

GrenzGänger Niederlande <-> NRW: Transnationaler Austausch von Fachkräften der Wohnungswirtschaft

TNO

Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00

**InWIS Forschung &
Beratung GmbH**

Springorumallee 5
44795 Bochum

www.inwis.de

T +49 234 89034 28

Im Auftrag des VdW Rheinland Westfalen und FLOW



Datum 24. Januar 2017

Autoren Jos Sanders (TNO)
Hardy van de Ven (TNO)
Sebastian Klöppel (InWIS)
Sarah Kerßbaum (InWIS)

Das Projekt wird im Rahmen des INTERREG V A Programms Deutschland-Niederland ermöglicht und von der Europäischen Union (EU) mitfinanziert.



INHALT

1	EINFÜHRUNG	5
1.1	PROBLEMDARSTELLUNG, GESAMTFRAGE UND UNTERFRAGEN	6
1.2	AUFBAU	7
2	MANAGEMENT SUMMARY (NIEDERLÄNDISCH)	9
3	MANAGEMENT SUMMARY (DEUTSCH)	13
4	GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEITNEHMERVERMITTLUNG VON DEN NIEDERLANDEN NACH DEUTSCHLAND.....	18
4.1	DIE BRANCHE DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT IN DEUTSCHLAND.....	18
4.1.1	<i>Bundesweite Betrachtung des Grundstücks- und Wohnungswesens.....</i>	<i>18</i>
4.1.2	<i>Die Wohnungswirtschaft in Nordrhein-Westfalen.....</i>	<i>22</i>
4.2	GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEITNEHMERVERMITTLUNG VON DEN NIEDERLANDEN NACH NORDRHEIN-WESTFALEN	26
4.2.1	<i>Grenzpendler und Erwerbsmigration.....</i>	<i>26</i>
4.2.2	<i>Wichtige Akteure und Instrumente</i>	<i>28</i>
4.3	FACHKRÄFTESITUATION DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT IN NORDRHEIN-WESTFALEN.....	30
4.3.1	<i>Definitive Vorüberlegungen</i>	<i>32</i>
4.3.2	<i>Bisherige Erkenntnisse.....</i>	<i>33</i>
5	ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG NACH FACHKRÄFTEMANGEL	37
5.1	TEIL A – BETRACHTUNG DER UNTERNEHMEN	37
5.2	TEIL B – AUSSAGEN ZUR FACHKRÄFTESITUATION	39
5.3	TEIL C – GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEITNEHMERVERMITTLUNG	41
5.4	ZUSAMMENFASSUNG	45
6	FACHKRÄFTEANGEBOT NL - ERGEBNISSE DER ARBEITNEHMERUMFRAGE (NIEDERLÄNDISCH).....	46
6.1	INLEIDING.....	46
6.2	WIE WILLEN EVENTUEEL IN DUITSLAND GAAN WERKEN?	46
6.3	WAT HEBBEN DE NEDERLANDSE CORPORATIEWERKNEMERS TE BIEDEN?	47
6.4	WAT ZOEKEN NEDERLANDSE WERKNEMERS IN HUN WERK IN DUITSLAND?.....	49
6.5	CONCLUSIES.....	53
6.6	DEUTSCHE ZUSAMMENFASSUNG	55
7	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN (NIEDERLÄNDISCH)	58
8	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN.....	63

9	WAT MOETEN NEDERLANDSE WERKNEMERS DIE IN DUITSLAND (WILLEN) GAAN WERKEN WETEN?	70
9.1	VERSCHILLEN EN OVEREENKOMSTEN TUSSEN DUITSE EN NEDERLANDSE WET- EN REGELGEVING.	70
9.1.1	<i>Minimumloon</i>	70
9.1.2	<i>Minimumvakantiebijslag en vakantiedagen</i>	70
9.1.3	<i>Reiskosten</i>	71
9.1.4	<i>Ziekte</i>	71
9.1.5	<i>Ontslagverbod tijdens ziekte</i>	72
9.1.6	<i>Wet arbeid en zorg (WAZO), zwangerschaps- en ouderschapsverlof</i>	73
9.2	VOLKSVERZEKERINGEN	74
9.2.1	<i>AOW (algemene ouderdomswet)</i>	74
9.2.2	<i>ANW (Algemene nabestaanden wet)</i>	75
9.2.3	<i>Kinderbijslag</i>	76
9.2.4	<i>Kindertoeslagen</i>	77
9.3	WERKNEMERSVERZEKERINGEN	77
9.3.1	<i>Ziektekostenverzekering</i>	78
9.3.2	<i>Ziektekostenverzekering en zorgtoeslag</i>	78
9.3.3	<i>WW en Arbeitslosenversicherung</i>	79
9.3.4	<i>Ongevallenverzekering</i>	79
9.4	BELASTINGEN	80
9.4.1	<i>Huurtoeslag</i>	80
9.4.2	<i>Koopwoning en hypotheek</i>	80
9.4.3	<i>Inkomstenbelasting</i>	82
9.5	ENKELE VOORBEELDSITUATIES	86
9.5.1	<i>Situatie 1: alleenstaand</i>	86
9.5.2	<i>Situatie 2: met partner</i>	86
9.5.3	<i>Situatie 3: met partner en thuiswonende kinderen van 16 en 21 jaar;</i>	87
9.6	MEER INFORMATIE	87
	LITERATURVERZEICHNIS	89
	ANHÄNGE	91

1 Einführung

Eine Analyse des niederländischen Arbeitsmarktes durch die Niederländische Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung (TNO) im Auftrag von FLOW, einer niederländischen Stiftung für Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie dem Branchenverband niederländischer Wohnungsbaugesellschaften Aedes aus dem Jahr 2014 kommt zu dem Ergebnis, dass niederländische Wohnungsbaugesellschaften in den kommenden Jahren ihre Anzahl an Vollzeit-Arbeitskräften um 20 bis 30 Prozent reduzieren müssen. Ursächlich hierfür sind die Bestrebungen der niederländischen Regierung die Aufgaben der Wohnungsbaugesellschaften zu beschränken. Die Wohnungsunternehmen sollen sich den Planungen zufolge auf ihr Kerngeschäft konzentrieren, nämlich den Aufbau und die Verwaltung von Sozialwohnungen.

Selbstverständlich verfolgt FLOW/Aedes gemeinsam mit den Wohnungsbaugesellschaften auch zukünftig das Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dieser Branche eine Perspektive zu bieten – die Chancen, dieses Ziel mit Hilfe der klassischen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu erreichen stehen allerdings nicht gut. Dies gilt insbesondere für niederländische Grenzregionen wie Seeland, Limburg, Groningen und Twente/Achterhoek. Gerade diese eher ländlich geprägten Gebiete hatten bereits in den vergangenen Jahren aufgrund der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise mit Arbeitsplatzverlusten zu kämpfen. Vor diesem Hintergrund weisen diese Regionen nun wenig Potenzial auf, um Arbeitnehmer aus der Wohnungswirtschaft aufzufangen.

Die Suche nach Alternativen veranlasste FLOW/Aedes dazu, über nationale Grenzen hinweg, mögliche Lösungsstrategien zu prüfen. Eine durch TNO vorgenommene Analyse der branchenspezifischen Situation des Arbeitsmarktes in Nordrhein-Westfalen führte zu dem Ergebnis, dass gerade in den Fachgebieten, denen im Falle der niederländischen Wohnungsbaugesellschaften personelle Überhänge bevorstehen, auf nordrhein-westfälischer Seite mittel- bis langfristig ein Fachkräftemangel zu erwarten ist (Anhang A). Die TNO-Untersuchung des NRW-Arbeitsmarktes legt den Schluss nahe, dass eine grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung insbesondere für Berufsgruppen aus den Bereichen Bautechnik, Buchhaltung und Betriebswirtschaft vielversprechende Perspektiven bieten könnte.

Während die TNO-Analyse den gesamten nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt zum Untersuchungsgegenstand hatte, existieren auf deutscher Seite branchenspezifische Analysen, die explizit die Situation der Wohnungswirtschaft fokussieren. Der Fachausschuss „Berufliche Bildung/Personalentwicklung“ des GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen hat Anfang Juni 2013 eine Umfrage mit dem Titel „Fachkräftesicherung und Personalentwicklung – Ergebnisse, Auswertung und Auswirkungen auf das Recruiting der Zukunft“ erstellt, die – angehängt an die jährliche Jahresstatistik – an die Unternehmen der jeweiligen Regionalverbände weitergeleitet wurde.

Befragt wurden die Mitgliedsunternehmen nach den bestehenden Maßnahmen und den Herausforderungen bei der Personalentwicklung und -rekrutierung sowie nach zu erwartenden Problemen in der Zukunft. Gemäß der Umfrage werden in den nächsten acht Jahren in den Unternehmen 15.422 Positionen (ca. 2.000 Stellen pro Jahr) zu besetzen sein. In den kommenden fünf Jahren werden in den befragten Unternehmen 9.700 Stellen neu zu besetzen sein – 5.300 Stellen davon altersbedingt. Die überwiegende Zahl der offenen Stellen wird im kaufmännischen Bereich anfallen, hier werden 2.500 Personen gesucht werden. Die größere Sorge, so die befragten Unternehmen, bereitet die Besetzung von Stellen in den technischen Abteilungen: 40 Prozent der befragten Unternehmen erwarten in den kommenden Jahren hier einen Mangel an Fachkräften. Bezogen auf den gesamten Personalbestand fällt diese Prognose mit 30 Prozent etwas niedriger aus, bildet aber keinen Anlass zur Entwarnung.

Der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen hat als Mitgliedsverband des GdW dessen Ergebnisse für „sein“ Verbandsgebiet (Nordrhein-Westfalen) ausgewertet und kommt zu dem Schluss, dass die Wohnungswirtschaft in NRW noch ein wenig stärker von einem künftigen Fachkräftemangel bedroht sein wird als der Durchschnitt der gesamtdeutschen Wohnungswirtschaft: Entlang von Rhein und Ruhr erwartet der VdW Rheinland Westfalen nach Auswertung der GdW-Erhebungen für die kommenden Jahre die größten Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von kaufmännischen und technischen Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung aber ohne Leitungsfunktion.

Die Studienergebnisse sowohl von TNO als auch vom GdW und VdW Rheinland Westfalen deuten das Potenzial an, durch gezielte grenzüberschreitende Rekrutierung bzw. Vermittlung von Fachkräften aus technischen und kaufmännischen Bereichen dem drohenden Fachkräftemangel in der deutschen Wohnungswirtschaft – aufgrund der unmittelbaren räumlichen Nähe insbesondere im Falle Nordrhein-Westfalens – erfolgreich begegnen zu können. Auf niederländischer Seite könnte auf diese Weise der Überschuss von Bautechnikern, Betriebswirten und Buchhaltern abgebaut werden, ohne dass dortigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der mögliche Gang in die Arbeitslosigkeit bevorsteht.

1.1 Problemdarstellung, Gesamtfrage und Unterfragen

Die Antwort auf die Frage, ob und wie genau dieses für die Wohnungswirtschaft sowohl auf deutscher als auch auf niederländischer Seite gewinnbringende Potenzial zu heben sein kann, bedarf tiefergehender Analysen als die bislang zu diesem Thema existierenden Studien zu leisten in der Lage waren. Gegenstand weiterer Analysen wäre die Frage des konkreten Matchings zwischen dem vorhandenen niederländischen Fachkräfteüberschuss der dortigen Wohnungsbaugesellschaften und dem konstatierten, drohenden Fachkräftemangel auf Seiten der nordrhein-westfälischen Wohnungswirtschaft. Es gilt zu prüfen, inwiefern auf Ebene konkreter fachlicher Kompetenzen eine grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung zwischen niederländischer und nordrhein-

westfälischer Wohnungswirtschaft möglich und sinnvoll ist und welche begleitenden Maßnahmen nicht nur im Hinblick auf fachlicher, sondern vor allem organisatorischer Ebene notwendig wären, um einen solchen Prozess erfolgreich gestalten zu können.

Gemeinsam haben FLOW, eine niederländische Stiftung für Aus-, Fort- und Weiterbildung, und der VdW Rheinland Westfalen die Forschungsinstitute TNO (auf niederländischer Seite) und InWIS (auf deutscher Seite) mit der Durchführung eines Forschungsvorhabens beauftragt, um die zuvor skizzierten Potenziale und Umsetzungsmöglichkeiten sowie Anforderungen grenzüberschreitender Arbeitnehmervermittlung von Fachkräften aus den Niederlanden hin zu Unternehmen der Wohnungswirtschaft in Nordrhein-Westfalen zu analysieren.

Aus der Gesamtfrage nach den Potenzialen grenzüberschreitender Arbeitnehmervermittlung zwischen der niederländischen und nordrhein-westfälischen Wohnungswirtschaft, lassen sich u.a. die folgenden Unterfragen ableiten:

- Wie ist der Status quo im Hinblick auf grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung sowohl in Bezug auf Pendler als auch vollständige Arbeitsmigration von den Niederlanden nach Deutschland?
- In welchen Bereichen wird jetzt und zukünftig ein Fachkräftemangel in der nordrhein-westfälischen Wohnungswirtschaft erwartet – sowohl quantitativ (Anzahl) als auch qualitativ (Ausbildungshintergrund, Kompetenzen)?
- Wie verhält sich das niederländische Angebot an Fachkräften (erwarteter Arbeitnehmerüberschuss) zu dem (erwarteten) Fachkräftemangel (Matching – sowohl quantitativ als auch qualitativ)?
- Inwiefern verfügen die überzähligen Arbeitnehmer über die in Nordrhein-Westfalen benötigte Ausbildung und die gefragten Kompetenzen?
- Inwiefern haben diese Arbeitnehmer Interesse an grenzüberschreitender Arbeitnehmervermittlung (Pendeln und/oder Migration)?
- Was benötigen (Informationen, Rahmenbedingungen, organisatorische Fragen etc.) interessierte, qualifizierte Arbeitnehmer, um an einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung erfolgreich teilnehmen zu können bzw. wollen?

1.2 Aufbau

Im weiteren Verlauf dieses Berichts beschreiben wir zuerst den Status quo im Hinblick auf grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung sowohl in Bezug auf Pendler als auch vollständige Arbeitsmigration von den Niederlanden nach Deutschland (Kapitel 4). Es folgt eine Skizzierung jener Bereiche, in denen jetzt und zukünftig ein Fachkräftemangel in der nordrhein-westfälischen Wohnungswirtschaft zu erwarten sein kann – sowohl quantitativ (Anzahl) als auch qualitativ (Ausbildungshintergrund, Kompetenzen) (Kapitel 5). Anschließend wird das niederländische Angebot an

Fachkräften ins Verhältnis gesetzt zu dem (zu erwartenden) Fachkräftemangel (Kapitel 6). In Kapitel 7/8 bringen wir den zu erwartenden Fachkräftemangel (Kapitel 5) und das identifizierte Angebot an qualifizierten Fachkräften (Kapitel 6) zusammen und diskutieren einige vielversprechende Matches. Kapitel 9 bietet interessierten niederländischen Arbeitnehmern schließlich eine Fülle an relevanten und aktuellen Informationen über die Rahmenbedingungen von Arbeiten in Deutschland.

2 Management Summary (Nederländisch)

Achtergrond

Nederlandse woningcorporaties verwachtten in 2014 een substantiële krimp van de werkgelegenheid van 20 tot 30 procent van het totale aantal FTE's. Er is in de afgelopen jaren ook flink gekrompen, zo blijkt uit het meest recente arbeidsmarktonderzoek woningcorporaties 2016. In dat onderzoek geven corporaties aan ook voor de komende jaren nog werkgelegenheidskrimp te verwachten. Corporaties willen aan werknemers wiens baan om wat voor reden dan ook onder druk staat graag perspectief bieden.

De Nederlandse arbeidsmarkt bood en biedt in 2014 en ook nu nog echter te weinig ruimte en daarmee niet het gewenste perspectief. Dat gold en geldt zeker voor de grensregio's (Groningen, Twente/Achterhoek, Limburg en Zeeland). FLOW besloot daarom ook over de landsgrenzen heen te kijken. Een eerste analyse van TNO liet zien dat er in Nordrhein Westfalen voor de middellange en langere termijn een tekort dreigt aan onder andere bouwtechnici en economisch administratieve krachten (vooral financieel).

Daarop is besloten gezamenlijk verkennend onderzoek te doen naar de mogelijkheden en haalbaarheid van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit voor werknemers van Nederlandse woningcorporaties. Een onderzoek dat in 2016 is uitgevoerd door TNO en Inwis, in opdracht van FLOW en het Duitse VdW Rheinland Westfalen (Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft) en met subsidie uit de Europese Subsidieregeling [INTERREG](#), voor Interregionale samenwerking gericht op duurzame ontwikkeling.

Resultaten en aanbevelingen

- 1) Personeelstekorten bij woningcorporaties in Nordrhein-Westfalen worden nu weliswaar nog niet als nijpend ervaren, maar voor de komende vijf jaren worden in NRW wel degelijk groeiende tekorten verwacht. Die situatie is reden voor corporaties in NRW om het aantrekken van NL werknemers serieus te overwegen. Corporaties in Nordrhein-Westfalen staan vrijwel zonder uitzondering positief tegenover samenwerking.

Aanbeveling 1 is dan ook om op dit thema de samenwerking verder te concretiseren.

- 2) In Nordrhein-Westfalen heerst ook nu al een tekort aan werknemers voor technische beroepen (Bautechnik, Instandhaltung, Bauausführung, Projektentwicklung und Neubau) en financiële en commerciële beroepen (vooral 'Finanzierung & Rechnungswesen'). Het (voor dit project bevraagde) Nederlandse aanbod van 100 werknemers matcht met die vraag in ieder geval qua opleiding, huidige functie en wensberoep. Of er op individueel niveau sprake is van een match zou nader moeten worden verkend, temeer daar corporaties in

NRW aangeven vooral verschillen in beroepskwalificaties en kwalificatiestructuren als een belangrijk struikelblok te zien voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling.

Aanbeveling 2 is om gezamenlijk tot een assessment te komen waarmee individuele matches van Nederlandse werknemers met Duitse beroepskwalificaties snel kunnen worden vastgesteld én erkend.

- 3) NL werknemers die in NRW zouden willen werken moeten in elk geval beschikken over taalkennis, branchekennis én een grote leerbereidheid. NL werknemers die aan dit onderzoek hebben deelgenomen beheersen de Duitse taal (naar eigen zeggen) redelijk tot goed, zijn afkomstig uit de corporatiebranche en weten dus wat corporaties doen en zijn vrijwel allemaal bereid extra opleiding of scholing te volgen om optimaal aan te sluiten bij de eisen die Duitse corporaties stellen. Het aanbod van NL werknemers lijkt daarmee op de belangrijkste eisen te matchen met de vraag van corporaties in NRW.

Aanbeveling 3 is gezamenlijk de leerbereidheid onder NL werknemers te benutten voor 1) testen en versterken van de kennis van de Duitse taal, in relatie tot het werk in de branche en 2) een inwerkprogramma op te zetten waarin werknemers kennis maken met de Duitse corporatiebranche, relevante wetgeving, normen en waarden en vooral ook de belangrijkste verschillen in werkwijze aan de orde komen.

- 4) Corporaties in Nordrhein-Westfalen zien ook in verschillen in sociale zekerheid, fiscaal regime en arbeidswetgeving belangrijke probleemgebieden. Of verschillen zelf het probleem zijn of onduidelijkheid en onzekerheid over de precieze consequenties van grensoverschrijdend werken is nog de vraag. Over verschillen en overeenkomsten tussen fiscale en arbeidsrechtelijke regimes is veel informatie beschikbaar. Deze informatie is echter omvangrijk, complex en in de meeste gevallen niet 'op maat'.

Aanbeveling 4a: Breng de grote hoeveelheid complexe informatie over sociale zekerheid, fiscale regelingen en arbeidswetgeving op een heldere en begrijpelijke wijze bij zowel werknemers als werkgevers. Zoek aansluiting bij FNV Bondgenoten. Zij ontwikkelden een kort voorlichtingsprogramma voor grensarbeiders dat informatie op maat aanbiedt. Met informatie op maat bedoelen we dat 50 plussers of alleenstaande mannen bijvoorbeeld niet worden 'lastig gevallen' met verschillen in regelingen voor ouderschaps- of zwangerschapsverlof.

- 5) NL werknemers die geïnteresseerd zijn in werken voor een Duitse corporatie, zijn dat voornamelijk vanuit positieve drijfveren (pull-factoren, zoals uitdaging, mooie ervaring of internationale ambitie). Dat is een prima voedingsbodem voor het succesvol maken van grensoverschrijdende arbeidsmarkttransities. Het is daarbij wel de vraag of corporaties

aan de Nederlandse kant deze werknemers niet ook graag zelf zouden behouden. Het zou niet goed zijn als juist het schaarse personeel naar Duitsland vertrekt.

Aanbeveling 5: Wees weliswaar scherp op een mogelijke 'brain-drain', maar sluit niemand uit. Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit zou breed moeten worden opengesteld, zodat iedere geïnteresseerde werknemer dezelfde ruimte heeft om van bestaande mogelijkheden gebruik te maken. Dit voorkomt een negatief imago. Het ligt daarbij wel voor de hand om NL werknemers die in functies werkzaam zijn die krimpen of op termijn zouden kunnen gaan verdwijnen, actief te wijzen op mogelijkheden voor grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit.

- 6) NL werknemers zien vooral 'praktische bezwaren'; een woonhuis met hypotheek, een partner en/of kinderen die in Nederland willen blijven. Deze bezwaren passen bij de bevinding dat NL werknemers in meerderheid kiezen voor een combinatie van werken in Nederland én Duitsland en voor pendelen in plaats van verhuizen. NL werknemers geven daarbij aan best 1,5 tot 2 uur per dag te willen reizen. Voor pendelen en/of combineren ligt werken in de directe grensregio voor de hand. Bij corporaties in Mönchengladbach en Moers doet zich op dit moment al personeelskrapte voor en men verwacht dat die krapte ook zal blijven voortduren. Ook de corporatie in Bocholt, eveneens aan de grens gesitueerd, zou bij deze experimenten kunnen worden betrokken, omdat daar op termijn krapte wordt verwacht.

Aanbeveling 6: Experimenteer met matches van Nederlandse werknemers die tegen de NRW grens wonen met corporaties die binnen een straal van bijvoorbeeld 100 km (enkele reis) liggen, zodat pendelen of combineren van banen goed mogelijk is. Start met corporaties in Mönchengladbach, Moers en eventueel ook Bocholt. Zij kampen of verwachten te gaan kampen met personeelstekorten.

Methode onderzoek

TNO en Inwis hebben het onderzoek dat bovenstaande resultaten en aanbevelingen oplevert in vier stappen uitgevoerd:

- 1) Deskresearch en interviews om de stand van zaken voor wat betreft grenspendel en arbeidsmigratie van Nederland naar Duitsland en in het bijzonder Nordrhein Westfalen vast te stellen en om te inventariseren waar werknemers en corporaties zoal tegenaan (kunnen) lopen als er grensoverschrijdend gewerkt wordt, bijvoorbeeld in termen van arbeidswetgeving, fiscale regime, sociale zekerheid en andere verschillen.
- 2) Online enquête onder 179 NL werknemers die in het Arbeidsmarktonderzoek Woningcorporaties 2016 aangaven geïnteresseerd te zijn in voortzetting van de loopbaan bij een woningcorporatie in NRW. 99 van deze 179 vulden in September 2016 vervolgens een on-

line vragenlijst in waarin gevraagd werd naar kwalificaties en motivatie, maar ook naar verwachtingen, wensen en ambities.

- 3) Online enquête onder 420 woningcorporaties in Nordrhein Westfalen in de zomer van 2016. Bijna 40 corporaties deden mee aan het onderzoek, waarin gevraagd werd naar personeelstekorten in termen van aantallen en kwalificaties. Ook werd gevraagd naar de houding ten aanzien van de aanname van NL werknemers en drempels daarbij.
- 4) Matching van vraag in NRW en aanbod in NL op hoofdlijnen.

3 Management Summary (Deutsch)

Hintergrund

Eine Analyse des niederländischen Arbeitsmarktes aus dem Jahr 2014 kommt zu dem Ergebnis, dass niederländische Wohnungsbaugesellschaften in den kommenden Jahren ihre Anzahl an Vollzeit-Arbeitskräften um 20 bis 30 Prozent reduzieren müssen. Dieser Rückgang hat sich in den letzten Jahren bewahrheitet, so die Ergebnisse der aktuellen Arbeitsmarktuntersuchung aus dem Jahr 2016. In dieser Untersuchung geben die Unternehmen an, auch in den kommenden Jahren einen Rückgang des Arbeitsplätzeangebots zu erwarten. Selbstverständlich verfolgen die Wohnungsbaugesellschaften auch zukünftig das Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dieser Branche eine Perspektive zu bieten. Der niederländische Arbeitsmarkt bot in 2014 und bietet auch heute jedoch kaum Möglichkeiten, um Arbeitnehmer aus der Wohnungswirtschaft aufzufangen. Dies gilt insbesondere für niederländische Grenzregionen wie Seeland, Limburg, Groningen und Twente/Achterhoek. Die Suche nach Alternativen veranlasste FLOW/Aedes dazu, über nationale Grenzen hinweg, mögliche Lösungsstrategien zu prüfen. Eine durch TNO vorgenommene Analyse der branchenspezifischen Situation des Arbeitsmarktes in Nordrhein-Westfalen führte zu dem Ergebnis, dass gerade in den Fachgebieten, denen im Falle der niederländischen Wohnungsbaugesellschaften personelle Überhänge bevorstehen, auf nordrhein-westfälischer Seite mittel- bis langfristig ein Fachkräftemangel u.a. in den Bereichen Bautechnik, Buchhaltung und Betriebswirtschaft zu erwarten ist.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Forschungsvorhaben initiiert, um die Umsetzungsmöglichkeiten sowie Anforderungen grenzüberschreitender Arbeitnehmervermittlung von Fachkräften aus den Niederlanden hin zu Unternehmen der Wohnungswirtschaft in Nordrhein-Westfalen zu analysieren. Das Forschungsprojekt wurde 2016 in Auftrag von FLOW und des VdW Rheinland Westfalen von TNO und InWIS durchgeführt und im Rahmen des [INTERREG V A Programms Deutschland-Niederland](#) ermöglicht und von der Europäischen Union (EU) mitfinanziert.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

1) Deutsch-niederländische Zusammenarbeit auf dem Gebiet grenzüberschreitender Arbeitsmobilität

Wohnungsunternehmen in Nordrhein-Westfalen schätzen den Fachkräftemangel derzeit noch nicht in einem Maße als bedrohlich ein, dass sie zukünftig Arbeitnehmer aus den Niederlanden werben müssten. Dennoch wird für die kommenden fünf Jahre ein wachsender Fachkräftemangel erwartet und die Situation kann nach Aussage der deutschen Wohnungsunternehmen Grund bzw. Anlass sein eine Akquise von niederländischen Arbeitnehmern stets ernsthafter in Erwägung zu ziehen. Die im Rahmen der Studie antworten-

den Unternehmen in Nordrhein-Westfalen stehen dieser Zusammenarbeit bzw. einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung ausnahmslos positiv gegenüber.

Wir empfehlen daher die Zusammenarbeit zwischen niederländischen und deutschen Wohnungsunternehmen auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität weiter zu konkretisieren.

2) Matching von Fachkräfteangebot und -nachfrage

Bei den Wohnungsunternehmen in Nordrhein-Westfalen wird ein Fachkräftemangel in technischen Berufen (Bautechnik, Instandhaltung, Bauausführung, Projektentwicklung und Neubau) und in finanz- und betriebswirtschaftlichen Berufen (insbesondere „Finanzierung & Rechnungswesen“) derzeit gesehen bzw. zukünftig erwartet. Das für diese Untersuchung befragte niederländische Fachkräfteangebot umfasst rund 100 Arbeitnehmer. Dieses Angebot stimmt in groben Zügen gut mit der Nachfrage auf Seiten nordrhein-westfälischer Unternehmen überein. Ob auf individuellem Niveau auch die Rede sein kann von einem Matching zwischen Fachkräfteangebot (auf niederländischer Seite) und -nachfrage (in nordrhein-westfälischen Wohnungsunternehmen) ist im Rahmen dieser Untersuchung schwierig einzuschätzen. Für eine zielorientierte Vermittlung empfehlen wir einen näheren Abgleich vorliegender Stellenausschreibungen (NRW) mit den Qualifikationen der interessierten Arbeitnehmer (NL), da die antwortenden NRW-Unternehmen insbesondere Unterschiede in Berufsqualifikationen als ein mögliches Hindernis einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung einschätzen.

Wir empfehlen diesbezüglich, ein spezielles Evaluierungstool (Assessment) zu entwickeln, mithilfe dessen individuelle Matches von niederländischen Arbeitnehmern und deutschen Berufsqualifikationen festgestellt und anerkannt werden können.

3) Zielgruppenspezifische Schulungs- und Weiterbildungskonzepte

Die antwortenden Unternehmen in Nordrhein-Westfalen geben an, dass niederländische Arbeitnehmer, die Interesse an einer Arbeitstätigkeit in Deutschland signalisiert haben, in jedem Fall über a) Sprachkenntnisse, b) branchenspezifisches Wissen und c) eine große Bereitschaft für das Erlernen neuer Dinge verfügen müssen. Nach Meinung der niederländischen Arbeitnehmer, die an der Untersuchung teilgenommen haben, ist deren Sprachkenntnis als angemessen bis gut zu bewerten. Sie kommen aus dem Sektor der Wohnungswirtschaft, wissen was die Branche ausmacht und sind bereit an einer zusätzlichen Schulung teilzunehmen, um den deutschen Ansprüchen zu genügen. Das Angebot an niederländischen Arbeitnehmern scheint damit in den wesentlichen Anforderungen angemessen bis gut zu der Nachfrage in nordrhein-westfälischen Wohnungsunternehmen zu passen.

