

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

Ein Update

Jana Eggert
Remon Leenders
Geert Kraayvanger
Jos Frietman

Nijmegen, Dezember 2002



Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

Contactpersoon: dr. J. Frietman
Postadres: Postbus 1422
6501 BK Nijmegen
Bezoekadres: Toernooiveld 5, Nijmegen
Telefoon: 024-3653527
Fax: 024-3653493
E-mail: j.frietman@kenniscentrum-ba.nl

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Hintergrund, Ziel und Fragestellung der Untersuchung	1
1.2 Zum Aufbau der Untersuchung	2
1.3 Zum Aufbau des Berichts	2
2. Veränderungen in den Berufspendlerbewegungen - die Situation in den Niederlanden	4
2.1 Stichprobe und Rücklauf	4
2.2 Vergleich der Situation 1997 und 2002	4
2.3 Kategorie 1: Niederländische Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	5
2.4 Kategorie 2: Niederländische Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer	8
2.5 Kategorie 3: Niederländische Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer	11
2.6 Zusammenfassung	12
3. Veränderungen in den Berufspendlerbewegungen - die Situation in Deutschland	15
3.1 Stichprobe und Rücklauf	15
3.2 Vergleich der Situation 1997 und 2002	15
3.3 Kategorie 1: Deutsche Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern	16
3.4 Kategorie 2: Deutsche Betriebe mit Möglichkeiten für niederländische Arbeitnehmer	18
3.5 Kategorie 3: Deutsche Betriebe ohne niederländische Arbeitnehmer	20
3.6 Zusammenfassung	21
4. Schlußfolgerungen	23

1 Einleitung

1.1 Hintergrund, Ziel und Fragestellung der Untersuchung

Seit einigen Jahren läßt sich die Entstehung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes beobachten. Arbeitnehmer, die im Grenzgebiet leben, haben den Vorteil, daß sie im Ausland arbeiten können, ohne dorthin umziehen zu müssen. Die Frage, ob überhaupt und wie viele Menschen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, rückt vor dem Hintergrund der Auflösung der EU-Binnengrenzen zunehmend ins Zentrum des Interesses.

Das Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) hat im Zeitraum 1997-1999 im Rahmen des EURES-Programms die Berufspendlerströme in den Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord untersucht.¹ Diese Studie richtete sich nicht nur auf die quantitativen Aspekte der grenzüberschreitenden Berufspendlerströme, sondern auch auf die qualitativen Aspekte beruflicher Arbeitsmobilität zwischen Deutschland und den Niederlanden. Die Untersuchung wurde in zwei Schritten durchgeführt: zunächst ging es auf niederländischer Seite um deutsche Arbeitnehmer in niederländischen Betrieben oder Organisationen, anschließend um niederländische Arbeitnehmer, die auf deutscher Seite der Grenze beschäftigt waren.

Auf den Wunsch der Euregio Rhein-Waal hin hat das KBA erneut die Pendlerbewegungen in den beiden Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord untersucht. Bei diesem Update, das an die Fragestellung und die Ergebnisse der vorangegangenen Studie anknüpft, geht es vornehmlich um quantitative Aspekte der Pendlerströme. Die betroffenen niederländischen und deutschen Betriebe waren seinerzeit in drei Kategorien unterteilt worden: 1. Betriebe, die Arbeitnehmer aus dem Nachbarland beschäftigen, 2. Betriebe mit einem Potential für Arbeitnehmer aus dem anderen Land, und 3. Betriebe ohne Arbeitnehmer aus dem Nachbarland. In der aktuellen Nacherhebung wurde der Frage nachgegangen, ob und inwiefern sich Verschiebungen in und zwischen den drei Kategorien von Betrieben feststellen lassen. Im Kern geht es dabei um die folgenden Fragestellungen:

Sind die betreffenden Betriebe noch immer derselben Kategorie zuzuordnen?

Hat sich der Anteil niederländischer und deutscher Betriebe bzw. der dort beschäftigten Arbeitnehmer aus dem jeweils anderen Land verändert?

Inwiefern waren deutsche bzw. niederländische Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren von Entlassungen bedroht bzw. sind tatsächlich entlassen worden, und wie verhält sich dies zu eventuellen Entlassungen ihrer niederländischen bzw. deutschen Kollegen?

¹ J. Frietman u. G. Busse (1999): *Grenzen überwinden, Chancen entdecken: Arbeitsmobilität in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord*. Kleve, Mönchengladbach: Euregio Rhein-Waal / euregio rhein-maas-nord.

1.2 Zum Aufbau der Untersuchung

Um die oben formulierten Fragen beantworten zu können, wurden die niederländischen und deutschen Betriebe in den beiden Euregios, die sich 1997 an einer schriftlichen Befragung zum Thema beteiligt hatten, erneut dazu befragt.

Unternehmensbefragung

Die schriftliche Befragung auf der Ebene der Betriebe richtete sich primär auf die Arbeitgeberaspekte beim beruflichen Grenzpendeln von Arbeitnehmern. Bei der Erhebung kamen sowohl auf niederländischer als auch auf deutscher Seite jeweils drei Fragebogen zum Einsatz: einer für Betriebe, die 1997 Arbeitskräfte aus dem Nachbarland beschäftigt hatten, einer für Betriebe, die 1997 angegeben hatten, Möglichkeiten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus dem Nachbarland zu sehen, und einer für Betriebe, die 1997 keine Arbeitnehmer aus dem anderen Land beschäftigten und auch keine Möglichkeiten für eine Einstellung solcher Arbeitskräfte sahen. Als Grundlage für die aktuelle Erhebung bildeten die Fragebogen aus der früheren Befragung, so daß es nun möglich war, eine Reihe von Variablen miteinander zu vergleichen und auf diese Weise Veränderungen in der Zusammensetzung der Pendlergruppen sichtbar zu machen.

Präsentation der Ergebnisse aus dem Update in einer Expertenrunde

Die (vorläufigen) Ergebnisse des Updates wurden einer Gruppe von Schlüsselpersonen bzw. Vertretern intermediärer Organisationen in den beiden Euregios vorgelegt. Diese Expertenrunde bestand u.a. aus Vertretern der Wirtschaftskammern, der Arbeitsverwaltung und der Euregios selbst.

1.3 Zum Aufbau des Berichts

Das Update besteht - ebenso wie die Untersuchung aus dem Jahre 1997 - aus zwei Teilen: der erste Teil behandelt den Strom deutscher Arbeitnehmer in die niederländischen Betriebe, im zweiten Teil geht es um niederländische Arbeitnehmer, die in deutschen Betrieben beschäftigt sind.

Kapitel 2 des vorliegenden Berichts behandelt die Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer in niederländischen Betrieben. Das Kapitel beginnt mit einer Darstellung des Rücklaufs (Abschnitt 2.1). Danach wird in Abschnitt 2.2 die aktuelle Situation mit der im Jahre 1997 verglichen; Ziel ist es dabei, mehr über die Veränderungen zu erfahren. In den Abschnitten 2.3 bis 2.5. werden nacheinander die drei Kategorien niederländischer Betriebe beschrieben: Betriebe, die 1997 deutsche Arbeitnehmer beschäftigten (Abschnitt 2.3), Betriebe mit Möglichkeiten für die Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer im Jahre 1997 (Abschnitt 2.4) und Betriebe, die 1997 keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigten (Abschnitt 2.5). Das Kapitel endet mit einer kurzen Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse für die drei Kategorien von Betrieben (Abschnitt 2.6).

In Kapitel 3 geht es um die Beschäftigung niederländischer Arbeitnehmer in deutschen Betrieben. Auch hier wird zunächst der Rücklauf dargestellt (Abschnitt 3.1) und danach die Situation des Jahres 1997 mit der aktuellen verglichen (Abschnitt 3.2). In Abschnitt 3.3 geht es um die Kategorie deutscher Betriebe, die 1997 niederländische Arbeitnehmer beschäftigten, gefolgt von einer Beschreibung der Veränderungen innerhalb der Kategorie deutscher Betriebe, die 1997 Möglichkeiten sahen, niederländische Arbeitnehmer zu beschäftigen (Abschnitt 3.4), sowie einer kurzen Beschreibung der Kategorie deutscher Betriebe ohne niederländische Arbeitnehmer (Abschnitt 3.4). Am Ende des Kapitels werden die Untersuchungsergebnisse für die drei Kategorien von Betrieben kurz zusammengefaßt (Abschnitt 3.6).

Der Bericht endet mit einem zusammenfassenden 4. Kapitel, das, in Beantwortung der Fragestellungen, eine Reihe von Trends skizziert.

