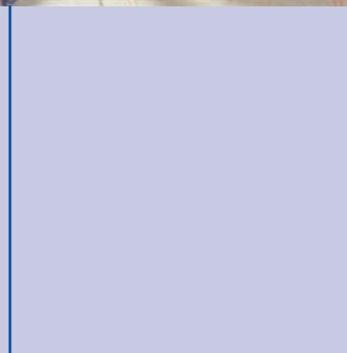




Euregio Transfer



Kleiner Grenzverkehr

Der deutsch-niederländische Arbeitsmarkt



Euregio Transfer



Kleiner Grenzverkehr:

Kleiner Grenzverkehr: Der deutsch-niederländische Arbeitsmarkt



*Gerd Busse
Düsseldorf, Nijmegen
Januar 2008*

*ROC Nijmegen
IHK-Vereinigung, Düsseldorf
Kenniscentrum Beroepsopleiding Arbeidsmarkt,
Nijmegen*

**CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK
DEN HAAG**

Gerd Busse

Kleiner Grenzverkehr: Der deutsch-niederländische
Arbeitsmarkt / Nijmegen: Kenniscentrum Beroeps-
onderwijs Arbeidsmarkt.

ISBN 90-77202-21-8

NUR 840

© 2008 Gerd Busse, Nijmegen

Tekstopmaak: Karin van de Logt

Umschlag: ROC Nijmegen, Grafische werkplaats

Druck: 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

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	vii
1. Zur Einführung	1
Deutsche in den Niederlanden	1
Niederländer in Deutschland	1
Deutsch-niederländische Arbeitsmobilität	2
2. Der niederländische Arbeitsmarkt	3
Stellensuche	3
Bewerbungsverfahren	4
Rechtliche Rahmenbedingungen für die Arbeitsaufnahme	5
Die Sprache	5
3. Der deutsche Arbeitsmarkt	7
Stellensuche	7
Bewerbungsverfahren	8
Rechtliche Rahmenbedingungen	10
Die Sprache	10
4. Arbeiten im Grenzgebiet: Der „euregionale“ Arbeitsmarkt	11
5. Die deutsch-niederländische Arbeits- und Betriebskultur	13
Niederlande	13
Deutschland	14
6. Schlussbemerkung	17
Literatur	19
Kontaktadressen	21

Vorwort

Zu den wichtigsten Zielen der deutsch-niederländischen Euregios gehört die Entwicklung eines gemeinsamen „euregionalen“ Wirtschafts- und Kulturrums. Hier sind in der Vergangenheit einige Erfolge erzielt worden, doch die euregionale Zusammenarbeit hat auch einiges an Problemen aufgedeckt, die den Prozess des Zusammenwachsens behindern.

Eines dieser Probleme ist die immer noch unbefriedigende Transparenz auf dem Gebiet der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarkts beiderseits der Grenze. Konkret bedeutet dies etwa, dass es für deutsche und niederländische Arbeitgeber schwierig ist, kompakte Informationen beispielsweise über Berufsabschlüsse und Qualifikationsstandards im Nachbarland zu erhalten; Arbeitssuchenden hingegen fehlen oft Informationen über den Arbeitsmarkt jenseits der Grenze, d.h. über Branchen, in denen ein Fachkräftebedarf besteht, über Zugangswege zum Stellenmarkt, Einstellungsvoraussetzungen, Bewerbungsverfahren oder über die Arbeitsbedingungen im Nachbarland.

Das deutsch-niederländische Interreg-Projekt *EuregioTransfer* (Laufzeit: 2005-2007) hat dieses Problem aufgegriffen und versucht, durch eine Reihe von Aktivitäten einen Beitrag zur Verbesserung der Transparenz zwischen den Bildungssystemen und den Arbeitsmärkten in den beiden Ländern zu leisten. Eine dieser Aktivitäten besteht in der Erarbeitung von Informationsbroschüren und Handreichungen wie etwa

- einer Übersicht von Methoden und Ins-

trumenten zur Erfassung und Bewertung von Kompetenzen im Vergleich Deutschland / Niederlande (Busse u. Eggert 2005),

- einer Beschreibung des niederländischen und des deutschen Berufsbildungssystems (Busse 2006; Busse, Berkhof u. Meijer 2006),
- eines „Wörterbuchs“ mit deutschen wie niederländischen Begrifflichkeiten aus den Bereichen Bildung, Arbeit und grenzüberschreitende Projektzusammenarbeit (Busse u. Hesselting 2007) sowie
- einer Übersicht der deutschen und niederländischen Berufsbezeichnungen (in Vorbereitung).

In der vorliegenden Broschüre geht es um den deutsch-niederländischen Arbeitsmarkt. Neben einer allgemeinen Darstellung der Grundzüge des niederländischen und deutschen Arbeitsmarkts haben wir versucht, möglichst viele praktische Informationen zu verarbeiten: zur Jobsuche, zu den unterschiedlichen Bewerbungs- und Arbeits-„Kulturen“ in den beiden Ländern sowie zu den rechtlichen und sprachlichen Voraussetzungen bei der Arbeitsaufnahme im Nachbarland. Gleichzeitig findet sich, am Schluss der Handreichung, eine Liste weiterführender Literatur zum Thema bzw. Adressen, an die der interessierte Leser sich mit speziellen Fragen wenden kann.

Ziel dieser Broschüre war es, so kompakt und so aktuell wie möglich über den deutschen bzw. niederländischen Arbeitsmarkt zu informieren. Dass uns dies gelingen konnte, verdanken wir einer Reihe von Personen, die uns tatkräftig mit Tipps und Anregungen versorgt haben. Unser Dank gilt dabei insbesondere Jana Eggert, Frank Finke, Marja Harmsen, Kees Meijer, Jutta Reiter und Ries Roowaan.

Um unser Informationsangebot möglichst benutzerfreundlich zu gestalten, sind wir auf die Rückmeldung

unserer Leser angewiesen. Über Ihre – auch kritische – Meinung würden wir uns deshalb freuen. Unsere Kontaktadressen:

Gerd Busse

IHK-Vereinigung
Goltsteinstraße 31
40211 Düsseldorf
Tel.: 0211-367.02.0
Mobil: 0176-511.461.93
E-Mail: gerd.busse@dnl-projekt.eu

Renie Hesseling

ROC Nijmegen
Wolfskuilseweg 279
NL-6542 AA Nijmegen
Tel.: (0031)-(0)24-890.40.82
E-Mail: R.Hesseling@Roc-Nijmegen.nl

1. Zur Einführung

Seit dem 1. September 1961 besteht für Bürger der damaligen Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und heutigen Europäischen Union das Recht auf berufliche Freizügigkeit. D.h. jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer aus einem EU-Land kann in einem anderen EU-Land eine Arbeit aufnehmen, ohne zuvor ein Visum und eine Arbeitserlaubnis beantragen zu müssen. Zwischen Deutschland und den Niederlanden gab es diese Art der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität, wenngleich mit Einschränkungen, auch vorher schon. Insbesondere in den Grenzregionen konnte sich im Laufe der Jahrhunderte ein unbürokratischer „kleiner Grenzverkehr“ von Berufspendlern und Arbeitsmigranten etablieren.

Deutsche in den Niederlanden

Bereits im 17. Jahrhundert verdingten sich ganze Scharen junger deutscher Männer als Matrosen, Soldaten oder Lagerknechte bei der Vereinigten Ostindischen Compagnie, der damals mächtigsten Handelsgesellschaft der Welt mit Hauptsitz in Amsterdam (van Gelder 1997), und bis weit ins 19. Jahrhundert hinein zog es Deutsche als Torfstecher in die Moorgebiete der östlichen Provinz Drenthe oder als Erntehelfer auf die riesigen Kornfelder im Nordosten der Niederlande. Beliebt war bei deutschen Frauen bis gegen Ende des Zweiten Weltkriegs auch die Arbeit als Dienstmädchen in niederländischen Haushalten – nachzulesen etwa in dem Roman *Else Böhler, Duits dienstmeisje* (1935) des niederländischen Schriftstellers Simon Vestdijk.