Wir empfehlen, die im Rahmen der Untersuchungen beobachtete, große Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen unter interessierten niederländischen Arbeitnehmern zu nutzen, um 1) die Sprachkenntnis, im Hinblick auf vorhandenes und notwendiges branchenspezifisches Vokabular zu testen, aufzufrischen und zu verstärken und 2) ein Einarbeitungsprogramm zu entwerfen, durch das interessierte niederländische Arbeitnehmer erfahren, wie die deutsche Wohnungsbranche strukturiert ist und funktioniert, welche wesentlichen Gesetze, Normen und Werte relevant sind und worin die größten Unterschiede zwischen der Branche in den Niederlanden und in Deutschland liegen. Um einen ersten Eindruck im Hinblick auf Inhalte, Struktur und Kosten eines solchen Einarbeitungsprogrammes zu erhalten, wurden von Seiten des Europäischen Bildungszentrums der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ) Eckdaten zu denkbaren Schulungen oder Weiterbildungsangeboten zwecks Qualifikation von niederländischen Fachkräften für eine Tätigkeit innerhalb der deutschen Wohnungswirtschaft genannt (siehe Kapitel 8).

4) Praxisorientiertes Informationsangebot

Unternehmen in Nordrhein-Westfalen nennen – neben den möglichen Unterschieden in der Anerkennung von Berufsqualifikationen – Unterschiede im Sozialversicherungssystem oder Steuer- und Arbeitsrecht als wichtigste Problemgebiete für grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung. Ob diese Unterschiede als solches schon das Problem entscheidend definieren oder die Undeutlichkeit und Unsicherheit über die präzisen (rechtlichen) Konsequenzen von grenzüberschreitender Arbeitsmobilität, ist fraglich. Die Unterschiede und Übereinstimmungen zwischen den steuerlichen und arbeitsrechtlichen Systemen in Deutschland und den Niederlanden sind vielfach erforscht und es liegen auch entsprechende Informationen vor. Diese Information ist umfangreich, komplex und in den meisten Fällen nicht passgenau (d.h. zielgenau auf die Branche zutreffend).

Angesichts des Potenzials des Fachkräfteangebots in niederländischen Wohnungsunternehmen für Unternehmen in Nordrhein-Westfalen erachten wir es als sinnvoll und auch empfehlenswert zu untersuchen, wie die Masse an Informationen auf eine klare und verständliche Weise und passgenau an die Arbeitnehmer und Arbeitgeber herangetragen werden kann. Dazu könnte angeknüpft werden an laufende Initiativen von u.a. FNV in den Niederlanden, die an einem kurzen Aufklärungsprogramm für Grenzarbeiter arbeiten. Arbeitnehmer älter als 50 Jahre oder alleinstehende Männer erhalten in diesem Programm bspw. keine Informationen zu Regelungen zu Elternzeit oder Schwangerschaft, sondern passgenaue Angebote.

5) Bewusster Umgang mit möglichem „Brain Drain“

Niederländische Arbeitnehmer mit einem erklärten Interesse an einer Tätigkeit für deutsche Wohnungsunternehmen, zeigen dieses vorwiegend aus positivem Antrieb (pull-Faktoren). Dies erscheint ein guter Nährboden zu sein für erfolgreiche grenzüberschrei-

tende Arbeitsmarkttransaktionen. Offen bleibt die Frage, ob die Arbeitnehmer, die interessiert an einem „Deutschen Abenteuer“ sind, nun nicht genau das Klientel formen, das niederländischen Wohnungsunternehmen selbst gerne behalten wollen (weil auch dies Engpassberufe sind).

Empfohlen wird, sich dieses möglichen „Brain-Drains“ bewusst zu sein, aber nicht zu „selektieren“. Möglichkeiten für grenzüberschreitende Arbeitsmobilität müssen breit aufgestellt werden und jeder interessierte Arbeitnehmer soll die gleiche Chance erhalten, von dieser bestehenden Möglichkeit Gebrauch zu machen. Damit wird auch verhindert, dass diese Form von Arbeitsmobilität und die damit zusammenhängenden Initiativen ein schlechtes Image bekommen und es erhöht die Chance auf positive Erfahrungen mit grenzüberschreitender Arbeitsmobilität. Es liegt natürlich auf der Hand, niederländische Arbeitnehmer, die in Aufgabenbereichen tätig sind, die eventuell in der Zukunft wegfallen, auch aktiv hinzuweisen auf die Möglichkeiten von grenzüberschreitender Arbeitsmobilität.

6) Grenznahe Pendeln zur Überbrückung praktischer Bedenken

Was niederländischen Arbeitnehmern vor allem – nach eigener Meinung – noch im Weg steht bei der Realisierung ihres Wunsches in Deutschland zu arbeiten sind „praktische Bedenken“; Wohneigentum mit einer Hypothek, das nicht kurzfristig verkauft werden kann, ein Partner der in den Niederlanden arbeitet und auch dort bleiben möchte oder eigene Kinder, die in den Niederlanden zur Schule gehen. Diese „Bedenken“ passen übrigens zur Feststellung, dass niederländische Arbeitnehmer in der Mehrheit eher eine Kombination von Arbeiten in den Niederlanden und Deutschland, verbunden mit Pendelaktivitäten wählen würden, anstatt vollständig umziehen. Die niederländischen Arbeitnehmer geben an, ein Pendeln bis zwischen 1,5 und 2 Stunden insgesamt pro Tag in Kauf nehmen zu wollen. Zum Pendeln bietet sich die direkte Grenzregion an. Unternehmen aus Mönchengladbach und Moers signalisieren bereits jetzt Probleme bei der Fachkräftebesetzung. Auch ein Unternehmen in Bocholt, ebenfalls an der Grenze ansässig, kann bei diesen Experimenten einbezogen werden, da auch hier zukünftig Mangelsituationen erwartet werden.

Wir empfehlen, in erster Linie nach Matches zu schauen zwischen niederländischen Arbeitnehmern, die entlang der Grenze wohnen, mit Unternehmen die innerhalb von bspw. einem Radius von 100km (einfacher Weg) ansässig sind, sodass Pendeln gut möglich ist. Gestartet werden kann mit Unternehmen entlang der Grenze in bspw. Mönchengladbach, Moers und eventuell auch Bocholt, die einen Fachkräftemangel andeuten.

Untersuchungsdesign

TNO und InWIS haben das vorliegende Forschungsvorhaben in vier Schritten durchgeführt:

- 1) Deskresearch und Interviews zum Status Quo im Hinblick auf grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung sowohl in Bezug auf Pendler als auch vollständige Arbeitsmigration von den Niederlanden nach Deutschland und zur Erfassung von Fragen, Unsicherheiten und Hindernissen grenzüberschreitenden Arbeitens, beispielsweise betreffend rechtlichen oder finanziellen Fragestellungen, Unterschieden im Sozialversicherungssystem oder ähnlichem.
- 2) Online-Erhebung unter 179 niederländischen Arbeitnehmern, die in der Arbeitsmarktuntersuchung Wohnungsunternehmen 2016 angegeben interessiert zu sein an einer beruflichen Zukunft bei Wohnungsunternehmen in Nordrhein-Westfalen. Von den 179 Arbeitnehmern füllten 99 den Fragebogen online im September 2016 aus. Das Fragenset beinhaltete Fragen zu Qualifikation und Motivation, Erfahrungen, Wünschen und Ambitionen.
- 3) Online-Erhebung unter rd. 420 Wohnungsunternehmen in Nordrhein-Westfalen im Sommer 2016. Nahezu 40 Unternehmen nahmen an der Befragung teil und übermittelten sowohl quantitative als auch qualitative Einschätzungen zum Fachkräftemangel. Auch die allgemeine Haltung gegenüber einer Beschäftigung niederländischer Arbeitnehmer und damit verbundener Chancen und Risiken wurde thematisiert.
- 4) Analyse (in Grundzügen) des Matching von Fachkräftenachfrage in Nordrhein-Westfalen und Fachkräfteangebot in den Niederlanden.

4 Grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung von den Niederlanden nach Deutschland

4.1 Die Branche der Wohnungswirtschaft in Deutschland

Die Wohnungswirtschaft ist eine vielfältige Branche, die sich durch die Errichtung und Vermarktung sowie Erhaltung von Immobilien und Wohnungen zu einem bedeutsamen Wirtschaftszweig Deutschlands etabliert hat. Das Produkt Wohnung ist ein immobiles Wirtschaftsgut, welches gekauft, verkauft oder gemietet, allerdings nicht etwa in andere regionale Märkte überführt werden kann. Die Akteure der Wohnungswirtschaft sind infolgedessen an die jeweilige (Wohnungs-)Marktlage gebunden. Nicht zuletzt die Entwicklungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Wohnungen wiederholt zum Spekulationsobjekt werden können. Die Erstellung, Bewirtschaftung, Betreuung, Modernisierung und der Handel als Kernaufgaben der Wohnungsunternehmen, unterliegen damit starken externen Einflüssen.

4.1.1 Bundesweite Betrachtung des Grundstücks- und Wohnungswesens

In Deutschland zählte das Grundstücks- und Wohnungswesen im Berichtsjahr 2014 insgesamt rd. 258.000 Unternehmen, die immobilienwirtschaftliche Leistungen im engen Sinn anbieten. Mehr als drei Viertel (80,1 Prozent) erwirtschaftete einen Jahresumsatz von weniger als 250.000 Euro. Dominiert wird die Branche von Unternehmen, die schwerpunktmäßig in der Vermietung und Verpachtung von eigenen oder geleasten Immobilien tätig sind (78 Prozent). Diese konnten im Berichtsjahr 2014 einen Umsatz von fast 97,8 Milliarden Euro verzeichnen, mit einem Anteil von 74,1 Prozent am Gesamtumsatz der Branche. Auch sind es vorrangig Einzelunternehmen (47,2 Prozent), die sich, gefolgt von Personengesellschaften (34,5 Prozent), als zentraler Faktor des Wirtschaftsbereiches herausstellen.¹

Diese Hinweise zeigen, dass sich das Produkt Wohnung sehr stark differenzieren lässt und es „die“ Wohnungswirtschaft im engeren Sinn nicht gibt. Neben den einzelnen Rechtsformen (z.B. AG, GmbH, eG) werden daher aufgrund der jeweiligen Eigentümerstrukturen Klassifizierungen von Wohnungsunternehmen vorgenommen (vgl. Abbildung 4.1). So befindet sich ein großer Teil der Wohnungen in Deutschland in der Hand privater „Amateurvermieter“. Diese Privatpersonen, die zur Kapitalanlage einzelne Wohnungen oder Mehrfamilienhäuser besitzen und bewirtschaften, stellen mit rd. 15 Millionen Wohnungen (64 Prozent aller Mietwohnungen bzw. 37 Prozent des gesamten Wohnungsbestands) die größte Gruppe unter den Anbietern von Wohnraum dar. Des Weiteren werden rd. 17,3 Millionen Wohnungen in Deutschland von Eigentümern selbst bewohnt.² Im Jahr 2014 arbeiteten 614.919 Personen im Grundstücks- und Wohnungswesen; darunter waren in 97,7 Prozent der Unternehmen bis zu neun Personen beschäftigt. Fast zwei Drittel (67,1 Pro-

¹ Zahlen nach der Strukturhebung im Dienstleistungsbereich Grundstücks- und Wohnungswesen 2014.

² GdW 2015: 22

zent) ist dabei mit der Vermietung und Verpachtung von eigenen oder geleasteten Immobilien be-
traut. Somit prägen überwiegend kleine Unternehmen das deutsche Grundstücks- und Woh-
nungswesen.³

Die professionelle Wohnungswirtschaft gliedert sich in Wohnungsunternehmen der öffentlichen
Hand (z.B. kommunalen Wohnungsunternehmen), privatwirtschaftliche Wohnungsunternehmen
(z.B. Private-Equity-Gesellschaften) und Genossenschaften. Die Anbieter unterscheiden sich in-
nerhalb der Gruppe der Wohnungsunternehmen oftmals danach, ob und inwiefern das unterneh-
merische Selbstverständnis des Wohnungsunternehmens im Vordergrund steht. Zwei idealtypi-
sche Grundprinzipien, mit denen jeweils eine ebenso idealtypisch zu verstehende Unternehmens-
form in Zusammenhang gesehen wird, haben sich im Laufe der historischen Entwicklung der deut-
schen Wohnungswirtschaft etabliert: Die sogenannten „freien“ Wohnungsunternehmen auf der
einen und ehemals „gemeinnützige“ Wohnungsunternehmen auf der anderen Seite.⁴

Freie Wohnungsunternehmen sind privatwirtschaftlich organisierte und voll steuerpflichtige Organi-
sationen, die traditionsbedingt primär erwerbswirtschaftliche Motive verfolgen. Das Tagesgeschäft
konzentriert sich weniger auf den Bau und die Bewirtschaftung von Wohnungen im eigenen Be-
stand, sondern vielmehr auf die Wohnungsproduktion für den Verkauf an Dritte. Gewinnerzielung
und Rentabilitätsmaximierung haben sich als zentrale Unternehmensziele herauskristallisiert, da
diese Unternehmenssparte seit jeher unter den Bedingungen einer freien Wohnungsmarktwirt-
schaft agiert.⁵ Die rd. 1.600 Mitgliedsunternehmen des **Bundesverbands Freier Immobilien- und
Wohnungsunternehmen (BFW)** verwalten und bewirtschaften in 2015 einen Wohnungsbestand
von rd. 3,1 Millionen Wohnungen. Dies entspricht einem Anteil von 14 Prozent des gesamten Be-
standes an Mietwohnungen in Deutschland. Hinzu kommen ca. 38 Millionen Quadratmeter Nutz-
fläche, die für Büros, Einkaufszentren, Hotels und Gastronomiebetriebe sowie logistische Dienst-
leistungen genutzt werden. Die BFW-Mitgliedsunternehmen sind zumeist mittelständisch geprägt
und regional stark verankert.⁶

Der eher erwerbswirtschaftlich orientierten Mitgliederstruktur des BFW stehen die angeschlosse-
nen Unternehmen des **Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen
(GdW)** gegenüber, denen zum größten Teil die ehemals gemeinnützigen Wohnungsunternehmen
angehören sowie in den alten Bundesländern die aus DDR-Betrieben hervorgegangenen Unter-
nehmen. Im Jahr 2015 waren dem Verband laut GdW Jahresstatistik rd. 2.800 Mitgliedsunterneh-
men angeschlossen, welche zusammengenommen einen Wohnungsbestand von ca. 5,8 Millionen
Wohneinheiten repräsentieren. Dies entspricht einem Anteil von ca. 30 Prozent des vermieteten
Wohnungsbestandes in Deutschland. Deutschlandweit stellt am Stichtag 31.12.2015 die Sparte
der Wohnungsgenossenschaften mit einem Anteil von ca. 65 Prozent (1.771 Unternehmen) an

³ Zahlen nach der Strukturserhebung im Dienstleistungsbereich Grundstücks- und Wohnungswesen 2014.

⁴ InWIS 2015a: 9

⁵ InWIS 2015a: 9ff.

⁶ Zahlen nach der BFW Konjunkturumfrage 2015.

allen Verbandsmitgliedern quantitativ die größte Gruppe dar. Die zweitgrößte Gruppe innerhalb der GdW-Mitgliedsunternehmen bilden kommunale Wohnungsunternehmen. Hier liegt das Eigentum bzw. die Mehrheitsbeteiligung in der Hand von Gemeinden und Gemeindeverbänden, dessen vorrangige Aufgabe in der Vergangenheit darin lag, die Wohnraumversorgung sozial Schwacher sowie Angehöriger sogenannter Problemgruppen sicherzustellen. Kirchliche und industrieverbundene Wohnungsunternehmen bilden neben den dominierenden Akteursgruppen eine weitere Sparte, deren Bedeutung in Deutschland allerdings deutlich abnimmt.⁷

Abbildung 4.1: Anbieterstruktur auf dem deutschen Wohnungsmarkt (nach Zensus 2011)



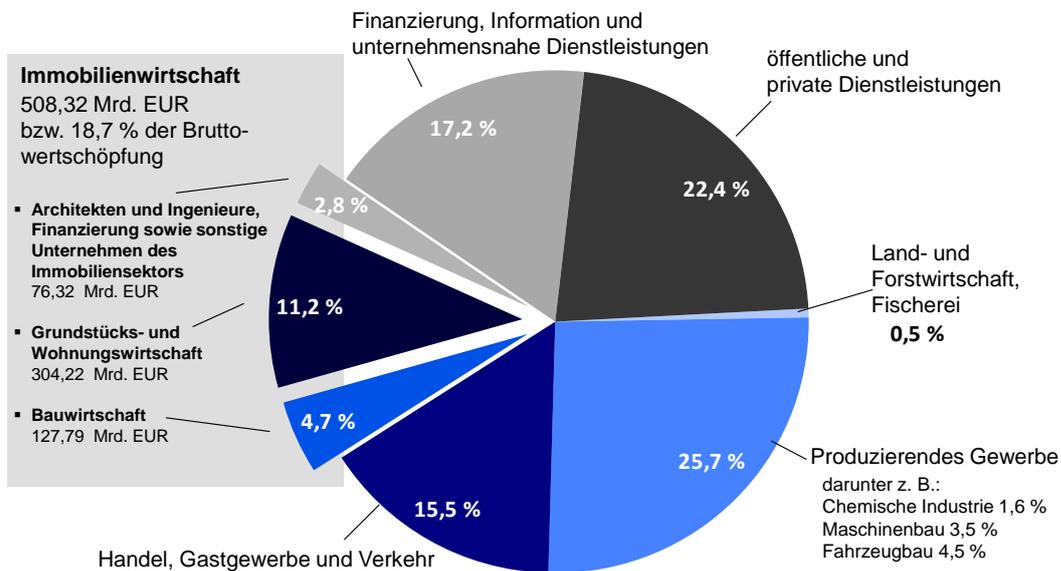
Quelle: GdW 2016

Betrachtet man die Immobilienwirtschaft in weiterer Abgrenzung einschließlich Bauwirtschaft, Finanzierung, Architekten und Ingenieure sowie sonstige Unternehmen des Immobiliensektors, so stellt sie insgesamt mit einem Anteil von nicht ganz einem Fünftel an der gesamten Bruttowertschöpfung der Volkswirtschaft (486,1 Milliarden Euro; Stand 2014) eine der größten und wichtigsten Branchen in Deutschland dar. Das Grundstücks- und Wohnungswesen in der engeren Abgrenzung (Vermittlung, Verwaltung, Handel und Vermietung) erzielte im Berichtsjahr 2014 eine Wertschöpfung von rd. 290 Milliarden Euro, was einem Bruttowertschöpfungsanteil von 11,1 Prozent entspricht.⁸

⁷ Zahlen nach der GdW Jahresstatistik 2015.

⁸ GdW 2015: 20f.

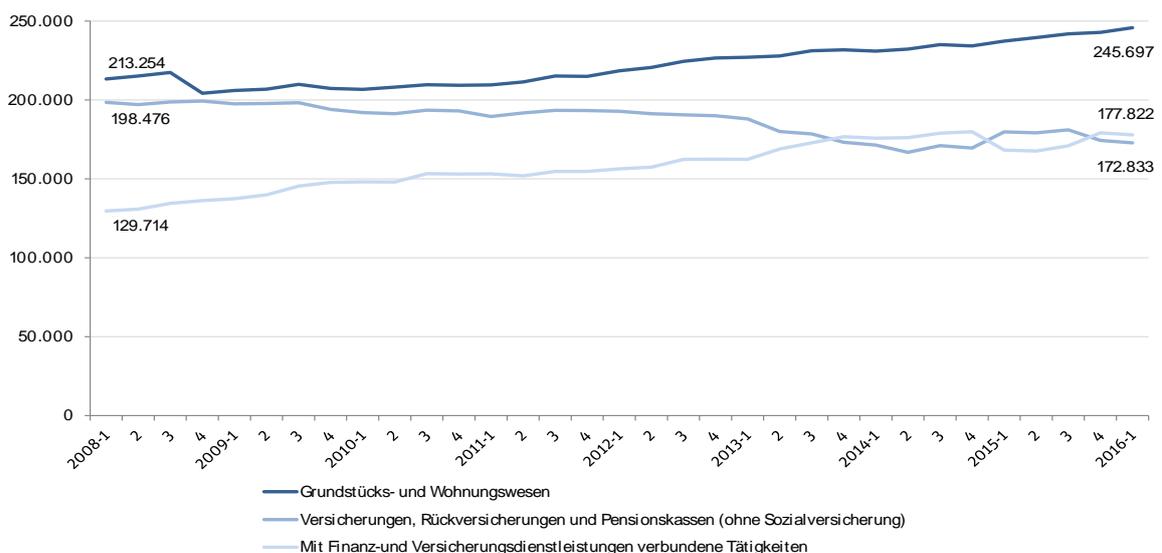
Abbildung 4.2: Bruttowertschöpfung der Immobilienwirtschaft in weiterer Abgrenzung, Anteile 2015 in Prozent



Quelle: GdW 2016

Die Entwicklung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Grundstücks- und Wohnungswesen der letzten Jahre zeigt einen leichten Anstieg in der Branche (vgl. Abbildung 4.3). Zwischen dem ersten Quartal 2009 und dem ersten Quartal 2016 ist ein Zuwachs von insgesamt 19,3 Prozent zu verzeichnen. Am Stichtag 31.03.2016 beträgt der Frauenanteil im Grundstücks- und Wohnungswesen 51 Prozent; die Mehrheit der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten findet sich in der Altersgruppe der 25 bis unter 55 Jährigen wieder.⁹

Abbildung 4.3: Entwicklung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach ausgewählten Wirtschaftsabteilungen der WZ 2008



⁹ Zahlen nach der Statistik zu Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen – Deutschland der Bundesagentur für Arbeit.

Quelle: eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit

4.1.2 Die Wohnungswirtschaft in Nordrhein-Westfalen

Der Wohnungswirtschaft kommt in den einzelnen Regionen Deutschlands ein unterschiedlicher Stellenwert zu. Im Ruhrgebiet hat sich bspw. die professionelle Wohnungswirtschaft zu einem bedeutsamen Wirtschaftszweig etabliert. Aus der historischen Entwicklung der Ruhrgebietsstädte heraus sind noch heute weite Teile der Innenstadtrandbereiche durch klassischen Siedlungsbau aus den Jahrzehnten des Wohnungsnotstands geprägt. Trotz ambitionierter Mieterprivatisierungsprogramme befinden sich nach wie vor zahlreiche dieser Siedlungen und Gebäudebestände im Besitz der professionellen Wohnungswirtschaft. Sie ist daher auch ein wichtiger Faktor für Beschäftigung im Ruhrgebiet. Enorme Beschäftigungspotenziale ergeben sich u.a. vor dem Hintergrund der in den vergangenen Jahren massiv angelaufenen energetischen Modernisierung der Wohnungsbestände.¹⁰ Allein die elf kommunalen und kommunalnahen Wohnungsunternehmen des Ruhrgebietskerns, die sich zu der Kooperation „WIR – Wohnen im Revier“ zusammenschlossen haben, modernisieren pro Jahr etwa 2.800 Wohnungen energetisch mit einem Investitionsvolumen von rd. 144 Millionen Euro und sichern damit nachhaltig rd. 2.000 Arbeitsplätze im lokalen Handwerk und der regionalen Bauwirtschaft.¹¹

Einen Überblick über die Branche der Wohnungswirtschaft auf Bundesebene liefert die jährliche Mitgliederstatistik des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen (GdW). Die strukturellen und konjunkturellen Kennzahlen heruntergebrochen auf die Mitgliedsunternehmen des **Verbands der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen e.V. (VdW Rheinland Westfalen)** lassen Aussagen über die Situation der nordrhein-westfälischen Wohnungswirtschaft zu. Es wurden dabei jene Unternehmen aus der Betrachtung ausgeschlossen, die neben Nordrhein-Westfalen auch auf überregionaler Ebene agieren.

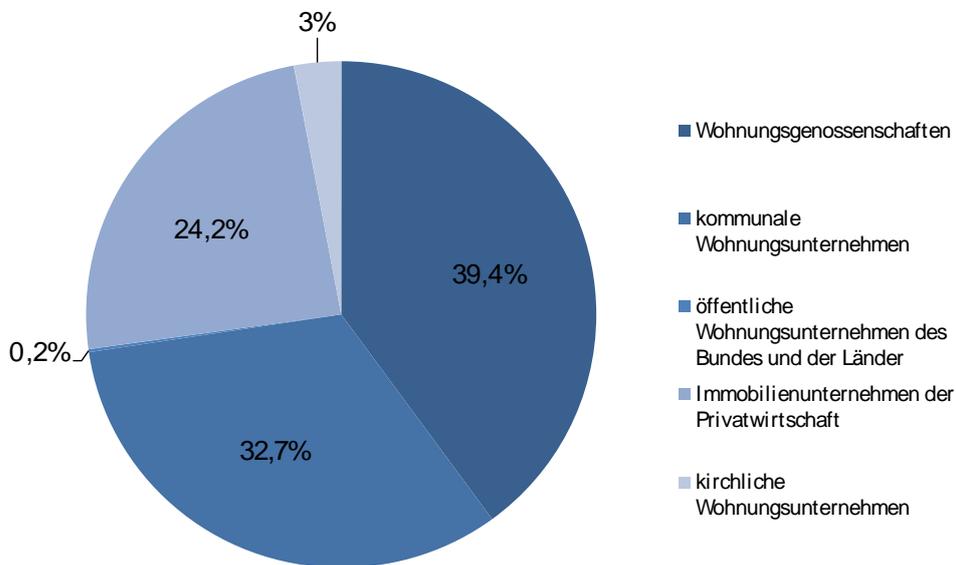
Im Berichtsjahr 2015 waren 474 Wohnungsunternehmen dem VdW Rheinland Westfalen angeschlossen. Davon nahmen 391 Mitgliedsunternehmen mit Sitz in NRW an der Jahresumfrage des VdW Rheinland Westfalen teil. In den befragten Unternehmen waren im Jahr 2015 9.849 Personen tätig (ohne Geschäftsführer/innen und Vorstandsmitglieder). Davon war rd. ein Viertel in Teilzeit beschäftigt. Der nordrhein-westfälische Markt wird dabei von Wohnungsgenossenschaften sowie kommunalen Wohnungsunternehmen dominiert, mit einem Anteil von 39,4 Prozent bzw. 32,7 Prozent respektive (vgl. Abbildung 4.4).¹²

¹⁰ InWIS 2015a: 13

¹¹ WIR 2012: 16f.

¹² Zahlen nach der Jahresstatistik 2015 des VdW Rheinland-Westfalen.

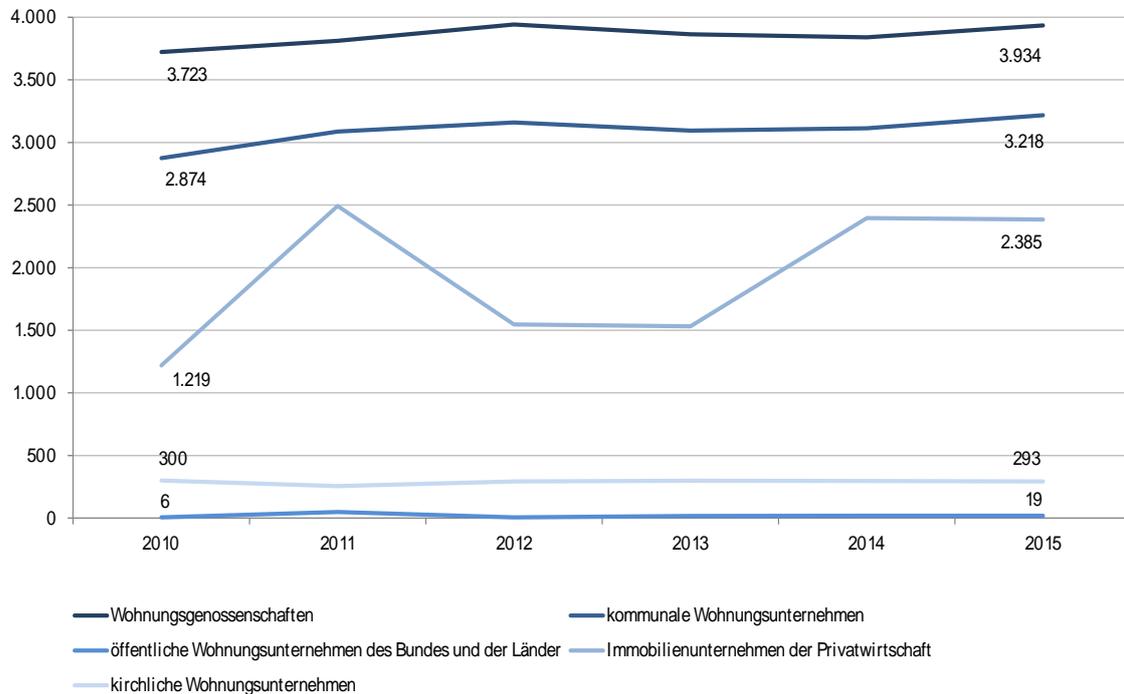
Abbildung 4.4: Anzahl der VdW-Wohnungsunternehmen in NRW in 2015, differenziert nach Unternehmenssparte - relativ



Quelle: eigene Darstellung, VdW Rheinland Westfalen

Die Entwicklung der Beschäftigten (ohne GF/V) in den Wohnungsunternehmen in NRW zeigt ein – über die verschiedenen Unternehmenssparten verteilt – differenziertes Bild. Die kommunalen Wohnungsunternehmen und Genossenschaften zählen zu den mitarbeiterstärksten Unternehmen der Branche in der Region und verzeichnen seit 2010 einen leichten Anstieg in der Beschäftigungszahl. Nahezu verdoppelt hat sich in den letzten fünf Jahren die Anzahl der Beschäftigten in Immobilienunternehmen der Privatwirtschaft. Die Sparte der öffentlichen und kirchlichen Wohnungsunternehmen ist – bezogen auf die Mitarbeiterzahl – durch eher kleine und mittlere Unternehmen geprägt.