2 Veränderungen in den Berufspendlerbewegungen - die Situation in den Niederlanden

2.1 Stichprobe und Rücklauf

Im ersten Teil der Untersuchung, in dem es um die Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer in niederländischen Betrieben geht, wurden die niederländischen Unternehmen noch einmal befragt, die sich bereits 1997 an der Befragung beteiligt hatten. Aus diesem Bestand wurde eine Zufallsstichprobe gezogen. Insgesamt erhielten 741 niederländische Betriebe einen Fragebogen. 182 davon wurden zurückgeschickt, was einer Rücklaufquote von ca. 25 Prozent entspricht. Tabelle 1 bietet eine Übersicht der Verteilung innerhalb der Stichprobe und des Rücklaufs.

Tabelle 1 – Verteilung der niederländischen Betriebe innerhalb der Stichprobe und des Rücklaufs in 2002

	Anzahl befragter Betriebe		Anzahl der Respondenten	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	108	15	28	15
Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer	432	58	99	55
Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer	201	27	55	30
Gesamt	741	100	182	100

Der aktuelle Rücklauf spiegelt, trotz der verhältnismäßig niedrigen Fallzahlen innerhalb der einzelnen Kategorien von Betrieben, in etwa den Rücklauf aus der Befragung im Jahre 1997 wider (siehe Tabelle 1).

2.2 Vergleich der Situation 1997 und 2002

Wie bereits erwähnt, waren die niederländischen Betriebe, die sich 1997 an der Untersuchung beteiligt haben, in drei Kategorien unterteilt worden: Betriebe, die 1997 deutsche Arbeitnehmer beschäftigten; Betriebe, die 1997 Möglichkeiten sahen, deutsche Arbeitnehmer einzustellen, und Betriebe, die keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigten und auch nicht die Möglichkeit dazu sahen. Eine der zentralen Fragen in der aktuellen Untersuchung bezieht sich denn auch darauf, ob die seinerzeit befragten Betriebe im Jahre 2002 noch stets zur selben Kategorie

gehören. Tabelle 2 zeigt, welche Verschiebungen innerhalb und zwischen den drei Kategorien stattgefunden haben.

Tabelle 2 – Vergleich der Situation in 1997 und in 2002 in den niederländischen Betrieben

	1997		2002	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	28	15	49	27
Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer	99	55	43	24
Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer	55	30	90	49
Gesamt	182	100	182	100

Zunächst einmal fällt auf, daß der Prozentsatz niederländischer Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern von 15 Prozent im Jahre 1997 auf aktuell 27 Prozent gestiegen ist. Das ist eine verhältnismäßig starke Zunahme. Auch die Kategorie “Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer” ist größer geworden: von 30 Prozent im Jahre 1997 auf jetzt 49 Prozent. Dies bedeutet, daß es eine starke Abnahme des Prozentsatzes niederländischer Betriebe gibt, die im Jahre 2002 noch Möglichkeiten sehen, deutsche Arbeitnehmer einzustellen (24 Prozent). Es zeigt sich also deutlich, daß es eine Verschiebung innerhalb und zwischen den verschiedenen Kategorien niederländischer Betriebe gibt. In den folgenden Abschnitten wird näher auf die einzelnen Betriebskategorien eingegangen, um herauszufinden, innerhalb welcher Kategorie es zu welchen Verschiebungen gekommen ist und was die möglichen Gründe dafür sind.

2.3 Kategorie 1: Niederländische Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern

Bei der Kategorie niederländischer Betriebe, die 1997 deutsche Arbeitnehmer beschäftigt hatten, hat es uns vor allem interessiert, ob dort noch immer Deutsche arbeiten. Und, sollte dies nicht mehr der Fall sein: Was sind die Gründe dafür, haben sich Veränderungen in der Beschäftigungsentwicklung des Betriebs insgesamt ergeben (Beschäftigung gestiegen, gesunken oder stabil geblieben), und wie verhält sich dies zur Anzahl der deutschen Mitarbeiter?

2.3.1 Verteilung der niederländischen Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern

Aus den Angaben in Tabelle 2 ergibt sich, daß im Jahre 1997 insgesamt 28 Betriebe aus dem aktuellen Sample deutsche Mitarbeiter beschäftigten. Bei diesen 28 Betrieben stellt sich die Situation heute folgendermaßen dar:

Tabelle 3- Verteilung der Betriebe, die in 1997 deutsche Arbeitnehmer hatten

	Anzahl	%
Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	24	86
Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer	1	3
Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer	3	11
Gesamt	28	100

Tabelle 3 zeigt, daß von den 28 niederländischen Betrieben aktuell noch 24 Betriebe deutsche Arbeitnehmer beschäftigen. Bei 4 Betrieben ist dies also nicht mehr der Fall.

Gründe für die Abnahme der Betriebe mit deutschen Beschäftigten

Drei der vier Betriebe geben an, daß es sich dabei um eine freiwillige Kündigung oder das Hinüberwecheln in die Arbeitsunfähigkeitsversicherung (WAO) bzw. Rente gehandelt hat. Bei einem Betrieb sind die Gründe unbekannt. Das bedeutet, daß die deutschen Mitarbeiter nicht vom Arbeitgeber selbst entlassen worden sind.

Eine logische Anschlußfrage, die den Unternehmen gestellt worden ist, lautet, ob es für sie denkbar ist, erneut deutsche Arbeitnehmer einzustellen. Darauf antwortet ein Betrieb, daß dies denkbar sei, drei Betriebe schließen es aus.

2.3.2 Typisierung der niederländischen Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in 2002

Branche und Betriebsgröße

Weitaus die meisten niederländischen Betriebe mit deutschen Mitarbeitern gehören zur Industrie (58 Prozent). Ebenfalls stark vertreten sind die beiden Bereiche Dienstleistung und Baugewerbe. Der größte Teil der Betriebe, die noch immer Deutsche bei sich beschäftigen, nämlich 63 Prozent, hat mehr als 100 Mitarbeiter, gehört also zu den größeren Unternehmen. Das war auch 1997 bereits der Fall.

Im Hinblick auf die Veränderungen im Personalbestand geben 54 Prozent der niederländischen Betriebe an, daß die Mitarbeiterzahl abgenommen habe. Bei 29 Prozent hat sie zugenommen, und bei 17 Prozent ist sie gleichgeblieben. Sehen wir uns nun vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen die Veränderungen beim deutschen Personal an (siehe Tabelle 4), stellen wir einen anderen Trend fest. Bei der Mehrheit der 24 Betriebe (46 Prozent) ist der Anteil der Deutschen an der Gesamtbelegschaft stabil geblieben. Im Gegensatz zum Anteil der Betriebe, deren Personalbestand insgesamt abgenommen hat (54 Prozent), ist diese Quote im Hinblick auf den deutschen Anteil an der Belegschaft sehr viel niedriger (25 Prozent).

Tabelle 4 – Veränderungen in der Beschäftigung und des Anteils deutscher Arbeitnehmer darin

Veränderungen des deutschen Anteiles	Anzahl	%
zugenommen	7	29
abgenommen	6	25
stabil geblieben	11	46
Gesamt	24	100

Tätigkeitsbereiche und arbeitsvertragliche Regelungen

Bei den meisten niederländischen Betrieben sind mehr als drei deutsche Arbeitnehmer beschäftigt. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Befragung aus dem Jahre 1997 liegt der Durchschnitt jetzt höher (1997 lag er zwischen 1 und 1,5 deutschen Mitarbeitern). Hinsichtlich der aktuellen Tätigkeitsbereiche deutscher Arbeitnehmer in den niederländischen Betrieben zeigt sich, daß 58 Prozent von ihnen in der Produktion beschäftigt sind. Im Vergleich zur Untersuchung aus dem Jahre 1997 bedeutet dies eine Zunahme. Ferner ergibt sich aus den Daten der 1997er-Befragung, daß seinerzeit in ungefähr einem Drittel der untersuchten niederländischen Betriebe mit deutschen Mitarbeitern diese Mitarbeiter im (mittleren) Management oder in einer leitenden Funktion tätig waren.

Im Hinblick auf die arbeitsvertraglichen Regelungen lassen sich keine größeren Veränderungen zwischen 1997 und 2002 erkennen. Im Jahre 1997 waren deutsche Mitarbeiter in 74 Prozent der niederländischen Betriebe mit deutscher Belegschaft unbefristet eingestellt worden, aktuell sind dies 63 Prozent. Derzeit schließen die Betriebe im Verhältnis etwas häufiger befristete Arbeitsverträge mit deutschen Arbeitnehmern. Dabei handelt es sich fast immer um eine Vollzeit-Anstellung.