Niederländer in Deutschland

Umgekehrt bot auch Deutschland vielen Nie-

derländern Arbeit und Auskommen. Zeitweise bildeten sie sogar die viertgrößte Gruppe von Arbeitsmigranten dort. Auf Einladung der Markgrafen zu Brandenburg zogen sie bis ins 16. Jahrhundert hinein zu Tausenden ins Elbegebiet und in die Region rund um Berlin, wo sie die ausgedehnten Moorgebiete trockenlegten, Deiche bauten und Flüsse kanalisiert. Bis heute zeugen noch Einsprengsel im regionalen Dialekt (*icke, dit, een, Meester*) oder Bauwerke (etwa das Holländische Viertel in Potsdam) von der Anwesenheit niederländischer Arbeitskräfte. Später sorgte dann der Hunger nach Arbeitskräften in der aufstrebenden Stahl- und Bergbauindustrie des Ruhrgebiets für einen massiven Zuzug von Niederländern.¹

Anfang des 20. Jahrhunderts arbeiteten so fast 150.000 Niederländer im damaligen deutschen Kaiserreich, die meisten von ihnen in Preußen. Im Gegensatz zu Arbeitern aus anderen Teilen Europas unterlagen sie nicht der rigiden Regelung der Karenzzeit oder regionalen Beschäftigungsverboten. Die Mehrzahl der Niederländer arbeitete in der Landwirtschaft und im handwerklich-industriellen Bereich, vor allem im Baugewerbe, im Bergbau und in der Stahlindustrie. Ein Zeitzeugenbericht aus dieser Zeit findet sich etwa in den Memoiren Gerard van het Reve (1967), Vater der berühmten niederländischen Schriftsteller Gerard und Karel van het Reve, den es 1911 nach Dortmund verschlagen hatte.

1. Zu den Einflüssen niederländischer Immigranten auf die wirtschaftliche und kulturelle Entwicklung in Deutschland siehe z.B. Linthout (2004).

Deutsch-niederländische Arbeitsmobilität

Zwar gibt es noch immer keine verlässlichen statistischen Angaben über die genaue Zahl derer, die im jeweiligen Nachbarland arbeiten, doch Arbeitsmarktexperten gehen davon aus, dass die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in den letzten Jahren – insbesondere von Deutschland in Richtung Niederlande – zugenommen hat.² Ein Grund dafür mag im Wegfall rechtlicher und steuerlicher Hürden zwischen den beiden Ländern liegen, und auch das immer deutlicher zu beobachtende Zusammenwachsen europäischer Staaten könnte damit zu tun haben. Der Hauptgrund – sicher für die deutsch-niederländische Arbeitsmobilität – dürfte jedoch in dem seit Jahren bestehenden Ungleichgewicht zwischen der Situation auf dem relativ dynamischen niederländischen und dem erstarrten deutschen Arbeitsmarkt zu suchen sein.

Wenngleich der niederländische Wirtschaftsboom Mitte bis Ende der 90er Jahre – und damit auch die Arbeitskräftenachfrage – mittlerweile deutlich an Schwung verloren hat, haben gut ausgebildete deutsche Fachkräfte in vielen Branchen, insbesondere in der Gastronomie, der Logistik, in Teilen des Gesundheitswesens, im Bildungsbereich und im Baugewerbe, immer noch gute Chancen, in den Niederlanden ein Unterkommen zu finden. Umgekehrt gilt auch für die Niederländer, wenn auch aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktsituation in geringerem Maße, dass es interessante Beschäftigungsperspektiven auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt: im Gesundheitswesen etwa, aber auch im Baugewerbe, in der Gastronomie oder in der Metallindustrie.

2. Zu Art und Umfang der deutsch-niederländischen Arbeitsmobilität siehe Busse u. Frietman u. (1998) bzw. Eggert u.a. (2002).

Im Folgenden sollen der niederländische bzw. deutsche Arbeitsmarkt sowie die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitssuche und die Arbeitsaufnahme im jeweiligen Nachbarland näher beleuchtet werden (Kap. 2 und 3). Dieser Betrachtung der nationalen Arbeitsmärkte schließt sich ein kurzes Kapitel zum Thema „Arbeiten im Grenzgebiet“ an (Kap. 4), da sich solche „euregionalen“ Arbeitsmärkte durch eine Reihe von Besonderheiten auszeichnen. Im anschließenden 5. Kapitel geht es dann um die Arbeits- und Betriebskultur, d.h. die Einstellung zur Arbeit und die hierarchischen Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, die sich in den beiden Ländern z.T. erheblich voneinander unterscheiden. Den Abschluss (Kap. 6) bildet eine kurze Zusammenfassung. Im Literaturverzeichnis bzw. im Anhang finden sich die wichtigsten Publikationen und Adressen zum Thema Arbeiten und Wohnen in den Niederlanden und Deutschland.

2. Der niederländische Arbeitsmarkt

Der niederländische Arbeitsmarkt zeichnet sich seit den 1980er Jahren durch eine hohe Flexibilität aus. Verschiedene Beschäftigungsmodelle stehen gleichberechtigt nebeneinander: Zeitarbeit, Telearbeit, Vollzeit- und Teilzeitarbeit. So ist es in den Niederlanden nicht ungewöhnlich, mit Kollegen zusammenzuarbeiten, die über eine Zeitarbeitsfirma – eine sog. *Uitzendorganisatie* – in das Unternehmen gekommen sind und dort nun eine Teilzeitstelle von 16, 24 oder 32 Stunden bekleiden, die sie zum Teil vor Ort und zum Teil an ihrem Telearbeitsplatz zu Hause ausfüllen.

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes war einer der entscheidenden Faktoren, mit denen es dem Land gelungen ist, die schwere Wirtschaftskrise Anfang der 80er Jahre zu überwinden, und die erheblich zum Beschäftigungsboom Mitte bis Ende der 90er Jahre beigetragen hat. Einen wichtigen Beitrag zur Flexibilisierung leisteten dabei die bereits erwähnten *Uitzendorganisaties*, die zunehmend wichtige von den Unternehmen outgesourcte Personaldienstleistungen (über die eigentliche Zeitarbeitsvermittlung hinaus) ersetzten – bis hin zur Übernahme des gesamten Personalwesens eines Betriebes.

Der zweite Erfolgsfaktor der niederländischen Arbeitsmarktpolitik war die Lohnzurückhaltung, auf die sich Gewerkschaften und Arbeitgeber 1982 im sog. „Abkommen von Wassenaar“ einigen konnten – die Geburtsstunde des viel gerühmten „Poldermodells“.

Stellensuche

Wer als Deutscher in den Niederlanden nach einer Arbeit oder einem Praktikumsplatz sucht, dem stehen eine Vielzahl von Möglichkeiten offen, so etwa

- der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit (www.europaserviceba.de), der eine Fülle von Informationen zu den Niederlanden und dem niederländischen Arbeitsmarkt bereithält und, über eine Hotline, auch für individuelle Fragen zur Verfügung steht. Insbesondere sei auf die umfangreichen Broschüren und Checklisten zu den Themen Arbeiten und Wohnen in den Niederlanden hingewiesen, die sich bequem downloaden lassen;
- die Jobbörsen im Internet. Eine ganze Reihe solcher Stellenbörsen findet sich unter www.grenzpendler.nrw.de, einer Seite des Arbeitsministeriums in Nordrhein-Westfalen, die daneben noch viele nützliche Informationen über die Arbeitssuche und das Arbeiten in den Niederlanden bereithält. Auch ein Blick auf die Homepage der Deutsch-Niederländischen Handelskammer (www.dnhk.org) könnte sich lohnen. Auf der Seite www.hollandjobs.de veröffentlicht die Kammer Stellenangebote niederländischer Unternehmen, die speziell deutsche Fachkräfte suchen. Für die Suche nach Praktikumsstellen in den Niederlanden empfiehlt sich besonders die Praktikumsdatenbank der Euregio Rhein-Waal (www.euregio.org/stage);
- die digitale Stellendatenbank der niederländischen Arbeitsverwaltung (*Centrum voor Werk en Inkomen*, CWI), die unter der Adresse www.werk.nl auch Arbeitssuchenden aus Deutschland offen steht;
- die (deutschsprachige) *EURES-Datenbank* <http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=de> mit Stellen in ganz Europa, also auch in den Niederlanden;
- niederländische Zeitarbeitsfirmen. Für niederländische Arbeitgeber ist es völlig normal, sich bei Personalbedarf an eines der sog. *Uitzendbureaus* zu wenden, die in den Niederlanden eine lange Tradition

haben, oftmals stark auf bestimmte Branchen, Berufsfelder oder Regionen spezialisiert sind und ihren Kunden aus der Wirtschaft neben der reinen Zeitarbeitsvermittlung Dienstleistungen rund um die betriebliche Personalrekrutierung (Bedarfsermittlung, Stellenausschreibungen, Bewerberauswahl und Personalentwicklungsplanung) anbieten. Eine große Auswahl solcher *Uitzendbureaus* (nach Regionen) findet sich unter <http://uitzendbureau.pagina.nl>; sucht man eher branchengerichtet, bietet sich die Übersicht unter <http://uitzendbureaus.startkabel.nl> an;

- die Samstagsausgaben der großen niederländischen Tageszeitungen – hier vor allem *de Volkskrant* und das *NRC Handelsblad* – mit dem überregionalen Stellenmarkt. Für Hochschulabsolventen empfiehlt sich auch der Stellenmarkt der ebenfalls samstags erscheinenden Wochenzeitung *Intermediair* (www.intermediair.nl);
- Initiativbewerbungen. In den Niederlanden ist es durchaus üblich, sich auf eigene Initiative bei Unternehmen um eine Stelle oder einen Praktikumsplatz zu bewerben. Unternehmen lassen sich gezielt über das niederländische Branchenverzeichnis (www.goudengids.nl) suchen. Möglicherweise interessant kann auch die Bewerbung bei deutschen Unternehmen sein, die Töchter oder Beteiligungen in den Niederlanden haben. Eine Liste solcher Unternehmen erhält man über die Deutsch-Niederländische Handelskammer (www.dnhk.org).