Abbildung 4.5: Entwicklung der Beschäftigten (ohne GF/V) in VdW-Wohnungsunternehmen in NRW, differenziert nach Unternehmenssparte

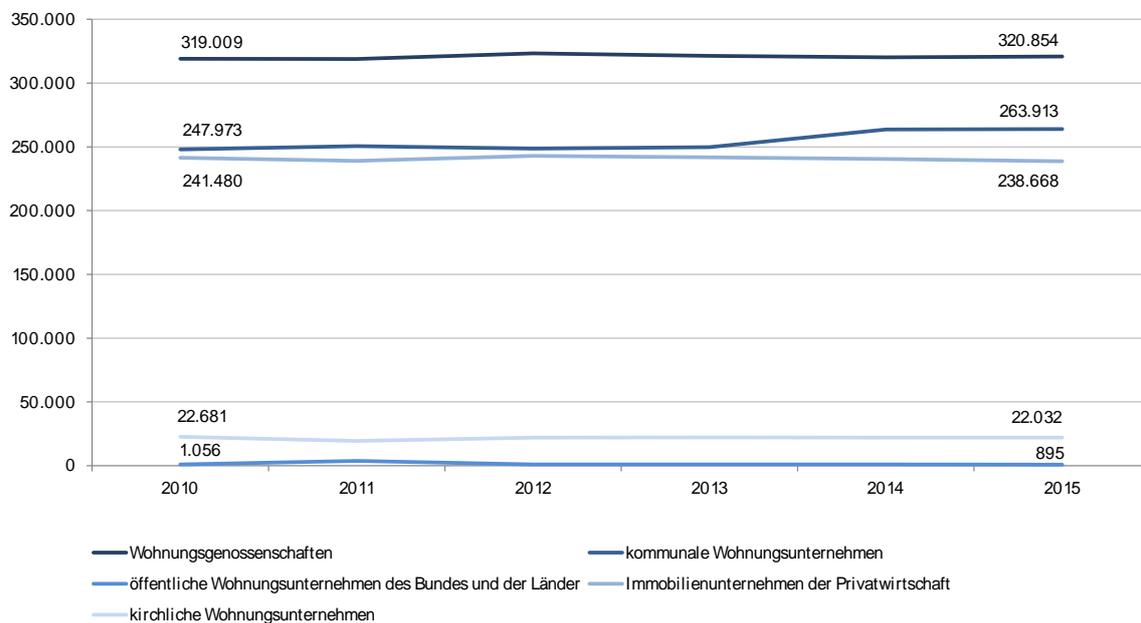


Quelle: eigene Darstellung, VdW Rheinland Westfalen

Im Berichtsjahr 2015 bewirtschaften und verwalten die befragten Wohnungsunternehmen des VdW Rheinland Westfalen 846.362 Wohnungen im eigenen Bestand in NRW; davon entfallen rd. 84 Prozent auf das Segment der Mietwohnungen. Den größten Anteil am Gesamtbestand der befragten Unternehmen in NRW weisen die Wohnungsgenossenschaften (38 Prozent), gefolgt von kommunalen Wohnungsunternehmen (31 Prozent) und Immobilienunternehmen der Privatwirtschaft (28 Prozent), auf. Betrachtet man den Zeitraum der letzten fünf Jahre fällt auf, dass kommunale Wohnungsunternehmen ihren Bestand um 0,06 Prozent leicht angehoben haben, während öffentliche Wohnungsunternehmen einen Rückgang von -0,15 Prozent aufweisen.¹³

¹³ Zahlen nach der Jahresstatistik 2015 des VdW Rheinland-Westfalen.

Abbildung 4.6: Entwicklung der eigenen Bestände von VdW-Wohnungsunternehmen in NRW, differenziert nach Unternehmenssparte



Quelle: eigene Darstellung, VdW Rheinland Westfalen

Im Berichtsjahr 2015 hat der VdW Rheinland Westfalen ein Branchenbarometer in seine Mitgliederbefragung integriert. Die befragten Unternehmen konnten Aussagen zu allgemeinen **Unternehmenstrends** sowie der Geschäftslage und -entwicklung ihres Unternehmens treffen. Der Bereich des bezahlbaren Wohnens stellt sich als diejenige strategische Herausforderung für die zukünftige Entwicklung von Wohnungsunternehmen heraus, der eine sehr wichtige Bedeutung beigemessen wird. Des Weiteren sind die Bestandsentwicklung und betriebswirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens, Bau- und Modernisierungskosten, die demographische Entwicklung sowie die Bereitstellung barrierearmen Wohnraums und energetische Modernisierungen Themen, die als wichtig und relevant erachtet werden. Als weniger wichtig und eher untergeordnete Herausforderung stufen die befragten Unternehmen den Rückbau und Abriss zur Leerstands-beseitigung sowie generell das Thema Leerstand ein.¹⁴ Die gegenwärtige **Geschäftslage** wird im Durchschnitt als „gut“ eingeschätzt. In den nächsten zwei bis drei Jahren erwarten die befragten Unternehmen eine gleichbleibende Entwicklung. Nach Einschätzung wird die Investitionstätigkeit mit Blick auf den Neubausektor in den kommenden Jahren leicht zunehmen und im Bereich des Bestands gleichbleiben.¹⁵

¹⁴ Zahlen nach der Jahresstatistik 2015 des VdW Rheinland-Westfalen.

¹⁵ Zahlen nach der Jahresstatistik 2015 des VdW Rheinland-Westfalen.

4.2 Grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung von den Niederlanden nach Nordrhein-Westfalen

Laut Artikel 15, Absatz (2) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist es jedem EU-Bürger frei gestattet zu entscheiden, in welchem Land der Europäischen Union er arbeiten und wohnen möchte. Diese so genannte Arbeitnehmer- und Niederlassungsfreizügigkeit eröffnet allen Erwerbspersonen Zugang zu mehreren Arbeitsmärkten in der EU, was sich nicht allein im Migrationsverhalten innerhalb der Mitgliedstaaten äußert, sondern auch in der Anzahl täglicher Grenzpendler. Zum Zwecke dieser Untersuchung wird im Folgenden die grenzüberschreitenden Pendlerbewegungen sowie Erwerbsmigration von den Niederlanden nach Nordrhein-Westfalen näher betrachtet und es wird eine Einschätzung zur Fachkräftesituation der Wohnungswirtschaft in NRW gegeben. Im Anschluss werden die Ergebnisse einer eigens durchgeführten Unternehmensumfrage präsentiert.

4.2.1 Grenzpendler und Erwerbsmigration

Laut einer Studie über den Arbeitsmarkt in den Grenzregionen der Niederlande und Nordrhein-Westfalen, durchgeführt vom Statistischen Amt der Niederlande (CBS) in Zusammenarbeit mit IT.NRW, pendelten im Jahr 2012 rd. 9.400 Erwerbstätige von den Niederlanden nach Nordrhein-Westfalen. 54 Prozent davon besaßen die niederländische Staatsbürgerschaft und 43 Prozent waren Deutsche. Die restlichen 3 Prozent fielen auf Pendler mit einer anderen Staatsangehörigkeit. In entgegengesetzter Richtung – von Nordrhein-Westfalen in die Niederlande – wurden im gleichen Zeitraum rd. 23.500 Pendler erfasst. Dieser Unterschied um das 2,5-fache kann nach Einschätzung von Experten auf eine höhere Flexibilität des niederländischen Arbeitsmarktes sowie auf günstigere Wohnbedingungen in Deutschland zurückzuführen sein, weshalb viele deutsche Arbeitnehmer eher Pendeln als einen Umzug ins Nachbarland in Betracht ziehen. Hinzu kommt, dass 40 Prozent der Grenzpendler in die Niederlande Niederländer sind, die ihren Wohnsitz in Nordrhein-Westfalen haben.¹⁶

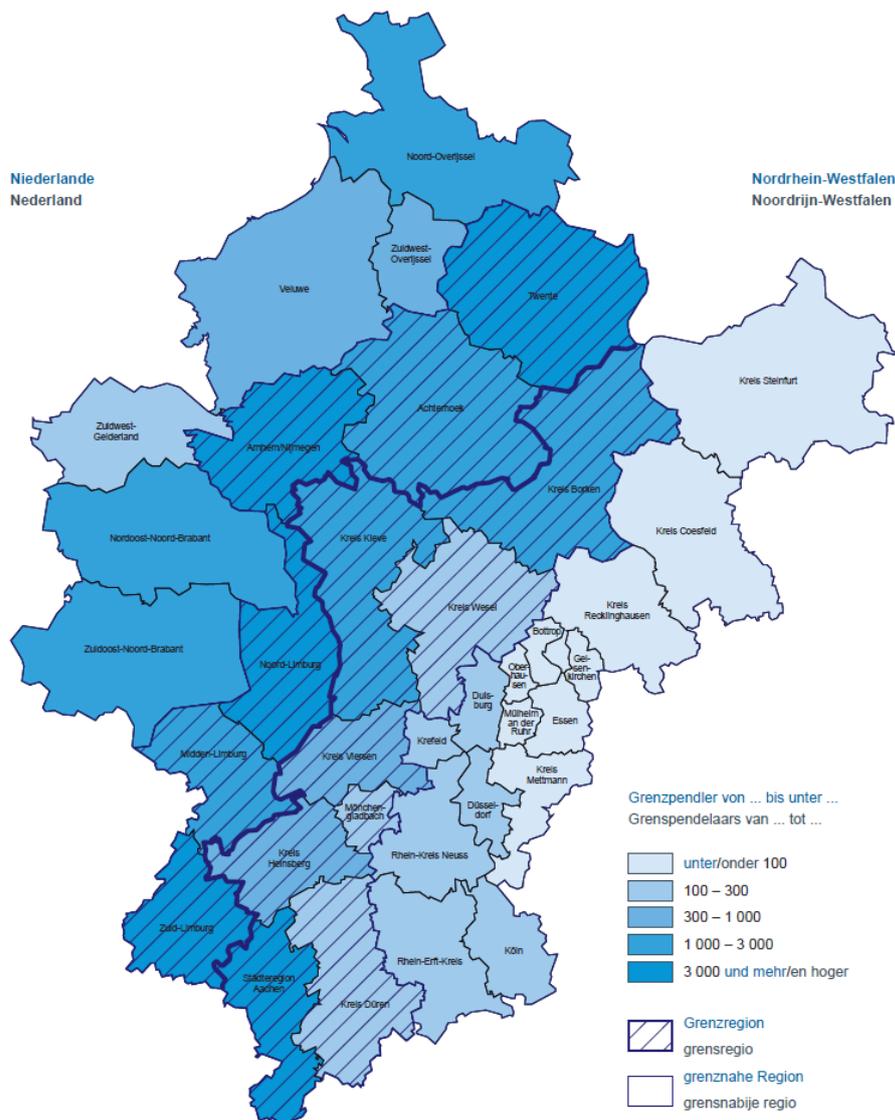
Das **Pendlerverhalten** divergiert in Hinblick auf die Distanz zur deutsch-niederländischen Grenze bzw. unter Betrachtung der Reisezeit zum Arbeitsort, welcher entweder in einer Grenzregion, grenznahen Region oder im übrigen Nordrhein-Westfalen liegt (s. Infobox 1 und Abbildung 4.7 für eine nähere Definition und Abgrenzung). Die Mehrheit der niederländischen Grenzpendler (82 Prozent) arbeitet unmittelbar entlang der Grenze. Nur ein geringer Teil war 2012 in einer grenznahen Region bzw. in den übrigen Teilen von Nordrhein-Westfalen beschäftigt (14 Prozent bzw. 4 Prozent respektive).¹⁷ In Zahlen gefasst hatten rd. 7.800 Erwerbstätige aus den Niederlanden ihren Arbeitsort in einer Grenzregion und 1.300 Grenzpendler in den grenznahen Regionen in NRW. Die stärksten Pendlerströme aus den Niederlanden in die Grenzregion Nordrhein-Westfalens wur-

¹⁶ CBS/IT.NRW 2015: 62, 67

¹⁷ CBS/IT.NRW 2015: 63

den in der Städtereion Aachen (rd. 3.500 Grenzpendler) sowie in den Kreisen Kleve und Borken (rd. 1.300 bzw. 1.200 Grenzpendler respektive) erfasst. In den grenznahen Regionen wiesen die Städte Düsseldorf und Köln mit rd. 300 bzw. 200 Beschäftigten aus den Niederlanden sowie der Rhein-Kreis-Neuss (rd. 100 Grenzpendler) den größten Anteil am Pendlerstrom auf.¹⁸

Abbildung 4.7: Grenzpendler nach Arbeitsort in den Grenzregionen und grenznahen Regionen



Quelle: CBS/IT.NRW 2015

Aussagen über diejenigen Wirtschaftszweige, in denen Niederländer in Nordrhein-Westfalen arbeiten, sind nur begrenzt möglich. Im Allgemeinen ist die Mehrheit der niederländischen Erwerbstätigen, die in den Niederlanden wohnen und in Deutschland arbeiten, in den Branchen „Industrie und Mineralien“ (u.a. die Maschinen- und Metallbauindustrie, die Lebensmittelindustrie sowie die Gewinnung, Produktion und Distribution von Elektrizität, Erdgas, Strom und Mineralien) und „nicht-

¹⁸ CBS/IT.NRW 2015: 66

kommerzielle Dienstleistungen“ (u.a. die öffentliche Verwaltung sowie das Bildungs- und das Gesundheitswesen) beschäftigt.¹⁹

Neben Grenzpendlern existiert eine Gruppe von Arbeitnehmern aus den Niederlanden, die ihren Wohnsitz permanent in eine Grenzregion oder grenznahe Region in Nordrhein-Westfalen verlegen. Die meisten **Arbeitsmigranten** arbeiten eher in Regionen außerhalb der unmittelbaren Grenzregion. Die Anzahl niederländischer Arbeitsmigranten, die in einer deutschen Grenzregion arbeiten, ist nur unwesentlich größer als die Gesamtzahl der Niederländer, die täglich pendeln. Auch hier ist der größte Teil der niederländischen Arbeitsmigranten – ähnlich wie bei den täglichen Grenzpendlern – in den Branchen „Industrie und Mineralien“ sowie „nicht-kommerzielle Dienstleistungen“ tätig.²⁰

Infobox 1

Grenzpendler

Als Grenzpendler oder Grenzgänger werden Personen bezeichnet, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehren.

Grenzregion

Als Grenzregion werden jene Kreise definiert, die unmittelbar an der deutsch-niederländischen Grenze liegen bzw. grenznah sind.

Grenznahe Region

Eine grenznahe Region liegt nicht unmittelbar in Grenznähe, nimmt aber dennoch eine gewisse Bedeutung für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt der Grenzregion ein.

Quellen: CBS/IT.NRW, VERORDNUNG (EG) Nr. 883/2004

4.2.2 Wichtige Akteure und Instrumente

Auf europäischer Ebene existieren zwei Netzwerke, die sich für die Förderung einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung zwischen EU-Staaten einsetzen: EURES und EUREGIO. Das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität **EURES** (European Employment Services) ist ein 1993 gegründetes Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EWR-Mitgliedsstaaten und anderen Partnerorganisationen. Die wesentliche Aufgabe des EURES-Netzes ist es, Informationen, Beratung und Vermittlung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Interessierte bereitzustellen, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten. Eine besonders wichtige Rolle spielt EURES in Grenzregionen, d.h. in Gebieten, in denen große grenzüberschreitende Pendlerströme zu finden sind. Für Grenzpendler entstehen oftmals aufgrund der unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten rechtliche, verwaltungstechnische oder steuerliche Mobilitätshindernisse. Die grenzüberschreitenden Partnerschaften

¹⁹ Weterings/van Gessel-Dabekaussen 2015: 24

²⁰ Weterings/van Gessel-Dabekaussen 2015: 27ff.

ten setzen sich aus den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Berufsbildungsdiensten, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, sowie lokalen Behörden und Einrichtungen zusammen und fungieren als Vermittlungsstellen zwischen den Interessen der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Verwaltungen.²¹

Die **EUREGIO** setzt sich für die Mobilität von Arbeitskräften durch die Beratung von Bürgern und die Identifizierung und Behebung von Hindernissen ein. Diese Mobilitätshemmnisse können bspw. durch Abweichungen im Sozialversicherungssystem oder durch Unterschiedlichkeiten im Steuer- und Arbeitsrecht hervorgerufen werden. Ein weiteres Anliegen der EUREGIO ist die Förderung grenzübergreifender Schul- und Ausbildungsabschlüsse und die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Diese verschiedenen Problemgebiete werden durch die EUREGIO juristisch geprüft und durch ausgearbeitete Lösungsvorschläge sowie Lobbyarbeit aktiv angegangen.²² Zur Etablierung eines grenzübergreifenden Arbeitsmarktes ist es wichtig, das Bewusstsein und Interesse für grenzüberschreitende Arbeit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu stärken sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitnehmergevermittlung weiter auszubauen.

Um dem Ziel der Erschließung grenzüberschreitendem Fachkräftepotenzials ein Stück weit näher zu kommen, wurden auf Initiative der EUREGIO in der Vergangenheit verschiedene Pilotprojekte im Bereich der Arbeitnehmergevermittlung durchgeführt. Aktuell läuft mit einer Laufzeit von ca. 4 Jahren seit 1. Juli 2015 das Projekt „**UNLOCK – Personal über die Grenze!**“. Das Projekt wird durch die EUREGIO im Rahmen des INTERREG V A-Programms Deutschland-Niederland durchgeführt und soll zur Reduzierung der Barrierewirkung der Grenze für Bürger und Institutionen beitragen. Kofinanziert wird das Projekt durch die Europäische Union mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) sowie weiteren lokalen und regionalen Partnern. Ziel des Projekts ist es, Angebot und Nachfrage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt besser zusammenzuführen und das Interesse an grenzüberschreitender Arbeitsmobilität zu wecken, um Fachkräftemangel in klein- und mittelständischen Unternehmen sowie Konjunkturschwankungen in der gesamten Region kompensieren zu können. Dazu ist ein Bündel von Maßnahmen geplant, die sich zum einen auf eine imagefördernde Öffentlichkeitsarbeit konzentrieren und zum anderen den Fokus legen auf eine grenzüberschreitende Verbindung von Vermittlungsinstanzen, -prozessen und -instrumenten. Auf einer Plattform werden lokale und regionale Akteure aus dem Bereich Wirtschaft, Vermittlung und Ausbildung zusammengebracht, um einen intensiven Austausch und gemeinsame Projekte zu forcieren.²³

Konkrete Unterstützung und Beratung für interessierte Arbeitnehmer und Arbeitgeber bietet der **GrenzInfoPunkt EUREGIO**, der als zentrale Anlaufstelle in der Region eine wesentliche Funktion

²¹ <https://ec.europa.eu/eures/public/de/homepage>

²² Euregio 2012: S. 24f.

²³ <https://www.deutschland-niederland.eu/project/unlock/>

innerhalb der grenzüberschreitenden Vermittlung von Personal einnimmt. Den Kern bilden persönliche Beratungsangebote zum Arbeiten, Wohnen und Studieren im Nachbarland. Spezielle Steuer- und Rentensprechstunden werden unter Beteiligung der Finanzämter und Rentenversicherungsträger organisiert, sowie juristische Fragen und Problemstellungen von Arbeitgebern und Erwerbssuchenden erörtert und geklärt. Ergänzend entwickelt der GrenzInfoPunkt EUREGIO Flyer und Broschüren mit den wesentlichen Inhalten und Aspekten, die bei einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung sowohl von Seiten des Arbeitgebers als auch Arbeitnehmers bedacht werden müssen.²⁴ Die **EUREGIO Rhein-Maas-Nord** mit ihrem Grenzinfopunkt in Mönchengladbach richtet sich mit ihren Förderungen und Projekten speziell an Arbeitgeber und -nehmer im Rheinland und in Westfalen sowie an Gemeinden in der angrenzenden Provinz Limburg.

Die EUREGIO hat als weiteres Instrument zur Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes den „**Pakt: Arbeitsmarkt über die Grenze!**“ initiiert, der lokalen und regionalen Akteuren des Arbeitsmarktes eine Plattform bietet. Bereits eine Vielzahl an Gesprächsrunden, Beiträgen und Initiativen zu u.a. Themen wie „Kompatibilität von Abschlüssen“, „Lohnniveaus“, „Transportmöglichkeiten“ oder „Sonstige Hürden“ wurden seit Verabschiedung des Paktes durchgeführt. Speziell für die Branche der Wohnungswirtschaft konnten im Rahmen des Paktes bislang keine gezielten Maßnahmen zur Förderung von grenzüberschreitender Arbeitnehmervermittlung verzeichnet werden. Jedoch können Initiativen in anderen Bereichen wie dem Gesundheitssektor beispielhafte Ideen und Anregungen liefern, wie entlang der Grenze eine Vermittlung von Fachkräften gelingen kann.²⁵

4.3 Fachkräftesituation der Wohnungswirtschaft in Nordrhein-Westfalen

Vor dem Hintergrund der derzeitigen demographischen Entwicklung in Deutschland mit einem prognostizierten Bevölkerungsrückgang auf 68 Millionen Personen im Jahr 2060 ist die **Problematik des Fachkräftemangels** in der aktuellen Debatte zu Personalentwicklungsstrategien angekommen. Laut der neuesten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts wird die Bevölkerung in Deutschland besonders stark im erwerbsfähigen Alter schrumpfen und die Zahl der Menschen im Alter ab 65 Jahren weiter steigen.²⁶ Hinzu kommt, dass seit etwa Mitte der 2000er Jahre die Zahl der Schulabgänger aus den allgemeinbildenden Schulen in Deutschland abnimmt. Gleichzeitig ist ein Trend zu höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen zu beobachten. Die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger ist zwischen 2006 und 2015 um 7,6 Prozent gestiegen, die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgänger hingegen um 22,2 Prozent gesunken. Für die kommenden Jahre bis 2025 wird prognostiziert, dass die Anzahl an nichtstudienberechtigten Schulabgängern, eine der primären Zielgruppen für die duale Berufsausbildung, in

²⁴ <http://www.go-euregio.eu/de>

²⁵ <http://www.paktarbeitsmarktüberdiegrenze.eu/>

²⁶ Statistisches Bundesamt 2015: 15ff.

Westdeutschland um über 90.000 sinken wird. Die sinkenden Schulabgängerzahlen und die zunehmende Studierneigung von jungen Menschen leiten dazu, dass seit einigen Jahren der Bestand an unbesetzten Ausbildungsplätzen steigt und die Unternehmen in Deutschland vor großen Herausforderungen stehen, ihren Fachkräftebedarf auch zukünftig zu sichern.²⁷

Zwei scheinbar widersprüchliche Entwicklungen kennzeichnen die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Deutschland. Auf der einen Seite zeigt sich, dass bereits jetzt viele Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Im Vergleich zum Vorjahr registrierte die Bundesagentur für Arbeit zum Ende des Ausbildungsjahres 2015 rd. zehn Prozent mehr unbesetzte Berufsausbildungsstellen. Auch im Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung 2014 (BIBB-Qualifizierungspanel) gaben 44 Prozent der befragten Unternehmen an, ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen zu können. Dieser Trend scheint sich insbesondere in kleineren und Kleinstbetrieben abzuzeichnen, da größere Unternehmen in der Regel eine größere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb genießen und überdies eher über die notwendigen finanziellen Mittel für zielgruppenorientierte Rekrutierungsmaßnahmen verfügen. Das Image des Ausbildungsberufes und des Unternehmens selbst spielen hier zusätzlich ein.²⁸ Auf der anderen Seite gibt es eine steigende Zahl an jungen Bewerbern, denen der Einstieg in einen Ausbildungsberuf nicht unmittelbar nach dem Schulabgang gelingt. Bundesweit waren zum 30. September 2015 rd. 20.700 unversorgte Bewerber bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern registriert.²⁹ Ursächlich hierfür können wachsende Passungsprobleme sein. Vermehrt wünschen sich Schulabgänger höhere Qualifizierungen bspw. im Handwerk oder möchten ein Studium beginnen. Unternehmen wiederum fehlt es bei Bewerbern an grundlegenden Qualifikationen wie Basisrechenkenntnissen, mangelhafte Rechtschreibfähigkeiten oder fehlende soziale Kompetenz. aufgrund eines Mangels an qualitativ guten Bewerbungen können Stellen nicht besetzt werden.

Nach Aussage von Experten ist ein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland nicht zu beobachten. Bundesweit lassen sich derzeit Fachkräftengpässe in der Gesundheits- und Pflegebranche identifizieren. Nichtsdestotrotz ist das Thema „Fachkräftemangel“ angesichts der demographischen Entwicklung ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Handlungsfeld, das sowohl auf wissenschaftlicher als auch politischer Ebene breit und kontrovers diskutiert wird. Auch wenn ein genereller Fachkräftemangel nicht erkennbar scheint, gibt es in bestimmten Branchen und Berufszweigen temporäre und regional auftretende Fachkräftengpässe, die als Momentaufnahme des Arbeitsmarktes entsprechend dargestellt werden können.³⁰

²⁷ BMBF 2016: 45f.

²⁸ BMBF 2016: 65

²⁹ BMBF 2016: 17

³⁰ Vollmer 2015: 5, 20

4.3.1 Definitive Vorüberlegungen

Da es bisher keine allgemeingültige Definition von Fachkräftemangel gibt, kommt es häufig zu Missverständnissen bei der Interpretation empirischer Ergebnisse. So wird der Begriff „Fachkräftemangel“ teilweise synonym für die Termini „Fachkräfteengpass“, „Fachkräftelücke“ oder „Arbeitskräftemangel“ verwendet. Eine differenzierte Abgrenzung der Begrifflichkeiten erscheint daher erforderlich.

Ein **Arbeitskräftemangel** besteht, wenn der Bedarf an Arbeitskräften quantitativ nicht mehr durch das Angebot an Arbeitskräften gedeckt ist. Als Arbeitskräfte gelten alle erwerbsfähigen Personen – ungeachtet ihrer Qualifikation. Fachkräfte hingegen zeichnen sich dadurch aus, dass sie über eine anerkannte akademische Ausbildung oder eine anerkannte Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren verfügen. Sie sind als eine Teilgruppe der Arbeitskräfte zu sehen.³¹ Ihr Anteil an allen Arbeitskräften umfasst in Deutschland etwa 75 Prozent. Ein **Fachkräfteengpass** besteht, wenn in einer Region oder Berufsgruppe die Nachfrage nach Fachkräften das Angebot kurzfristig übersteigt. Auf Basis von verfügbaren Daten kann festgestellt werden, in welchen Berufen gegenwärtig Knappheiten bestehen.³² Von einem Fachkräftemangel wird dann gesprochen, wenn das Angebot von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften über einen längeren Zeitraum hinweg nicht genügt, um die unternehmerische Nachfrage zu decken. Ein regions- oder berufsgruppenspezifischer Fachkräftemangel kann daher nur über eine längere Zeitreihenbeobachtung festgestellt werden.³³ Besteht ein Mangel an Fachkräften impliziert dieses jedoch nicht automatisch, dass auch ein Arbeitskräftemangel vorliegt, da sich Fachkräfte qualitativ von den Arbeitskräften im Allgemeinen unterscheiden. Aus diesem Grund ist bei der Diskussion um Matching von Vakanzen und Bewerbern die Abgleichung von Qualifikationen und Kompetenzen durch Aus-, Fort- und Weiterbildung auf der einen Seite und Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit auf der anderen Seite entscheidend.³⁴

Uneinigkeit besteht vor allem in der Frage, wie ein Fachkräftemangel statistisch zu erfassen ist. Als Indikatoren für das Angebot und die Nachfrage von Fachkräften können die Anzahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden. Das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen gibt Rückschlüsse über die Engpasssituation. Ein Fachkräfteengpass besteht, wenn die Zahl der Arbeitslosen nicht ausreicht, offene Stellen zu besetzen. Die Knappheit ist umso größer, je weniger Arbeitslose auf eine offene Stelle kommen.³⁵

Für eine **Bewertung des Fachkräftemangels** erscheint es nicht sinnvoll, den bundesweiten Arbeitsmarkt in die Betrachtung einzubeziehen, da Knappheiten regional unterschiedlich zu bewerten sind. So ist auf Bundesebene möglicherweise kein Fachkräftemangel erkennbar, da das Angebot

³¹ Bott/Helmrich/Zika 2011: 12f.

³² BMWi 2014: 4

³³ Vollmer 2015: 22

³⁴ Bußmann 2015: 45f.

³⁵ Bußmann 2015: 46

der Nachfrage entspricht. Auf regionalen (Teil-)Arbeitsmärkten können jedoch deutliche Unterschiede in sowohl geographischer als auch qualifikatorischer Hinsicht vorzufinden sein, bezogen auf die entsprechende berufliche Qualifikation und mögliche, regional beschränkte Mobilität von Arbeitssuchenden. Engpässe sind daher auf Landesebene und weiter differenziert auf Berufsebene zu betrachten.³⁶

4.3.2 Bisherige Erkenntnisse

Für die Wohnungswirtschaft hat der GdW (Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.) im Sommer 2013 eine bundesweite Befragung seiner Mitgliedsunternehmen zu aktuellen Belangen in der Personalentwicklung durchgeführt und dabei vor allem die neu zu besetzenden Stellen in den nächsten fünf Jahren betrachtet. Stand 2013 sind in den kommenden fünf Jahren 9.700 Stellen neu zu besetzen – die Hälfte dieser aufgrund altersbedingten Ausscheidens von Arbeitnehmern. Mit Blick auf die vergangenen Jahre, in denen 38 Prozent der befragten Mitgliedsunternehmen bereits angaben, dass sie Probleme hatten ihre freien Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen, ist auch zukünftig mit weiteren Engpasssituationen zu rechnen. Die meisten freierwerdenden Stellen befinden sich im kaufmännischen Bereich, aber auch in technischen Berufen erwarten die Unternehmen einen Fachkräftemangel. Zudem besteht ein Mangel an Nachwuchskräften.³⁷ Eine Marktstudie des Europäischen Bildungszentrums der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ) aus dem Jahr 2015 bestätigt diese Angaben. Demnach treten in der Branche deutschlandweit vor allem für die Bereiche kaufmännische Sachbearbeitung, Eigentumsverwaltung und Technik Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung auf.³⁸

Auch eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) unterstützt diese Sichtweise. Laut den Ergebnissen sind es insbesondere **naturwissenschaftlich-technische Berufe**, denen es an Bewerbern mangelt. Innerhalb des von der Studie betrachteten Zeitraums von August 2011 bis April 2015 wurden deutschlandweit Schwierigkeiten bei der Einstellung qualifizierten Personals für die Bereiche Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Bau- und Gebäudetechnik festgestellt. Auch IT-Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung seien in allen Branchen schwer anzuwerben.³⁹

Ähnlich wie die Ergebnisse der gesamtdeutschen Befragung fielen auch die Aussagen auf Landesebene in Nordrhein-Westfalen aus. Im Jahr 2013 gaben die Mitgliedsunternehmen des VdW Rheinland Westfalen an, dass in den nächsten fünf Jahren insgesamt 720 Stellen neu zu besetzen sind. Über die Hälfte dieser Stellen (390) ist **im kaufmännischen Bereich** zu besetzen, gefolgt von technischen Fachkräften sowie Handwerkern und Hausmeistern (vgl. Abbildung 4.8). Die Umfrage ergab zudem, dass über die Hälfte der Unternehmen in der Vergangenheit keine Probleme

³⁶ Bußmann 2015: 46f.