Personalrekrutierung, Motivation und Probleme

Auf die Frage, ob Unternehmen zielgerichtet nach deutschen Mitarbeitern gesucht haben, haben 50 Prozent der niederländischen Betriebe negativ und 42 Prozent positiv geantwortet (die restlichen 8 Prozent machten dazu keine Angaben). Es fällt auf, daß der Anteil von 42 Prozent sehr viel höher ist als in der Untersuchung aus dem Jahre 1997 (17 Prozent hatte seinerzeit zielgerichtet nach deutschen Mitarbeitern gesucht). Eine Erklärung dafür könnte sein, daß die Erfahrungen, die man mit deutschen Arbeitnehmern gemacht hat, die Unternehmen dazu bewogen hat, zielgerichtet nach weiteren/neuen deutschen Mitarbeitern zu suchen. Es scheint also, daß es in immer mehr dieser niederländischen Betriebe eine Personalrekrutierungsstrategie gibt, die sich bewußt auf deutsche Arbeitnehmer richtet. Dies könnte dazu führen, daß Unternehmen, die angegeben haben, daß es bei ihnen offene Stellen gibt, die sich nur schwer besetzen lassen (54 Prozent), für diese Stellen (auch) deutsche Arbeitnehmer suchen.

Die Rekrutierung deutschen Personals geschieht in niederländischen Betrieben, die deutsche Arbeitnehmer beschäftigen, zum größten Teil über Initiativbewerbungen (42 Prozent), gefolgt von Anwerbungen über Zeitarbeitsfirmen (*uitzendbureaus*; 33 Prozent), auf informellem Wege, d.h. über Mund-zu-Mund-Propaganda (33 Prozent), über das Arbeitsamt (25 Prozent) und mit

Hilfe von Stellenanzeigen (12 Prozent). Im Jahre 1997 verlief die Personalrekrutierung noch größtenteils unspezifisch, d.h. ohne daß bestimmte Wege beschritten wurden (47 Prozent) - mit anderen Worten: die Initiative lag damals offenbar bei den deutschen Arbeitnehmern und nicht bei den Betrieben.

Was sind nun die wichtigsten Motive für die Anwerbung deutscher Arbeitnehmer? 54 Prozent der niederländischen Betriebe geben an, daß der Engpaß auf dem heimischen Arbeitsmarkt ein Grund war, um deutsche Arbeitnehmer zu rekrutieren. Weitere Motive werden von den Betrieben kaum angeführt. Drei der 24 Betriebe (13 Prozent) nennen als Motiv, daß Deutsche im Besitz der richtigen Qualifikationen seien, und zwei Betriebe (8 Prozent) bevorzugen deutsche Mitarbeiter für bestimmte Tätigkeiten.

Zum Schluß kommen wir auf die eventuellen Hindernisse und Probleme zu sprechen, mit denen sich Betriebe bei der Anwerbung deutschen Personals konfrontiert sahen. Im Jahre 1997 gaben 52 Prozent der Betriebe an, daß es keine Hindernisse gäbe. 17 Prozent dieser Betriebe stellten fest, daß die mangelnde Beherrschung der niederländischen Sprache ein Problem bei der Einstellung deutscher Mitarbeiter darstelle. In der aktuellen Situation geben - bei mehreren Antwortmöglichkeiten - 42 Prozent der Betriebe an, daß es keine Hindernisse gibt, während ebenfalls 42 Prozent der Betriebe die mangelhaften Sprachkenntnisse als Problem sehen. 20 Prozent der Betriebe nennen als Hindernis die Unterschiede im Sozial- und Steuerrecht zwischen den Niederlanden und Deutschland, 17 Prozent die zu hohen Gehaltsforderungen. Weitere Hindernisse - wie "unzureichende Kenntnis der Qualifikationen", "führt zu Problemen bei der (niederländischen) Stammebelegschaft", "Berufsabschlüsse lassen sich nicht vergleichen", "kein Überblick über die tatsächliche Verfügbarkeit", "fehlendes Wissen darüber, an welche Instanz man sich wenden muß" sowie "Risiko der Rückkehr ins Heimatland" - werden kaum genannt. Alles in allem scheint es so, als ob die Hindernisse bei der Rekrutierung deutschen Personals im Laufe der Zeit zugenommen haben.

Bleibt die Frage, inwiefern diese Hindernisse der tatsächlichen Anwerbung und Einstellung deutscher Arbeitnehmer im Weg standen. 39 Prozent der Betriebe haben - wenn auch nur in begrenztem Maße - Behinderungen bei der Anwerbung erlebt. Diese Zahl lag 1997 noch bei 2 Prozent. Dem steht gegenüber, daß diese Behinderungen nur bei 4 Prozent der Betriebe auch tatsächlich eine Rolle bei der Ablehnung eines deutschen Kandidaten gespielt hat. Dieser Prozentsatz hatte in der vorangegangenen Befragung noch bei 6 Prozent gelegen.

2.4 Kategorie 2: Niederländische Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer

Als zweite Kategorie werden nun die niederländischen Betriebe beschrieben, die 1997 Möglichkeiten sahen oder zumindest Interesse daran hatten, deutsche Arbeitnehmer einzustellen. Bei dieser Kategorie von Betrieben hatte uns vor allem interessiert, wie viele von ihnen nun tatsächlich deutsche Arbeitnehmer eingestellt haben und worin die typischen Merkmale dieser Unternehmen bestehen.

2.4.1 Verteilung der niederländischen Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer

Tabelle 2 (S. 5) zeigt, daß im Jahre 1997 insgesamt 99 Betriebe aus dem Rücklauf Möglichkeiten für die Einstellung deutscher Arbeitnehmer sahen. Nach der aktuellen Befragung sieht die Verteilung innerhalb dieser Gruppe von Betrieben nun folgendermaßen aus:

Tabelle 5 - Verteilung der Betriebe, die in 1997 Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer hatten

	Anzahl	%
Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	15	15
Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer	31	31
Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer	53	55
Gesamt	99	100

Die interessanteste Kategorie aus Tabelle 5 ist die erste Gruppe, d.h. niederländische Betriebe, die vor fünf Jahren Möglichkeiten sahen, deutsche Arbeitnehmer zu beschäftigen, und bei denen dies zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung auch tatsächlich der Fall war. Dabei handelt es sich um 15 Betriebe (15 Prozent). Bevor wir zu einer ausführlichen Beschreibung dieser Gruppe von Betrieben kommen, sollte jedoch noch erwähnt werden, daß bei einer großen Gruppe von Betrieben, die 1997 noch Möglichkeiten für die Einstellung deutschen Personals sah, dies im Jahre 2002 nicht mehr der Fall ist. Obwohl die Gründe dafür unbekannt sind, läßt sich behaupten, daß Betriebe offenbar sehr viel genauer wissen, welche Art von Strategie sie im Hinblick auf die Rekrutierung - oder Nichtrekrutierung - deutscher Arbeitnehmer verfolgen.

2.4.2 Typisierung der niederländischen Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in 2002

In diesem Abschnitt geben wir eine Beschreibung der 15 niederländischen Betriebe, bei denen eine Verschiebung von "Interesse an" zur "Einstellung von" deutschen Arbeitnehmern stattgefunden hat. Diese Gruppe läßt sich als "Kerngruppe" typisieren.

Branche und Betriebsgröße

Die meisten Betriebe dieser Kerngruppe gehören zur Industrie, gefolgt vom Dienstleistungssektor und dem Baugewerbe. Es gibt *einen* Betrieb aus dem Gesundheitswesen, der 2002 deutsche Arbeitnehmer beschäftigte. Es fällt auf, daß von den 15 niederländischen Betrieben, die derzeit deutsche Arbeitnehmer beschäftigten, 10 zu den mittelgroßen Unternehmen mit einer Belegschaftsstärke zwischen 10 und 100 Beschäftigten gehören. Hier läßt sich eine kleine Abweichung von den Ergebnissen in der Kategorie "Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern 1997" feststellen, wo es vor allem die Großunternehmen waren, die deutsche Mitarbeiter beschäftig-

ten. Jedenfalls kann man sagen, daß deutsche Arbeitnehmer häufiger bei den mittleren und großen Unternehmen unterkommen als bei den kleinen.

Veränderungen in der Beschäftigung und des Anteils deutscher Arbeitnehmer darin

Bei der Hälfte der 15 niederländischen Betriebe mit deutschen Mitarbeitern hat die Belegschaftsstärke zugenommen. Übrigens handelt es sich dabei nicht um eine große Zahl deutscher Arbeitnehmer; das Maximum liegt bei sechs deutschen Beschäftigten. Die meisten Betriebe haben nur einen Deutschen beschäftigt.