Ein Problem, nicht nur für Arbeitssuchende, die die Sprache noch nicht beherrschen, sind allerdings die Berufsbezeichnungen und Tätigkeitsbeschreibungen, die nicht immer eine Entsprechung im Deutschen haben und oft viel Raum für Phantasie lassen. Wer würde beispielsweise auf die Idee kommen, dass ein *dierenhouder* (Tierhalter) ein „Tierwirt“ ist oder ein *Uitvoerder B & U* (Mittlere Führungskraft beim Bau von Wohnungen und

gewerblichen Bauten) den Berufsabschluss für einen „Polier“ bezeichnet? Wo genau liegt der Unterschied zwischen einem *onderzoeker* (Forscher) und einem *wetenschappelijk medewerker* (Wissenschaftlicher Mitarbeiter), und was um alles in der Welt ist ein *beleidsmedewerker*, also wörtlich übersetzt ein „politischer Mitarbeiter“, in einer Behörde oder Organisation?

Bewerbungsverfahren

In den Niederlanden verläuft ein Bewerbungsverfahren weniger formell als in Deutschland – was aber nicht bedeutet, dass etwa das Bewerbungsschreiben Tippfehler enthalten oder man zum Bewerbungsgespräch ruhig etwas zu spät kommen darf. Einen wichtigen Unterschied gibt es hinsichtlich der Sprache: So ist es möglich, seine Bewerbung auf Englisch zu schreiben, wenn man (noch) kein Niederländisch beherrscht. Gelegentlich geht auch Deutsch – doch Vorsicht: Viele Niederländer haben in der Schule bereits kein Deutsch mehr gelernt. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich also, vorher bei der Personalabteilung des Unternehmens – die meist *P&O-afdeling* heißt – anzurufen und zu fragen, ob eine Bewerbung auf Deutsch akzeptiert wird.

Insgesamt darf der – maximal zwei-, besser jedoch einseitige – Bewerbungsbrief etwas ungezwungener gehalten sein, als es in Deutschland üblich ist, und Auskunft über Motive für die Bewerbung bei diesem Unternehmen, Erwartungen an die Arbeit sowie private Hobbys enthalten. Für den Lebenslauf wird eine maximale Länge von zwei Seiten empfohlen. Auf ein Bewerbungsfoto kann ebenso verzichtet

werden wie auf Zeugniskopien. Dies ist in den Niederlanden eher unüblich. Wichtig ist dagegen, eine Telefonnummer anzugeben, unter der man zu erreichen ist, da viele niederländische Arbeitgeber das erste Gespräch mit einem Bewerber gern telefonisch führen. Mehr zu den Bewerbungsprozeduren im Vergleich Niederlande-Deutschland findet sich auf der CD-ROM *Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden* (2003), die es kostenlos bei der Euregio Rhein-Waal gibt (Adresse siehe unten).

Auch das eigentliche Vorstellungsgespräch verläuft in der Regel weniger steif und formell als in Deutschland. Es geht eher darum, sich auf einer persönlichen Ebene kennen zu lernen und herauszufinden, ob man zum Team passt und entwicklungsfähig ist, als um Zeugnisse und Notendurchschnitte. Dennoch sind Zeugnisse natürlich nicht unwichtig und werden sicherlich irgendwann im Verlauf der Prozedur zur Sprache kommen. Von daher ist es von Vorteil, sich vorab um eine Evaluierung bzw. Anerkennung seines Ausbildungs- oder Hochschulzeugnisses zu bemühen. Die hierfür zuständigen Stellen sind das COLO bzw. NUFFIC, die gemeinsam die Internationale Diplomawaardering betreiben. Auf der Website www.idw.nl/index2.html wird das Verfahren erläutert.

War man mit der Bewerbung erfolgreich, erhält man einen, häufig befristeten, Arbeitsvertrag, der die Arbeitszeit, das Gehalt, eventuelle Prämienzahlungen, den Urlaub sowie die – maximal zweimonatige – Probezeit regelt. Auch zusätzliche freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers sollten hier festgehalten

sein. Das Gehaltsniveau ist in den Niederlanden zwar (noch) etwas niedriger als in Deutschland, doch nach Abzug der Steuern und Sozialabgaben entspricht es etwa dem durchschnittlichen deutschen Nettoverdienst.

Rechtliche Rahmenbedingungen für die Arbeitsaufnahme

Deutsche unterliegen als EU-Bürger keinerlei Beschränkungen beim Zugang zum niederländischen Arbeitsmarkt, erhalten also automatisch eine Arbeitserlaubnis. Verlegt man auch seinen Wohnsitz in die Niederlande, muss man sich innerhalb einer Woche bei der *Vreemdelingenpolitie*, also der Ausländerpolizei, melden und sich im Melderegister (*Bevolkingsregister*) seines Wohnortes eintragen lassen. Um in den Niederlanden arbeiten zu können, braucht man eine sog. „SOFI-Nummer“, eine Kombination aus Sozialversicherungs- und Steuernummer, die der Arbeitgeber beim zuständigen Belastingdienst, dem Finanzamt, beantragt.

Alle Einwohner der Niederlande, also auch ausländische Arbeitnehmer, sind über eine der großen Volksversicherungen pflichtversichert, die die Risiken bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und -unfähigkeit bzw. im Alter abdeckt. Die Beiträge hierzu werden, wie in Deutschland, direkt vom Arbeitgeber eingezogen, d.h. vom Bruttolohn einbehalten. Bezüglich der Altersvorsorge gilt das sog. „Cappuccino-Modell“, bei dem die gesetzliche Rentenversicherung durch eine betriebliche Rentenversicherung aufgestockt und mit dem Sahnehäubchen einer privaten Altersvorsorge abgerundet wird. Generell decken die sozialen Sicherungssysteme in den Niederlanden nur das Minimum ab, so dass eine zusätzliche private Vorsorge unbedingt notwendig ist.

Detaillierte Informationen zur niederländischen Sozialversicherung finden sich in der Schrift *Arbeiten in den Niederlanden* (2005), die kostenlos bei den Euregios

erhältlich ist. Zum Thema „Arbeitsrecht in den Niederlanden“ sei die gleichnamige Broschüre der Euregio Rhein-Waal empfohlen (von Gantenberg 2006), die sich in einer Fassung vom März 2005 unter der folgenden Adresse im Internet herunterladen lässt: www.nrw.dgb.de/themen/Europa/Arbeitsrecht_NL/index.