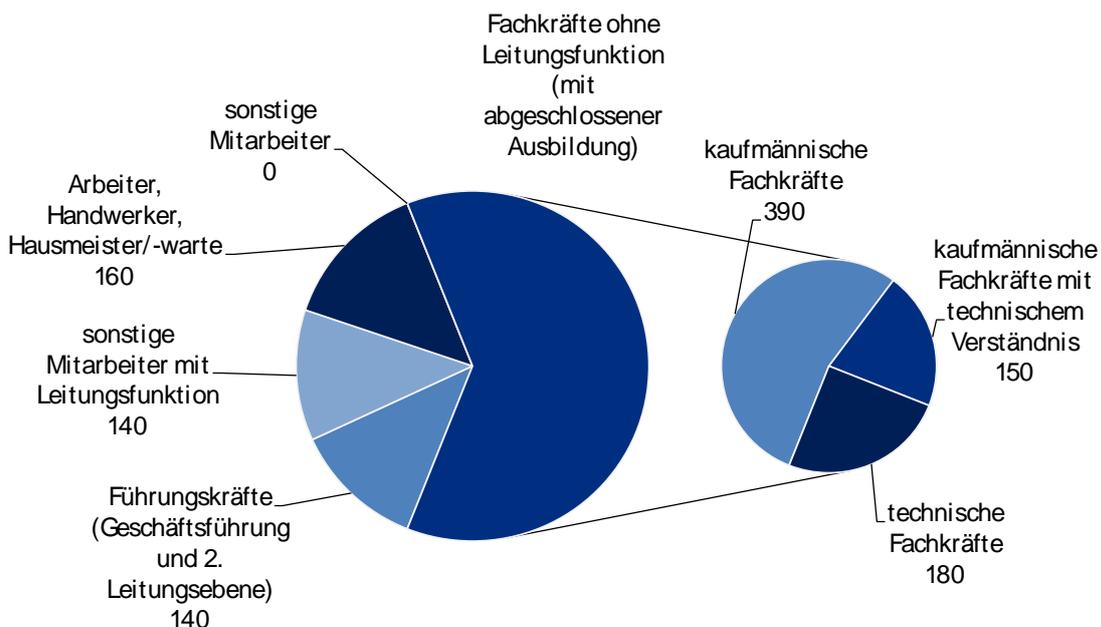
³⁷ Brey 2013: 72f.

³⁸ InWIS 2015b

³⁹ IW 2015: 36

hatte neue Stellen zu besetzen. Von den übrigen 43 Prozent mit Besetzungsproblemen verwies die Mehrheit der befragten Unternehmen auf ein Fehlen von qualifikationsbezogenen, geeigneten Bewerbungen. Dies trifft in erster Linie auf Ausbildungsplätze, Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung sowie Fachwirte oder andere Weiterbildungsabschlüsse zu.⁴⁰

Abbildung 4.8: Neu zu besetzende Stellen in den nächsten fünf Jahren in NRW



Quelle: GdW 2013

Die Einschätzungen zu Fachkräfteengpässen in Nordrhein-Westfalen durch die befragten Unternehmen der Wohnungswirtschaft spiegeln sich auch in der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit wider. Vor allem in technischen Berufsgruppen ist landesweit ein Mangel an Fachkräften zu verzeichnen. Beispielsweise kamen im Bereich Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik⁴¹ im Juni 2016 in Nordrhein-Westfalen nur 68 Arbeitslose, die ihren Zielberuf in dieser Branche angaben, auf 100 Arbeitsstellen. Deutlich entspannter hingegen zeigt sich die Situation im Bereich der Gebäudetechnik, wo auf 100 Arbeitsstellen 3.138 Arbeitslose kommen. Der kaufmännische Bereich der Wohnungswirtschaft ist nach der Klassifikation der Berufe von 2010 in der Berufsgruppe der Immobilienwirtschaft und des Facility-Managements einzuordnen. Nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit kommen hier 492 Arbeitslose auf 100 Arbeitsstellen.⁴²

Nach Einschätzung von Experten ist im Bereich der Immobilienkaufleute keine Veränderung in den letzten Jahren spürbar, sodass hier nicht von einem Mangel an Fachkräften gesprochen werden kann. Allgemein zeige sich das Bild: „Je höher eine Stelle in der Hierarchie eines Wohnungsunter-

⁴⁰ GdW 2013

⁴¹ Einordnung nach Klassifikation der Berufe 2010 der Bundesagentur für Arbeit

⁴² Bundesagentur für Arbeit 2016

nehmens besetzt werden soll, desto weniger Fachkräftemangel gibt es.“ Es gebe aber insbesondere auch **(klein-)räumliche Effekte**, die zu einem Mangel von Fachkräften führen können und die marktwirtschaftliche Konkurrenzsituation anheizen. Der Standort eines Wohnungsunternehmens kann bspw. in einem – im Vergleich zu einem Konkurrenzunternehmen – unattraktiveren Stadtgebiet liegen oder generell in einer schrumpfenden Region. Zudem spielt die Frage der Anzahl und Qualität von Aus- und Weiterbildungsangeboten in der Umgebung eine große Rolle. Ein Wohnungsunternehmen in einer prosperierenden Region, die überdies Ausbildungseinrichtungen bis hin zu technischen Universitäten in seinem Einzugsgebiet aufweist, sieht sich eher keinem Fachkräftemangel gegenüber, wohingegen Unternehmen in eher strukturschwachen Regionen ohne entsprechend qualifizierte Ausbildungseinrichtungen Schwierigkeiten haben, höherqualifiziertes Personal für sich zu gewinnen.⁴³

Darüber hinaus kann es sich als problematisch herausstellen, Mitarbeiter mit bestimmter fachlicher Qualifikation zu finden. So seien bspw. Architekten, Bauingenieure sowie IT-Fachkräfte schwerer anzuwerben als andere Absolventen, da sich diese Berufsgruppen nicht „klassischer Weise“ bei Wohnungsunternehmen verorten, sondern Architekturbüros oder Bauunternehmen bspw. Attraktivitätsvorteile haben. Laut Experteneinschätzung sei der Grund für den Effekt, der dann vereinfacht als „Mangel“ dargestellt wird, eine branchenübergreifende Konkurrenz für spezielle Fachkräfte.⁴⁴

Maßnahmen, mit denen die befragten Wohnungsunternehmen dem Problem des zukünftigen Fachkräftemangels vorbeugen wollen, konzentrieren sich auf die **Aus- und Weiterbildung**. Als besonders wichtig werden die Ausbildung von Immobilienkaufleuten und geprüften Immobilienfachwirten sowie fachliche Spezialisierungen (bspw. zu Bilanzbuchhaltern oder WEG-Fachkaufleuten) erachtet. Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte betrachten 75 Prozent der befragten Unternehmen im Jahr 2013 als eher nicht relevant im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung. Dennoch besteht ein grundsätzliches Interesse an allgemeinen Informationen zu und einem Erfahrungsaustausch über die Erarbeitung und Umsetzung von zukunftsorientierten Personalentwicklungskonzepten.⁴⁵

Unternehmen der Wohnungswirtschaft sehen sich mit der Notwendigkeit konfrontiert, Personal auf dem Markt zu rekrutieren und die Chance zu nutzen, Mitarbeiter weiterhin zu qualifizieren. Zudem verlangt es neue, offensive Anreize, um insbesondere junge Altersgruppen für Tätigkeiten in der Wohnungswirtschaft zu begeistern.⁴⁶ Auch Quereinsteiger sind aufgrund der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt bereits eine interessante Zielgruppe für Unternehmen der Wohnungswirtschaft geworden. Von besonderem Interesse sind Quereinsteiger mit wirtschafts- oder ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen. Es besteht für Wohnungsunternehmen die Möglichkeit, Mitarbeiter durch Master-Studiengänge und berufsbegleitende Studien weiterzubilden und an spezifische,

⁴³ InWIS 2015a: 24f.

⁴⁴ InWIS 2015a: 23

⁴⁵ GdW 2013

⁴⁶ Brey 2013:74f.

unternehmensinterne Anforderungen und Qualifikationsniveaus anzupassen. Die Relevanz eines gezielten Managements der Personalentwicklung und –rekrutierung gewinnt vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen zunehmend an Bedeutung.

5 Ergebnisse der Unternehmensbefragung nach Fachkräftemangel

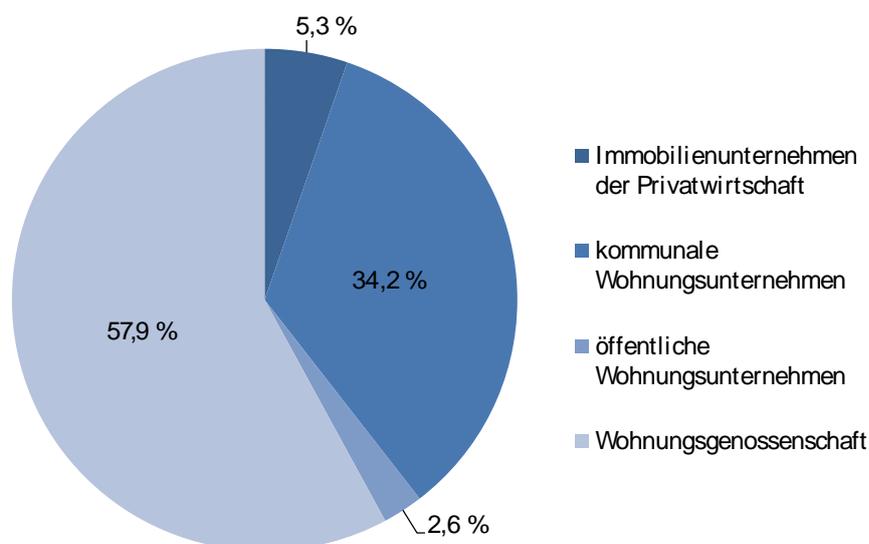
Um ein differenzierteres Bild über die aktuelle Fachkräftesituation der nordrhein-westfälischen Wohnungswirtschaft zu gewinnen und gleichzeitig Rahmenbedingungen für und Interesse an einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung von niederländischen Fachkräften zu erfragen, hat die InWIS Forschung & Beratung GmbH eine Befragung unter den Mitgliedsunternehmen des VdW Rheinland-Westfalen aus Nordrhein-Westfalen durchgeführt.

Insgesamt wurden rd. 420 Unternehmen, die rd. 850.000 Wohnungen in NRW bewirtschaften, gebeten, sich freiwillig an der Befragung zu beteiligen. Die Teilnahme war über einen dreiseitigen, teilstandardisierten Fragebogen möglich (Anhang B). Dabei wurden die Befragten gebeten, neben allgemeinen Informationen zum Unternehmen auch konkrete Angaben zur Fachkräftesituation und zu Berufsgruppen zu machen, in denen ein Mangel an qualifizierten Fachkräften wahrscheinlich erscheint. Zuletzt wurden das Interesse an und die praktischen Rahmenbedingungen einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung erfragt.

5.1 Teil A – Betrachtung der Unternehmen

Insgesamt haben rd. 9 Prozent der befragten Unternehmen an der Befragung teilgenommen. Dabei handelt es sich vorwiegend um Wohnungsgenossenschaften (57,9 Prozent), gefolgt von kommunalen Wohnungsunternehmen (34,2 Prozent) und einem öffentlichen Wohnungsunternehmen sowie zwei Immobilienunternehmen der Privatwirtschaft (vgl. Abbildung 5.1).

Abbildung 5.1: Anzahl der teilgenommenen Unternehmen, differenziert nach Unternehmenssparte – relativ

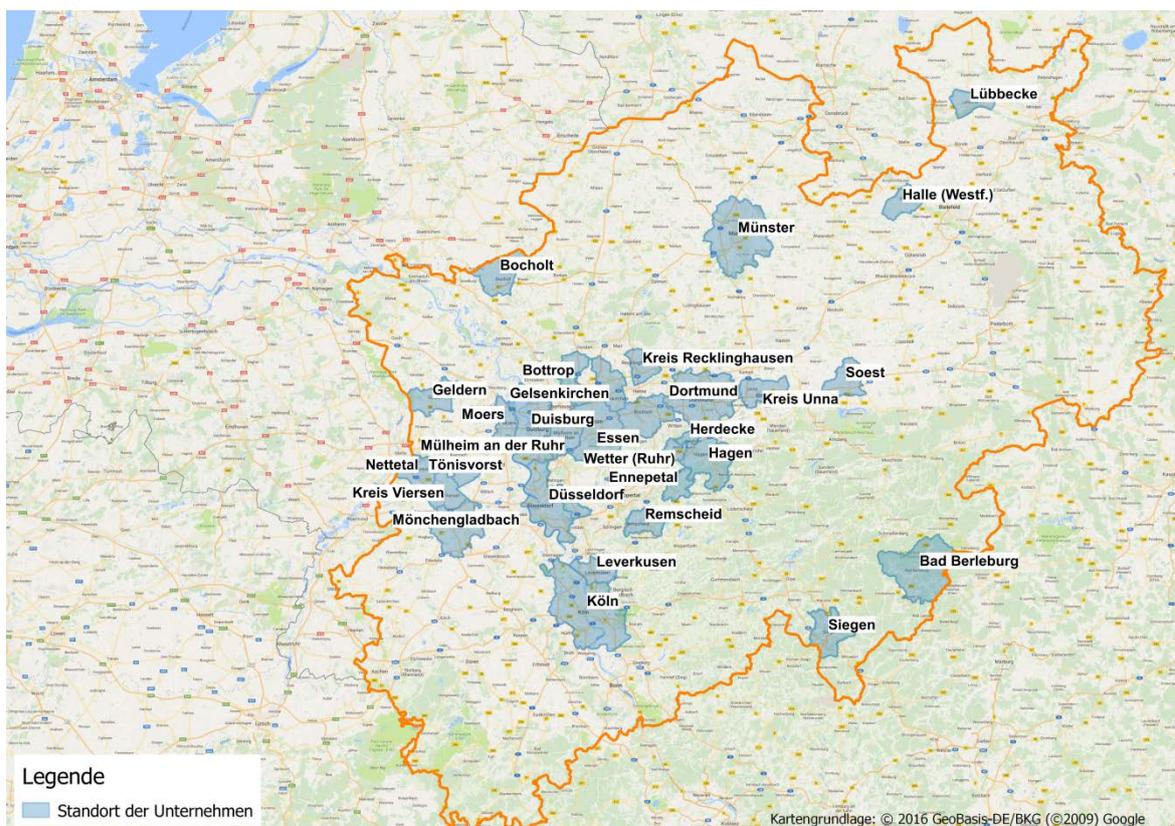


In mehr als ein Drittel der antwortenden Unternehmen waren am 31.12.2015 bis zu zehn Beschäftigte (ohne Vorstände und Geschäftsführer/innen) tätig, gefolgt von der Kategorie „10 bis kleiner als 25 Beschäftigte“. Vier der befragten Unternehmen beschäftigen mehr als 100 Mitarbeiter.

Die Mehrheit der antwortenden Unternehmen (68,4 Prozent) bewirtschaftet einen Bestand von bis zu 2.500 Wohnungen, wobei die Kategorie der Unternehmen mit 1.000 bis 2.500 Wohnungen herorsticht. Mit einem Bestand von über 100.000 Wohnungen sind zwei Unternehmen in der Gesamtheit vertreten.

Betrachtet man die geographische Lage der antwortenden Unternehmen so wird deutlich, dass insbesondere Unternehmen am Niederrhein oder im Ruhrgebiet – mit einer gewissen räumlichen Nähe zur deutsch-niederländischen Grenze – an der Befragung teilgenommen haben (vgl. Abbildung 5.2). Es fällt jedoch auf, dass sich auch vereinzelt Unternehmen aus dem südöstlichen und nördlichen Nordrhein-Westfalen, die zunächst auf den ersten Blick keinen (räumlichen) Bezug zum Nachbarland haben, beteiligt haben. Zwei antwortende Unternehmen sind NRW- bzw. deutschlandweit tätig.

Abbildung 5.2: Standorte der antwortenden Unternehmen in Nordrhein-Westfalen

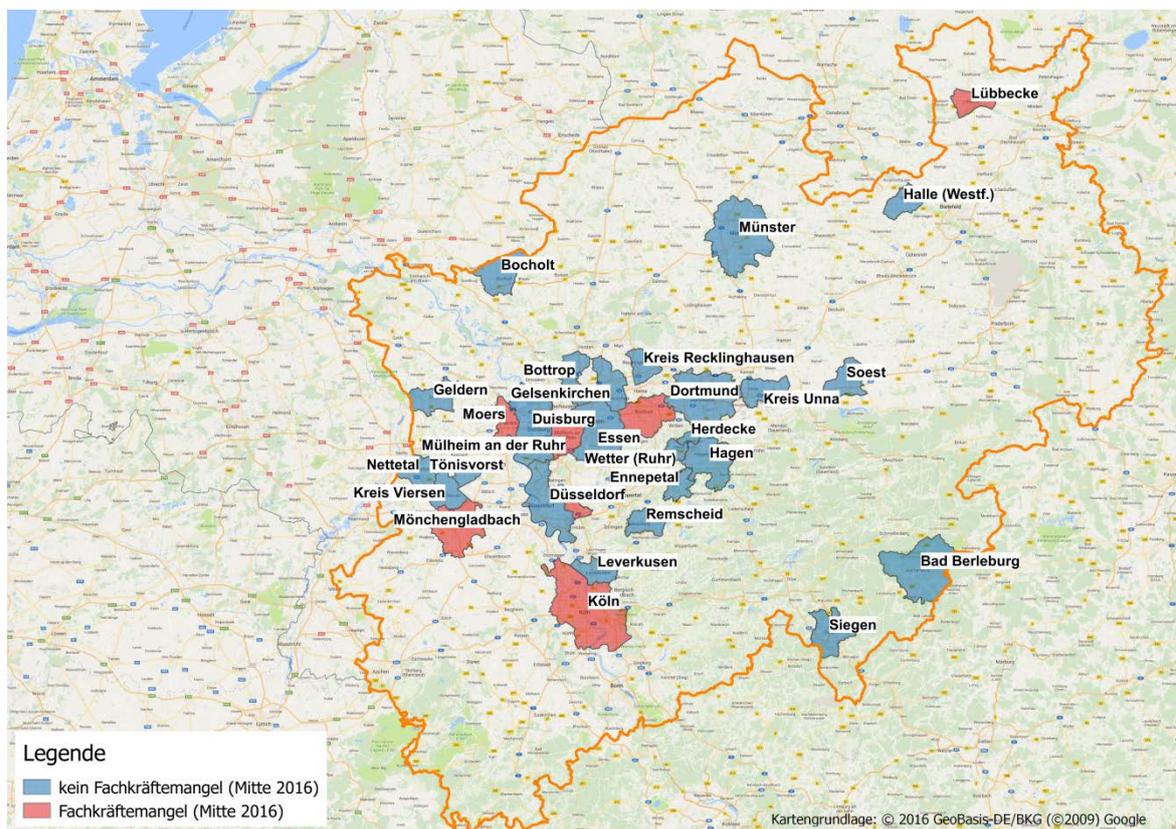


5.2 Teil B – Aussagen zur Fachkräftesituation

In Bezug auf die Fachkräftesituation gibt die Mehrheit der befragten Unternehmen (78,9 Prozent) an, aktuell keinen Mangel an Fachkräften im eigenen Unternehmen zu sehen. Lediglich ein kleiner Anteil von 18,4 Prozent sieht derzeit einen Fachkräftemangel. Darunter fallen vorwiegend Wohnungsgenossenschaften und kommunale Wohnungsunternehmen. Bis auf zwei Immobilienunternehmen der Privatwirtschaft, die mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigen, trifft dies eher auf kleine Unternehmen zu.

Bis auf ein Wohnungsunternehmen aus Lübbecke sind es insbesondere Unternehmen aus dem Rheinland und Ruhrgebiet, die aktuell einen Mangel an Fachkräften im eigenen Unternehmen verspüren (vgl. Abbildung 5.3). Hierzu zählen die Städte Bochum, Erkrath, Köln, Moers, Mönchengladbach und Mülheim an der Ruhr.

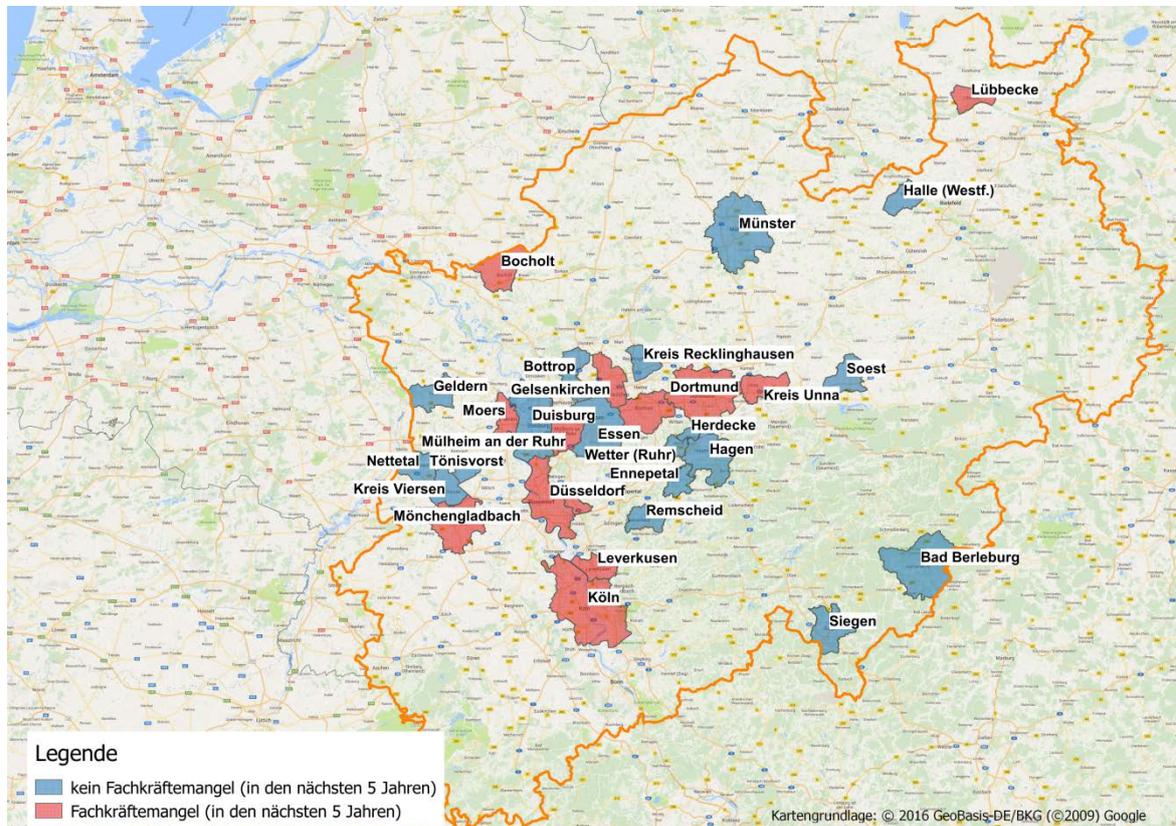
Abbildung 5.3: Verortung des aktuell gesehenen Fachkräftemangels in Nordrhein-Westfalen



Auf die nächsten fünf Jahre vorausblickend fällt die Einschätzung der antwortenden Wohnungsunternehmen zur erwarteten Fachkräftesituation anders aus. Neben den oben aufgeführten Städten geben sieben weitere Unternehmen an, zukünftig einen Mangel an Fachkräften zu erwarten. Dies betrifft die Städte Bocholt, Dortmund, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Köln, Leverkusen und den Kreis Unna (vgl. Abbildung 5.4). Somit rechnen 36,8 Prozent der befragten Wohnungsunternehmen – darunter acht Wohnungsgenossenschaften, vier kommunale Wohnungsunternehmen und zwei

Immobilienunternehmen der Privatwirtschaft – mit einer angespannten Fachkräftesituation in den nächsten fünf Jahren.

Abbildung 5.4: Verortung des zukünftig zu erwartenden Fachkräftemangels in Nordrhein-Westfalen



Ziel der Untersuchung war es nicht nur, die allgemeine Situation in Bezug auf die Verfügbarkeit von Fachkräften zu ermitteln, sondern auch konkret beziffern zu können, in welchen speziellen **Berufsgruppen** prioritär ein Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern gesehen wird, um ein mögliches Matching von Vakanz und verfügbaren Fachkräften aufdecken zu können. 23,7 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, insbesondere in technischen Berufen einen Bedarf an Fachkräften zu verspüren. Gleichzeitig gaben fünf dieser Unternehmen ebenfalls an, im kaufmännischen Bereich Personal zu benötigen. Insgesamt sehen 21,1 Prozent der antwortenden Unternehmen den Bedarf im kaufmännischen Bereich. Qualifizierte Mitarbeiter für handwerkliche Berufe zu finden wird als eher weniger schwer eingeschätzt. Lediglich ein Unternehmen sieht einen Fachkräftemangel im handwerklichen Bereich.

Neben dem grundsätzlichen Bedarf in bestimmten Berufsgruppen konnten die antwortenden Unternehmen in einem Ranking von 1 bis 3 auch die **Priorität** der Dringlichkeit angeben. Im Bereich der technischen Berufe haben die befragten Unternehmen immer die Priorität 1 vergeben, was darauf hindeutet, dass diese Berufsgruppe am ehesten gesucht wird. Im kaufmännischen und

handwerklichen Bereich wurde sowohl die Priorität 1, 2 als auch 3 vergeben, wobei der kaufmännische Bereich der Häufigkeit der Angaben nach noch hervorsticht.

Um ein noch differenzierteres Bild des Bedarfs an Fachkräften in Wohnungsunternehmen in Nordrhein-Westfalen zu bekommen, wurden die befragten Unternehmen überdies gebeten, **Funktions-ebenen, Qualifikationsniveaus und Aufgabenbereiche** zu benennen, in denen ein Bedarf gesehen wird (Anhang C). Mehrheitlich wird angegeben, dass insbesondere Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Ausbildung gesucht werden; sowohl mit Leitungsfunktion (29 Angaben) als auch ohne Leitungsfunktion (62 Angaben). Darüber hinaus wird der Bedarf gesehen an Bachelor-Absolventen (38 Angaben) und Master-Absolventen (32 Angaben) in leitender Funktion. Bezogen auf die Aufgabenbereiche in Wohnungsunternehmen fallen vier Ausrichtungen des Bedarfs auf: Zum einen wird der Bereich der (Bau-)Technik und Instandhaltung hervorgehoben, zu dem 27 Angaben vorliegen. Zum anderen finden sich 25 Bedarfsangaben für Aufgaben der Finanzierung und des Rechnungswesens. Umfassende, ingenieurdienstliche Leistungen der Bauausführung, Projektentwicklung und des Neubaus sowie Aufgaben der Vermietung und Bestandsbewirtschaftung landen auf dem dritten Platz (je 21 Angaben).

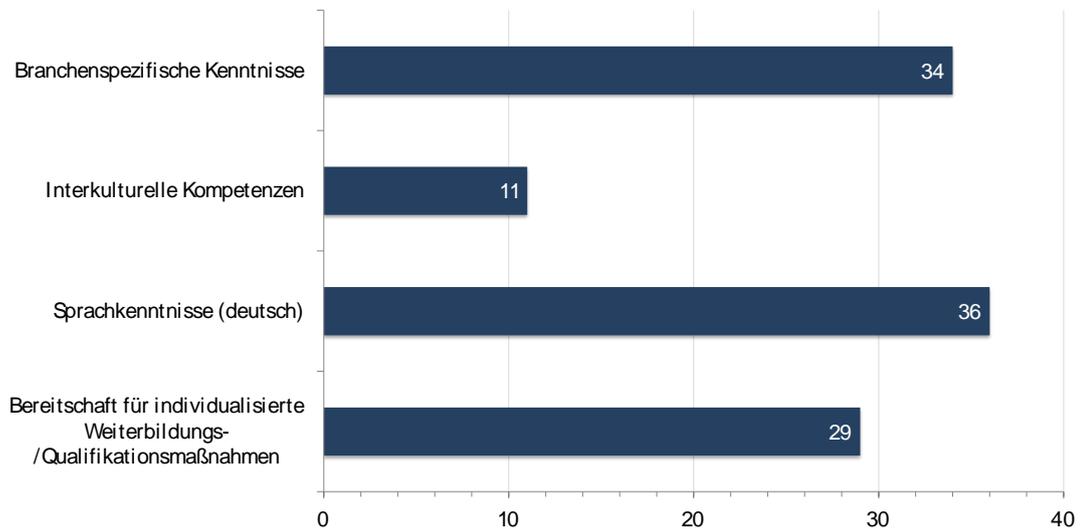
5.3 Teil C – Grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung

Vor dem Hintergrund des grundlegenden Forschungsinteresses – der Untersuchung von Möglichkeiten einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung von niederländischen Fachkräften zu Wohnungsunternehmen in NRW – war es insbesondere relevant die befragten Unternehmen auf das Thema hin zu sensibilisieren und zu erfahren, inwiefern grundsätzliches Interesse an der Weiterentwicklung von Konzepten, Informationen und Rahmenbedingungen einer Vermittlung besteht.

Bislang hat sich in der Vergangenheit lediglich eines der antwortenden Unternehmen im Bereich der Personalentwicklung und des Recruiting mit Fragen der Beschäftigung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland auseinandergesetzt.