Tätigkeitsbereiche und arbeitsvertragliche Regelungen

Die meisten Betriebe in dieser Kategorie (mehr als die Hälfte) haben deutsche Arbeitskräfte für eine Tätigkeit in der Produktion eingestellt. Drei Betriebe verfügen über (einen) deutsche(n) Arbeitnehmer im Vertrieb. Bei zwei Betrieben findet man Deutsche in einer Managementfunktion. Die größte Gruppe deutscher Arbeitnehmer hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei einem Viertel der Betriebe wurde der Arbeitsvertrag über eine Zeitarbeitsorganisation (*uitzendbureau*) geschlossen. In zwei Dritteln der Unternehmen sind die Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis beschäftigt.

Personalrekrutierung, Motivation und Probleme

Es ist bemerkenswert, daß ein Viertel der niederländischen Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern bewußt nach Mitarbeitern aus dem Nachbarland gesucht hat. Bei der Anwerbung deutscher Arbeitnehmer erweist sich die Einschaltung des Arbeitsamts als der bei weitem populärste Weg. Zwei Drittel der Betriebe geben an, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Ein Viertel der Betriebe nutzt außerdem die Möglichkeit der Initiativbewerbung und der Mund-zu-Mund-Propaganda. Die zwei wichtigsten Motive für die Einstellung deutscher Mitarbeiter liegen erstens - dies gilt für die Hälfte der Unternehmen - im Engpaß auf dem niederländischen Arbeitsmarkt, und zweitens - für ein Viertel der Betriebe - in der paßgenauen Qualifikation deutscher Arbeitskräfte für die zu besetzenden Stellen. Bei der Frage, von welcher Stelle man Hilfe und Unterstützung bei der Anwerbung deutscher Mitarbeiter erhalten hat, nennen zwei Drittel der Betriebe eine Organisation, die im Fragebogen nicht als Kategorie aufgenommen worden war. Zwei Betriebe haben das Arbeitsamt zu Rate gezogen, und zwei weitere haben sich an ein spezialisiertes Beratungsbüro gewandt.

Die Frage, ob es im Unternehmen schwer zu besetzende offene Stellen gibt, für die im Prinzip auch deutsche Arbeitnehmer in Betracht kommen könnten, antworten 11 von 15 Betrieben bejahend. Dies bietet Perspektiven für eventuell neue schwer zu besetzende offene Stellen, die dann auch mit deutschen Arbeitnehmern besetzt werden könnten.

Auf die Frage, ob es Probleme oder Hindernisse bei der Anwerbung deutscher Mitarbeiter gegeben habe, antwortet ein Drittel der niederländischen Betriebe, daß die Nicht- bzw. die unzureichende Beherrschung der niederländischen Sprache zu Problemen geführt hat. Ein Fünftel der Betriebe gab an, daß man keinen oder nur einen unzureichenden Überblick über die Qualifikationen habe, über die deutsche Arbeitnehmer verfügen. Auch die fehlenden Vergleichsmöglichkeiten deutscher Berufsabschlüsse mit den niederländischen stellt für ein Fünftel der Unternehmen ein Hindernis bei der Rekrutierung deutscher Mitarbeiter dar. Auf die

Frage, ob diese Hindernisse tatsächlich dazu geführt haben, daß man von der Einstellung deutscher Arbeitnehmer absieht, antwortet ein Drittel der Betriebe, daß dies nicht der Fall gewesen sei. Für die übrigen zwei Drittel der Betriebe bleibt es jedoch ein (großes) Problem.

2.5 Kategorie 3: Niederländische Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer

In diesem Abschnitt geht es um die niederländischen Betriebe, die 1997 angegeben haben, daß sie keine deutschen Mitarbeiter beschäftigen und es auch nicht für wahrscheinlich halten, daß dies in naher Zukunft der Fall sein wird. Bei dieser Kategorie wurden die wenigsten Veränderungen erwartet. Es schien nicht sehr wahrscheinlich, daß Betriebe, die 1997 keine Möglichkeiten sahen, deutsche Arbeitnehmer zu beschäftigen, in relativ kurzer Zeit ihre Meinung ändern und Mitarbeiter aus dem Nachbarland einstellen würden.

2.5.1 Verteilung der niederländischen Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer

Aus Tabelle 2 (Seite 5) ergibt sich, daß 1997 insgesamt 55 Betriebe aus dem Gesamtsample angaben, keine deutschen Mitarbeiter zu beschäftigen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung sehen folgendermaßen aus:

Tabelle 6 - Verteilung der Betriebe, die in 1997 keine deutsche Arbeitnehmer in Dienst hatten

	Anzahl
Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern	10
Betriebe mit Möglichkeiten für deutsche Arbeitnehmer	10
Betriebe ohne deutsche Arbeitnehmer	35
Gesamt	55

Tabelle 6 zeigt, daß im Jahre 2002 10 der niederländischen Betriebe, die 1997 keine deutschen Arbeitnehmer beschäftigten und dies auch nicht beabsichtigten, Mitarbeiter aus dem Nachbarland arbeiteten. Hier läßt sich von einem Umschwung und einer starken Zunahme sprechen. Außerdem gibt es niederländische Betriebe, die zwar immer noch keine Deutschen beschäftigen, jetzt aber die Möglichkeit dazu sehen. Es ist wahrscheinlich, daß eine Reihe dieser Unternehmen in Zukunft deutsche Arbeitnehmer einstellen wird. Die Gruppe derjenigen Betriebe, die auch derzeit keine Deutschen beschäftigt, bleibt mit 64 Prozent dennoch die größte.

2.5.2 Typisierung der niederländischen Betriebe mit deutschen Arbeitnehmern in 2002

Im folgenden Abschnitt werden die niederländischen Betriebe näher beschrieben, bei denen es eine Verschiebung von "keine deutschen Mitarbeiter" im Jahre 1997 zu "beschäftigen deutsche Mitarbeiter" im Jahre 2002 gegeben hat.

Branche und Betriebsgröße

Die 10 niederländischen Betriebe mit deutschen Beschäftigten gehören zur Industrie und zum Dienstleistungssektor (nahezu gleichmäßig verteilt). Dabei handelt es sich um mittelgroße (10 bis 100 Beschäftigte) oder große Unternehmen (mit mehr als 100 Mitarbeitern).

Tätigkeitsbereiche und arbeitsvertragliche Regelungen

Es fällt auf, daß die Mehrzahl der 10 niederländischen Betriebe angibt, mehr als einen deutschen Mitarbeiter zu beschäftigen. Die Betriebe erwarten zudem, daß die Zahl deutscher Arbeitnehmer in Zukunft stabil bleiben oder sogar zunehmen wird. Ferner zeigt sich, daß es sich dabei vor allem um Tätigkeiten in der Produktion handelt, auf der Basis einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung.

Personalrekrutierung und Motivation

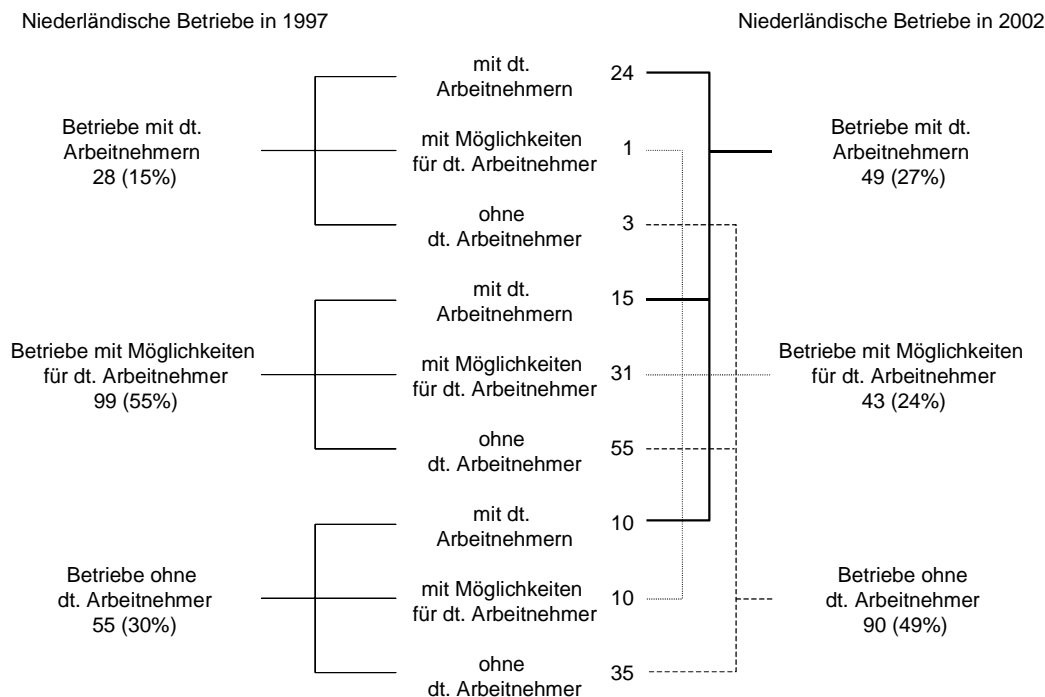
Die Befragungsergebnisse zeigen, daß die Mehrheit der 10 Betriebe zielgerichtet nach deutschen Mitarbeitern gesucht hat. Manche Betriebe haben sich dafür ans Arbeitsamt gewandt, doch die meisten von ihnen haben ihren Bedarf an deutschen Arbeitnehmern über Zeitarbeitsfirmen (*uitzendbureaus*) gedeckt. Ein Betrieb hat über Initiativbewerbungen und Mund-zu-Mund-Propaganda seine deutschen Mitarbeiter rekrutiert.