Die Sprache

In den Niederlanden ist es nicht zwangsläufig notwendig, die Sprache zu beherrschen, um sich auf eine Stelle bewerben zu können. Viele Niederländer sprechen Englisch und – insbesondere im Grenzgebiet – Deutsch, so dass es für Bewerber um eine Stelle nicht unbedingt ein Ausschlusskriterium sein muss, wenn man kein Niederländisch beherrscht. Dennoch wird erwartet, dass sich der Mitarbeiter aus dem Nachbarland die Landessprache so schnell wie möglich zu eigen macht. In Deutschland bieten viele Volkshochschulen und Sprachschulen Niederländischkurse an. Wer die Sprache im Land selbst lernen möchte, kann sich beim Goethe-Institut in Amsterdam für einen Kurs „Niederländisch für Deutsche“ einschreiben (www.goethe.de/ins/nl/ams/lrn/nie/deindex.htm) oder unter www.eures.euregio.de nach Anbietern im Grenzgebiet suchen. Niederländische Sprach- und Konversationskurse für Privatpersonen werden auch von der Universität Münster angeboten. Eine Übersicht findet sich unter www.uni-muenster.de/Weiterbildung/niederlaendisch.html. Interessant ist vielleicht auch ein Blick in das Werkbuch „Niederländisch für Euregio-Bewohner“, das auf 500 Seiten vierzig in sich abgeschlossene Sprachlektionen aus den Bereichen Arbeit und Freizeit enthält. Da sich die Lektionen stark an Alltagssituationen orientieren, eignen sie sich gut für die sprachliche Vorbereitung auf die Arbeitssuche bzw. die Arbeitsaufnahme im Nachbarland. Erhältlich ist das Werk (gegen eine Gebühr von 30 €) über das Theodor Brauer Haus (Anschrift siehe unter Kontaktadressen) oder, als kosten-

loser Download, über die Internet-Adresse: www.werkbuch-nl.de/download.htm.

3. Der deutsche Arbeitsmarkt

Obwohl man den Bürgern seit Jahren die „Trendwende auf dem Arbeitsmarkt“ verspricht (siehe z.B. IAB 2004), waren im Januar 2006 in Deutschland immer noch über 5 Millionen Menschen arbeitslos. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 12,1 Prozent. Erst im Herbst 2006 kam es, nach einer langen Phase der wirtschaftlichen Stagnation zu einer - zunächst allmählich einsetzenden, dann jedoch immer stärkeren Abnahme der Arbeitslosigkeit: Im Januar lag die Arbeitslosenquote bei 8,7 Prozent, Tendenz: weiter sinkend. Dass es nach den Jahren der Vollbeschäftigung in den 1970er Jahren zu einer derart dramatischen Situation auf dem Arbeitsmarkt kommen konnte, lag an allgemeinen wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen in den darauffolgenden Jahrzehnten: dem (überall in Europa zu beobachtenden) Niedergang des industriellen Sektors, dem Zusammenbruch der unproduktiven Wirtschaftskerne in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung sowie der Verlagerung ganzer Produktionsketten in Billiglohnländer.

Einige der Ursachen für die Krise am Arbeitsmarkt waren jedoch durchaus hausgemacht. So hatte es die Politik systematisch versäumt, den Arbeitsmarkt – etwa über eine Lockerung des Kündigungsschutzes – flexibler zu gestalten. Eine stark auf die Arbeitsplatzbesitzenden gerichtete Lohnpolitik der Gewerkschaften sorgte für steigende Lohnkosten und heizte den Arbeitsplatzabbau zusätzlich an. Und auch die vor einigen Jahren beschlossenen, nach dem Vorsitzenden einer Regierungskommission, Peter Hartz, benannten Arbeitsmarktreformen konnten nicht viel bewirken:

Sie kamen zu spät und setzten mit ungeeigneten Instrumenten an den falschen Stellen an – so könnte man das Fazit einer ersten offiziellen Bestandsaufnahme der Wirkungen der Hartz-Reformen umschreiben.³

Stellensuche

Leicht ist es also nicht, angesichts der derzeitigen Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt Beschäftigung zu finden. Doch es ist auch nicht gänzlich aussichtslos: In einigen Branchen bieten sich – gerade für gut qualifizierte Bewerber, auch aus dem Nachbarland – nach wie vor interessante berufliche Perspektiven. Wer in Deutschland arbeiten möchte oder nach einem Praktikumsplatz sucht, hat verschiedene Möglichkeiten zur Auswahl, etwa:

- den so genannten „Europaservice“ der deutschen Arbeitsverwaltung, die Bundesagentur für Arbeit heißt. Der Europaservice (www.europaserviceba.de) bietet eine Fülle von Informationen zu Deutschland und dem deutschen Arbeitsmarkt und berät über eine Hotline auch zu speziellen Fragen. Unter der angegebenen Adresse lässt sich außerdem – auf Deutsch, Englisch und Französisch – eine ausgezeichnete Broschüre (Mobil in Europa. Leben und Arbeiten in Deutschland) herunterladen, die sehr kompakt alles Wissenswerte zum Thema Arbeiten in Deutschland bündelt.
- den Stellenmarkt in den Wochenendausgaben der überregionalen Tageszeitungen wie die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (insbesondere für Berufe in der freien Wirtschaft), die *Süddeutsche Zeitung* (für den süddeutschen Raum) und *Der Tagesspiegel* (für Berlin und Umland). Für Akademiker sind vor allem die Stellenanzeigen in der – immer donnerstags erscheinenden – Wochenzeitung *Die Zeit* interessant

3. Siehe hierzu z.B. Appenzeller (2005)

(<http://zeit.academics.de>); für die Suche nach Praktikumsstellen im deutschen Grenzgebiet zu den Niederlanden empfiehlt sich die Praktikumsdatenbank der Euregio Rhein-Waal (www.euregio.org/stage), die auch in niederländischer Sprache zur Verfügung steht;

- die digitale Stellendatenbank der *Bundesagentur für Arbeit*, die unter der Adresse www.arbeitsagentur.de zu erreichen ist und auch Arbeitssuchenden aus den Niederlanden offen steht;
- die (z.T. auch niederländischsprachige) *EURES-Datenbank* <http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=nl> mit Stellen in ganz Europa, also auch in Deutschland;
- die Jobbörsen im Internet. Davon gibt es inzwischen so viele – auf Regionen, Branchen und/oder Berufe spezialisiert –, dass allein ihre Aufzählung mehrere Seiten füllen würde. Ein Portal, das eine ganze Reihe solcher Jobbörsen auflistet, findet sich etwa unter www.intern.de/allg/ts_jobs.shtml;
- Initiativbewerbungen. Auch in Deutschland ist es durchaus üblich, sich auf eigene Initiative bei Unternehmen um eine Stelle oder einen Praktikumsplatz zu bewerben. Unternehmen lassen sich gezielt über das deutsche Branchenverzeichnis, die *Gelben Seiten* (www.gelbeseiten.de) suchen. Möglicherweise interessant kann auch die Bewerbung bei deutschen Unternehmen sein, die Mitglied der Niederländisch-Deutschen Handelskammer (*Nederlands-Duitse Kamer van Koophandel*) sind; eine Mitgliederliste findet man unter www.dnhk.org/index.php?level=lidmaatschap&sublevel=ledendatabank.

Eine wichtige Voraussetzung, die niederländische Arbeitssuchende in Deutschland mitbringen müssen, ist die Beherrschung der deutschen Sprache. Niederländischsprachige Informations- und Vermittlungsangebote im Hinblick auf den deutschen Arbeitsmarkt stehen nur in sehr begrenztem Umfang zur Verfügung.

Ein weiteres Problem – das niederländische Bewerber für Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt jedoch mit deutschen Bewerbern für Stellen in den Niederlanden teilen und auf das bereits oben hingewiesen wurde – sind die Berufsbezeichnungen und Tätigkeitsbeschreibungen. Anders als in den Niederlanden gibt es in Deutschland jedoch inzwischen im Internet eine zusammenfassende und sehr detaillierte Übersicht von über 6.300 Ausbildungsberufen, Weiterbildungen und Spezialisierungen sowie Studiengängen und Hochschulberufen. Zu jedem der Berufe findet sich eine gut strukturierte (allerdings nur in deutscher Sprache vorliegende) Tätigkeitsbeschreibung. Die Datenbank ist Teil des Dienstleistungsangebots der Bundesagentur für Arbeit und hat die Adresse: <http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>.

Bewerbungsverfahren

In Deutschland ist das Bewerbungsverfahren in der Regel formeller als man es in den Niederlanden gewohnt ist. So sollte das Bewerbungsschreiben auf jeden Fall in fehlerlosem Deutsch verfasst sein; nur in großen, international operierenden Unternehmen darf es auch schon mal Englisch sein. Wenn man sich nicht sicher ist, sollte man vorher bei der Personalabteilung fragen, ob eine Bewerbung auf Englisch akzeptiert wird. Als Faustregel gilt, dass man mit der Bewerbung – sowohl was das Inhaltliche als auch, was das Äußere (keine Tippfehler, Versendung der Unterlagen in einer möglichst repräsentativen Bewerbungsmappe) betrifft – eher formal und zurückhaltend auftreten sollte, wenn man Erfolg haben will.