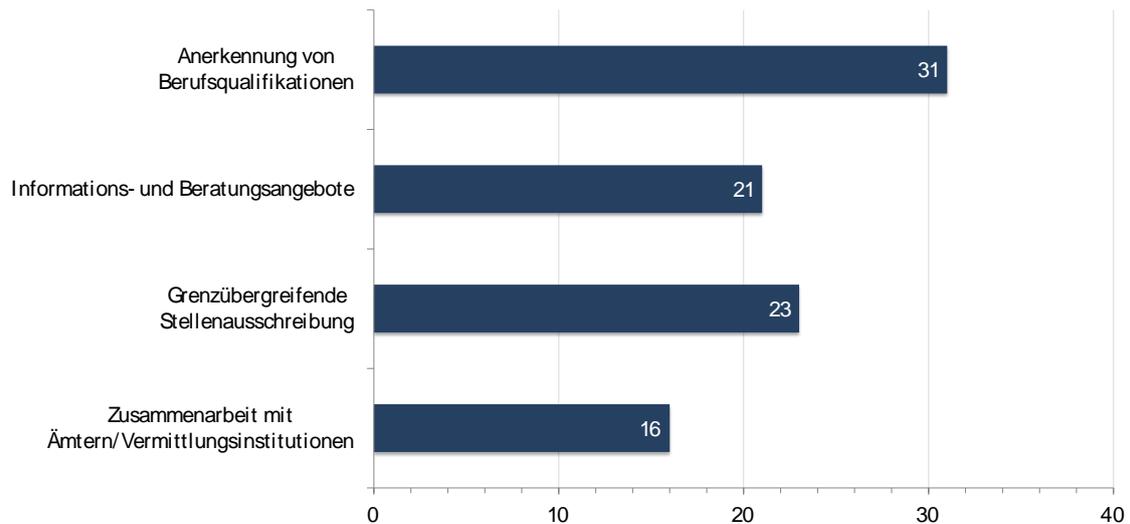
Es existieren allerdings konkrete Vorstellungen zu begleitenden Maßnahmen und Kompetenzen, die **sowohl auf Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite** für eine erfolgreiche Vermittlung von Fachkräften aus den Niederlanden zu Unternehmen der Wohnungswirtschaft in NRW vorhanden sein müssten. Von den einzustellenden Fachkräften werden insbesondere Deutschkenntnisse und branchenspezifische Kenntnisse gewünscht. Als eine zusätzliche Anforderung wurde der Aspekt der Haltung und Einstellung zu Kundenorientierung aufgeführt.

Abbildung 5.5: Gewünschte Kompetenzen seitens des Arbeitnehmers – absolut



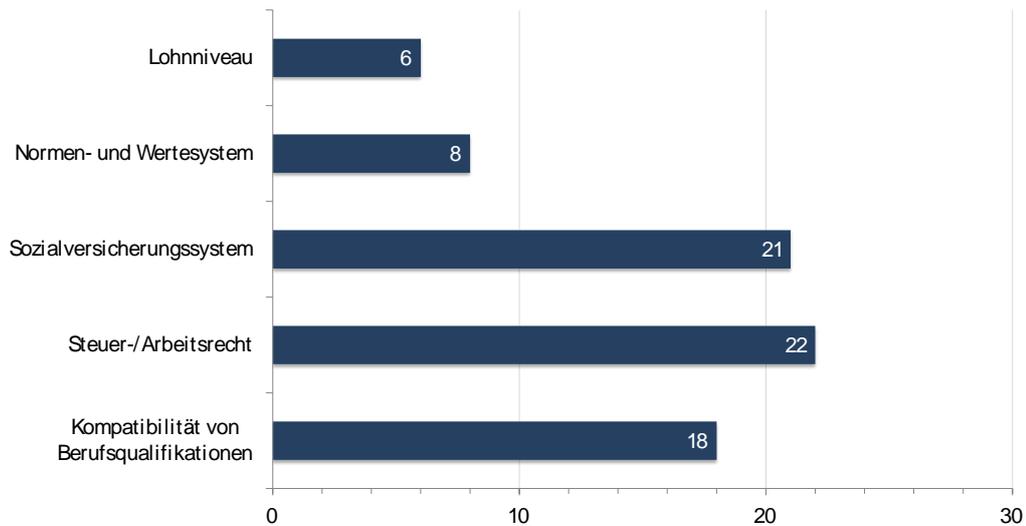
Von Seiten des Arbeitgebers wird die transparente und unkomplizierte Anerkennung von Berufsqualifikationen als erforderlich erachtet, um eine erfolgreiche Vermittlung von Fachkräften zu fördern. Auch eine grenzübergreifende Stellenausschreibung sowie umfangreiche Informations- und Beratungsangebote zu den arbeitsrechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen werden als relevant eingeschätzt. Als zusätzliche Maßnahme wird das Angebot an Schulungen bspw. zum deutschen Mietrecht, zur Landesbauordnung NRW oder zur Energieeinsparverordnung (EnEV) aufgeführt.

Abbildung 5.6: Gewünschte Maßnahmen seitens des Arbeitgebers – absolut



Unter den genannten **arbeitsrechtlichen, organisatorischen und sonstigen Problembereichen**, die hinderlich sein können für eine erfolgreiche Vermittlung von Fachkräften aus den Niederlanden, fallen insbesondere angenommene Unterschiede im Steuer- und Arbeitsrecht sowie im Sozialversicherungssystem ins Gewicht. Auch die Kompatibilität von Berufsqualifikationen wird als hinderlich gesehen, sofern keine geeigneten Verfahren zur Angleichung bzw. Weiterqualifizierung existieren. Ergänzend werden Unterschiede in Bau- und Modernisierungsstandards, allgemeinen Rechtsprechungen und speziell dem Mietrecht aufgeführt, die zwischen der niederländischen und der deutschen bzw. nordrhein-westfälischen Wohnungswirtschaft angenommen werden, die sich als problematisch für die Einarbeitung von niederländischen Fachkräften herausstellen könnten. Im gleichen Zug wird jedoch darauf hingewiesen, dass es dennoch erfrischend und bereichernd sein kann, von den jeweils anderen Sichtweisen und Perspektiven zu lernen. Darüber hinaus wird ein fehlendes Verständnis für die Organisation und Struktur in Bund, Ländern und Gemeinden in Deutschland angenommen, welches allerdings über entsprechende Schulungen leicht zu beheben scheint.

Abbildung 5.7: Identifizierte Problembereiche einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung – absolut



Insgesamt gaben 78,9 Prozent der befragten Unternehmen an, die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den Niederlanden in Zukunft in Erwägung ziehen zu wollen, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden und die Bewerber die geforderten Qualifikationen mitbringen. Die restlichen 21,1 Prozent haben sich einer Aussage enthalten. Demnach verneint kein Unternehmen konkret das Interesse. Exemplarisch sollen eine Reihe von Aussagen der Wohnungsunternehmen aufgeführt werden, warum eine Vermittlung von niederländischen Fachkräften für die Wohnungswirtschaft in NRW interessant und erwägenswert ist:

- „Bezüglich der Beschäftigung von niederländischen Arbeitnehmern gibt es bereits positive Erfahrungen in anderen Branchen (z.B. Physiotherapie). Unter Berücksichtigung der eingangs genannten Voraussetzungen wäre eine Beschäftigung niederländischer Mitarbeiter möglich.“
- „Eine große Chance der Bereicherung unserer Unternehmenskultur.“
- „Im Bereich der Grenzregionen sollte ein grenzübergreifendes Arbeiten – fast schon – selbstverständlich sein, sofern die Qualifikation passt.“
- „Neuer Blickwinkel von außen, niederländische Pragmatik.“
- „Wenn im Inland keine Fachkräfte akquiriert werden können, ist es eine logische Konsequenz, im benachbarten Ausland zu suchen.“
- „Nach ein/zweifacher nicht gelungener Ausschreibung würde ich sicherlich den örtlichen Kreis erweitern.“
- „Da sie [die niederländischen Fachkräfte] im sozialen Bereich sehr viel Erfahrung haben und neue Ideen mit in das Unternehmen bringen.“
- „Bei gleichwertiger Qualifikation ist die Herkunft zweitrangig.“
- „Es gibt keine Gründe, sich dieser Möglichkeit nicht zu bedienen.“
- „Keine Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt.“

5.4 Zusammenfassung

Mit der Unternehmensbefragung wurde das Ziel verfolgt, potenzielle Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus zu identifizieren, in denen derzeit oder zukünftig in der Wohnungswirtschaft in NRW ein Fachkräftemangel bestehen könnte, sowie notwendige Maßnahmen und potenzielle Hindernisse einer Einstellung niederländischer Arbeitnehmer zu ermitteln.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich – neben vereinzelten Ausnahmen – in erster Linie Wohnungsunternehmen an der Befragung beteiligt haben, die mindestens einen gewissen räumlichen Bezug zum Nachbarland haben. Für die Mobilität von Arbeitnehmern sicherlich ein entscheidender Faktor.

Die Einschätzungen zur Fachkräftesituation im eigenen Unternehmen fallen kurzfristig gesehen eher positiv aus, mit Blick auf die nächsten fünf Jahre wird die Situation jedoch etwas angespannter eingeschätzt. So scheint das Thema in der mittel- bis langfristigen Planung der Wohnungsunternehmen einen nicht unerheblichen Stellenwert zu haben.

Ein Bedarf an Fachkräften wird insbesondere in technischen Berufen gesehen und auch der kaufmännische Bereich, der mitunter branchenunabhängige Berufsbilder beinhaltet, scheint in der Bedarfsübersicht weit oben zu stehen.

Zusammenfassend lassen die Ergebnisse darauf hindeuten, dass grundsätzliches Interesse an der Weiterverfolgung von Strategien einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung zwischen den Niederlanden und NRW besteht, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

6 Fachkräfteangebot NL - Ergebnisse der Arbeitnehmerumfrage (Niederländisch)

6.1 Inleiding

In mei en juni 2016 is onder alle werknemers in de Nederlandse woningcorporatiebranche een internetvragenlijst uitgezet in het kader van het arbeidsmarktonderzoek woningcorporaties 2016. Van de ruim 2.500 werknemers die aan het onderzoek meededen gaven 179 werknemers aan ervoor open te staan hun loopbaan in Duitsland voort te zetten. Aan deze 179 werknemers is in september 2016 via e-mail een korte vragenlijst verstuurd om snel een beter beeld te krijgen van hun specifieke aanbod. Gevraagd is bijvoorbeeld naar opleidingsachtergrond en competenties, naar werkervaring in Duitsland en naar taalvaardigheid. Ook is gevraagd naar werkwensen en – behoeften en naar mogelijke twijfels of vragen met betrekking tot het werken in Duitsland. Van de 179 werknemers die openstonden voor werk in Duitsland, zijn er in totaal 111 ook begonnen met het invullen van de tweede vragenlijst. Uiteindelijk hebben 99 werknemers (55,3%) de vragenlijst in haar geheel ingevuld. We gaan er in dit onderzoek van uit dat deze 99 werknemers ook kandidaat zijn voor eventuele vervolgtrajecten gericht op het koppelen van geschikte Nederlandse werknemers aan woningcorporaties in Nordrhein-westfalen die moeite hebben geschikt personeel te vinden of die problemen op korte termijn zeggen te verwachten (zie hoofdstuk 3).

In dit hoofdstuk geven we op basis van de 99 waarnemingen een uitgebreide, doch algemene, beschrijving van het actuele aanbod van Nederlandse werknemers voor Duitse corporaties. We doen dat om een indruk te krijgen van de match van het overall aanbod uit Nederland met de overall vraag in Nordrhein-westfalen en om een inschatting te kunnen maken van de kansrijkheid van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit.

6.2 Wie willen eventueel in Duitsland gaan werken?

In tabel 6.1 staat van de 111 respondenten enkele demografische kenmerken weergegeven. De respons is hier nog hoger omdat deze vragen aan het begin van de vragenlijst stonden of al waren gevraagd in de vorige vragenlijst. Werknemers die openstaan voor werk in Duitsland zijn voornamelijk ouder dan 45 jaar (61,5%), merendeels man (63,3%) en voornamelijk hoger opgeleid (HBO of wetenschappelijk) (69%). Het grootste deel (88,4%) heeft zorg voor een gezin met kinderen (48,6%), alleen kind(eren) (6,3%) of een partner (32,4%). De rest (12,6%) is alleenstaand.

Tabel 6.1. Demografische kenmerken.

	Totaal	N
Leeftijd (N=109)		
· 25-35 jaar	10,1%	11
· 35-45 jaar	28,4%	31
· 45-55 jaar	36,7%	40
· 55-67 jaar	24,8%	27
Geslacht (N=109)		
· Man	63,3%	69
· Vrouw	36,7%	40
Hoogst afgeronde opleiding (N=110)		
· voorbereidend beroepsonderwijs/MAVO	3,6%	3
· HAVO/VWO	4,5%	5
· middelbaar beroepsonderwijs	22,7%	25
· hoger beroepsonderwijs	44,5%	49
· wetenschappelijk onderwijs	24,5%	27
Wat is de samenstelling van uw huishouden? (N=111)		
· Alleenstaand	12,6%	14
· Éénpersoonshuishouden met kind(eren)	6,3%	7
· Stel zonder thuiswonend(e) kind(eren)	32,4%	36
· Stel met thuiswonend(e) kind(eren)	48,6%	54

6.3 Wat hebben de Nederlandse corporatiewerknemers te bieden?

Aan de werknemers die openstaan om in Duitsland te gaan werken is gevraagd welke competenties (kennis en vaardigheden) zij te bieden hebben. Denk hierbij aan het opleidingsniveau en – richting, de opleidingsbereidheid, taalbeheersing en eerdere ervaringen met werken in Duitsland.

In tabel 6.2 is voor het middelbaar, hoger en wetenschappelijk onderwijs de opleidingsrichting weergegeven. Voor alle drie de opleidingsniveaus zijn er respondenten die een opleiding in de richting van de economie, commercieel, management of administratie hebben voltooid. Verder komt mbo en hbo techniek nog regelmatig voor. Op het niveau van het hoger beroepsonderwijs zien we veel mensen met een opleiding in de gezondheidszorg, sociale dienstverlening en verzorging. Op wetenschappelijk niveau zijn er mensen met een achtergrond in de sociale wetenschappen en communicatie en een enkeling met een juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheidsberoep.

Tabel 6.2 Opleidingsniveau en –richting voor middelbaar, hoger en wetenschappelijk onderwijs.

	Middelbaar beroepsonderwijs (N=37)	Hoger beroepsonderwijs (N=57)	Wetenschappelijk onderwijs (N=27)
Algemeen onderwijs	8,1%	7,0%	3,7%
Leraren	0,0%	0,0%	0,0%
Humaniora, sociale wetenschappen, communicatie en kunst	0,0%	7,0%	40,7%
Economie, commercieel, management en administratie	37,8%	36,8%	33,3%
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid	2,7%	8,8%	14,8%
Wiskunde, natuurwetenschappen en informatica	0,0%	3,5%	0,0%
Techniek	45,9%	15,8%	3,7%
Agrarisch en milieu	0,0%	0,0%	0,0%
Gezondheidszorg, sociale dienstverlening en verzorging	5,4%	19,3%	0,0%
Horeca, toerisme, vrijetijdsbesteding, transport en logistiek	0,0%	1,8%	3,7%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bijna iedereen is bereid om extra opleiding of scholing te ondergaan om aan te sluiten bij de Duitse eisen. Meer dan driekwart is bereid om scholing van vijf dagen of meer te ondergaan (78.1%), 20% staat alleen open voor scholing van minder dan vijf dagen en twee mensen staan helemaal niet open voor scholing.

Op één respondent na hebben alle respondenten de Nederlandse nationaliteit. Nederlands is dan ook voor bijna iedereen de moedertaal. Drie respondenten hebben al eerder in Duitsland gewerkt. Gevraagd naar de taalbeheersing van het Duits en het Engels, geven de respondenten aan dat ze het Engels op alle facetten (spreek-, lees- en schrijfvaardigheid) beter beheersen dan het Duits (Tabel 6.3). Meer dan de helft van de respondenten zegt desalniettemin goed Duits te kunnen spreken en Oudere respondenten (45+) geven vaker aan de Duitse taal goed te beheersen. Jongere respondenten (45-) en hoger opgeleiden geven vaker aan de Engelse taal beter te beheersen. Als je kijkt naar de verschillende elementen van taalbeheersing hebben de respondenten het meeste vertrouwen in lees- en spreekvaardigheid. Het is met name de schrijfvaardigheid, en dan voornamelijk in het Duits, welke respondenten aangeven het minste te beheersen.

Tabel 6.3. Taalbeheersing (eigen inschatting werknemer)

	Duits (N=104)	Engels (N=104)
--	---------------	----------------

- Spreekvaardigheid		
· Elementair niveau	45,2%	18,3%
· Goede beheersing	47,1%	56,7%
· Volledige beheersing	7,7%	25,0%
- Leesvaardigheid		
· Elementair niveau	37,5%	21,2%
· Goede beheersing	48,1%	47,1%
· Volledige beheersing	14,4%	31,7%
- Schrijfvaardigheid		
· Elementair niveau	65,4%	33,7%
· Goede beheersing	30,8%	48,1%
· Volledige beheersing	3,8%	18,3%

6.4 Wat zoeken Nederlandse werknemers in hun werk in Duitsland?

Naast wat respondenten te bieden hebben in termen van kwalificaties, is hen ook gevraagd wat zij zoeken in hun werk. Denk hierbij aan het soort arbeidsvoorwaarden, functie, locatie, maar ook aan motivatie en twijfels betreffende werken in Duitsland.

In tabel 6.4 zijn de antwoorden voor een aantal arbeidsvoorwaarden gepresenteerd. Twee derde van de respondenten zou een baan in Duitsland willen combineren met een baan in Nederland. Dit zijn voornamelijk de mensen met een partner en/of kinderen. Bij elkaar staat 80% open voor een avontuur in Duitsland van tenminste 1 jaar, waarbij vooral mannen openstaan voor een langer avontuur. Respondenten tussen de 35-35 jaar, vrouwen en alleenstaanden hebben vaker de voorkeur voor een verblijf van maximaal 1 jaar. Het zijn dan ook vooral mannen die openstaan voor een volledige werkweek van meer dan 36 uur verspreidt over 5 dagen. Verder wil bijna iedereen dat werken in Duitsland, tenminste op de lange termijn, geen nadelige invloed op het salaris heeft. Hierin zijn geen verschillen gevonden naar het huidige salaris. Wel geven stellen met thuiswonende kinderen vaker aan dat ze meer salaris zouden willen ontvangen, terwijl stellen zonder thuiswonende kinderen vaker aangeven werken in Duitsland te overwegen als hun salaris gelijk blijft.

Tabel 6.4. Gewenste arbeidsvoorwaarden

Zou u een baan in Duitsland willen combineren met een baan in Nederland? (N=100)	
· Ja	66,0%
Voor hoe lang zou u in Duitsland werkzaam willen zijn? (N=100)	
· Max 1 jaar	20,0%

· 1-3 jaar	45,0%
· > 3 jaar	35,0%
Hoeveel uur zou u gemiddeld per week in Duitsland willen werken? (N=100)	
· t/m 16 uur	9,0%
· 17 t/m 24 uur	15,0%
· 24 t/m 32 uur	25,0%
· 33 t/m 36 uur	8,0%
· >36 uur	43,0%
Op hoeveel dagen in de week zou u in Duitsland willen werken? (N=100)	
· 1 of 2 dagen	14,0%
· 3 dagen	16,0%
· 4 dagen	45,0%
· 5 dagen	25,0%
Huidig salaris (N=100)	
· t/m €30.000	33,0%
· €30.000-€40.000	45,0%
· €40.000-€50.000	14,0%
· meer dan €50.000	8,0%
Vanwege verschillende regelingen in Nederland en Duitsland, kan werken in Duitsland (tijdelijke) gevolgen hebben voor uw salaris. Onder welke voorwaarden zou u in Duitsland willen werken? (N=100)	
· Alleen als ik netto meer ga verdienen	23,0%
· Ik wil netto minimaal hetzelfde verdienen als nu	58,0%
· Ik ben bereid om tijdelijk netto minder te verdienen	17,0%
· Ik ben bereid om salaris in te leveren	2,0%

Tabel 6.5 laat zien welke functies respondenten wensen en op welk opleidingsniveau ze dat wensen. Respondenten konden meerdere 'wensfuncties- en niveaus' aankruisen. De drie meest genoemde functies zijn 1) vertegenwoordiging van de woningcorporatie (36.6%), 2) het verhuur en bestandsbeheer (30.7%) en 3) het sociaal- en wijkbeheer (29.7%). Managementfuncties worden vaker genoemd door hoger opgeleiden. Beheer, technische dienst en ondersteunende functies worden vaker gewenst door lager opgeleiden. Mannen willen vooral technische functies uitvoeren, terwijl vrouwen vaker een functie op P&O, communicatie of administratie ambiëren.

Tabel 6.5. Door Nederlandse werknemers gewenste functies per hoogst afgeronde opleiding

	Totaal (n=101)	· voorbereidend beroepsonderwijs/lager beroepsonderwijs	· MAVO	· HAVO/VWO	· middelbaar beroepsonderwijs	· hoger beroepsonderwijs	· wetenschappelijk onderwijs
Commerciële / technische leidinggevenden, excl. leden van de directie/raad van bestuur	22%	0%	0%	67%	13%	24%	23%
Verhuur en bestandsbeheer	31%	0%	100%	67%	42%	27%	23%
Portfolio management	19%	0%	0%	0%	13%	16%	35%
Debiteurenbeheer	11%	0%	0%	33%	25%	7%	4%
Operationele accounting & naberekening	6%	0%	0%	0%	4%	7%	8%
Finance / accounting	8%	0%	0%	0%	8%	7%	12%
Control	6%	0%	0%	0%	0%	7%	12%
Intern beheer (o.a. ondersteuning, secretariaat, receptie)	12%	0%	100%	0%	17%	11%	8%
Projectontwikkeling / (nieuw)bouw	21%	0%	0%	0%	21%	27%	15%
Engineering / onderhoud	14%	0%	0%	0%	25%	16%	4%
Energiemanagement	11%	0%	0%	0%	21%	11%	4%
Technische gebouwinstallaties	6%	50%	0%	0%	8%	7%	0%
Technische dienst	12%	50%	0%	0%	25%	11%	0%
Huismeester / conciërge	4%	50%	100%	0%	8%	0%	0%
Klantenservice	15%	0%	100%	0%	25%	11%	12%
Personeel & Organisatie	13%	0%	0%	33%	8%	20%	4%
Inkoop	9%	0%	0%	0%	17%	11%	0%
Corporate communications / Public relations / Marketing	5%	0%	0%	0%	4%	2%	12%
Procesmanagement (ook IT-ondersteund) / kwaliteitsmanagement	25%	0%	0%	0%	8%	27%	42%
ICT	4%	0%	0%	0%	0%	4%	8%
Juridisch raadgever/ juridische afdeling	6%	0%	0%	33%	0%	9%	4%
Vertegenwoordiging van de woningcorporatie	37%	0%	0%	67%	33%	33%	46%
Sociaal- / wijkbeheer	30%	50%	0%	33%	33%	27%	31%
Anders, namelijk	23%	50%	0%	33%	13%	22%	31%

Aangezien de meeste respondenten niet te ver en te lang willen reizen voor hun werk, gaat de voorkeur van de meeste mensen uit naar werken in één van de grensregio's Niederrhein, Münsterland, Rhein-Ruhr of Aachen (tabel 6.6). In drie van deze vier regio's zagen we eerder ook actuele en aanstaande krapte (zie de Abbildung 5.3 en Abbildung 5.4). Bij corporaties in Mönchengladbach en Moers (regio Niederrhein) en in Mülheim an der Ruhr, Erkrath en Köln (Rhein-Ruhr) is nu al sprake van krapte. Bij corporaties in Bocholt (Münsterland), Dortmund, Leverkusen, Düsseldorf en Kreis Unna (Rhein-Ruhr) en Lübbecke (Ost-westfalen Lippe) is die krapte nu nog niet merk-

baar, maar wordt die wel verwacht. Vooral Monchengladbach, Moers, Bocholt en Lübbecke liggen dichtbij de grens.

Ook respondenten die zouden willen verhuizen, houden een voorkeur voor werken in een van de grensregio's. Al zijn 'de verhuizers' wel eerder bereid in een van de andere regio's te werken dan respondenten die niet willen verhuizen. Alleenstaanden geven vaker aan bereid te zijn te verhuizen naar Duitsland. Verder is de reisbereid van jongeren en vrouwen lager dan het gemiddelde van de hele groep.

Tabel 6.6. Voorkeuren voor werklocatie in Duitsland en woon- werkverkeer.

Welke regio in Duitsland heeft uw voorkeur om te gaan werken? Meer antwoorden zijn mogelijk! (N=100)	
· Niederrhein (West) <i>Moers, Mönchengladbach</i>	84,0%
· Münsterland (Noord-west) <i>Bocholt</i>	48,0%
· Rhein-Ruhr (West) <i>Dortmund, Keulen, Mülheim an der Ruhr, Erkrath, Leverkusen, Düsseldorf, Kreis Unna</i>	44,0%
· Aachen (Zuid-west)	34,0%
· Rhein-Sieg (Zuid-oost)	18,0%
· Ostwestfalen-Lippe (Noord-oost) <i>Lübbecke</i>	16,0%
· Westfalen-Süd (Oost)	12,0%
· Ruhr-Lippe (Oost)	11,0%
· Paderborn/Höxter (Noord-oost)	10,0%
Bent u bereid om te verhuizen voor een baan in Duitsland? (N=99)	
· Ja, ik ben bereid om naar Duitsland te verhuizen	37,4%
· Ja, ik ben bereid te verhuizen, maar alleen binnen Nederland	4,0%
· Nee, ik wil niet verhuizen en pendel liever tussen Nederland en Duitsland	58,6%
Hoe ver zou u maximaal willen reizen van en naar uw werk? (kilometer, enkele reis!) (N=97)	
· t/m 50 km	44,3%
· 51 t/m 75 km	18,6%
· 76 t/m 100 km	22,7%
· meer dan 100 km	14,4%
Hoe lang zou u maximaal willen reizen van en naar uw werk? (uur per dag, heen en terug!) (N=70)	
· t/m 30 min	2,9%
· 31 t/m 60 min	22,9%
· 61 t/m 90 min	0%
· 91 t/m 120 min	54,3%
· meer dan 120 min	20,0%

Respondenten zien werken in Duitsland vooral als een mooie kans op iets nieuws, waarbij vooral voor de jongeren ook het internationale aspect aanspreekt (tabel 6.7). Uit de categorie anders blijkt overigens dat voor een aantal mensen de thuissituatie ook een rol kan spelen, bijvoorbeeld omdat de partner de Duitse nationaliteit heeft of al in Duitsland werkt. Baan- of inkomensonzekerheid lijkt een minder belangrijk motief te zijn.

Tabel 6.7. Motieven om in Duitsland te willen werken

Wat zijn door u de drie belangrijkste redenen waarom u eventueel in Duitsland zou gaan werken? Meerdere antwoorden mogelijk (N=99)	
Ik zoek een nieuwe uitdaging in mijn werk	64,6%
Mijn contract loopt binnenkort af en ik heb nog geen nieuwe baan gevonden	3,0%
Ik maak mij zorgen over het behoud van mijn huidige werk	11,1%
Ik wil graag meer afwisseling in mijn werk	34,3%
Ik heb het momenteel niet echt naar mijn zin op mijn werk	9,1%
Ik heb altijd al eens internationaal willen werken. Dit is een mooie kans	48,5%
Ik zou heel graag in Duitsland willen werken	22,2%
Ik wil graag terug naar mijn thuisland	0%
Het lijkt mij gewoon een heel mooie ervaring	69,7%
Anders	19,2%

We hebben ook gevraagd naar mogelijke redenen wat werken in Duitsland mensen tegenhoudt (tabel 6.8). Twijfels van werknemers zitten vooral rondom ‘vastigheden’ in Nederland, zoals het hebben van een koophuis, of de thuissituatie, zoals werk van de partner of zorg voor kinderen of derden. In de categorie anders gaven ook een aantal respondenten aan vooral op te zien tegen het woon-werk verkeer, wat ook weer gerelateerd zou kunnen zijn aan er thuis ook te willen zijn. Daarnaast denkt 30% de Duitse taal nog niet voldoende machtig te zijn, waarbij jongeren dit vaker aangeven.

Tabel 6.8. Twijfels over gaan werken in Duitsland

Wat houdt u mogelijk tegen om in Duitsland te gaan werken? Meerdere antwoorden mogelijk (N=99)	
Ik heb een koophuis (hypotheek)	51,5%
Ik zit nog vast aan een huurcontract	3,0%
Mijn kinderen bevinden zich in een leeftijd dat ik veel thuis moet/wil zijn	22,2%
Mijn partner en/of kinderen willen niet meeverhuizen	20,2%
Ik heb een partner die werkt in Nederland	46,5%
Ik heb een mantelzorgtaak (bijv. ouder, partner of kind)	6,1%
Ik ben de Duitse taal (nog) niet machtig	28,3%
Ik zie op tegen werken in de Duitse cultuur	2,0%
Anders, namelijk	30,3%

6.5 Conclusies

In het arbeidsmarktonderzoek woningcorporaties 2016 gaven 179 van de ruim 2.500 werknemers in de Nederlandse corporatiebranche aan ervoor open te staan om de loopbaan in Duitsland te vervolgen. Van deze 179 werknemers hebben er 111 aan vervolgonderzoek meegedaan. Dat vervolgonderzoek had tot doel te laten zien wie de mensen zijn die interesse hebben in werken in Duitsland, wat ze de Duitse woningcorporaties te bieden hebben en wat hun wensen zijn ten aanzien van functie en werklocatie. Ook is gevraagd waarom mensen in Duitsland zouden willen werken en wat hen daarvan nu mogelijk nog weerhoudt. Dit onderzoek geeft een goede indruk van de

potentie van het Nederlands arbeidsaanbod voor de Duitse arbeidsmarkt, in het bijzonder die van Nordrhein-westfalen. Tabel 6.9 op de volgende pagina vat de belangrijkste bevindingen samen.