Als wichtigstes Motiv für die Rekrutierung deutscher Arbeitnehmer wird der Engpaß auf dem niederländischen Arbeitsmarkt genannt. Dies ist auffällig, da 1997 noch von einem großen Teil der Betriebe als wichtigster Grund, weshalb man keine deutschen Mitarbeiter rekrutieren will, angegeben wurde, daß man den Personalbedarf relativ einfach über das Angebot auf dem niederländischen Arbeitsmarkt decken könne. Weitere Gründe, die für die Rekrutierung deutscher Arbeitnehmer genannt werden, sind einerseits Unternehmenserweiterungen sowie andererseits das ausgezeichnete Fachwissen und die Fertigkeiten bzw. die höhere Motivation bei deutschen Arbeitnehmern.

2.6 Zusammenfassung

Die Ergebnisse des Updates zeigen, daß sich im Jahre 2002 in beiden Euregios eine zunehmende grenzüberschreitende Mobilität deutscher Arbeitnehmer in Richtung niederländischer Betriebe erkennen läßt (siehe Schaubild 1). Gleichzeitig ist die Gruppe der niederländischen Betriebe ohne deutsche Mitarbeiter, die es auch in naher Zukunft nicht für möglich hält, Deutsche einzustellen, gewachsen. Diese beiden Entwicklungen deuten darauf hin, daß für niederländische Betriebe der Arbeitsmarkt offenbar transparenter wird. Es scheint, als ob niederländische Unternehmen eine ausgesprochene Strategie verfolgen, um an Mitarbeiter aus dem Nachbarland zu gelangen.

Schaubild 1 – Die drei Gruppen niederländische Betriebe in 1997 und in 2002 (Verteilung innerhalb des Responses)



Schaut man sich die insgesamt 49 Betriebe an, die im Jahre 2002 deutsche Mitarbeiter beschäftigen, lassen sich eine Reihe von Trends und Übereinstimmungen erkennen. Es handelt sich - in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit - meist um Betriebe, die zur Industrie, dem Dienstleistungssektor oder zum Baugewerbe gehören. Deutlich zeigt sich auch, daß es eher mittelgroße (10 bis 100 Beschäftigte) und große Unternehmen (mehr als 100 Beschäftigte) sind, die deutsche Arbeitnehmer einstellen. Auffallend ist auch, daß in den Betrieben im Durchschnitt mehr als drei deutsche Arbeitnehmer beschäftigt sind. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahre 1997 bedeutet dies einen Anstieg (damals waren es durchschnittlich 1 bis 1,5 Deutsche).

Im Hinblick auf die ausgeübten Tätigkeiten zeigt sich, daß deutsche Arbeitnehmer vor allem im Bereich der Produktion (ein Anstieg im Vergleich zu 1997) und weniger im (mittleren) Management bzw. in leitenden Funktionen tätig sind. Bei den Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich zu einem großen Teil noch immer um unbefristete Vollzeitstellen, doch im Vergleich zu 1997 schließen Betriebe mit deutschen Mitarbeitern aktuell verhältnismäßig häufiger befristete Arbeitsverträge.

Die Zahlen aus der aktuellen Befragung zeigen auch, daß niederländische Betriebe zielgerichtet nach deutschen Arbeitskräften gesucht haben. 1997 war dies weniger häufig der Fall, damals kam die Initiative meist von den Arbeitnehmern selbst. Dies zeigt ein weiteres Mal, daß Betriebe im Hinblick auf Arbeitnehmer aus dem Nachbarland bewußter und strukturierter vorgehen.

Als wichtigster Grund für die Einstellung deutscher Arbeitnehmer wird der Engpaß auf dem niederländischen Arbeitsmarkt angeführt. Meist handelt es sich dabei um schwer zu besetzende offene Stellen. Weitere Gründe für die Rekrutierung deutscher Arbeitnehmer sind das ausgezeichnete Fachwissen und die fachlichen Fertigkeiten, die man ihnen zuschreibt. Die meisten Betriebe geben an, daß sie bei der Anwerbung und Einstellung deutscher Mitarbeiter keine Behinderungen erlebt haben. Wenn es Probleme gibt, sind diese vor allem auf dem Gebiet der Beherrschung der niederländischen Sprache sowie des Sozial- und Steuerrechts anzutreffen.

Es ist wichtig zu erwähnen, daß ein großer Teil der niederländischen Betriebe, die 2002 deutsche Mitarbeiter beschäftigen, Personal abgebaut haben. Mit dieser Information im Hinterkopf überrascht es, daß Betriebe angeben, daß der deutsche Anteil an der Belegschaft in den vergangenen Jahren stabil geblieben ist oder sogar zugenommen hat. Und auch für die Zukunft erwarten die Betriebe, daß sich die Zahl deutscher Arbeitnehmer nicht verändern wird.

In dieses Bild paßt auch die Feststellung, daß lediglich für eine begrenzte Zahl der niederländischen Betriebe, die 1997 deutsche Mitarbeiter hatten, gilt, daß sie momentan keine Deutschen mehr beschäftigen. Und dort, wo jetzt keine deutschen Arbeitnehmer mehr anzutreffen sind, ist dies durchweg auf Pensionierungen oder freiwillige Kündigungen zurückzuführen.

3. Veränderungen in den Berufspendlerbewegungen - die Situation in Deutschland

3.1 Stichprobe und Rücklauf

Für den zweiten Teil der Untersuchung, die sich auf die Beschäftigung niederländischer Arbeitnehmer in deutschen Betrieben bezog, wurden die deutschen Betriebe noch einmal befragt, die sich 1997 bereits an der Befragung zum Thema beteiligt hatten. Im Jahre 1997 handelte es sich um 598 deutsche Betriebe, in der aktuellen Runde sind es 231. Der Unterschied in der Anzahl der Unternehmen ist darauf zurückzuführen, daß der Bestand an Adressen nicht vollständig war. Auch war es nicht mehr möglich, den (Roh-) Datenbestand zu rekonstruieren. Dadurch wird der Vergleich zwischen den einzelnen Kategorien von Betrieben erschwert, so daß eine Analyse lediglich Trends aufzeigen kann. Von den 231 verschickten Fragebogen wurden 40 zurückgeschickt; dies bedeutet eine Rücklaufquote von gut 17 Prozent (Tabelle 7). Diese Quote liegt unter der der niederländischen Betriebe, die bei 25 Prozent lag.

Tabelle 7 - Verteilung der deutschen Betriebe innerhalb der Stichprobe und des Rücklaufs in 2002

	Anzahl befragter Betriebe		Anzahl der Respondenten	
	Abs	%	Abs	%
Betriebe mit nl. Arbeitnehmern	87	38	15	38
Betriebe mit Möglichkeiten für nl. Arbeitnehmer	37	16	15	38
Betriebe ohne nl. Arbeitnehmer	106	46	10	24
Gesamt	231	100	40	100

Insgesamt läßt sich sagen, daß der Rücklauf nur sehr bedingt die Verteilung innerhalb der Stichprobe widerspiegelt. So sind Unternehmen mit einem potentiellen Bedarf an niederländischen Arbeitnehmern im aktuellen Rücklauf über- sowie Unternehmen ohne niederländische Arbeitnehmer unterrepräsentiert.

3.2 Vergleich der Situation 1997 und 2002

Die deutschen Betriebe, die sich 1997 an der Befragung beteiligt haben, verteilen sich - wie auch schon auf niederländischer Seite - auf drei Kategorien: Betriebe, die 1997 niederländische Arbeitnehmer beschäftigten, Betriebe, die 1997 Möglichkeiten für die Rekrutierung niederländischer Arbeitnehmer sahen, sowie Betriebe, die keine niederländischen Arbeitnehmer beschäftigten.

tigten und dazu auch keine Möglichkeit sahen. Ziel der aktuellen Befragung war es u.a., der Frage nachzugehen, ob die befragten deutschen Betriebe in 2002 noch immer zur selben Kategorie gehören. Tabelle 8 zeigt, welche Verschiebungen sich zwischen den drei Kategorien deutscher Betriebe ergeben haben.