Das Bewerbungsschreiben sollte nicht länger als eine Seite sein und eine eindeutige Adressangabe enthalten. Wichtig ist dass der Brief deutlich macht, weshalb man sich gerade auf *diese* Stelle und bei *diesem* Unternehmen bewirbt, sowie Auskunft über Fertigkeiten (wie z.B. Sprachkenntnisse) gibt, die sich nicht aus den beigefügten Unterlagen ergeben. Bei diesen Unterlagen handelt es sich um einen tabellarischen Lebenslauf (mit Foto!) sowie um Kopien von Schul-, Ausbildungs- und Arbeitszeugnissen.

Früher bekam man meist nach wenigen Tagen eine Bestätigung über den Eingang der Bewerbung, heute hört man immer häufiger von Arbeitssuchenden, dass Unternehmen nur noch sporadisch auf – selbst angeforderte – schriftliche Bewerbungen reagieren. D.h. man bekommt dann weder eine Eingangsbestätigung noch eine Absage und muss gelegentlich sogar noch schriftlich um die Rücksendung seiner Bewerbungsunterlagen bitten (von daher: Immer nur Kopien von Originalunterlagen schicken, nie die Originale selbst!). Dieser Kulturwandel hängt sicherlich mit der Stellenknappheit bzw. dem teilweise immer noch bestehenden Überangebot an Arbeitskräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt zusammen – Unternehmen müssen nicht um gut ausgebildete Arbeitskräfte werben, sondern haben die freie Wahl.

Bekommt man jedoch eine Antwort, geht darüber nicht selten einige Zeit ins Land. Insbesondere bei Stellen im Öffentlichen Dienst kann es durchaus mehrere Wochen dauern, bis man entweder eine schriftliche Absage

oder aber einen Termin für ein Vorstellungsgespräch bekommt – das dann nicht selten sehr kurzfristig stattfindet.

Dass man pünktlich und ausgeruht zu diesem Termin erscheint, versteht sich von selbst; die Kleidung sollte möglichst formell sein – d.h. Frauen sollten ein Kostüm, Männer Schlips und Kragen tragen –, ohne jedoch den Eindruck zu erzeugen, besser als der Chef oder die Chefin angezogen zu sein. Beim Vorstellungsgespräch muss man sich darauf gefasst machen, mit einer größeren Zahl von Personen im Raum zu sitzen, die alle auch das Recht haben, Fragen zu stellen: dem Geschäftsführer und/oder dem Leiter der Abteilung, in der man sich beworben hat, dem Personalchef, einem Vertreter des Betriebs- oder Personalrats, der „Gleichstellungsbeauftragten“ (d.h. jemand, der den Auftrag hat, im Unternehmen für die Gleichbehandlung der Geschlechter zu sorgen) sowie gelegentlich auch schon einmal einem/einer künftigen Kollegen/Kollegin.

Ein Vorstellungsgespräch in Deutschland dauert zwischen einer halben und anderthalb Stunden und ist sehr stark auf den beruflichen und schulischen Hintergrund bzw. auf die künftige Tätigkeit bezogen – Privates spielt nur eine Rolle, insofern es für die Stelle von Belang ist, auf die man sich beworben hat.⁴

*4. Eine ausführliche, wenn auch teilweise etwas veraltete Darstellung des Bewerbungsverfahrens in Deutschland findet sich in niederländischer Sprache unter www.edr-eures.org/doc/solliciteren-nl.doc. Sehr viel bessere und aktuellere Informationen zum Thema bietet die bereits erwähnte CD-ROM *Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden* (2003), die es kostenlos bei der Euregio Rhein-Waal (Adresse siehe unten) gibt.*

Für die meisten Tätigkeiten spielt es keine Rolle, ob der Ausbildungs- oder Studienabschluss in Deutschland anerkannt ist, wenn der potenzielle Arbeitgeber davon überzeugt ist, im Bewerber den geeigneten Mitarbeiter für die offene Stelle gefunden zu haben. Um ihn zu überzeugen, empfiehlt es sich allerdings, das Abschlusszeugnis zu übersetzen und gegebenenfalls schriftlich zu erläutern – schließlich kann man nicht davon ausgehen, dass ein deutscher Arbeitgeber (selbst im Grenzgebiet) mit der niederländischen Sprache und dem niederländischen Bildungssystem vertraut ist. Sollte es zu Problemen mit der Akzeptanz des niederländischen *diplomas* kommen, kann man sich an die nächstgelegene Industrie- und Handelskammer bzw. die Handwerkskammer wenden, beides öffentlich-rechtliche Körperschaften, die in Deutschland für die berufliche Bildung (mit) verantwortlich sind.⁵

Hatte man Erfolg mit der Bewerbung, bekommt man einen, oftmals befristeten, Arbeitsvertrag, in dem der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die (meist sechsmo- natige) Probezeit, die Tätigkeit, Kündigungsfristen, die Vergütung, die Urlaubstage und die Arbeitszeit fest- gehalten sind. Nach Abzug der Steuern ist das durch- schnittliche Verdienstniveau etwa vergleichbar mit dem in den Niederlanden.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Als Bürger der EU haben Niederländer freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und erhalten automatisch eine Arbeitserlaubnis. Als Arbeitnehmer, gleichgültig ob aus den Niederlanden oder aus Deutschland, ist man

5. Die Adressen der Kammern findet man für die IHKen unter www.dihk.de/inhalt/ihk, für die Handwerkskammern unter www.zdh.de/handwerksorganisationen/handwerkskammern/adressen.html.

grundsätzlich versicherungspflichtig. Das deutsche Sozialversicherungssystem umfasst die gesetzliche Arbeitslosen-, Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung. Der Arbeitgeber meldet den Mitarbeiter bei einer der gesetzlichen Krankenversicherungen an (die Wahl des Versicherungsträgers liegt beim Arbeitnehmer), die den Arbeitnehmer wiederum bei der Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung anmeldet. Die Versicherungsbeiträge werden automatisch vom Bruttolohn abgezogen und an die Krankenversicherung überwiesen. Die Anmeldung bei der Unfallversicherung (der Berufsgenossenschaft) muss vom Arbeitgeber vorgenommen werden, der auch die Beiträge in voller Höhe trägt.

Ähnlich wie in den Niederlanden spielt mit der zunehmenden „Vergreisung“ der deutschen Bevölkerung das Thema „private Altersvorsorge“ eine immer wichtigere Rolle, da die Renten langfristig sinken werden. Private Rentenversicherungen werden z.T. staatlich gefördert, etwa über die sog. „Riester-Rente“, benannt nach dem ehemaligen Arbeitsminister Walter Riester.

Informationen zum deutschen Sozialversicherungssystem finden sich in der Broschüre *Werken in Duitsland, wonen in Nederland* (2006), die es kostenlos bei den Euregios gibt (Adressen siehe unten). Bei spezielleren Fragen zur deutschen Sozialversicherung kann man sich an das *Bureau voor Duitse Zaken* (www.svb.nl/internet/nl/internationaal/bdz/index.jsp) in Nijmegen wenden oder aber die Bürgersprechstunde der Euregio Rhein-Waal bzw. der euregio rhein-maas-nord in Anspruch

nehmen. Die Termine finden sich *unter* www.euregio.org.

Die Sprache

Anders als in den Niederlanden ist es für ausländische Bewerber und Arbeitnehmer in Deutschland fast unumgänglich, die Landessprache zumindest in Grundzügen zu beherrschen. Dies zeigt sich bereits daran, dass die allermeisten Informationen für Arbeitssuchen-

de und Arbeitnehmer – also auch für solche aus den Niederlanden – ausschließlich in deutscher Sprache bereitstehen. Eine sehr gute Möglichkeit, um als Niederländer Deutsch zu lernen oder seine Deutschkenntnisse aufzufrischen, bietet sich über die Sprachkurse der beiden deutschen Goethe-Institute in Amsterdam (www.goethe.de/ins/nl/ams/lrn/deindex.htm) und Rotterdam (www.goethe.de/ins/nl/rot/lrn/all/deindex.htm), die auch Fernlernkurse Deutsch im Angebot haben.

4. Arbeiten im Grenzgebiet: Der „euregionale“ Arbeitsmarkt

Die Europäische Integration hatte wesentlichen Anteil daran, dass es für deutsche wie für niederländische Arbeitnehmer einfacher wurde, sich auf den Arbeitsmarkt des Nachbarn zu begeben. Dazu hat nicht zuletzt das bereits erwähnte Prinzip der beruflichen Freizügigkeit beigetragen. Doch auch im Bereich des Sozial- und Steuerrechts hat es in den letzten Jahren so viele Anpassungen gegeben, dass eine Arbeitsaufnahme in den Niederlanden für einen deutschen Staatsbürger – und umgekehrt – keine allzu große Hürde mehr darstellt.