Tabel 6.9 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

Achtergrond	Opleiding/ Competenties	Wensen functie en locatie	Motieven en drempels
<i>Geslacht</i> 63.3% man	<i>Middelbaar niveau</i> Techniek Economisch-administratief	<i>Wensen functie</i> Verteegenwoordiging, Verhuuren bestandsbeheer <i>Procesmanagement</i>	<i>Motieven</i> Uitdaging, ervaring, internationaal, afwisseling
<i>Leeftijd</i> 61.5% 45-64 jaar	<i>Hoger onderwijs</i> Economisch-administratief Techniek	<i>Contract</i> 80.0% wil minimaal 24 uur per week in Duitsland werken 43% wil voltijds 80% wil > 1 jaar 35% wil > 3 jaar	<i>Drempels</i> Koophuis/hypotheek, partner (werk in NL), Duitse taal en kinderen
<i>Huishouden</i> 81% zorgt voor partner en/of kind(eren)	<i>Wetenschappelijk</i> Sociale wetenschappen Economisch-administratief Sociaal/ communicatie Juridisch/ bestuurlijk	<i>Salaris</i> 77% hoeft niet méér te gaan verdienen. 20% wil best (tijdelijk!) wat inleveren.	
<i>Opleiding</i> 69% is hoger of wetenschappelijk opgeleid	<i>Taalvaardigheid</i> Beheersing Duits bij kleine meerderheid (zeer) goed. Spreken en lezen beter dan schrijven	<i>Wensen locatie</i> Meerderheid verkiest grensregio 37% wil verhuizen, rest wil pendelen 75% is bereid > 1,5 uur per dag te reizen 66% wil werk in DUI wel combineren met werk NL	

De competenties, wensen en motieven en twijfels zijn vervolgens nog vergeleken tussen mannen en vrouwen, leeftijdscategorieën, opleidingsniveau en de thuissituatie. Hieruit komt nog naar voren dat:

- Mannen geven vaker aan meer uren te willen werken op meer dagen van de week en zijn bereid om verder te reizen.
- Oudere werknemers geven, in tegenstelling tot de jongeren, aan het Duits beter te beheersen dan het Engels en zijn bereid om verder en langer te reizen dan de jongeren.
- Hoger opgeleiden geven aan een betere taalbeheersing te hebben dan de lager opgeleiden.

- Alleenstaanden zijn vaker bereid te verhuizen, stellen met thuiswonende kinderen willen er vaker in salaris op vooruit gaan.

6.6 Deutsche Zusammenfassung

Im Mai und Juni 2016 wurde im Rahmen der "Arbeitsmarktuntersuchung Wohnungsunternehmen" eine Online-Befragung unter allen Arbeitnehmern in der Branche der Wohnungsunternehmen in den Niederlanden durchgeführt. Von den rund 2.500 Arbeitnehmern gaben 179 an, grundsätzliches Interesse zu haben, in Deutschland einen Arbeitsplatz zu finden. In einer anschließenden Befragung dieser Interessenten wurden spezifische Angaben u. a. zum Ausbildungshintergrund, zur Arbeitserfahrung und zu Sprachkenntnissen erfragt. Insgesamt haben 99 Arbeitnehmer (55,3 %) an der anschließenden Befragung teilgenommen. Diese Angaben wurden mit den Resultaten aus der Unternehmensumfrage in NRW abgeglichen und auf Matching hin geprüft.

Merkmale der teilgenommenen Befragten, die an einer Arbeitnehmervermittlung nach Deutschland interessiert wären:

Demografische Merkmale

- Die Mehrheit ist älter als 45 Jahre (61,5 %), vorwiegend männlich (63,3 %) und hat einen (Fach-) Hochschulabschluss (69%).
- Die Mehrheit (88,4 %) hat eine Familie mit Kindern (48,6 %), ist alleinerziehend (6,3 %) oder lebt mit einem Partner zusammen (32,4 %).

Kenntnisse und Fähigkeiten/Qualifikationen

- Niederländische Arbeitnehmer müssen mindestens eine der drei höheren Ausbildungsniveaus aufweisen, um für einen Job im Wohnungssektor qualifiziert zu sein: Mittlere Berufsbildung (mbo; Berufsausbildung), höhere Berufsbildung (hbo; Fachhochschulausbildung) und wissenschaftliche Ausbildung (Hochschulausbildung). Für alle drei Ausbildungsniveaus gibt es Teilnehmer, die eine Ausbildung in der Richtung „Wirtschaft, Handel, Management oder Verwaltung“ absolviert haben. Des Weiteren kommen die Abschlüsse „mbo“ und „hbo“ mit Spezialisierung „Technik“ noch regelmäßig vor. Auf dem Niveau von höherer Fachhochschulausbildung haben viele Arbeitnehmer eine Ausbildung im Gesundheitswesen, in sozialen Dienstleistungen oder im Pflegesektor. Auch haben Arbeitnehmer an der Befragung teilgenommen, die einen höheren akademischen Abschluss in Sozialwissenschaften und Kommunikation haben und ein kleiner Teil mit juristischem, betriebswirtschaftlichem, verwaltungs- und sicherheitstechnischem Schwerpunkt.
- Nahezu jeder Teilnehmer ist bereit, an einer zusätzlichen Ausbildung oder Schulung teilzunehmen, um den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes zu genügen.

- Sprachkenntnisse sind bei allen Teilnehmern sowohl in Englisch als auch Deutsch vorhanden, in Englisch jedoch besser als in Deutsch. Dennoch gibt mehr als die Hälfte auch an, gut Deutsch sprechen zu können. Lese- und Sprechfähigkeiten werden als gut eingeschätzt, Schreiben – insbesondere in Deutsch – wird als problematisch eingestuft.

Wünsche und Erwartungen

- Zwei Drittel der Teilnehmer möchte einen Job in Deutschland mit einem Job in den Niederlanden kombinieren. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Arbeitnehmer mit Familie (mit Kindern).
- 80 % der Teilnehmer möchte für mindestens ein Jahr nach Deutschland gehen (vorwiegend männlich). Teilnehmer zwischen 25 und 35 Jahren, Frauen und Alleinstehende haben eher den Wunsch maximal ein Jahr in Deutschland zu arbeiten.
- Die befragten Arbeitnehmer mit Familie geben öfter an mehr Lohn erhalten zu wollen, während Arbeitnehmer ohne zuhause wohnende Kinder eher angeben, einen Job in Deutschland anzunehmen, auch bei gleichbleibendem Lohn.

Aufgabenbereiche

- Die meistgenannten Aufgabenbereiche, in denen die Teilnehmer arbeiten möchten, sind:
 - o Vorstand/Management (36,6 %)
 - o Vermietung und Bestandsbewirtschaftung (30,7 %)
 - o Sozial-/Quartiersmanagement (29,7 %)
- Managementbereiche werden öfter genannt durch höher Qualifizierte. (Bau-) Technik, Instandhaltung und unterstützende Tätigkeiten werden eher durch niedriger Qualifizierte genannt.
- Männer wollen insbesondere technische Aufgaben übernehmen, während Frauen öfter im Bereich Personal & Organisation, Kommunikation oder Verwaltung arbeiten wollen.

Grenzregionen

- Die meisten Teilnehmer möchten nicht zu weit und zu lang zum Arbeitsplatz reisen und bevorzugen daher einen Arbeitsplatz in einer der Grenzregionen Niederrhein, Münsterland, Rhein-Ruhr oder Aachen. Auch Teilnehmer die umziehen würden, würden eher eine der Grenzregionen wählen.

Motive

- Teilnehmer, die in Deutschland arbeiten wollen, sehen dies als eine gute Chance etwas Neues zu erleben, wobei insbesondere Jüngere auch den Reiz in der internationalen Ver-

netzung sehen. Eine Anzahl an Teilnehmern gibt auch an, dass ihr Partner Deutsche/r ist oder in Deutschland arbeitet.

- Als Grund gegen eine Arbeit in Deutschland gibt mehr als die Hälfte an, Eigentum in den Niederlanden zu besitzen. Daneben sind rund 30 % der Teilnehmer überzeugt, zum jetzigen Zeitpunkt der deutschen Sprache noch nicht mächtig genug zu sein.

Resümee:

Diese Untersuchung gibt einen guten Eindruck von dem Potenzial des niederländischen Arbeitnehmerangebots für den deutschen Arbeitsmarkt, insbesondere in Nordrhein-Westfalen. Im Folgenden sind die wesentlichen Erkenntnisse zusammengefasst.

Hintergrund	Ausbildung/ Kompetenzen	Wünsche (Aufgabenbereich/Standort)	Motive und Zweifel
63.3% männlich	<i>Ausbildung</i> Technik Betriebswirtschaftlich/ verwaltungstechnisch	<i>Wünsche Aufgabenbereich</i> Vertegenwoordiging, Vermietung und Bestandsbewirtschaftung Prozessmanagement	<i>Motive</i> Neue Herausforderung Schöne Erfahrung Internationale Kompetenz
61.5% ist zwischen 45 und 64 Jahre alt.	<i>Fachhochschulabschluss</i> Betriebswirtschaftlich/ verwaltungstechnisch Technik	80.0% möchte mind. 24 Std. Pro Woche in Deutschland arbeiten.	<i>Zweifel</i> Eigentum Partner arbeitet in NL Sprache
81% sorgt für Partner und/oder Kinder.	<i>Hochschulabschluss</i> Sozialwissenschaften Betriebswirtschaftlich/ verwaltungstechnisch Kommunikation Juristisch/ Management	Lohn sollte auf lange Sicht gleich bleiben.	
69% hat einen (Fach-) Hochschulabschluss.	<i>Sprachkenntnisse</i> Deutsch (kleine Mehrheit) (sehr) gut. Sprechen und Lesen besser als Schreiben.	<i>Wünsche Standort</i> Mehrheit wählt eine Grenzregion 66% möchte Arbeiten in Deutschland und NL kombinieren.	

7 Conclusies en aanbevelingen (Niederländisch)

Op basis van de resultaten zoals beschreven in de hoofdstukken 2, 3 en 4 komen we tot de volgende conclusies en aanbevelingen:

1) Duits-nederlandse samenwerking op het gebied van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit

Personeelstekorten bij woningcorporaties in Nordrhein-Westfalen worden nog niet als dermate nijpend ervaren dat corporaties móeten gaan werven in Nederland. Voor de komende vijf jaren worden groeiende tekorten verwacht en die situatie zou volgens de Duitse woningcorporaties reden zijn om het aantrekken van NL werknemers steeds serieuzer te overwegen. Bevraagde corporaties in Nordrhein-Westfalen staan vrijwel zonder uitzondering positief in die samenwerking. We concluderen daarom allereerst dat samenwerking tussen Nederlandse en Duitse corporaties op het terrein van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit kansrijk zou kunnen zijn en dat er ook noodzaak voor lijkt te zijn. Hoewel er geen directe urgentie is, wordt die in de komende jaren wel verwacht door de corporaties die meededen aan dit onderzoek.

2) Matching van aanbod aan en vraag naar werknemers

Bij de corporaties in Nordrhein-Westfalen zijn er personeelstekorten, of worden die verwacht, in technische beroepen (Bautechnik, Instandhaltung, Bauausführung, Projektentwicklung und Neubau) en in financiële en commerciële beroepen (vooral 'Finanzierung & Rechnungswesen'). Het voor dit project bevraagde Nederlandse aanbod kent een omvang van 100 corporatiewerknemers. Dat aanbod matcht op hoofdlijnen goed met de vraag van de corporaties in Nordrhein-Westfalen. De meeste Nederlandse werknemers die in Duitsland zouden willen werken, willen dat in een technisch of een economisch-administratief beroep. De top 5 van 'wensfuncties' zijn 1) vertegenwoordiging, 2) verhuur- en bestandsbeheer, 3) procesmanagement, 4) sociaal en wijkbeheer en 5) projectontwikkeling. Dat geldt in bijzondere mate voor de groepen medewerkers die zich aanbieden voor functies waarvoor schaarste bestaat of aanstaande is:

- a) De ongeveer 20 middelbaar geschoolden die zich aanbieden voor een technisch beroep.
- b) ongeveer 10 hoger geschoolden die zich aanbieden voor een technisch beroep.
- c) De ongeveer 10 middelbaar geschoolden die zich aanbieden voor een economisch, administratieve functie.
- d) De ongeveer 20 hoger geschoolden die zich aanbieden voor een economisch administratieve functie

- e) De ongeveer 10 academisch geschoolden die zich aanbieden voor een economisch administratieve functie.
- f) Van de wetenschappelijk geschoolden zijn nog 3 of 4 die een juridisch-bestuurlijke functie wensen. Ook deze kandidaten komen mogelijk in aanmerking voor functies die binnen de commerciële en financiële beroepen vallen 'financiering & rechnungswesen'.
- g) Van de wetenschappelijk geschoolden zijn er ten slotte nog zo'n 10 die een functie in een sociale richting wensen (communicatie, sociale wetenschappen etc.).

Of er op individueel niveau ook echt sprake is van een match met wat een corporatie vraagt is in het kader van dit onderzoek moeilijk te zeggen. We bevelen een nadere verkenning aan.

Aanbeveling is daartoe een speciaal assessment of (internationaal) EVC achtig instrument te ontwikkelen waarmee individuele matches van Nederlandse werknemers met Duitse beroepskwalificaties kan worden vastgesteld en erkend. Corporaties in dit onderzoek benoemden de verschillen in beroepskwalificaties en daarbij behorende kwalificatiestructuren ook als een belangrijk struikelblok voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling. Voor de erkenning van Duitse beroepskwalificaties bij Nederlandse werknemers zou een systeem van 'functioneel meten' kunnen worden gebruikt. Bij de daadwerkelijke uitoefening van bepaalde taken wordt vastgesteld in hoeverre iemand over de gevraagde competenties beschikt/ 'competent' is. Meer informatie:

<http://startpuntgrensarbeid.benelux.int/nlde/nl/diplomas-en-beroepskwalificaties>

3) Concepten voor scholing en nascholing van doelgroepen

Corporaties in Nordrhein-Westfalen geven aan dat Nederlandse werknemers die willen komen werken in ieder geval moeten beschikken over a) taalkennis, b) kennis van de branche én c) een grote bereidheid om nieuwe dingen te leren.

- a) Volgens de Nederlandse werknemers die aan dit onderzoek hebben deelgenomen is hun taalbeheersing redelijk tot goed. Iets meer dan 50% geeft aan de Duitse taal goed tot volledig te beheersen. In ieder geval die te kunnen lezen en spreken. Een kwart noemt het niet beheersen van de Duitse taal als belangrijke drempel. Schrijven in het Duits vormt het grootste struikelblok. Twee van de drie werknemers komen niet verder dan elementair niveau.
- b) Alle 100 werknemers in het onderzoek zijn afkomstig uit de corporatiebranche, dus ze weten wat de branche doet en is. In ieder geval in Nederland. Er is dus op zijn minst een elementaire kennis van het reilen en zeilen in de corporatiebranche.

- c) Bijna alle 100 werknemers zijn bereid extra opleiding of scholing te volgen om aan te sluiten bij de Duitse eisen. Meer dan driekwart is zelfs bereid vijf of meer dagen scholing te volgen. 20% staat alleen open voor scholing van minder dan vijf dagen.
- d) Het aanbod van Nederlandse werknemers lijkt daarmee op de belangrijkste eisen redelijk tot goed te matchen met de vraag van corporaties in Nordrhein-Westfalen.

Aanbeveling is om de grote scholingsbereidheid onder geïnteresseerde Nederlandse werknemers te benutten voor 1) het testen, opfrissen en versterken van de kennis van de Duitse taal, in relatie tot het werk in de branche en 2) een inwerkprogramma op te zetten waarin werknemers kennis maken met de werking van de Duitse corporatiebranche, de relevante wetgeving, normen en waarden en waarin vooral ook de belangrijkste verschillen tussen de Nederlandse en Duitse branche en werkwijze aan de orde komen. Hieraan voorafgaand zou een korte vergelijkende studie van de Nederlandse en Duitse branche kunnen worden overwogen, zodat de belangrijkste verschillen worden in een dergelijk inwerkprogramma aan de orde kunnen komen.

4) **Praktijkgerichte informatie**

Corporaties in Nordrhein-Westfalen benoemen, naast de mogelijke verschillen in herkenning en erkenning van beroepskwalificaties, verschillen in sociale zekerheid, fiscaal regime en arbeidswetgeving als belangrijkste probleemgebieden voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling. Of de verschillen zelf het probleem vormen, of de onduidelijkheid en onzekerheid over de precieze consequenties van grensoverschrijdend werken voor de rechtspositie is overigens de vraag. Onzekerheid over precieze fiscale, sociale en juridische consequenties zal grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in de regel echter zeker niet vergemakkelijken. Naar de verschillen en overeenkomsten tussen de fiscale en arbeidsrechtelijke regimes in Duitsland en Nederland wordt echter veel onderzoek gedaan en daar is veel informatie over. Zie bijvoorbeeld hoofdstuk 6 van dit rapport waar we, op basis van rapporten van FNV, een overzicht geven. Deze informatie is echter omvangrijk, complex en in de meeste gevallen niet 'op maat'.

Gezien de potentie van het arbeidsaanbod bij Nederlandse woningcorporaties voor corporaties in Nordrhein-Westfalen achten wij het echter zinvol en ook aanbevelenswaardig om na te gaan hoe de grote hoeveelheid complexe informatie op een heldere en begrijpelijke wijze en op maat bij zowel werknemers als werkgevers kan worden gebracht. Daartoe zou kunnen worden aangesloten bij lopende initiatieven van onder andere FNV in Nederland waar gewerkt wordt aan een kort voorlichtingsprogramma voor grensarbeiders, met informatie op maat. 50 plussers of alleenstaande mannen worden in dat programma bijvoorbeeld niet 'lastig gevallen' met verschillen in regelingen voor ouderschaps- of zwan-

gerschapsverlof. Door groepen selectief uit te nodigen, hen gericht informatie aan te bieden en ter plekke de mogelijkheid te bieden persoonlijk advies in te winnen, in plaats van te verwijzen naar algemene websites, kan veel onzekerheid en 'koudwatervrees' worden weggenomen.

5) **Bewust omgaan met mogelijke „brain drain“**

Nederlandse werknemers die geïnteresseerd zijn in werken voor een Duitse corporatie zijn dat voornamelijk vanuit positieve drijfveren (pull-factoren). Het is een leuke uitdaging, een mooie ervaring, ze wilden altijd al internationaal werken en zien dit als een mooie kans om ze gaan vooral voor afwisseling en zoeken dat bijvoorbeeld in de combinatie van werken in Nederland én Duitsland. Eén op de tien voelt (daarnaast) enige druk doordat de eigen baan in Nederland onzeker is. Werknemers zijn dus voornamelijk intrinsiek gemotiveerd om in Duitsland aan het werk te gaan. Het is voor de overgrote meerderheid dus geen 'moetje'. Het is vooral willen. Dat lijkt een prima voedingsbodem voor het succesvol maken van grensoverschrijdende arbeidsmarkttransities. Hierbij past wel de kanttekening dat bij corporaties aan de Nederlandse kant van de grens de vraag zal rijzen of werknemers die aangeven in te zijn voor een Duits avontuur, nu niet vooral de werknemers zijn die de Nederlandse corporaties zelf graag zouden willen behouden. Het zou jammer zijn als juist het schaarse personeel naar Duitsland vertrekt.

Aanbevolen wordt om scherp te zijn op deze mogelijke 'brain-drain', maar niet te gaan 'selecteren'. Mogelijkheden voor grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit zouden breed moeten worden opengesteld en iedere geïnteresseerde werknemer zou dezelfde ruimte geboden moeten worden om van de bestaande mogelijkheden gebruik te maken. Dit voorkomt onder andere dat deze vorm van arbeidsmobiliteit en de daarmee samenhangende initiatieven een negatief imago krijgen en vergroot de kans op positieve ervaringen met grensoverschrijdende mobiliteit. Het ligt natuurlijk wel voor de hand Nederlandse werknemers die in functies werkzaam zijn die krimpen of op termijn kunnen gaan verdwijnen, ook actief te wijzen op de mogelijkheden voor grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit.

6) **Pendelen vlak bij de grens om praktische bezwaren te voorkomen**

Wat Nederlandse werknemers naar eigen zeggen vooral nog in de weg staat bij het realiseren van hun wens om in Duitsland aan het werk te gaan, zijn 'praktische bezwaren'; een woonhuis met hypotheek dat misschien niet zo 1,2,3 verkocht kan worden, een partner die in Nederland werkt en dat mogelijk ook wil blijven doen en/of kinderen die in Nederland naar school gaan en dat ook willen blijven doen. Deze 'bezwaren' passen overigens bij de constatering dat Nederlandse werknemers in meerderheid zouden kiezen voor een combinatie van werken in Nederland én in Duitsland en voor pendelen in plaats van verhuizen.

Personeelskrapte doet zich op dit moment al voor bij corporaties in Mönchengladbach, Moers en Lübbecke. Dat zijn corporaties in de grensregio. Bovendien verwachten deze corporaties dat die krapte zal blijven voortduren. Deze combinatie van factoren biedt kansen en een uitstekende voedingsbodem voor experimenten. Ook de corporatie in Bocholt, eveneens aan de grens gesitueerd, zou bij deze experimenten kunnen worden betrokken, omdat daar op termijn krapte wordt verwacht.

Aanbevolen wordt om in eerste instantie te kijken naar matches van Nederlandse werknemers die tegen de Duitse grens aan wonen met corporaties die binnen een straal van bijvoorbeeld 100 km (enkele reis) liggen zodat pendelen ook goed mogelijk is. Nederlandse werknemers geven aan best 1,5 tot 2 per dag te willen reizen. Gestart zou kunnen worden met corporaties tegen de grens in Mönchengladbach, Moers, Lübbecke en Bocholt. Zij kampen nu al of verwachten te gaan kampen met personeelstekorten. Daarnaast kan worden gekeken naar mogelijkheden voor tijdelijke huisvesting van een Nederlandse werknemer die bijvoorbeeld voor drie of vier dagen bij een corporatie in Duitsland aan het werk wil gaan.

8 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Auf Basis der in Kapitel 4, 5 und 6 skizzierten Ergebnisse kommen wir zu folgenden Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen:

1) Deutsch-niederländische Zusammenarbeit auf dem Gebiet grenzüberschreitender Arbeitsmobilität

Wohnungsunternehmen in Nordrhein-Westfalen schätzen den Fachkräftemangel derzeit noch nicht in einem Maße als bedrohlich ein, dass sie zukünftig Arbeitnehmer aus den Niederlanden werben müssten. Dennoch wird für die kommenden fünf Jahre ein wachsender Fachkräftemangel erwartet und die Situation kann nach Aussage der deutschen Wohnungsunternehmen Grund bzw. Anlass sein, eine Akquise von niederländischen Arbeitnehmern ernsthafter in Erwägung zu ziehen. Die im Rahmen der Studie antwortenden Unternehmen in Nordrhein-Westfalen stehen dieser Zusammenarbeit bzw. einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmervermittlung ausnahmslos positiv gegenüber. Wir schlussfolgern daher zuallererst, dass eine Zusammenarbeit zwischen niederländischen und deutschen Wohnungsunternehmen auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität chancenreich sein kann und hierfür auch eine Notwendigkeit erscheint. Obwohl derzeit keine direkte Dringlichkeit zu identifizieren ist, wird diese dennoch in den kommenden Jahren von den antwortenden Unternehmen erwartet.

2) Matching von Fachkräfteangebot und -nachfrage

Bei den Wohnungsunternehmen in Nordrhein-Westfalen wird ein Fachkräftemangel in technischen Berufen (Bautechnik, Instandhaltung, Bauausführung, Projektentwicklung und Neubau) und in finanz- und betriebswirtschaftlichen Berufen (insbesondere „Finanzierung & Rechnungswesen“) derzeit gesehen bzw. zukünftig erwartet. Das für diese Untersuchung befragte niederländische Fachkräfteangebot umfasst rund 100 Arbeitnehmer. Dieses Angebot stimmt in groben Zügen gut mit der Nachfrage auf Seiten nordrhein-westfälischer Unternehmen überein. Die Mehrheit der antwortenden niederländischen Arbeitnehmer, die sich vorstellen könnten in Deutschland zu arbeiten, präferieren technische oder ökonomisch-verwaltungstechnische Berufe. Die Top fünf der „Wunsch-Aufgabenbereiche“ sind:

- a. Unternehmensvertretung/Vorstand/Management
- b. Vermietung- und Bestandsbewirtschaftung
- c. Prozessmanagement
- d. Sozial-/Quartiersmanagement

- e. Projektentwicklung.

Dies gilt in besonderem Maße für die Gruppen von Arbeitnehmern, die sich für Funktionen interessieren, in denen auf NRW-Seite ein Mangel gesehen wird oder zukünftig zu erwarten ist:

- a. Ca. 20 Arbeitnehmer mit Fachoberschulabschluss, die sich anbieten für einen technischen Beruf.
- b. Ca. 10 Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss, die sich anbieten für einen technischen Beruf.
- c. Ca. 10 Arbeitnehmer mit Fachoberschulabschluss, die sich anbieten für eine betriebswirtschaftliche/verwaltungstechnische Funktion.
- d. Ca. 20 Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss, die sich anbieten für eine betriebswirtschaftliche/verwaltungstechnische Funktion.
- e. Ca. 10 Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss, die sich anbieten für eine betriebswirtschaftliche/verwaltungstechnische Funktion.
- f. Bei den Arbeitnehmern mit Universitätsabschluss gibt es noch drei oder vier Arbeitnehmer, die sich für eine juristische-leitende Funktion interessieren. Auch diese Kandidaten kommen möglicherweise in Betracht für eine Funktion innerhalb von kaufmännischen und finanzwirtschaftlichen Berufen (Finanzierung & Rechnungswesen).
- g. Von den Arbeitnehmern mit Universitätsabschluss kommen zuletzt noch ca. 10 Arbeitnehmer in Betracht, die sich für eine Funktion im sozialen Bereich interessieren (Kommunikation, Sozialwissenschaften etc.).

Ob auf individuellem Niveau auch die Rede sein kann von einem Matching zwischen Fachkräfteangebot (auf niederländischer Seite) und -nachfrage (in nordrhein-westfälischen Wohnungsunternehmen) ist im Rahmen dieser Untersuchung schwierig einzuschätzen. Für eine zielorientierte Vermittlung empfehlen wir einen näheren Abgleich vorliegender Stellenausschreibungen (NRW) mit den Qualifikationen der interessierten Arbeitnehmer (NL).

Wir empfehlen diesbezüglich, ein spezielles Evaluierungstool (Assessment) oder ein (internationales) Instrument nach Vorbild des EVC⁴⁷ zu entwickeln, mithilfe dessen individuelle Matches von niederländischen Arbeitnehmern und deutschen Berufsqualifikationen festgestellt und anerkannt werden können. Die NRW-Wohnungsunternehmen aus der vorliegenden Untersuchung nannten Unterschiede in Berufsqualifikationen und dazu gehörende Qualifikationsstrukturen als ein mögliches Hindernis für grenzüberschreitende Ar-

⁴⁷ Erkennung van eerder Verworven Competenties: Anerkennung von früher erworbenen Kompetenzen; EVC ist ein Zentrum, das ein Tool anbietet, um Berufsqualifikationen zu prüfen bzw. gemeinsam mit Arbeitnehmern ein „Kompetenzzertifikat“ zu erstellen, aus dem ersichtlich wird, welche Kompetenzen der Arbeitnehmer aufweist.

beitnehmervermittlung. Für die Erlangung deutscher Berufsqualifikationen durch niederländische Arbeitnehmer könnte ein System einer „leistungsbezogenen Beurteilung“ benutzt werden. Bei der tatsächlichen Ausübung von bestimmten Aufgaben kann so festgestellt werden, inwiefern jemand über die gefragten Kompetenzen verfügt bzw. kompetent ist. Mehr Information: <http://startpuntgrensarbeit.benelux.int/nlde/nl/diplomas-en-beroepskwalificaties>.

3) Zielgruppenspezifische Schulungs- und Weiterbildungskonzepte

Die antwortenden Unternehmen in Nordrhein-Westfalen geben an, dass niederländische Arbeitnehmer, die Interesse an einer Arbeitstätigkeit in Deutschland signalisiert haben, in jedem Fall über a) Sprachkenntnisse, b) branchenspezifisches Wissen und c) eine große Bereitschaft für das Erlernen neuer Dinge verfügen müssen.

- a. Nach Meinung der niederländischen Arbeitnehmer, die an der Untersuchung teilgenommen haben, ist deren Sprachkenntnis als angemessen bis gut zu bewerten. Etwas mehr als die Hälfte gibt an, die deutsche Sprache gut bis fließend zu beherrschen. In jedem Fall können die antwortenden Arbeitnehmer gut lesen und sprechen. Ein Viertel nennt das Nichtbeherrschen der deutschen Sprache als ein Hindernis. Die größte Hürde stellt der schriftliche Ausdruck in deutscher Sprache dar – zwei von drei Arbeitnehmern weisen den eigenen Angaben zufolge hierbei nur Grundkenntnisse auf.
- b. Alle 100 antwortenden Arbeitnehmer kommen aus dem Sektor der Wohnungswirtschaft; sie wissen was die Branche tut und was sie ausmacht – zumindest in den Niederlanden. Folglich ist mindestens Grundwissen über die Branche vorhanden.
- c. Fast alle 100 Arbeitnehmer sind bereit, an einer zusätzlichen Schulung teilzunehmen, um den deutschen Anforderungen zu genügen. Mehr als drei Viertel ist sogar bereit, an Schulungen von fünf oder mehr Tagen teilzunehmen. 20% sind nur offen für Schulungen von weniger als fünf Tagen.
- d. Das Angebot an niederländischen Arbeitnehmern scheint damit in den wesentlichen Anforderungen angemessen bis gut zu der Nachfrage in nordrhein-westfälischen Wohnungsunternehmen zu passen.

Wir empfehlen, die im Rahmen der Untersuchungen beobachtete, große Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen unter interessierten niederländischen Arbeitnehmern zu nutzen, um 1) die Sprachkenntnisse, im Hinblick auf vorhandenes und notwendiges branchenspezifisches Vokabular zu testen, aufzufrischen und zu verstärken und 2) ein Einarbeitungsprogramm zu entwerfen, durch das interessierte niederländische Arbeitnehmer erfahren,

wie die deutsche Wohnungswirtschaft strukturiert ist und funktioniert, welche wesentlichen Gesetze, Normen und Werte relevant sind und worin die größten Unterschiede zwischen der Branche in den Niederlanden und in Deutschland liegen. Vorangestellt sollte eine kurze vergleichende Studie zum Branchenvergleich von Seiten der niederländischen und deutschen Wohnungswirtschaft in Erwägung gezogen werden, um aufzudecken, welche relevanten Unterschiede in einem solchen Einarbeitungsprogramm behandelt werden müssten und könnten.