Tabelle 8 - Vergleich der Situation in 1997 und in 2002 in den deutschen Betrieben

	1997		2002	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Betriebe mit nl. Arbeitnehmern	14	35	15	38
Betriebe mit Möglichkeiten für nl. Arbeitnehmer	21	52	15	38
Betriebe ohne nl. Arbeitnehmer	5	13	10	25
Gesamt	40	100	40	100

Was unmittelbar auffällt, ist die Tatsache, daß es 2002 insgesamt mehr deutsche Betriebe ohne niederländische Arbeitnehmer gibt als im Jahre 1997. Veränderungen zeigen sich auch in der zweiten Kategorie von Betrieben: es ist zu einer Abnahme der Betriebe gekommen, die 1997 angegeben haben, Möglichkeiten für die Anwerbung niederländischen Personals zu sehen. Angesichts dieses letzten Trends ist es an sich bemerkenswert, daß nur ein einziger Betrieb sich zu der Gruppe von Unternehmen hinzugesellt hat, die niederländische Arbeitnehmer beschäftigen. Hier sollte man allerdings hinzufügen, daß das bereits oben festgestellte Mißverhältnis zwischen Stichprobe und Rücklauf zur Vorsicht bei der Bewertung der Ergebnisse mahnt. Ebenso wie im aktuellen niederländischen Sample kann man von einer Verschiebung innerhalb und zwischen den einzelnen Kategorien sprechen. In den folgenden Abschnitten werden die einzelnen Kategorien näher besprochen.

3.3 Kategorie 1: Deutsche Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern

Bei der Kategorie deutsche Betrieben, die in 1997 niederländische Arbeitnehmer beschäftigten, ist vor allem interessant zu wissen ob das noch immer der Fall ist. Falls das nicht mehr so ist, wollten wir wissen welche die Gründe waren; gibt es Veränderungen im totalen Personalbestand und haben diese Einfluß auf den niederländischen Anteil.

3.3.1 Verteilung der deutschen Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern

Tabelle 7 (Seite 15) läßt erkennen, daß im Jahre 1997 insgesamt 14 Betriebe aus dem aktuellen Rücklauf niederländische Arbeitnehmer beschäftigten. Heute stellt sich die Verteilung folgendermaßen dar:

Tabelle 9 - Verteilung der Betriebe, die in 1997 niederländische Arbeitnehmer hatten

	Anzahl
Betriebe mit nl. Arbeitnehmern	12
Betriebe mit Möglichkeiten für nl. Arbeitnehmer	1
Betriebe ohne nl. Arbeitnehmer	2
Gesamt	15

Aus Tabelle 9 geht hervor, daß von den 14 deutschen Betrieben momentan noch 12 niederländische Arbeitnehmer beschäftigt. Zwei Betriebe haben nun keine niederländischen Arbeitnehmer mehr.

Gründe für die Abnahme der Betriebe mit niederländischen Beschäftigten

Die zwei Betriebe, die 1997 noch niederländische Mitarbeiter hatten, im Jahre 2002 aber nicht mehr, wurden nach den Gründen hierfür befragt. In beiden Fällen handelte es sich um Pensionierungen und nicht um Kündigungen. Auf die Frage, ob es denkbar sei, daß man wieder niederländische Mitarbeiter einstelle, gaben beide Betriebe die Antwort, daß sie dafür offen seien und auch Möglichkeiten dazu sähen.

3.3.2 Typisierung der deutschen Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern in 2002

Branche und Betriebsgröße

Weitaus die meisten deutschen Betriebe, die im Jahre 2002 Niederländer beschäftigten, gehören zur Industrie. Im weiteren verteilen sich die Betriebe über das Baugewerbe und den Dienstleistungssektor. Bei der Hälfte der deutschen Betriebe handelt es sich um größere Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten, der Rest verteilt sich nahezu gleichmäßig auf kleine und mittlere Betriebe. Dies war auch 1997 bereits der Fall.

Veränderungen im Personalbestand und des niederländischen Anteils darin

Was den Personalbestand angeht, so hat dieser bei der Hälfte der deutschen Unternehmen abgenommen, bei einem Fünftel hat er zugenommen und bei zwei Drittel ist er gleichgeblieben. Betrachtet man den niederländischen Anteil am Gesamtpersonalbestand, zeigt sich, daß bei 11 Betrieben der Anteil der Niederländer im Zeitraum zwischen den beiden Erhebungen stabil geblieben ist. Bei einem der Unternehmen ist er sogar gewachsen. Erwartet wird, daß in Zukunft die Zahl der niederländischen Mitarbeiter bei zwei Drittel der Betriebe stabil bleiben oder sogar zunehmen wird.

Tätigkeiten und arbeitsvertragliche Regelungen

Die durchschnittliche Zahl niederländischer Arbeitnehmer pro Betrieb liegt bei 5. Dies entspricht den Ergebnissen der Befragung aus dem Jahre 1997. Im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich zeigt sich, daß Niederländer bei einem Drittel der Betriebe in leitenden bzw. Managementfunktionen tätig sind, wohingegen nur ein Viertel der befragten Unternehmen Niederlän-

der in der Produktion beschäftigt. Die Befragung im Jahre 1997 ergab noch ein anderes Bild: zu diesem Zeitpunkt waren Niederländer bei 14 Prozent der Betriebe in einer Managementfunktion tätig; bei 52 Prozent der Betriebe arbeiteten Niederländer in der Produktion. Im Hinblick auf arbeitsvertragliche Regelungen gilt für fast alle Unternehmen, daß sie ihren niederländischen Beschäftigten eine unbefristete Vollzeitstellung anbieten.

Personalrekrutierung, Motivation und Probleme

Die Frage, ob man zielgerichtet nach niederländischen Arbeitnehmern gesucht habe, wurde nur von einem Drittel der deutschen Betriebe bejaht. Der Rest gibt an, kaum oder gar nicht zielgerichtet nach Mitarbeitern aus dem Nachbarland gesucht zu haben. Dies überrascht, denn auf die Frage, ob es im Unternehmen schwer zu besetzende offene Stellen gibt, für die im Prinzip auch niederländische Arbeitnehmer in Frage kommen würden, hat mehr als die Hälfte mit "Ja" geantwortet.

Zu den Möglichkeiten, denen deutsche Betriebe sich bei der Anwerbung niederländischer Mitarbeiter bedient haben, zählen insbesondere Initiativbewerbungen, Mund-zu-Mund-Propaganda, Zeitarbeitsunternehmen (*uitzendbureaus*) und Stellenanzeigen in Zeitungen. Bei der Rekrutierung niederländischen Personals haben die deutschen Betriebe nur in geringem Umfang auf Institutionen oder Organisationen zurückgegriffen, die Informationen und/oder Unterstützung bieten können.

Als wichtigste Motive für die Rekrutierung von Mitarbeitern aus dem Nachbarland nennen die Betriebe die bevorzugte Besetzung bestimmter Aufgabenbereiche/Funktionen mit Niederländern (ein Drittel der Betriebe), einen Engpaß auf dem Arbeitsmarkt (ein Viertel der Betriebe) sowie einen Bedarf an Mitarbeitern mit Kenntnissen der niederländischen Sprache und Kultur (ein Drittel der Betriebe).

Hinsichtlich der Frage schließlich, ob die Betriebe Probleme oder Hindernisse bei der Anwerbung und Einstellung niederländischer Arbeitnehmer erfahren, antworten zwei Drittel der Befragten, daß sie solche Probleme nicht hätten. Diese Ergebnisse sagen noch nichts darüber aus, inwieweit in der Vergangenheit Hindernisse der faktischen Rekrutierung niederländischer Arbeitnehmer im Weg gestanden haben. Doch auch dies scheint nicht so schlimm gewesen zu sein: lediglich 3 Betriebe äußerten seinerzeit große Probleme bei der Einstellung niederländischer Mitarbeiter.

3.4 Kategorie 2: Deutsche Betriebe mit Möglichkeiten für niederländische Arbeitnehmer

Als eine zweite Kategorie werden hier die deutschen Betriebe beschrieben, die 1997 Möglichkeiten sahen und grundsätzlich Interesse hatten, niederländische Arbeitnehmer einzustellen. Bei dieser Kategorie ist vor allem interessant, wie viele der Betriebe aktuell Niederländer beschäftigen und wie diese sich beschreiben lassen.