Von dieser Entwicklung profitieren insbesondere die so genannten Berufsgrenzpendler, die auf der einen Seite der Grenze leben und im Nachbarland arbeiten. Wenngleich sich ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung auch immer noch eher im Promille- als im Prozentbereich bewegt, gehen Experten doch davon aus, dass die Zahl der Grenzgänger in den letzten zehn Jahren massiv zugenommen hat. Die Gründe hierfür dürften sowohl in den konjunkturellen Entwicklungen in den Niederlanden und Deutschland liegen (siehe z.B. Eggert, Leenders, Kraayvanger u. Frietman 2002) als auch im Abbau rechtlicher, steuerlicher und sozialversicherungstechnischer Hürden – etwa im Bereich der Renten- oder der Krankenversicherung.

Mit der Gründung deutsch-niederländischer Arbeitsgemeinschaften auf regionaler Ebene, den sog. „Euregios“, waren in den vergangenen Jahrzehnten hohe Erwartungen verbunden: Über die Entwicklung eines gemeinsamen Wirtschaftsraums bzw. Arbeits-

markts hoffte man, die zumeist strukturschwachen Grenzregionen mit ihren großen Potenzialen zur Blüte zu führen. Zwar erwies sich der Weg dorthin steiniger als erwartet, dennoch ist die bisherige Bilanz sehenswert. Mit Unterstützung des Europäischen Interreg- bzw. EURES-Programms entstand in den Euregios eine breite Informations- und Beratungsinfrastruktur für Arbeitnehmer, Arbeitsuchende, Studenten, Praktikanten und Arbeitgeber zu Fragen der Arbeit und Ausbildung im Nachbarland. Diese Infrastruktur richtet sich vorrangig an die Bewohner der Grenzregion, steht aber im Prinzip jedermann offen. Sucht man also konkrete Zugangswege zum niederländischen Arbeitsmarkt, lohnt sich deshalb auf jeden Fall ein Blick auf das Webangebot der Euregios (siehe unter Kontaktadressen).

In den Grenzregionen hat man mittlerweile erkannt, dass die bereits erwähnte Intransparenz im Hinblick auf Bildungsabschlüsse und Qualifikationsprofile ein Hindernis bei der Entwicklung eines gemeinsamen „euregionalen“ Wirtschaftsraums darstellt, da es die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität einschränkt. Deshalb unternimmt man insbesondere von Seiten der Euregios bzw. der dort tätigen EURES-Partnerschaften seit einigen Jahren verstärkt Anstrengungen, dieses Hindernis durch entsprechende Informations- und Beratungsangebote abzubauen.

Vor allem an niederländische und deutsche Grenzgänger mit ihren nicht selten sehr speziellen Fragen richtet sich das Dienstleistungsangebot des Bureau voor Duitse zaken / Büro für deutsche Angelegenheiten (www.svb.nl/internet/nl/internationaal/bdz/index.jsp) mit Sitz im niederländischen Nijmegen, das zu allen Aspekten der Sozialversicherung im Verhältnis zwischen Deutschland und den Niederlanden berät. Beratung erhält man ebenfalls in der Bürgersprechstunde der Euregio Rhein-Waal bzw. der euregio rhein-maas-nord – die Termine

stehen unter www.euregio.org. Doch auch die anderen Euregios bieten Grenzpendlern sowie Unternehmern im Grenzgebiet z.T. sehr detaillierte Informationen u.a. zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen. Ein Blick auf die Homepages der Euregios zeigt das jeweilige Angebot.

5. Die deutsch-niederländische Arbeits- und Betriebskultur

„In Holland arbeitet man, um zu leben, und in Deutschland lebt man, um zu arbeiten“. So brachte es ein deutscher Berufspendler auf den Punkt, der in einem niederländischen Betrieb tätig war und zu seinen Erfahrungen mit dem Arbeiten im Nachbarland befragt wurde (Koenen 2001).

Solche Einschätzungen hört man oft, wenn man mit Deutschen spricht, die in den Niederlanden arbeiten, bzw. mit Niederländern, die bei einem deutschen Unternehmen beschäftigt sind. Natürlich ist es unmöglich, von der deutschen oder der niederländischen Arbeits- und Betriebskultur zu sprechen, da es große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen oder auch etwa zwischen großen und kleinen Unternehmen gibt, so dass die Übergänge letztlich fließend sind. Dennoch lässt sich sagen, dass das Arbeiten in den Niederlanden doch in einem etwas anderen sozialen Kontext stattfindet als in Deutschland.

Niederlande

Verglichen mit Deutschland ist die Arbeit in den Niederlanden flexibler organisiert. Oft finden sich bereits in ein und derselben Abteilung verschiedene Arbeits- und Arbeitszeitmodelle gleichzeitig: Vollzeit, Teilzeit – befristet oder unbefristet –, Arbeit auf Abruf, Zeitarbeit, Telearbeit oder Entsendungen von Arbeitnehmern an Partnerunternehmen. Dies bleibt selbstverständlich nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe: In einem niederländischen Betrieb geht es oft hektischer zu als in einem deutschen, doch die Arbeit ist insgesamt abwechslungsreicher, da man in den

Niederlanden nicht so sehr in Kategorien von Zuständigkeiten und Hierarchien denkt, sondern sich eher als Teil eines Teams für das Ganze verantwortlich fühlt.

Trotz des hohen Arbeitsdrucks liegt die wöchentliche Arbeitszeit eines niederländischen Beschäftigten (bei einer vollen Stelle) mit 36 bis 38 Stunden deutlich unter der in Deutschland, wo reguläre Arbeitszeiten von 40 Stunden und mehr inzwischen längst keine Ausnahme mehr sind. Allerdings gibt es hier seit einiger Zeit – ähnlich wie in Deutschland – Bestrebungen, wieder zu längeren Arbeitszeiten zu kommen und auch die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Deutsche Arbeitnehmer, die erstmals in einen niederländischen Betrieb kommen, sind oft überrascht von den ungezwungenen Umgangsformen zwischen Kollegen, aber auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. „In den – vielfach flachen – Organisationsstrukturen sind die Chefs eine Art *primus inter pares* und sozusagen ihre eigenen besten Mitarbeiter. [...] Anordnungen haben in den Niederlanden nun einmal eine ziemlich schwache Wirkung, und auch der Respekt vor Hierarchien ist nicht sonderlich stark ausgeprägt. Reale und formale Hierarchien brauchen dabei auch nicht unbedingt deckungsgleich zu sein: Abhängig vom beabsichtigten Ziel und um die Umsetzung von Beschlüssen zu beschleunigen, geht man schnell einmal zu einem ‚Prokura-Management‘ über, bei dem die Entscheidungsgewalt an Mitarbeiter delegiert wird, die auf ihrem Gebiet Spezialisten sind, hierarchisch jedoch tiefer stehen.“ So der Autor Dik Linthout (2004, S. 171) in seinem sehr lesenswerten Buch über die Niederlande.