Um einen ersten Eindruck im Hinblick auf Inhalte, Struktur und Kosten eines solchen Einarbeitungsprogrammes zu erhalten, wurden von Seiten des Europäischen Bildungszentrums der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ) folgende Eckdaten zu denkbaren Schulungen oder Weiterbildungsangeboten zwecks Qualifikation von niederländischen Fachkräften für eine Tätigkeit innerhalb der deutschen Wohnungswirtschaft genannt. Als Voraussetzungen für die Konzeption eines Weiterbildungsangebotes wurden folgende Punkte genannt:

- a. Ein möglichst genauer Informationsstand zur Frage der Qualifikationsniveaus: Was genau steckt hinter den ausländischen Abschlüssen? Sind diese mit deutschen Abschlüssen vergleichbar? Wenn ja, mit welchen?
- b. Es müssen Grundlagenkenntnisse der deutschen Sprache vorliegen.

Unter diesen Voraussetzungen sei – abgesehen von zusätzlich notwendigen Sprachkompetenzen – ein Angebot für Anpassungsqualifikationen durchaus denkbar. Inhalte einer solchen Qualifikationsmaßnahme könnten (am Beispiel der Qualifizierung zum Bauleiter unter der Annahme eines ausreichendem Umfangs vorhandener technischer Qualifikationen und Kompetenzen) u.a. sein:

- Aufbau/Funktion des deutschen Wohnungs- und Immobilienmarktes
- Fragen der Wirtschaftlichkeit
- Vertragsrecht
- Vergaberecht
- Baurecht/Bauordnungsrecht
- Baustellenmanagement
- ...

Abgesehen von Fragen der sprachlichen Fähigkeiten, allgemeiner Kenntnisse zum deutschen Arbeitsmarkt, Steuerrecht u.a. könnte ein solches Qualifizierungsangebot grundsätzlich in ähnlicher Weise aufgebaut werden wie eine Anpassungsqualifikation deutscher Bautechniker, Ingenieure oder Architekten, für die sich ebenfalls eine spezielle Anpassung an die Anforderungen der deutschen Wohnungswirtschaft anbietet, wenn sie als Bauleiter tätig werden wollen oder sollen. Für deutsche Fachkräfte wäre eine solche Maßnahme be-

rufsbegleitend zu konzipieren. Ob dies für ausländische Fachkräfte ebenfalls sinnvoll ist, hängt insbesondere von der Frage des Spracherwerbs ab.

Eine Maßnahme zum Erwerb einer solchen Anpassungsqualifikation könnte einen Umfang von 15 bis 20 Schulungstage umfassen, verbunden mit anfallenden Kosten in Höhe von 2.500 bis 3.000 EUR p/Person. Denkbar ist es, dass mehrere Unternehmen gemeinsam eine solche Maßnahme finanzieren oder dass ein großes Unternehmen diese alleine finanziert, sofern es allein bereits einen entsprechend hohen Bedarf aufweist.

4) Praxisorientiertes Informationsangebot

Unternehmen in Nordrhein-Westfalen nennen – neben den möglichen Unterschieden in der Anerkennung von Berufsqualifikationen – Unterschiede im Sozialversicherungssystem oder Steuer- und Arbeitsrecht als wichtigste Problemgebiete für grenzüberschreitende Arbeitnehmervermittlung. Ob diese Unterschiede als solches schon das Problem entscheidend definieren oder die Undeutlichkeit und Unsicherheit über die präzisen (rechtlichen) Konsequenzen von grenzüberschreitender Arbeitsmobilität, ist fraglich. Unsicherheit über spezifische steuerliche, soziale oder juristische Konsequenzen wird grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Regel sicher nicht vereinfachen. Die Unterschiede und Übereinstimmungen zwischen den steuerlichen und arbeitsrechtlichen Systemen in Deutschland und den Niederlanden sind vielfach erforscht und es liegen auch entsprechende Informationen vor. Siehe beispielsweise Kapitel 6 dieses Berichts, in dem wir – auf Basis von Studien von FNV⁴⁸ – eine Übersicht geben. Diese Information ist umfangreich, komplex und in den meisten Fällen nicht passgenau (d.h. zielgenau auf die Branche zutreffend).

Angesichts des Potenzials des Fachkräfteangebots in niederländischen Wohnungsunternehmen für Unternehmen in Nordrhein-Westfalen erachten wir es als sinnvoll und auch empfehlenswert zu untersuchen, wie die Masse an Informationen auf eine klare und verständliche Weise und passgenau an die Arbeitnehmer und Arbeitgeber herangetragen werden kann. Dazu könnte angeknüpft werden an laufende Initiativen von u.a. FNV in den Niederlanden, die an einem kurzen Aufklärungsprogramm für Grenzarbeiter arbeiten. Arbeitnehmer älter als 50 Jahre oder alleinstehende Männer erhalten in diesem Programm bspw. keine Informationen zu Regelungen zu Elternzeit oder Schwangerschaft, sondern passgenaue Angebote. Indem Gruppen selektiv eingeladen werden, ihnen zielgerichtet Informationen angeboten werden und vor Ort die Möglichkeit einer persönlichen Beratung gegeben wird, kann viel Unsicherheit und Angst vorweggenommen werden.

⁴⁸ Federatie Nederlandse Vakbeweging. Größter Fachverband in den Niederlanden. Alles rundum Arbeit.

5) **Bewusster Umgang mit möglichem „Brain Drain“**

Niederländische Arbeitnehmer mit einem erklärten Interesse an einer Tätigkeit für deutsche Wohnungsunternehmen, zeigen dieses vorwiegend aus positivem Antrieb (pull-Faktoren). Die Perspektive eines Arbeitsplatzes in Deutschland stellt eine Herausforderung, eine „schöne Erfahrung“ dar; sie wollten schon immer international arbeiten und sehen dies als eine gute Chance oder sie suchen Abwechslung und das bspw. in einer Kombination von Arbeiten in Deutschland und den Niederlanden. Einer von zehn Arbeitnehmern verspürt daneben auch Druck, da sein Job in den Niederlanden unsicher ist (Kündigung, Umstrukturierung Branche etc.). Arbeitnehmer sind daher vorwiegend intrinsisch motiviert, um in Deutschland zu arbeiten. Es ist für die Mehrheit daher kein Muss – es ist vor allem Wollen. Dies erscheint ein guter Nährboden zu sein für erfolgreiche grenzüberschreitende Arbeitsmarkttransaktionen. Randbemerkung: Bei Wohnungsunternehmen in den Niederlanden kann die Frage aufkommen, ob die Arbeitnehmer, die interessiert an einem „Deutschen Abenteuer“ sind, nun nicht genau das Klientel formen, das niederländischen Wohnungsunternehmen selbst gerne behalten wollen (weil auch dies Engpassberufe sind).

Empfohlen wird, sich dieses möglichen „Brain-Drains“ bewusst zu sein, aber nicht zu „selektieren“. Möglichkeiten für grenzüberschreitende Arbeitsmobilität müssen breit aufgestellt werden und jeder interessierte Arbeitnehmer sollte die gleiche Chance erhalten, von dieser bestehenden Möglichkeit Gebrauch zu machen. Damit wird auch verhindert, dass diese Form von Arbeitsmobilität und die damit zusammenhängenden Initiativen ein schlechtes Image bekommen und es erhöht die Chance auf positive Erfahrungen mit grenzüberschreitender Arbeitsmobilität. Es liegt natürlich auf der Hand, niederländische Arbeitnehmer, die in Aufgabenbereichen tätig sind, die eventuell in der Zukunft wegfallen, auch aktiv hinzuweisen auf die Möglichkeiten von grenzüberschreitender Arbeitsmobilität.

6) **Grenznahes Pendeln zur Überbrückung praktischer Bedenken**

Was niederländischen Arbeitnehmern vor allem – nach eigener Meinung – noch im Weg steht bei der Realisierung ihres Wunsches in Deutschland zu arbeiten sind „praktische Bedenken“; Wohneigentum mit einer Hypothek, das nicht von kurzfristig verkauft werden kann, ein Partner der in den Niederlanden arbeitet und auch dort bleiben möchte oder eigene Kinder, die in den Niederlanden zur Schule gehen. Diese „Bedenken“ passen übrigens zur Feststellung, dass niederländische Arbeitnehmer in der Mehrheit eher eine Kombination von Arbeiten in den Niederlanden und Deutschland, verbunden mit Pendelaktivitäten wählen würden, anstatt vollständig umzuziehen. Ein Fachkräftemangel ist derzeit vor allem bei NRW-Unternehmen in der unmittelbaren Grenzregion zu den Niederlanden zu

verzeichnen (Mönchengladbach, Moers). Darüber hinaus erwarten diese Unternehmen, dass der Fachkräftemangel auch in den nächsten fünf Jahren anhalten wird. Diese Kombination von Faktoren bietet Chancen und ausgezeichneten Nährboden für Experimente. Auch ein Unternehmen in Bocholt, ebenfalls an der Grenze ansässig, kann bei diesen Experimenten einbezogen werden, da auch hier zukünftig Mangelsituationen erwartet werden.

Wir empfehlen, in erster Linie nach Matches zu schauen zwischen niederländischen Arbeitnehmern, die entlang der Grenze wohnen, mit Unternehmen die innerhalb von bspw. einem Radius von 100km (einfacher Weg) ansässig sind, sodass Pendeln gut möglich ist. Die niederländischen Arbeitnehmer geben an, ein Pendeln bis zwischen 1,5 und 2 Stunden pro Tag in Kauf nehmen zu wollen. Gestartet werden kann mit Unternehmen entlang der Grenze. Diese signalisieren bereits jetzt Probleme mit der Fachkräftesituation. Daneben kann nach Möglichkeiten für zeitliche Unterbringung von niederländischen Arbeitnehmern, die bspw. für drei oder vier Tage die Woche in Unternehmen in Deutschland arbeiten wollen.

9 Wat moeten Nederlandse werknemers die in Duitsland (wilen) gaan werken weten?

Om Nederlandse werknemers en werkgevers in Nordrhein-westfalen die met elkaar in gesprek gaan over vacatures en de invulling ervan, op weg te helpen, hebben we in dit vijfde hoofdstuk op een rij gezet welke verschillen en overeenkomsten er zijn tussen de Nederlandse en Duitse wet- en regelgeving rond arbeid. De onderhavige tekst is grotendeels ontleend aan 'Wonen in Nederland, werken in Duitsland'. Een rapport dat in 2016 is opgesteld door FNV in het kader van het sectorplan grenzenloos werken en dat deel uitmaakt van een uitgebreid voorlichtingsprogramma van datzelfde FNV voor werknemers in Nederland die in Duitsland aan het werk willen gaan. We danken met name Ilona Pesman bij FNV in Groningen voor haar medewerking.

9.1 Verschillen en overeenkomsten tussen Duitse en Nederlandse wet- en regelgeving

9.1.1 *Minimumloon*

Nederland: Nederland kent de wet op het minimumloon. De gedachte achter het minimumloon is dat een werknemer een aanvaardbare tegenprestatie ontvangt, gezien de algemene welvaartsituatie in Nederland. De werkgever mag niet ten nadele van de werknemer afwijken van het minimumloon. Wel mag er in het voordeel van de werknemer worden afgeweken. Over de hoogte van het loon wordt vaak onderhandeld, o.a. door vakbonden. In CAO's worden hier afspraken over gemaakt. In Nederland is het minimumloon € 1.524,60 per maand, bij een fulltime werkweek (40 uur): € 351,85: 40 = €8,80 per uur, voor iemand van 23 jaar of ouder. (www.rijksoverheid.nl, 'wettelijk minimumloon 2016').

Duitsland: Duitsland kent pas sinds januari 2015 een wettelijk minimumloon. Het bedrag is vastgesteld op €8,50 per uur. Ten opzichte van Nederland is het verschil klein. Ook in Duitsland is het mogelijk om in het voordeel van de werknemer af te wijken bij CAO. Het is goed mogelijk dat er meer dan het minimumloon van € 8,50 wordt verdiend, er mag nooit minder dan €8,50 per uur betaald worden.

9.1.2 *Minimumvakantiebijslag en vakantiedagen*

Nederland: In de wet minimumloon is geregeld dat een werknemer recht heeft op minimaal 8% vakantiebijslag over het salaris. De mogelijkheid bestaat om in het voordeel van de werknemer van dit percentage af te wijken, bijvoorbeeld bij cao. De werkgever is verplicht de vakantiebijslag te betalen over al het loon dat een werknemer verdiend heeft. Daarnaast heeft iedere werknemer recht op een aantal vakantiedagen. Afhankelijk van hoeveel uren iemand werkt en afhankelijk van

de CAO verschilt het aantal dagen per persoon. Gemiddeld gezien heeft een werknemer 4 x het aantal uur dat iemand werkzaam is. In Nederland worden de vakantiedagen doorbetaald.

Duitsland: In tegenstelling tot Nederland wordt in Duitsland geen vakantiebijslag opgebouwd. Dit betekent dat er in Duitsland geen extra vakantiegeld opgebouwd wordt over het salaris. Uit onderzoek is gebleken dat de doorbetaling van vakantiedagen nogal van elkaar verschilt. In sommige CAO's is een regeling opgenomen waarbij iemand recht heeft op een aantal doorbetaalde vakantiedagen. In andere gevallen heeft de werknemer wel recht op een bepaalde vergoeding. Deze vergoeding is niet vergelijkbaar met de 8% vakantiebijslag in Nederland. Tegenover iedere vakantiedag van de werknemers staat een geldbedrag. Het aantal vakantiedagen x het bedrag = de vergoeding voor vakantie. Daarnaast zijn er gevallen bekend waarin een zogenoemde 'vakantiepot' is gereserveerd. De vakantiepot is een reservering voor vrije dagen, het gereserveerde gedeelte wordt niet uitbetaald. Wanneer een werknemer vrije dagen opneemt, krijg deze persoon deze vrije dag uitbetaald uit deze vakantiepot. Er wordt geadviseerd om goed te informeren naar hoeveel vakantiedagen de werknemer heeft en hoe deze dagen uitbetaald worden. (zie ook: I. Pesman, Werken over de grens, salaris toeslagen en vergoedingen, juni 2015.)

9.1.3 Reiskosten

In Nederland wordt een werknemer in veel gevallen gecompenseerd voor de reiskosten die worden gemaakt. In Duitsland ligt dit anders. Een reiskostenvergoeding is lang niet zo gebruikelijk als in Nederland en in de meeste gevallen krijgt een grenspendelaar dan ook geen reiskostenvergoeding van de werkgever. In de praktijk wordt dit op een andere manier (gedeeltelijk) gecompenseerd. De gemaakte kilometers welke betrekking hebben op het woon- en werkverkeer kunnen aftrekbaar gemaakt worden bij de belastingaangifte. Iedere kilometer wordt gecompenseerd voor een bepaald bedrag. De eerste €1000,- wordt sowieso van het belastbaar inkomen afgetrokken. Dit is een aftrekpost voor iedereen. Een werknemer moet in de praktijk een behoorlijk aantal kilometers maken wil hij er voordeel van hebben. Let op, dit bedrag wordt niet maandelijks uitbetaald maar is een aftrekpost bij de belasting.

9.1.4 Ziekte

Nederland: Wanneer een werknemer in Nederland ziek wordt, is de werkgever verplicht om het salaris gedurende 104 weken door te betalen. De werkgever is verplicht om 70% van het salaris door te betalen twee jaar lang. Voor het eerste ziekte jaar geldt dat de werkgever minimaal het wettelijk minimumloon moet betalen. Dit betekent dat wanneer 70% van het salaris minder is dan het wettelijk minimumloon zoals dit in Nederland is vastgesteld, de werkgever tenminste het minimumloon moet betalen. Na afloop van het eerste jaar, mag de werkgever 70% uitbetalen, ook indien dit onder het minimum salaris is.

Duitsland: Ook in Duitsland is er een verplichting tot doorbetaling van het salaris. De werkgever is verplicht het salaris van de werknemer 6 weken door te betalen. Nadat deze 6 weken voorbij zijn, neemt de Duitse Krankenkasse de doorbetaling van het salaris over. Er ontstaat een recht op een ziekengelduitkering, voor de duur van 78 weken. De uitkering van de Krankenkasse is minimaal 70% en maximaal 90% van het Grundlohn. Het Grundlohn is het salaris, zonder toeslagen en vergoedingen. Wanneer een werknemer opnieuw ziek wordt, geldt er een nieuwe doorbetalingsverplichting voor de werkgever. Wel moet er voldaan worden aan de volgende voorwaarden: de werknemer mag in de vorige 6 maanden niet om dezelfde reden ziek geweest zijn en er moet sinds de aanvang van de eerste ziekteperiode een termijn van 12 maanden zijn verstreken. Wanneer een werknemer ziek wordt in Duitsland en deze ziekte langer dan 3 dagen duurt, is de werknemer verplicht een dokterverklaring te overleggen aan de werkgever. In deze dokterverklaring wordt door een arts bevestigd dat de werknemer daadwerkelijk ziek is en er wordt een indicatie gegeven over de vermoedelijke duur van de ziekte. Alleen artsen mogen een dergelijke verklaring verstrekken.

Zie ook: L.M. Dijksta, *Über die Grenze: Welche knelpunten en succesfactoren ervaren werknemers, werkgevers en belangenorganisaties bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bij grensoverschrijdende arbeider in Duitsland*, juni 2014).

In de praktijk lopen grenspendelaars op dit punt tegen problemen aan. De grenspendelaar krijgt in Nederland pas na 104 weken recht op een uitkering, terwijl de ziekengeld uitkering in Duitsland stopt bij 78 weken. Er ontstaat een gat van 26 weken. Dit gat van 26 weken houdt in dat de werknemer een half jaar geen volledige uitkering ontvangt, waardoor de werknemer wordt geconfronteerd met een inkomenstekort. Een grensarbeider kan een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit Duitsland krijgen wanneer deze voldoet aan de voorwaarden. Zo moet een werknemer minstens 5 jaren verzekerd zijn geweest in Duitsland. Door de werking van het Europese recht worden de tijdvakken uit zowel Nederland als Duitsland bij elkaar opgeteld. Tevens moet er over de laatste 60 maanden, minstens 36 maanden gewerkt zijn. De hoogte van de uitkering in Duitsland is afhankelijk van het Grundlohn. Het gevolg hiervan kan zijn dat de hoogte van de uitkering beduidend lager is dan de uitkering uit Nederland. Tevens duurt het nog 26 weken voordat er een aanvulling uit Nederland ontstaat.

9.1.5 Ontslagverbod tijdens ziekte

Er bestaat geen ontslagbescherming tijdens ziekte in Duitsland, zoals Nederland dit wel kent. In Nederland mag een werknemer gedurende de ziekteperiode niet worden ontslagen. In de eerste zes weken wordt het loon doorbetaald door de werkgever en uit de praktijk is duidelijk geworden dat Duitse werkgevers in deze periode hun werknemers niet te ontslaan. Uit de Duitse wetgeving blijkt dat wanneer een werknemer wel wordt ontslagen, dit geen gevolgen heeft voor de loondoorbetalingverplichting van de werkgever voor de duur van 6 weken.

9.1.6 *Wet arbeid en zorg (WAZO), zwangerschaps- en ouderschapsverlof*

Nederland: In Nederland is het zorgverlof geregeld in de WAZO. Bij zwangerschap is er recht op verlof. De werknemster heeft vanaf 6 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling recht op zwangerschapsverlof en gaat uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende datum in. De dag na de bevalling vangt het bevallingsverlof gedurende 10 weken aan. Er is altijd recht op ten minste 16 weken verlof. Er wordt door de werknemer en werkgever een uitkering aangevraagd bij het UWV. De werknemster heeft recht op doorbetaling van 100% van het dagloon. Daarnaast kunnen de ouders van een kind aanspraak maken op ouderschapsverlof. Dit geldt voor beide ouders. Tot aan de leeftijd van 8 jaar kan een ouder aanspraak maken op ouderschapsverlof. De werkgever is bij ouderschapsverlof niet verplicht om het salaris door te betalen.

Duitsland: Eveneens kent Duitsland een regeling voor zwangere vrouwen. De werknemster ontvangt vanaf 6 weken voor de verwachte datum van bevallen tot 8 weken na de bevalling een zwangerschapsuitkering (Mutterschaftsgeld). De hoogte van de uitkering is 100% van het netto dagloon van de werknemster. De Duitse Krankenkasse is verantwoordelijk voor de eerste € 13,00 van het uurloon en het overige gedeelte komt voor rekening van de werkgever. Deze uitkering wordt aangevraagd bij de Krankenkasse. Een extra voordeel in Duitsland is dat de werkgever verplicht is om de baan van een vrouw die een kind heeft gekregen, één jaar te reserveren. Dit betekent dat wanneer het zwangerschapsverlof eindigt en de werknemster ervoor kiest volledig ouderschapsverlof (Elternzeit) op te nemen, haar werkgever verplicht is om haar baan te reserveren. De werkgever mag wel tijdelijk iemand aan nemen om haar op te vullen tot dat de werknemster terugkeert. Mocht de werknemster binnen dat jaar weer zwanger worden is de werkgever verplicht haar baan nog eens één jaar te reserveren. In Duitsland wordt er veel meer gewerkt met contracten voor onbepaalde tijd dan in Nederland, dus veelal zal iemand een vaste aanstelling hebben, er is er van het aflopen van contracten minder vaak sprake dan in Nederland. Bovendien kent Duitsland ook Elternzeit, wat we in Nederland kennen als ouderschapsverlof. Beide ouders hebben hier recht op. Het is een arbeidsduurverkorting. De werkgever is niet verplicht om het salaris van de werknemer door te betalen. In de praktijk gaat dit veelal samen met het Duitse Elterngeld. Duitsland kent Elterngeld, dit is iets anders als de kinderbijslag in Nederland. Het is een regeling waarin de werknemer tijd krijgt met zijn of haar kinderen, gefinancierd door de overheid. Het betreft een vergoeding van de overheid die meestal uitgekeerd wordt wanneer de werknemer Elternzeit opneemt. Er kan alleen aanspraak gemaakt worden op Elterngeld, wanneer een werknemer woont of werkt in Duitsland. Dit betekent dat de Nederlandse grensarbeider ook aanspraak kan maken op het Elterngeld. Het Elterngeld wordt in het eerste levensjaar van het kind aangevraagd. Volgens de wet kan iedere ouder maximaal 12 maanden Elterngeld ontvangen en gezamenlijk kunnen ouders maximaal 14 maanden Elterngeld ontvangen. Dit kan tot aan het achtste levensjaar van het kind. Het Elterngeld kan aangevraagd worden bij de 'Elterngeldstelle' in de ver-

schillende Landkreise (gemeente). Het Elterngeld bedraagt maximaal 67% van het laatstverdiende nettoloon, met een minimum van € 300, - per maand en een maximum van € 1800, - per maand.

9.2 Volksverzekeringen

Nederland: In Nederland is iedere inwoner automatisch verzekerd voor de volksverzekeringen. De werkgever is verantwoordelijk voor het afdragen van de premies voor de volksverzekeringen. De premies worden ingehouden op het brutoloon van de werknemer. Het besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekering 1999 (artikel 12) beperkt de verzekeringsplicht voor de volksverzekeringen voor de grensarbeider. Dit betekent dat een werknemer niet meer automatisch verzekerd is voor de volksverzekeringen in Nederland, ook al woont de grenspendelaar nog wel in

Nederland. De werknemer die in Nederland woont en gedurende een periode van drie maanden in het buitenland werkt, is niet meer verzekerd voor de volksverzekeringen in Nederland. De Europese verordening 883/2004 biedt uitkomst. Artikel 3 van de verordening geeft aan dat alle aspecten van de volksverzekering geregeld worden, wanneer iemand in een andere lidstaat dan het woonland gaat werken. Op grond van de verordening zouden de betreffende instanties van iedere lidstaat rekening moeten houden met de tijdvakken waarin iemand verzekerd is geweest voor de volksverzekeringen. Wanneer een grensarbeider aanspraak maakt op een van de volksverzekeringen, dan behoudt de grensarbeider het recht op de prestaties uit beide landen. Er wordt gekeken naar de perioden waarover iemand verzekerd is geweest in beide lidstaten. Over deze perioden behoudt de grensarbeider het recht op een uitkering.

Hierbij maakt het geen verschil hoeveel uren iemand werkt in het buitenland. Wanneer iemand meer dan 3 maanden over de grens werkt, is deze verzekerd voor de volksverzekeringen in het betreffende land.

Duitsland: De Rentenversicherung is de grootste sociale verzekering in Duitsland. De Deutsche Rentenversicherung zorgt voor een uitkering bij ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De Europese verordening zorgt ervoor dat de tijdvakken waarin in verschillende landen opgebouwd wordt, samengeteld worden waardoor er geen uitkeringsgat ontstaat. De premies voor de Gesetzliche Rentenversicherung worden evenredig (50%) betaald door de werknemer en door de werkgever samen.

9.2.1 AOW (*algemene ouderdomswet*)

In Nederland heeft iedereen recht op een AOW-uitkering indien de pensioensgerechtigde leeftijd is bereikt, ook al heeft iemand nooit betaalde arbeid verricht. De AOW wordt in Nederland betaald door de premie die de werkenden afdragen. In Nederland kent de premie voor de AOW geen inkomensstoets. Er wordt een percentage van 18,25% afgedragen over het jaarinkomen. Het percentage is gelijk voor iedereen. Naar mate iemand meer verdient, draagt deze persoon ook meer af.

Ieder jaar dat men voldoet aan de voorwaarden, wordt er 2% AOW opgebouwd. In beginsel is een grensarbeider na 3 maanden niet meer verzekerd voor de volksverzekeringen, echter wordt de opbouw van de AOW geregeld per kalenderjaar. Het 'niet opbouwen' van AOW heeft dus pas gevolgen op het moment dat iemand langer dan één jaar werkzaam is over de grens. De hoogte van de AOW verschilt op grond van de wet voor gehuwden en ongehuwden. Een gehuwde AOW-gerechtigde ontvangt als AOW-pensioen 50% van het nettominimumloon. Als de partner eveneens de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt ontvangt deze ook 50% van het nettominimumloon. Samen ontvangen zijn 100% van het nettominimumloon.

Duitsland: De Duitse Altersrente is vergelijkbaar met de Nederlandse AOW. De werknemer bouwt alleen voor zichzelf Altersrente op, niet voor de partner en/of kinderen. De hoogte van de Altersrente is afhankelijk van de periode waarin de werknemer in Duitsland gewerkt heeft en de hoogte van het loon. Let op: de hoogte van de AOW is afhankelijk van het Grundlohn, dat wil zeggen het salaris zonder toeslagen en vergoedingen. Net als in Nederland wordt de leeftijd waarop Altersrente verkregen wordt langzamerhand verhoogd. De grensarbeider vraagt zijn of haar Duitse rechten op Altersrente aan bij de SVB in Nederland. Omdat het opgebouwde percentage in Duitsland afhankelijk is van hetgeen men verdient en dit in Nederland een vast bedrag is, kan er in de toekomst een 'inkomensgat' ontstaan. Experts hebben uitgerekend dat men tussen de €1500,- en €1800,- per maand moeten gaan verdienen voor samenwoners(!), om de Nederlandse uitkering te kunnen compenseren. Een alleenstaande moet ongeveer €2700 euro per maand verdienen om het Nederlandse bedrag te kunnen compenseren.

9.2.2 ANW (*Algemene nabestaanden wet*)

Bij overlijden van de partner zorgt de Anw ervoor dat er een basisinkomen is voor de nabestaande. Iedereen die woont of werkt in Nederland is automatisch verzekerd voor de Anw. Om in aanmerking te komen voor een nabestaandenuitkering moet de belanghebbende voldoen aan een aantal voorwaarden welke gesteld worden in de Algemene nabestaandenwet. Het gaat hier bijvoorbeeld om leeftijd en echtgenoot zijn. De hoogte van de uitkering van de Anw is gekoppeld aan het minimumloon, de Anw uitkering is een minimumbehoefte-regeling. Dit betekent dat de hoogte van de uitkering niet afhankelijk van het inkomen is. Voor de ANW wordt jaarlijks eveneens een vastgesteld percentage afgedragen. Wanneer iemand komt te overlijden in Duitsland, wordt de uitkering verkregen vanuit Nederland. Wanneer iemand gaat werken in Duitsland, is hij vanaf dat moment verzekerd voor een nabestaandenuitkering in Duitsland. Voor een grenspendelaar komt het er dan ook op neer dat de nabestaanden eveneens een uitkering uit Duitsland ontvangen over de periode dat iemand daar verzekerd was.

Duitsland: Hinterbliebenrente. Ook in Duitsland is er een regeling voor de nabestaanden bij overlijden. Ten opzichte van Nederland is deze regeling is veel gevallen gunstiger voor de nabestaanden.

den. In Duitsland is men alleen nabestaande bij een huwelijk of een geregistreerd partnerschap. Indien men samenwoonde ontvangt de partner geen uitkering van de ANW. De overledene moet een bepaalde periode verzekerd zijn geweest, wil de nabestaande in aanmerking komen voor een uitkering. De minimale periode van verzekering is vijf jaar. De tijd dat iemand in Nederland verzekerd is geweest telt hier ook voor mee.

Zoals vermeld bouwt de grensarbeider geen AOW en ANW op in Nederland, wanneer deze in beginsel langer dan drie maanden in het buitenland gaat werken. Voor beide volksverzekeringen is er een mogelijkheid om vrijwillig te verzekeren. Niet alle Europese lidstaten bieden 'dezelfde goede regeling' als in Nederland. Iedereen die werkt in Nederland is verplicht verzekerd voor de volksverzekeringen. Nadat deze verplichte verzekering beëindigd is, moet er binnen één jaar gekozen worden of er al dan niet gebruik wordt gemaakt van de verplichte verzekering. Vrijwillig verzekeren kan voor maximaal 10 jaar. Uit de praktijk is gebleken dat veel grenspendelaars hier geen gebruik van maken. De reden: de te betalen premie is vaak erg hoog en men is verzekerd in Duitsland voor de volksverzekeringen.