3.4.1 Verteilung der deutschen Betriebe mit Möglichkeiten für niederländische Arbeitnehmer

Tabelle 7 (S. 15) zeigt, daß im Jahre 1997 21 deutsche Betriebe Möglichkeiten für eine Einstellung niederländischer Arbeitnehmer sahen. Nach der aktuellen Befragung sieht die Verteilung wie folgt aus:

Tabelle 10 - Verteilung der Betriebe, die in 1997 Möglichkeiten für niederländische Arbeitnehmer sahen

	Anzahl	%
Betriebe mit nl. Arbeitnehmern	3	15
Betriebe mit Möglichkeiten für nl. Arbeitnehmer	13	62
Betriebe ohne nl. Arbeitnehmer	5	23
Gesamt	21	100

Innerhalb dieser Kategorie von Unternehmen ist es zu einer - wenn auch verhältnismäßig geringen - Verschiebung gekommen (Tabelle 10). Die meisten deutschen Betriebe (13 der insgesamt 21) gehören noch immer zur Kategorie "Betriebe mit Möglichkeiten für niederländische Arbeitnehmer". Fünf Betriebe haben derzeit keinen niederländischen Mitarbeiter und sehen inzwischen auch keine Möglichkeiten mehr dazu. Ferner gibt es drei Betriebe, bei der aus der Möglichkeit eine Realität wurde, d.h. die nun Niederländer beschäftigen. Zwar geht es hierbei um eine relativ geringe Anzahl, doch es handelt sich um eine sehr interessante Gruppe. Im folgenden Abschnitt soll sie kurz besprochen werden.

3.4.2 Typisierung der deutschen Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern in 2002

Branche und Betriebsgröße

Die 3 deutschen Betriebe, um die es hier geht, gehören alle zu verschiedenen Wirtschaftsbereichen, nämlich zur Industrie, zur Dienstleistung und zum Baugewerbe. Auch hinsichtlich der Betriebsgröße decken sie alle drei Kategorien, Klein-, mittelgroßes und Großunternehmen, ab.

Veränderungen in der Beschäftigung und des Anteils niederländischer Arbeitnehmer darin

Die 3 deutschen Betriebe geben an, daß ihre Belegschaft im vergangenen Jahr angewachsen oder stabil geblieben ist. Es fällt auf, daß die Anzahl der Niederländer pro Betrieb bei durchschnittlich 5 Beschäftigten liegt. Alle 3 Betriebe erwarten, daß die Zahl der Niederländer im Betrieb stabil bleiben wird.

Tätigkeitsbereiche und arbeitsvertragliche Regelungen

Erwähnenswert ist ferner, daß zwei der drei deutschen Betriebe Niederländer im oberen Management beschäftigen; beim dritten Betrieb handelt es sich um eine Produktionstätigkeit. In allen Betrieben haben die Niederländer unbefristete Arbeitsverträge auf Vollzeit-Basis.

Personalrekrutierung, Motivation und Probleme

Die deutschen Betriebe haben nicht gezielt nach Niederländern gesucht und auch keinen Gebrauch von den bestehenden Möglichkeiten zur Anwerbung niederländischer Arbeitnehmer gemacht; lediglich "über Initiativbewerbungen" und "auf informellem Wege" (Mund-zu-Mund-Propaganda) werden als Rekrutierungswege genannt. Offenbar gibt es keine strukturierte Vorgehensweise bei den deutschen Betrieben, um niederländische Arbeitnehmer zu rekrutieren. Bei einem der drei Betriebe ging es um eine schwer zu besetzende offene Stelle, für die im Prinzip auch Niederländer in Betracht kamen.

Bei den deutschen Betrieben werden spezielle Motive für die Rekrutierung niederländischer Arbeitnehmer genannt, nämlich der Engpaß auf dem Arbeitsmarkt und ein Bedarf an Arbeitnehmern, die die niederländische Sprache und Kultur kennen.

Was Probleme angeht, so haben zwei der drei Betriebe überhaupt keine Schwierigkeiten oder Hindernisse bei der Anwerbung niederländischer Mitarbeiter gehabt. Nur bei einem Unternehmen ist es in begrenztem Umfang zu Problemen bei der tatsächlichen Rekrutierung niederländischer Arbeitnehmer gekommen.

3.5 Kategorie 3: Deutsche Betriebe ohne niederländische Arbeitnehmer

Im folgenden soll es kurz um die Kategorie deutscher Betriebe gehen, die 1997 angegeben haben, daß sie keine Niederländer beschäftigen und es damals auch nicht für wahrscheinlich hielten, dies in nächster Zukunft zu tun. Es handelt sich hierbei um eine kleine Gruppe von 5 Betrieben, die auf den aktuellen Fragebogen geantwortet haben.

Tabelle 11 - Verteilung der Betriebe, die in 1997 keine niederländische Arbeitnehmer in dienst hatten

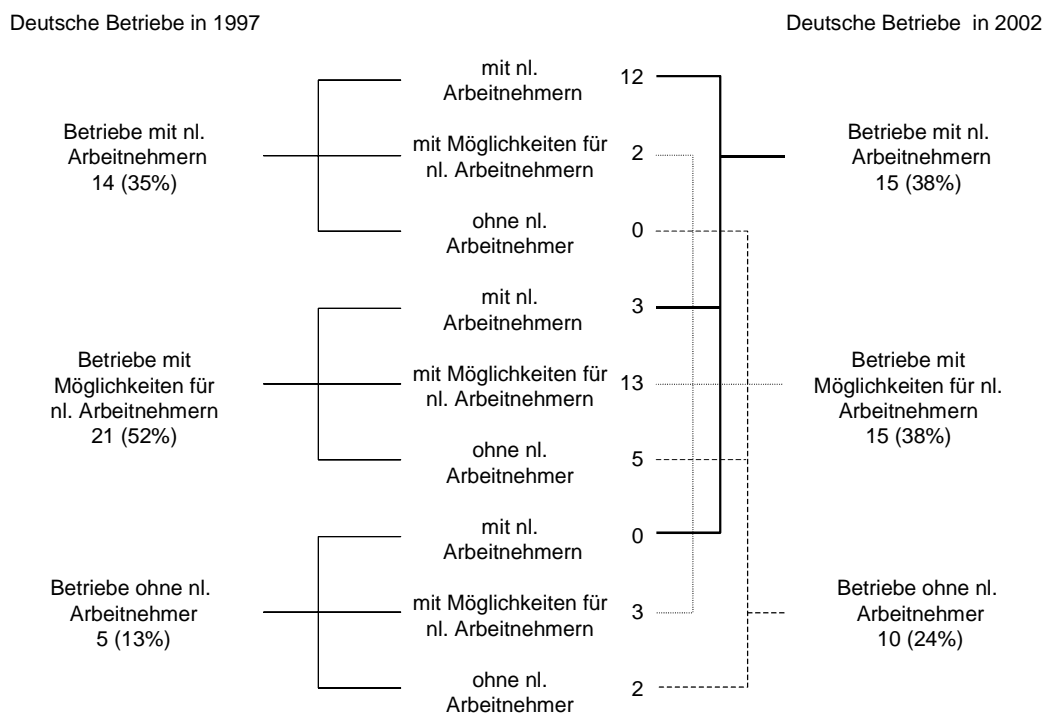
	Anzahl
Betriebe mit nl. Arbeitnehmern	0
Betriebe mit Möglichkeiten für nl. Arbeitnehmer	3
Betriebe ohne nl. Arbeitnehmer	2
Gesamt	5

Tabelle 11 zeigt, daß von diesen 5 Betrieben im Jahre 2002 nicht einer einen niederländischen Arbeitnehmer beschäftigt. Positiv ist, daß 3 deutsche Betriebe aktuell durchaus Möglichkeiten sehen, niederländische Mitarbeiter einzustellen.

3.6 Zusammenfassung

Aus den Daten des Updates läßt sich schließen, daß sich auch im Hinblick auf die Beschäftigung niederländischer Arbeitnehmer in Deutschland noch immer von einer grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität in den beiden Euregios sprechen läßt. Angesichts der verhältnismäßig geringen Anzahl deutscher Betriebe, die sich am Update beteiligt haben, und der ungleichen Verteilung über die verschiedenen Kategorien von Unternehmen lassen sich hier jedoch lediglich grobe Trends formulieren. Das Schaubild läßt erkennen, daß die Anzahl deutscher Betriebe mit niederländischen Arbeitnehmern nahezu unverändert geblieben ist. Gleichzeitig ist die Gruppe deutscher Betriebe ohne (Möglichkeiten für) niederländische Arbeitnehmer größer geworden. Dieser Trend ließ sich ebenfalls auf niederländischer Seite der Grenze feststellen und deutet darauf hin, daß der Arbeitsmarkt auch für deutsche Unternehmen offenbar transparenter wird.