Ähnlich beschreibt es auch Ute Schürings (2003, S. 38) in ihrem informativen Werk über Mentalitätsunterschiede zwischen Niederländern und Deutschen: „Niederländische Chefs schenken ihren Gästen auch schon

mal selbst den Kaffee ein, anstatt dafür die Sekretärin zu bemühen. Es ist nicht üblich, sich etwas auf den eigenen Status einzubilden. Auch an der Universität ist der Kontakt eher locker, Dozenten stehen nicht auf dem Podest. [...] Der Dozent kann dafür problemlos zugeben, wenn er etwas nicht weiß, er wird dadurch nicht an Ansehen einbüßen.“ So ist es denn auch nur folgerichtig, dass Formalitäten und Titel eher wenig zählen. „Doktor“ darf sich in den Niederlanden öffentlich nur ein Arzt nennen, und, so der Rat Schürings (2003, S. 38): „Man sollte [...] nicht mit Hilfe seines Titels versuchen, vorrangig behandelt zu werden. Wer sich wichtig machen will, muss sich erst recht hinten in der Schlange anstellen.“

Sehr viel mehr Wert legen niederländische Chefs hingegen auf die soziale Kompetenz der Mitarbeiter. „Der Mensch zählt mehr als die Funktion“, hört man oft. „In Deutschland wird man zunächst beurteilt nach der fachlichen Kompetenz und dem Unternehmen, wo man zuvor gearbeitet hat – dann erst nach Persönlichkeit. In den Niederlanden ist es umgekehrt“, zitiert Ute Schürings (2003, S. 39) etwa einen Deutschen, der seit über 30 Jahren in den Niederlanden tätig ist, und fährt dann fort: „In Deutschland ist der Respekt vor Leistung und Fachkompetenz sehr viel ausgeprägter. Eine Aussage wie ‚Der Mann ist zwar ein Schweinehund, aber er weiß, wovon er spricht!‘ ist in den Niederlanden schwer nachvollziehbar.“

Etwas gewöhnungsbedürftig ist für Deutsche sicher auch die sog. *overleg- en vergadercultuur*, also die Beratungs- und Sitzungskultur in niederländischen Unternehmen (und nicht nur dort). „Die Niederlande sind ein Land, in dem Entscheidungen fortwährend neu überdacht und hinterfragt werden. [...] Die Erfahrung hat gezeigt, dass in den Niederlanden einmal gefasste Beschlüsse bis zum Augenblick ihrer tatsächlichen

Umsetzung – und selbst noch danach – umgestoßen werden können. Deshalb bleiben die Gegner am Ball und machen auf ausländische Beobachter, die die niederländische Methode nicht kennen, häufig den nörgelnd-klagenden Eindruck des schlechten Verlierers, der seine Niederlage nicht akzeptieren kann. In Deutschland gilt dagegen die Mehrheitsregel: An einmal getroffene Entscheidungen wird nicht mehr gerüttelt, und sie werden auch von der oppositionellen Minderheit loyal umgesetzt“ (Linthout 2004, S. 170 f.).

Deutschland

Umgekehrt stellt es für niederländische Arbeitnehmer oft eine völlig neue Erfahrung dar, wenn sie das erste Mal mit den vergleichsweise formalen und hierarchischen Umgangsformen in deutschen Firmen konfrontiert werden. „Deutsche verhalten sich aufgrund der stärkeren hierarchischen Unterschiede formeller, wahren eine größere Distanz zum anderen und haben daher mehr Sicherheit bezüglich der zu verwendenden Anrede“, schreibt Dik Linthout (2004, S. 178) über das betriebliche Miteinander in Deutschland und fährt dann fort: „Niederländer haben im Umgang mit Deutschen größte Probleme damit: Ihre Strategie ist nun einmal nicht auf Distanz gerichtet, und sie verstehen nicht, dass ihr gedankenloses ‚Du‘ von ihren deutschen Gesprächspartnern als plumpe, aufdringliche Vertrautheit und totale Respektlosigkeit gedeutet wird.“

Die Unterschiede zwischen der deutschen und der niederländischen Arbeits- und Betriebskultur zeigen sich vor allem im Gebrauch

und in der Funktion der Anrede. „Niederländische Sekretärinnen duzen ihre Chefs mit einer ebensolchen Selbstverständlichkeit wie die Chefs ihre Sekretärinnen. In Deutschland ist so etwas in vielen Betrieben nicht nur undenkbar, es ist auch nicht erwünscht. Arbeitskollegen siezen sich. Wer ‚Sie‘ sagt, zeigt Respekt vor dem anderen und akzeptiert die bestehenden Verhältnisse. Das ‚Sie‘ ermöglicht es, am Arbeitsplatz auf eine vernünftige Weise Distanz zu wahren, und kann dazu beitragen, dass die Zusammenarbeit mit Kollegen nicht unter Druck gerät.“ Dies, so Linthout (2004, S. 178), habe mit der unterschiedlichen Auffassung von Freundschaft zu tun. „Während Niederländer nette Kollegen rasch in den eigenen Freundeskreis aufnehmen, bleiben in Deutschland Freundeskreis und Kollegenschaft eher voneinander getrennt. Diese Trennung zwischen Freizeit und Arbeit kommt auch darin zum Ausdruck, wie die Deutschen das Ende ihres Arbeitstages bezeichnen: ‚Feierabend‘. Wenn Deutsche krank sind und nicht arbeiten können, spricht man von krankfeiern.“

Apropos krankfeiern: Dik Linthout (2004, S. 202 f.) glaubt sogar bei den Berufskrankheiten kulturspezifische Unterschiede zwischen Deutschland und den Niederlanden ausgemacht zu haben. „Die typisch niederländische Berufskrankheit heißt *overspannen zijn*, was man mit ‚überspannt‘ oder ‚überreizt sein‘ übersetzen könnte. *Overspannenheid* ist eine Störung des Gleichgewichts zwischen dem, was jemand zu leisten gerade imstande ist, und dem, was er eigentlich leisten könnte und müsste. Niederländische Arbeitnehmer,

die es erwischt hat, sprechen selbst allerdings lieber von ‚überarbeitet‘, da es weniger beängstigend klingt. [...] Eine typisch deutsche Krankheit ist dagegen die ‚Kreislaufstörung‘, eine leichte Form des Kollapses, die Niederländer als ‚sich nicht lekker fühlen‘ umschreiben würden und die in niederländischen Ohren einen höchst ominösen Beiklang hat. [...] Deutsche, die in den Niederlanden arbeiten und an einer Kreislaufstörung leiden, stoßen auf eine so verwirrte und hilflose Reaktion ihrer Umgebung, dass sie aufhören, darüber zu klagen, und statt dessen vorzugsweise an überspannenheit erkranken.“

Wer mehr über die deutsch-niederländische Arbeits- und Betriebskultur erfahren möchte, der sei – neben den beiden genannten Werken von Dik Linthout (2004) und Ute Schürings (2003) – auf die CD-ROM *Bedrijfs-cultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden* (2003) verwiesen, die kostenlos bei der Euregio Rhein-Waal (Adresse siehe unten) erhältlich ist. Interessante Informationen über die niederländische (Arbeits-) Gesellschaft finden sich ebenfalls bei van der Horst (2000), Reef u. Roowaan (2005) sowie bei Wielenga u. Taute (2004). Sehr zu empfehlen ist auch der – leider noch nicht auf Deutsch vorliegende – Roman *Het Bureau* (Das Büro) von J.J. Voskuil (1996-2002), der eine minutiöse und sehr unterhaltsame Beschreibung des Arbeitsalltags in einem niederländischen Büro enthält.

6. Schlussbemerkung

Bei allen Unterschieden im Detail sollte man nicht vergessen, dass sich Deutschland und die Niederlande in vielerlei Hinsicht sehr nahe stehen.

- Die Sprachen ähneln sich so sehr, dass etwa das Amsterdamer Goethe-Institut regelmäßig zweiwöchige Intensivkurse „Niederländisch für Deutsche“ anbietet. Beide Sprachen weisen hinsichtlich Wortschatz, Grammatik und Syntax so viele Gemeinsamkeiten auf, dass die Teilnehmer bereits zu den „Fortgeschrittenen“ gehören, bevor der Kurs überhaupt angefangen hat.
- Auch kulturell haben beide Gesellschaften einander etwas zu bieten. Dies zeigt nicht nur der rege Kulturaustausch zwischen den Niederlanden und Deutschland oder der Erfolg der niederländischen Literatur im Nachbarland, sondern auch etwa die Tatsache, dass die niederländisch-deutsche Grenze die „erotischste“ in ganz Europa ist: Nirgendwo in Europa sind die Liebesbeziehungen zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern zweier Nachbarländer häufiger und intensiver (siehe Linthout 2004, S. 41).
- Wirtschaftlich sind beide Länder traditionell eng miteinander verflochten. Intensive Handelsbeziehungen sorgen dafür, dass das bilaterale Handelsvolumen zu den größten der Welt gehört. Man investiert im Nachbarland, nutzt es als Absatzmarkt für die eigenen Güter und Dienstleistungen und importiert im Gegenzug dessen Produkte und Dienstleistungen.
- Insbesondere für die Grenzregionen gilt, dass beide Nachbarn oft eine gemeinsame Geschichte haben, weil sie – wie etwa Geld-

ern (Gelre) – zum selben Herrschaftsgebiet gehörten, oder aber, weil sie im Laufe der Zeit die nationale Zugehörigkeit zu Deutschland oder den Niederlanden gewechselt haben.

Die Verbundenheit der beiden Länder und Kulturen spürt man bis auf den heutigen Tag, und sie zeigt sich insbesondere auch in den Arbeitsbeziehungen zwischen Niederländern und Deutschen. Während deutsche Arbeitnehmer bei ihren niederländischen Kollegen und Vorgesetzten aufgrund ihrer guten Ausbildung, ihrer Zuverlässigkeit und ihrer fachlichen Kenntnisse wohlgekommen sind, schätzt man in Deutschland vor allem die breite fachliche Orientierung, die „Lockerheit“ und das Improvisationsvermögen niederländischer Mitarbeiter und Kollegen. Mit anderen Worten: Man scheint einander gut zu ergänzen.

Hier liegt auch eine der größten Chancen für die Entwicklung der deutsch-niederländischen Arbeitsmobilität, und insbesondere für die Entwicklung eines „euregionalen“ Arbeitsmarkts. Der Europäische Einigungsprozess hat – mit der Beseitigung von Mobilitätshemmnissen – wichtige Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Bürger des einen Landes ohne Nachteile und Behinderungen im anderen Land leben und arbeiten können, so dass es jetzt eigentlich nur noch darauf ankommt, das Wort in die Tat umzusetzen und zu schauen, ob eine Ausbildung, ein Praktikum oder eine Arbeit im Nachbarland nicht eine interessante Alternative zu den Angeboten im eigenen Land sein könnte. Sollte es gelungen sein, mit dieser kleinen Broschüre einen Anstoß dazu zu geben und einen ersten Zugang zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu eröffnen, hätte sie ihr Ziel mehr als erreicht.

Gerd Appenzeller (2005): „Die Hartz-Schlappe“. In: Der Tagesspiegel vom 28. Dezember.

Arbeiten in den Niederlanden (2005). Hrsg. von EURES. Assen, Kleve, Gent, Gronau, Maastricht. Zu beziehen über die Euregios (s. Kontaktadressen).

Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederland (2003). CD-ROM, zu beziehen über die Euregio Rhein-Waal in Kleve (s. Kontaktadressen).

Busse, Gerd (2006): Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden. Aufbau, gesetzliche Grundlagen, Funktionsweise, Akteure, Finanzierung, Perspektiven. Düsseldorf u. Nijmegen.

Busse, Gerd; Berkhof, Saskia; Meijer, Kees (2006): Beroepsonderwijs in Duitsland. Nijmegen u. Düsseldorf.

Busse, Gerd; Eggert, Jana (2005): Kompetenzen sichtbar machen. Methoden und Instrumente zur Erfassung und Bewertung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten im Vergleich Deutschland / Niederlande. Nijmegen.

Busse, Gerd; Frietman, Jos (1998): Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord. IMIS-Beiträge, Themenheft „Mobilität und Kooperation auf grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten: Deutschland-Niederlande“. H. 9, S. 37-61.

Busse, Gerd; Hesseling, Renie (red.) (2007): Deutsch-Niederländisches Wörterbuch / Nederlands-Duits Woordenboek. Berufsbildung – Arbeitsmarkt – Projektzusammenarbeit / Beroepsonderwijs – arbeidsmarkt – samenwerking in projecten. Nijmegen, Düsseldorf.

Eggert, Jana; Leenders, Remon; Kraayvanger; Geert; Frietman; Jos (2002): Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Euregio

Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord. Ein Update. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

von Gantenberg, Bettina (2006): Arbeitsrecht in den Niederlanden. Kleve: Euregio Rhein-Waal.

van Gelder, Roelof (1997): Het Oost-Indisch avontuur. Duitsers in dienst van de VOC (1600-1800). Nijmegen.

van der Horst, Han (2000): Der Himmel so tief. Niederlande und Niederländer verstehen. Münster.

IAB Kurzbericht (2004): Bundesrepublik Deutschland: Der Arbeitsmarkt 2004 und 2005. Nr. 5, 11. März.

Koenen, Nynke (2001): Beyond borders: A research into the motives and expectations of German cross-border commuters and Dutch employers in the euregio rhine-maas-north. Doctoraalscriptie. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.

Linthout, Dik (2004): Frau Antje und Herr Mustermann. Niederlande für Deutsche. Berlin (3. Aufl.) (auf Niederländisch: Linthout, Dik (2006): Onbekende burenen. Duitsland voor Nederlanders. Nederland voor Duitsers. Amsterdam, Antwerpen [7., vollständig überarbeitete Auflage]).

van het Reve, G.J.M. (1967): Mijn rode jaren. Herinneringen van een ex-bolsjewiek. Utrecht.

Schürings, Ute (2003): Zwischen Pommes und Praline. Mentalitätsunterschiede, Verhandlungs- und Gesprächskultur in den Niederlanden, Belgien, Luxemburg und Nordrhein-Westfalen. Münster.

Reef, Johannes; Roowaan, Ries (Hrsg.) (2005): Über die niederländische Grenze. Methode und Praxis interkulturellen Lernens in binationalen Tandems – Over de Duitse grens. Methode en praktijk van intercultureel leren in binationale tandems. Münster.

Vestdijk, Simon (1935): Else Böhler, Duits dienstmeisje. Amsterdam (Neuausg. 1975). **Voskuil, J.J (1996-2000):** Het Bureau. Bd. 1-7. Amsterdam.

Werkbuch Niederländisch für Euregio-Bewohner (o.J.). Kleve: Theodor-Brauer-Haus.

Werken in Duitsland, wonen in Nederland (2006). Hrsg. von EURES. Assen, Kleve, Gent, Gronau, Maastricht. Zu beziehen über die Euregios (s. Kontaktadressen).

Wielenga, Friso; Taute, Ilona (Hrsg.) (2004): Länderbericht Niederlande. Geschichte – Wirtschaft – Gesellschaft. Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Band 399. Bonn.

Kontaktadressen

Euregios

Ems Dollart Region
Postfach 1202
26828 Bunde
Tel.: 0031-597-521 510
www.edr-org.de

EUREGIO

Enscheder Straße 362
48599 Gronau
Tel.: 02562-7020
www.euregio.de

Euregio Rhein-Waal

Haus Schmithausen
Emmericher Straße 24
47533 Kleve
Tel.: 02821-79300
www.euregio.org

euregio rhein-maas-nord

Konrad-Zuse-Ring 6
41179 Mönchengladbach
Tel.: 02161-6985-0
www.euregio-rmn.de <

Euregio Maas-Rhein

Gouvernement
Limburglaan 10
NL-6229 GA Maastricht
Tel.: 0031- 43-389.74.92
www.euregio-mr.org

Wirtschaft und Arbeit

*Bureau voor Duitse zaken /
Büro für deutsche Angelegenheiten*
(Takenhofplein 4)
Postbus 9032
NL-6500 JN Nijmegen
Tel.: 0031-24-343.1000
www.svb.nl/internet/nl/internationaal/bdz/index.jsp

Nederlands-Duitse Kamer van Koophandel Deutsch-Niederländischen Handelskammer

Nassauplein 30
NL-2585 EC Den Haag
Tel: 0031-70-311.41.14
www.dnhk.org

Sprache und Kultur

Goethe-Institut Amsterdam
Herengracht 470
NL-1017 CA Amsterdam
Tel.: 0031-20-531.29.00
www.goethe.de/amsterdam

Goethe-Institut Rotterdam

Westersingel 9
NL-3014 GM Rotterdam
Tel.: 0031-10-209.20.90
www.goethe.de/rotterdam

Stichting Duitsland Instituut bij de Universiteit van Amsterdam (DIA)

Prins Hendrikkade 189 B
NL-1011 TD Amsterdam
Tel: 0031-20-525.36.90
www.duitslandinstituut.nl <<http://www.duitslandinstituut.nl/>>

Theodor Brauer Haus

Briener Strasse 22
47533 Kleve
Tel.: 02821-9930
www.tbh-kleve.de

Zentrum für Niederlande-Studien

Alter Steinweg 6/7
48143 Münster
Tel.: 0251-83285-16 oder -19
www.niederlandenet.de <<http://www.niederlandenet.de/>>

Allgemeine Informationen über die Niederlande

Auswärtiges Amt der Bundesregierung: www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos/-laender/laender_ausgabe_html?type_id=4&land_id=123 <http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos/%1flaender/laender_ausgabe_html?type_id=4&land_id=123>

Zentrum für Niederlande-Studien: www.niederlandenet.de <<http://www.niederlandenet.de/>>

Allgemeine Informationen über Deutschland

Duitsland-Instituut:

www.duitslandweb.nl <<http://www.duitslandweb.nl/>>

Wikipedia:

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Duitsland>
www.tbh-kleve.de