Schaubild 2 – Die drei Gruppen deutsche Betriebe in 1997 und in 2002 (Verteilung innerhalb des Responses)



Sieht man sich die Gruppe deutscher Unternehmen an, die im Jahre 2002 niederländische Mitarbeiter beschäftigen (insgesamt 15), lassen sich eine Reihe von Trends erkennen. Meist handelt es sich (in der Reihenfolge ihrer Bedeutung) um Betriebe, die zur Industrie, dem Dienstleistungsbereich oder dem Baugewerbe gehören. Im Gegensatz zur niederländischen Seite der Grenze gibt es auf deutscher Seite einen substantiellen Anteil kleinerer Betriebe (mit weniger als 10 Arbeitnehmern), die niederländische Mitarbeiter beschäftigen. Auffallend ist ferner, daß es sich dabei durchschnittlich um mehr als 5 Niederländer handelt. Hinsichtlich der Tätigkeiten handelt es sich (im Gegensatz zur Situation in den Niederlanden) im allgemeinen um Funktionen im (mittleren) Management bzw. um leitende Funktionen, und weniger um Tätigkeiten in der Produktion. Ein Großteil der Niederländer ist in den deutschen Betrieben noch immer fest und auf der Basis einer Vollzeit-Beschäftigung angestellt.

Aus der Befragung ergibt sich, daß deutsche Betriebe (im Gegensatz zu den niederländischen Betrieben) nicht zielgerichtet nach niederländischen Arbeitnehmern gesucht haben. Sehr viel häufiger als in den Niederlanden macht man von informellen Wegen und Initiativbewerbungen bei der Personalrekrutierung Gebrauch. Dies ist auffällig, denn mehr als die Hälfte der Betriebe gibt an, daß es sich dabei um schwer zu besetzende offene Stellen handelt. Als wichtigster Grund für die Einstellung niederländischer Arbeitnehmer wird die Bevorzugung von Niederländern für bestimmte Tätigkeiten genannt, gefolgt vom Engpaß auf dem deutschen Arbeitsmarkt und dem Bedarf an niederländischen Arbeitnehmern mit Kenntnissen der niederländischen Sprache und Kultur. Die meisten Unternehmen geben an, keine Probleme bei der Rekrutierung niederländischen Personals gehabt zu haben. Auch hier ist es wichtig zu erwähnen, daß ein Großteil der deutschen Betriebe, die im Jahre 2002 niederländische Arbeitnehmer beschäftigten, in der Vergangenheit Personal abgebaut hat. Es wird jedoch erwartet, daß die Anzahl niederländischer Arbeitnehmer im Betrieb stabil bleiben oder sogar noch zunehmen wird. Was schließlich die deutschen Betriebe betrifft, die 1997 noch niederländische Mitarbeiter beschäftigten, im Jahre 2002 aber nicht mehr, so handelt es sich dabei um Pensionierungen und nicht um Kündigungen.

4 Schlußfolgerungen

Vor dem Hintergrund, daß Europa immer mehr zusammenwächst, verdient die Frage nach der Arbeitsmobilität zwischen den Staaten in der Europäischen Union besondere Aufmerksamkeit. Trotz der weit voranschrittenen Integration sind die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt in den benachbarten Ländern noch wenig transparent - dies, obwohl sich durchaus von einer Arbeitsmobilität im europäischen Kontext sprechen läßt. Vor allem in den Grenzgebieten wächst das Bewußtsein, daß die Förderung des Integrationsprozesses zur Schaffung eines euregionalen Arbeitsmarktes führen kann, was sich wiederum positiv auf die Beschäftigungssituation auf beiden Seiten der Grenze auswirken kann.

Die Arbeitsmobilität in den deutsch-niederländischen Grenzregionen ist in den letzten Jahren Gegenstand wissenschaftlicher Studien gewesen. Auch in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord wurden die Pendlerströme einer genaueren Betrachtung unterzogen (J. Frietman u. G. Busse: *Grenzen überwinden, Chancen entdecken: Arbeitsmobilität in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord*, 1999). Ziel dieser Studie, die 1997 durchgeführt wurde, war es, einen Überblick über die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in diesen beiden Euregios zu gewinnen.

Im Jahre 2002 wurden, im Auftrag der Euregio Rhein-Waal, die Berufspendlerströme in den beiden Euregios erneut untersucht. Ziel dieses Updates war es, mögliche Veränderungen in diesen Strömen zu identifizieren.

Bei der Befragung im Jahre 1997 wurden die teilnehmenden Betriebe in drei Kategorien unterteilt, nämlich in Betriebe mit Mitarbeitern aus dem Nachbarland, solchen mit einem Potential für Mitarbeiter aus dem Nachbarland sowie Betriebe ohne Arbeitnehmer aus dem Nachbarland. Den deutschen und niederländischen Betrieben aus diesen drei Kategorien wurden bei der Update-Befragung erneut Fragebogen zugeschiedt. Bei der Gruppe der niederländischen Betriebe handelt es sich um eine Zufallsstichprobe, auf deutscher Seite erhielten alle Unternehmen aus dem verfügbaren Adressenbestand einen Fragebogen. Der Rücklauf lag auf niederländischer Seite bei 25 Prozent, auf deutscher Seite bei gut 17 Prozent.

Im Mittelpunkt der aktuellen Erhebung stand die Frage, ob und inwieweit sich innerhalb und zwischen den verschiedenen Kategorien von Unternehmen Verschiebungen ergeben hatten. Im folgenden werden, jeweils zu den Kernfragen, die wichtigsten Ergebnisse zusammengefaßt.

1. Gehören die beteiligten Unternehmen noch immer zur selben Kategorie?

Man kann feststellen, daß es innerhalb und zwischen den verschiedenen Kategorien von Unternehmen zu Verschiebungen gekommen ist. Die Anzahl der Betriebe, die 2002 Arbeitnehmer aus dem Nachbarland beschäftigt, hat zugenommen. Auf niederländischer Seite der Grenze ist die Zahl stärker gestiegen als auf deutscher Seite. Zugleich ist auch die Anzahl der Betriebe, die zu diesem Zeitpunkt keine Arbeitnehmer aus dem Nachbarland beschäftigt und auch keine Möglichkeit sieht, dies in naher Zukunft zu tun, gestiegen. Die Folge ist eine Verringerung der

Anzahl der Betriebe in der Kategorie "mit Möglichkeiten für deutsche bzw. niederländische Arbeitnehmer". Diese Entwicklungen deuten darauf hin, daß Betriebe bei der Rekrutierung von Arbeitnehmern aus dem Nachbarland eine klarere Strategie verfolgen. Sie sind aber auch ein Indikator dafür, daß der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren transparenter geworden ist.

2. Ist der Anteil niederländischer bzw. deutscher (Arbeitnehmer in den) Unternehmen beiderseits der Grenze größer oder kleiner geworden?

Aus dem Vorangehenden ergibt sich bereits, daß die Anzahl niederländischer bzw. deutscher Betriebe mit Mitarbeitern aus dem Nachbarland zugenommen zu haben scheint. Die Betriebe geben an, daß der Anteil niederländischer bzw. deutscher Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren stabil geblieben ist oder sogar, trotz einer Schrumpfung des Gesamtpersonalbestands, zugenommen hat. Es läßt sich deshalb erwarten, daß dieser Anteil sich nicht signifikant verändern, zumindest nicht kleiner werden wird. Außerdem ist vor allem auf niederländischer Seite die durchschnittliche Anzahl deutscher Arbeitnehmer pro Betrieb größer geworden: von durchschnittlich 1,5 im Jahre 1997 auf durchschnittlich 3 im Jahre 2002.

3. Inwiefern waren deutsche bzw. niederländische Arbeitnehmer, die im Nachbarland arbeiten, in den vergangenen Jahren von Entlassungen bedroht oder sind sogar entlassen worden, und wie verhält sich dies zu eventuellen Entlassungen bei ihren niederländischen bzw. deutschen Kollegen?

Insgesamt gibt es verhältnismäßig wenig Rückgang in den Beschäftigtenzahlen. Wenn es einmal zum Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Nachbarland gekommen ist, handelt es sich zumeist nicht um eine Entlassung, sondern eher um eine freiwillige Kündigung des Beschäftigten sowie um Pensionierungen.

Zum Schluß

Seit dem Abschluß der Untersuchungen aus dem Jahre 1997 gab es - vor allem konjunkturelle - Entwicklungen im deutsch-niederländischen Grenzgebiet, die die Arbeitsmobilität beeinflußt haben. Aus den Zahlen des Updates ergibt sich, daß diese Entwicklungen - wenn auch nur teilweise - Einfluß auf die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern gehabt haben. Angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Stagnation, die ihren Widerhall auch auf dem Arbeitsmarkt finden wird, wäre es ratsam, in absehbarer Zeit (im Jahre 2005) erneut zu schauen, ob diese Stagnation Veränderungen in den Pendlerströmen der Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord mit sich bringt.