9.2.3 Kinderbijslag

Nederland: Degene die woont of werkt in Nederland is automatisch verzekerd voor de Kinderbijslag. In Nederland wordt de kinderbijslag eens per 3 maanden uit betaald door de Sociale Verzekering Bank, hierna te noemen: SVB. De hoogte van de kinderbijslag is in Nederland afhankelijk van de leeftijd van het kind. Het bedrag wordt hoger naar mate het kind ouder wordt, met een maximum bedrag van € 282,39 per kwartaal. Wanneer iemand gaat werken over de grens heeft deze persoon geen recht meer op kinderbijslag uit Nederland, maar uit Duitsland. De uitkering in Nederland wordt in beginsel gestopt. Als de partner van de grensarbeider werkt in Nederland blijft de partner Nederlandse kinderbijslag ontvangen. De grensarbeider heeft recht op een vergoeding uit Duitsland. Indien de partner in Nederland niet werkt wordt het gehele bedrag uitgekeerd door Duitsland.

Duitsland: Duitsland kent het Kindergeld. Een persoon die belastingplichtig is in Duitsland en verzekerd is voor de sociale voorzieningen heeft recht op Kindergeld voor zijn kinderen, dus ook de grensarbeider. Ook voor een kind van een echtgenoot of voor een pleegkind kan Kindergeld verkregen worden. In beginsel kan er aanspraak gemaakt worden op Kindergeld tot aan de leeftijd van 25 jaar van het kind, tenzij het kind werkt of ingeschreven staat als werkzoekende. Dit is een verschil met Nederland, waar aanspraak gemaakt kan worden op kinderbijslag tot aan de leeftijd van 18 jaar. Voor kinderen tot aan 18 jaar zijn er geen aanvullende voorwaarden. Vanaf 18 jaar zijn er wel aanvullende voorwaarden waaraan voldaan moet worden om aanspraak te maken op Kindergeld tot aan 25 jaar. De uitkering van het Kindergeld in Duitsland ligt aanzienlijk hoger dan in Nederland.

- Eerste en tweede kind € 184,- per maand per kind;

- Derde kind € 190,- per maand per kind;
- Volgende kinderen € 215,- per maand per kind.

Zie ook: www.go-euregio.nl, 'wonen in Nederland, werken in Duitsland'

Indien de partner werkzaam is in Nederland, krijgt deze kinderbijslag uit Nederland. Het gebeurt nooit dat er volledige kinderbijslag uit beide landen wordt verkregen. Er wordt uit één land kinderbijslag ontvangen en hoogstens uit het andere land aangevuld. Omdat de vergoeding van het Kindergeld in Duitsland hoger is dan de kinderbijslag in Nederland, zal een aanvulling vanuit Duitsland verkregen worden, totdat de vergoeding even hoog is als in Duitsland. Wanneer de partner in Nederland niet werkt, wordt het volledige bedrag Kindergeld uit Duitsland verkregen.

Kindergeld kan aangevraagd worden bij de Agentur für Arbeit in Saarbrücken, afdeling Familienkasse. Er moet een fiscaal identificatienummer worden doorgegeven aan de Familienkasse. De Duitse werknemer kan het Kindergeld aanvragen bij de Familienkasse in de regio. Voor de grensarbeider is dit anders geregeld, dit wordt geregeld via een centraal punt in Saarbrücken. Alle aanvragen voor het Kindergeld van alle grensarbeiders in heel Duitsland worden hier behandeld. In de praktijk moet een grensarbeider ontzettend lang wachten op de uitkering van het eerste Kindergeld, het kan drie kwart tot één jaar duren voordat een grensarbeider de eerste uitkering van het Kindergeld ontvangt. Dit is wel met terugwerkende kracht, het kan echter tot gevolg hebben dat grensarbeiders maandelijks de lasten niet kunnen dragen, omdat zij rekening hebben gehouden met het bedrag dat zij aan Kindergeld ontvangen. Daarnaast is het zodat de kinderbijslag in Nederland direct stopt, en de betreffende instanties in beide landen niet altijd goed samenwerken met elkaar. Hierdoor is het mogelijk dat een grenspendelaar een periode geen enkele uitkering uit beide landen ontvangt, of juist uit beide landen tegelijk ontvangt.

9.2.4 Kindertoeslagen

Kinderopvangtoeslag is een vergoeding voor de opvang voor de kinderen. Daarnaast kennen we in Nederland ook het kindgebonden budget. Dit is een vergoeding voor het onderhoud van de kinderen. Bij de berekening van de hoogte van de toeslagen wordt rekening gehouden met de kinderbijslag, het kindgebonden budget en het Kindergeld uit Duitsland. Er wordt rekening gehouden met de toeslagen die verkregen worden uit Duitsland, de totale inkomsten worden met elkaar verrekend.

9.3 Werknemersverzekeringen

De werknemersverzekeringen zijn er om werknemers te beschermen als hen iets overkomt. Bijvoorbeeld bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Iedereen in Nederland die werkt betaalt werknemersverzekeringen: premies voor de Werkloosheidwet (WW), Ziektewet (ZW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Duitsland: De werknemer die arbeid verricht in Duitsland valt onder het Duitse sociale zekerheidstelsel. Het werklandbeginsel is van toepassing op de sociale zekerheid. Dit betekent dat de wetgeving van de lidstaat waar arbeid verricht wordt geldig is. De zogenoemde 25% regeling is van toepassing. Wanneer een grensarbeider meer dan 25% in Nederland blijft werken, blijft deze in Nederland verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Indien hier geen sprake van is, is de Duitse werkgever verplicht de werknemer aan te melden bij de Berufsgenossenschaft. De Berufsgenossenschaft is een organisatie welke verantwoordelijk is voor de uitkering bij ongevallen of beroepsziekte (vergelijkbaar met het UWV in NL). Iedere branche kent een eigen Berufsgenossenschaft.

9.3.1 Ziektekostenverzekering

Duitsland: De werknemer is verzekerd in Duitsland en heeft hier recht op verschillende verzekeringen: de Krankenversicherung en de Pflegeversicherung: deze verzekeringen zijn vergelijkbaar met de Zorgverzekeringen en de Wet Langdurige Ziekte (WLZ) in Nederland. Voor de ziektekosten kent Duitsland in tegenstelling tot Nederland drie verschillende verzekeringssoorten, namelijk de verplichte verzekering (Gesetzliche Krankenversicherung), de vrijwillige verzekering en de particuliere ziektekostenverzekering (Private Krankenversicherung). De verplichte verzekering is voor werknemers die minder verdienen dan de loongrens, € 4687,50, - per maand. Over het algemeen zal het grootste gedeelte van de werknemers onder deze verzekering vallen. In deze categorie is geen keuze mogelijkheid. Het voordeel van de verplichte verzekering is dat de premie relatief laag is. Bovendien betaalt de werkgever de helft van de premie, voor de andere helft is de werknemer verantwoordelijk.

Meer verdienen dan 4687,50?

Indien een werknemer eerder verzekerd is geweest voor de verplichte verzekering, dan kan de werknemers ervoor kiezen zich vrijwillige te verzekeren. De vrijwillige verzekering, is hetzelfde als de verplichte verzekering, alleen kies je er nu zelf voor en gelden dezelfde voorwaarden. Daarnaast is er de particuliere verzekering, deze bepaalt zelf hoe hoog de premie is. Naarmate iemand ouder wordt gaan de premies omhoog, jongeren betalen een lagere premie. Echter, eenmaal gekozen, blijft gekozen. De werknemer kan niet meer terug naar de verplichte verzekering wanneer deze eenmaal gekozen heeft voor de particuliere verzekerd.

9.3.2 Ziektekostenverzekering en zorgtoeslag

Duitsland: Alle werknemers in Duitsland zijn verplicht verzekerd voor de Krankenversicherung, de Pflegeversicherung is gekoppeld aan deze verzekering (vergelijkbaar met WLZ). De Duitse werkgever is ook verplicht de grensarbeider aan te melden bij de Krankenkasse. De Nederlandse zorgverzekering kan opgezegd worden door de werknemer. Bij een verzekering in Duitsland komt de grensarbeider geen recht meer toe op zorgtoeslag in Nederland omdat hij verzekerd is in Duitsland. Mocht de grensarbeider nog wel zorgtoeslag ontvangen moet dit stop gezet worden in Neder-

land. Indien het gezamenlijke inkomen wel onder de inkomensgrens van de zorgtoeslag valt en de toeslagpartner in Nederland verzekerd is kan er voor de helft aanspraak gemaakt worden op de zorgtoeslag. Hoe hoger het inkomen, hoe lager het bedrag van de zorgtoeslag is.

CZ is door de Nederlandse overheid aangewezen als 'orgaan van de woonplaats', dit betekent dat CZ de enige organisatie is welke de administratie uitvoert voor grenslandelaars. Om gebruik te kunnen blijven maken van zorg in Nederland, is er een verdrag van CZ nodig. Er wordt zorg verleend in Nederland. De kosten hiervan worden via de buitenlandse verzekering vergoed. Dit is de basisverzekering (waarvoor premie wordt betaald in Duitsland), hiervoor betaalt men in Nederland geen extra kosten. Daarnaast is er een mogelijkheid om extra te verzekeren. Door de extra verzekering kan de grensarbeider bijvoorbeeld naar de fysiotherapeut of naar de tandarts in Nederland, wat vergoed wordt. Indien de grenslandelaar gebruik wil maken van extra zorg in Nederland kan deze persoon bij verzekeren bij CZ. Voor deze aanvullende verzekering wordt wel premie afgedragen aan CZ. Bijverzekeren is mogelijk door het zogenoemde S1-formulier in te vullen en in te leveren bij CZ. De kosten van een extra verzekering variëren van €2,- tot €50,- per maand, afhankelijk van de persoonlijke wensen.

Een voordeel in Duitsland ten opzichte van Nederland is dat de partner en kinderen onder de 18 jaar –welke geen eigen inkomen hebben- kunnen meeverzekerd worden voor de Duitse ziektekostenverzekering. Zij moeten aangemeld worden bij CZ in Nederland door middel van het formulier E106/S1. Dit formulier kan aangevraagd worden bij de Duitse Krankenkasse. De partner en kinderen kunnen in Nederland gebruik maken van zorg, wat in Duitsland vergoed wordt

door de Krankenkasse. De Partner betaalt in Nederland geen zorgkosten meer. Tevens is er de mogelijkheid voor de partner om bij te verzekeren bij CZ.

9.3.3 WW en Arbeitslosenversicherung

Duitsland: De Arbeitslosenversicherung is vergelijkbaar met de Nederlandse WW. De werknemer is hier verplicht voor verzekerd. Indien de werknemers boven de inkomensgrens gaat verdienen, is er net als bij de Krankenversicherung mogelijkheid een verzekering af te sluiten bij de Private Arbeitslosenversicherung. De werkgever houdt de premie in op het loon van de werknemer. De werknemer en de werkgever zijn ieder voor de helft verantwoordelijk voor de premie.

9.3.4 Ongevallenverzekering

Duitsland kent een extra verzekering: de Gesetzliche Unfallversicherung. Deze verzekering valt onder de sociale verzekeringen in Duitsland. Dit is een extra verzekering waarin de werknemer verzekerd is tegen beroepsongevallen en tevens wanneer hij van en naar het werk rijdt. Op het moment dat er iets gebeurt waardoor de werknemers arbeidsongeschikt wordt, krijgt deze een uitkering vanuit deze verzekering. Een werk gerelateerd ongeval wordt dus niet betaald door de

Duitse zorgverzekering. Het volledige premiebedrag komt voor rekening van de werkgever, de premie wordt afgedragen aan de Berufsgenossenschaft.

9.4 Belastingen

9.4.1 Huurtoeslag

Indien iemand werkt in het buitenland zijn dezelfde voorwaarden van toepassing als bij werken in Nederland. Bij werken in Duitsland, gelden dezelfde voorwaarden voor het krijgen van huurtoeslag als in Nederland. Er bestaat geen recht op huurtoeslag bij wonen in het buitenland. Het buitenlands inkomen telt wel mee voor de berekening van de huurtoeslag. De voorwaarden om in Nederland in aanmerking te komen voor huurtoeslag zijn o.a.:

Voor alleenstaanden:

- De rekenhuur minimaal € 229,64 en maximaal € 710,68 per maand is;
- Het inkomen maximaal € 21.950 per jaar is;
- Het maximale vermogen € 21.330 is.

Voor partners:

- De rekenhuur minimaal € 229,64 en maximaal € 710,68 per maand is;
- Het gezamenlijke inkomen maximaal € 29.800 per jaar is;
- u, uw toeslagpartner en medebewoners ieder niet meer dan € 21.330 aan vermogen hebben.

9.4.2 Koopwoning en hypotheek

In Nederland is de Hypotheekrenteaftrek een aftrekpost die huizenbezitters krijgen over het betalen van de rente voor de hypotheek. De rente die in een jaar is betaald kan als aftrekpost worden opgegeven in box 1. Het eigenwoningforfait wordt dan weer in mindering gebracht op de hypotheekrente en dit bedrag is de aftrekpost voor het bedrag wat aan belasting wordt betaald in box 1. Iemand die in Nederland woont en werkt in Duitsland, krijgt te maken met beide landen die belasting kunnen heffen over dat inkomen. Om te voorkomen dat er over hetzelfde inkomen belasting wordt geheven, hebben Nederland en Duitsland afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in een belastingverdrag. Hierin is vastgelegd welk land recht heeft om belasting te heffen. Op 1 januari 2016 is een nieuw belastingverdrag in werking getreden, waarin een regeling omtrent de hypotheekrenteaftrek is opgenomen. In beginsel wijst het belastingverdrag het inkomen uit arbeid in Duitsland, ook toe aan de Duitse belastingheffing. Dat betekent dat de Nederlandse hypotheekrenteaftrek niet kan worden meegenomen. Als een grensarbeider een partner heeft die werkzaam is in Nederland, dan kan de hypotheekrenteaftrek worden toegewezen aan de partner. Wanneer de

partner een lager inkomen heeft dan de grensarbeider, kan dat weer nadelig zijn, gezien er minder belasting verschuldigd is in Nederland en daardoor de hypotheekrenteaf trek ook lager uitvalt, omdat er dan sprake is van een lager belastingpercentage. Om dit nadeel te compenseren is op 1 januari 2016 de compensatieregeling in werking getreden. De regeling werkt als volgt: er wordt fictief gekeken naar de fiscale situatie wanneer de grensarbeider in Nederland zou werken, dus alsof de arbeid in Nederland wordt belast en daarbij ook hypotheekrenteaf trek wordt meegenomen. Daarnaast wordt gekeken naar de daadwerkelijke, fiscale situatie van de grensarbeider. Wat zou de grensarbeider verschuldigd zijn aan belasting wanneer hij in Nederland woont en werkt en wat zou is de werkelijke belastingdruk vanuit de positie als grensarbeider? Als de verschuldigde belasting in Duitsland hoger is dan wanneer dat in Nederland zou zijn - waarbij hypotheekrenteaf trek is meegenomen - dan wordt dat gecompenseerd door de Nederlandse belastingdienst.

Het compensatiebedrag wordt berekend met de volgende formule:

De belasting en premies voor de volksverzekeringen die de in Nederland woonachtige grensarbeider in Nederland betaalt (meestal 0);

+ de belasting en eventueel vergelijkbare premies voor de sociale zekerheid die hij in Duitsland betaalt;

-/- het bedrag dat hij in Nederland aan belasting en premie volksverzekeringen zou betalen als de in Duitsland belaste inkomsten uit werk in Nederland belastbaar zouden zijn.

De compensatie wordt niet gegeven via de voorlopige aanslag, maar door aangifte te doen voor de inkomstenbelasting/ premie volksverzekeringen. In de aangifte kan de grensarbeider aangeven dat hij in aanmerking wil komen voor de compensatieregeling. De belastingdienst berekent dan het definitieve bedrag van de compensatie.

Voor alleenstaanden zal de keuze voor toepassing van de compensatieregeling vrijwel altijd voordelig uitpakken. Als je een fiscale partner hebt is dat niet vanzelfsprekend. Je hebt dan immers ook de mogelijkheid om de aftrekpost aan je partner toe te rekenen. Wat is dan voordeliger? Dit zal per belastingplichtige verschillen. Het is verstandig om dit goed door te laten rekenen. Dit heeft met name te maken met de hoogte van het inkomen van de fiscale partner en in welke schijf het inkomen valt. Het is verstandig hierover contact op te nemen met de belastingdienst. Daarnaast is het zo dat Duitse premies voor deze berekening alleen kunnen worden meegenomen als ze vergelijkbaar zijn met Nederlandse premies. Volgens de Nederlandse belastingdienst zijn slechts enkele premies vergelijkbaar en deze kunnen dus verrekend worden. Omdat in Nederland premies een groot onderdeel uitmaken van de Nederlandse belastingtarieven, betekent dit dat het aandeel van de niet verrekenbare premies geen teruggave tot gevolg heeft. Als er gebruik wordt gemaakt van de compensatieregeling, kan er geen gebruik worden gemaakt van de hierna beschreven door-

schuifregeling of het meenemen van de aftrekpost bij de fiscale partner, daarom is het goed dit van tevoren uit te zoeken

Het bedrag van de aftrek om dubbele belasting te voorkomen, mag niet hoger zijn dan het bedrag dat de grensarbeider verschuldigd is aan de inkomstenbelasting uit de betreffende box. Dat kan betekenen dat de aftrekposten niet tot een belastingvoordeel leiden, zoals de hypotheekrenteaftrek. Hiervoor geldt de doorschuifregeling. Bij beschikking wordt er door de belastingdienst bekeken welk bedrag aan buitenlands inkomen meetelt bij de berekening van de aftrek in een volgend jaar. Dit vindt per box plaats, dus er kan een beschikking zijn voor zowel box 1 als 3.

Werking van de doorschuifregeling box 1:

- Looninkomsten uit Duitsland: 27.226 Euro
- Negatief inkomen uit eigen woning in NL (rente): 4.536 Euro
- Dit van elkaar afgetrokken is 22.690 Euro aan belastbaar inkomen.
- Hierover is 944 Euro aan inkomstenbelasting verschuldigd aan de belastingdienst.
- Het inkomen uit Duitsland is echter al belast in Duitsland, daarom geldt er in NL een aftrek om dubbele belasting te voorkomen.
- In dit geval is die aftrek $27.226 \text{ Euro} / 22.690 \text{ Euro} \times 944 \text{ Euro} = 1.133 \text{ Euro}$.

Over het belastbaar inkomen is 944 Euro verschuldigd, dan is de aftrek ook maar 944 Euro in plaats van 1.133 Euro. In dit geval leidt de aftrekpost uit eigen woning niet tot een voordeel, dit bedrag (4.536 Euro) wordt daarom gereserveerd. Als er in de toekomst wel belasting moet worden betaald over inkomen in Nederland, dan kan dit gereserveerde bedrag alsnog een aftrekpost worden. Het nadeel kan zijn dat dit nog vele jaren kan duren.

9.4.3 Inkomstenbelasting

We gaan hier van één situatie uit: wonen in Nederland en werken in Duitsland. Een grenspendelaar is belastingplichtig in het werkland. Welke nationaliteit een grenspendelaar heeft is daarbij niet van belang. Indien er niets geregeld is, is de grenspendelaar belastingplichtig in zowel woon- als werkland. Ter voorkoming van het dubbel betalen van belasting hebben de Europese lidstaten belastingverdragen met elkaar, zo ook Nederland en Duitsland. Voor de belastingwetgeving is er maar één hoofdverblijf. In sommige gevallen kan dit lastig te bepalen zijn (bijv. bij studeren in het buitenland of een langere periode in het buitenland verblijven). In de meeste gevallen wordt het land waar de rest van het gezin woont, gezien als het hoofdverblijf.

Duitsland kent een onderscheid in het belastingstelsel: iemand is beperkt of onbeperkt belastingplichtig. Indien je beperkt belastingplichtig bent, is iemand geen inwoner van Duitsland en beperkt

de belastingdienst zich enkel tot het inkomen verworven uit Duitsland. Indien iemand de status van beperkt belastingplichtige heeft, krijgt deze door middel van het belastingverdrag een vrijstelling voor het betalen van inkomstenbelasting in het woonland (Nederland). Een inwoner van Duitsland heeft de status van onbeperkt belastingplichtige. Een grenspendelaar heeft de status van beperkt belastingplichtige, tenzij de grenspendelaar een verzoek doet tot de onbeperkte belastingplichtige. Indien de grenspendelaar hier een verzoek toe doet, wordt deze onbeperkt belastingplichtig en wordt deze persoon behandeld alsof deze inwoner is.

De grenspendelaar hoeft zelf geen belasting af te dragen in Duitsland. Dit wordt gedaan. De Duitse werkgever doet aangifte voor de werknemer bij het Finanzamt. Het bedrag dat de werknemer uitbetaald krijgt is een nettobedrag; de werknemerspremies, de Krankenkasse en de loonbelasting is betaald. Wel moet er in Nederland nog belastingaangifte gedaan worden, maar de grenspendelaar krijgt een vrijstelling voor het inkomen uit Duitsland. Indien de grenspendelaar de status van de onbeperkte belastingplichtige heeft, wordt er in Duitsland belastingaangifte gedaan en hoeft dit in Nederland niet meer.

Nederland kent een schijvenstelsel: tot aan een bepaald bedrag, moet een bepaald percentage aan belasting worden betaald. In Duitsland is dit anders geregeld. Duitsland kent Steuerklassen en Duitsland kent een curve. Bij het verdiende inkomen hoort een bepaald percentage aan belasting en dit percentage wordt betaald over het gehele inkomen. Wel heeft een ieder – inclusief de grenspendelaar – een belastingvrije voet van ongeveer € 8400,-. Let op! Dit bedrag is automatisch verwerkt en hier hoeft niets voor gedaan te worden. Daarnaast kent Duitsland zes verschillende Steurerklassen, met ieder een eigen percentage te betalen belasting. Het percentage te betalen belasting verschilt per Steuerklasse.

Tabel 9.1 geeft alle zes de Steuerklassen aan

Steuerklasse 1	Steuerklasse 2	Steuerklasse 3	Steuerklasse 4	Steuerklasse 5	Steuerklasse 6
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	----------------

Deze Steuerklasse is voor de grenspendelaar, tenzij....	NVT bij grensarbeid	Laagste belastingtarief; Grootste voordeel; In combinatie met 5; Alleen voor gehuwden	NVT bij grensarbeid	Grootste voordeel; In combinatie met 3; Alleen voor gehuwden	Hoog percentage te betalen belasting; Bij meerdere Duitse werkgevers; Geen 'Lohnsteuerkarte#'
---	---------------------	--	---------------------	--	---

#Een Lohnsteuerkarte is een kaart waar persoonsgegevens op staan. Iedere inwoner van Duitsland heeft een Lohnsteuerkarte. Een grenspendelaar moet deze kaart aanvragen bij het Finanzamt van de werkgever. Bij het Finanzamt vult de grenspendelaar een formulier in. Het Finanzamt stuurt een brief naar de werkgever met de mededeling in welke Steuerklasse de grenspendelaar valt. Dit is meestal Steuerklasse 1.

Uit tabel 9.1 blijkt dat de grenspendelaar in Steuerklasse 6 komt, indien deze nog niet beschikt over een Lohnsteuerkarte. Zodra deze is aangevraagd stuurt het Finanzamt aan de werkgever een bericht waaruit blijkt in welke Steuerklasse de werknemer zit. Veelal zal dit Steuerklasse 1 zijn. Daarbij is het aan te bevelen om eerst in Steuerklasse 1 te gaan. Er wordt dan voldoende belasting betaald. Er is voor de grenspendelaar namelijk nog een andere mogelijkheid: Steuerklasse 3. Let wel, indien de grenspendelaar er voor kiest om in Steuerklasse 3 te gaan, is de partner verplicht om in Steuerklasse 5 te gaan.

Opmerking verdient dat wanneer de grenspendelaar gebruik wil maken van deze constructie, door het Europees Hof van Justitie in het Schumacker arrest uitgemaakt is dat: In beginsel alleen de inwoners van Duitsland gebruik kunnen maken van de combinatie Steuerklasse 3/5, tenzij er aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:

- De grenspendelaar kan ook gebruik maken van deze constructie indien 90% van het Familieneinkommen in Duitsland verdiend wordt. Voor het Familieneinkommen wordt het inkomen van de partner in Nederland ook meegerekend;
- Het inkomen dat niet belastingplichtig is in Duitsland (het inkomen wat verdiend wordt in Nederland) is lager dan €8400 (de belastingvrije voet) per jaar.

Indien voldaan wordt aan een van de bovenstaande voorwaarden, kan een grenspendelaar gebruik maken van de combinatie Steuerklasse 3/5. Wanneer er niet aan één van de bovenstaande voorwaarden voldaan is, wordt de grenspendelaar in Steuerklasse 1 geplaatst.

Hoe werkt de combinatie Steuerklasse 3/5?

Steuerklasse 3 is de klasse waarbij de minste belasting wordt betaald. Indien de grenspendelaar gebruik wil maken van deze klasse is het verplicht dat de partner in Steuerklasse 5 gaat. Deze combinatie is vrijwel alleen voordelig wanneer er een groot verschil is tussen de inkomens van beide partners. Het meeste voordelige scenario is wanneer de ene partner werkt en de andere partner geen inkomen heeft. Indien de partner meer verdient dan de gezamenlijke belastingvrije voet van €16.800,- is het niet lonend om te kiezen voor deze constructie.

De persoon met het hoogste inkomen kiest voor Steuerklasse 3 (laagste belastingtarief) en de partner met het minste of geen inkomen gaat in Steuerklasse 5 (hoogste belastingtarief). De partner met het hoogste inkomen betaalt dan in verhouding minder inkomstenbelasting, omdat Steuerklasse 3 een laag tarief kent. De partner met het laagste inkomen betaalt naar verhouding meer belasting over een lager bedrag. Vervolgens wordt het inkomen aan het einde van het jaar 'samen in een pot gegooid'. Beide inkomens worden bij elkaar opgeteld en door twee gedeeld. Aan de hand van het bedrag dat hier uit komt wordt berekend hoeveel belasting betaald moet worden.

Voorbeeld:

- Partner 1 verdient €40.000 euro per jaar.
- Partner 2 verdient €10.000 euro per jaar.
- Het verschil tussen beide inkomens is groot; de combinatie Steuerklasse 3/5 is gunstig.
- Partner 1 kiest voor Steuerklasse 3 en betaalt een laag percentage belasting over het hoge inkomen.
- Partner 2 kiest voor Steuerklasse 5 en betaalt een relatief hoog percentage belasting over het lage inkomen.
- Aan het einde van het jaar doen beide partners belastingaangifte. Alle wordt in 'één pot gegooid': $€40.000 + €10.000 = €50.000$. $€50.000 : 2 = €25.000$.
- Het gemiddelde inkomen van beide partners is dan €25.000.
- Vervolgens kijkt de Duitse belastingdienst naar het bedrag van €25.000. Er wordt gekeken in de belastingcurve, welk belastingpercentage hier bij hoort. Aan de hand hiervan wordt berekend hoeveel belasting men daadwerkelijk moet betalen.

- Partner 1 heeft over € 40.000 euro belasting betaald, terwijl deze maar belasting over € 25.000 had moeten betalen. Het bedrag dat partner 1 in eerste instantie te veel heeft betaald, krijgt partner 1 terug.
- Partner 2 heeft over € 10.000 euro belasting betaald, en had over € 25.000 euro belasting moeten betalen. Partner 2 heeft belasting betaald tegenover een laag tarief.
- Een ieder in Duitsland recht op een belastingvrije voet van € 8400,- per persoon. Voor een echtpaar is dit bedrag dan vastgesteld op €16.800,-. Door gebruik te maken van bovengenoemde constructie, hebben de partners het meeste belastingvoordeel.

Let op! Het is verstandig om te kiezen voor Steuerklasse 1 (ook al voldoet iemand wel aan bovengenoemde voorwaarden). De reden hiervan is dat er bij de belastingaangifte een verzoek ingediend kan worden, om alsnog van Steuerklasse 1 naar Steuerklasse 3/5 te gaan. Omdat in Steuerklasse 1 altijd voldoende belasting betaald wordt, is deze constructie een soort van spaarpotmodel. Men neemt hierdoor niet het risico om te moeten bij betalen.

9.5 Enkele voorbeeldsituaties

9.5.1 *Situatie 1: alleenstaand*

- Sociaal verzekerd in Duitsland;
- Verzekerd voor de zorg in Duitsland, verdragpolis afsluiten bij CZ, eventueel extra verzekering bij CZ en de andere Nederlandse zorgverzekering afsluiten;
- Geen recht op Kindergeld;
- Bij een huurwoning blijft het recht op huurtoeslag behouden tot aan de inkomensgrens van € 21.950,- per jaar;
- Koopwoning: Gebruik maken van compensatieregeling;
- Opbouw AOW voor alleenstaanden: om het Nederlandse bedrag voor alleenstaanden te compenseren moet men ongeveer een jaarinkomen van 33.000 euro hebben, anders bijverzekeren.

9.5.2 *Situatie 2: met partner*

- Sociaal verzekerd in Duitsland;
- Geen recht op Kindergeld;

- De partner kan meeverzekerd worden in Duitsland. De Nederlandse zorgverzekering kan voor beide personen opgezegd worden. Verdragspolis afsluiten bij CZ + eventuele aanvulling bij CZ;
- Bij een huurwoning blijft het recht op huurtoeslag behouden, mits het gezamenlijke inkomen niet meer is dan €29.800,- per jaar;
- Koopwoning: gebruik maken fiscaal partnerschap en hypotheekrenteaftrek toekennen aan Nederlands inkomen van de partner of compensatieregeling, is maatwerk;
- Opbouw AOW voor partners: om het Nederlandse bedrag voor partners te compenseren moet men ongeveer een jaarinkomen van €18.000 euro hebben.

9.5.3 *Situatie 3: met partner en thuiswonende kinderen van 16 en 21 jaar;*

- Sociaal verzekerd in Duitsland;
- Recht op Kindergeld:
 - Er is recht op Kindergeld voor het kind van 16 jaar. Tot aan de leeftijd van 18 jaar zijn er geen aanvullende voorwaarden om recht te hebben op het Kindergeld; voor dit kind wordt € 184,- per maand aan Kindergeld ontvangen.
 - Voor het kind van 21 jaar, wordt alleen Kindergeld ontvangen indien aan de aanvullende voorwaarden wordt voldaan. Indien het kind voorziet in een eigen inkomen, is er geen recht op Kindergeld meer. Wanneer het kind nog studeert is er wel een recht op Kindergeld. Ook voor dit kind wordt dan € 184,- ontvangen.
- Conclusie: (2x €184,-) €368 euro per maand.
- De partner en kinderen kunnen meeverzekerd worden in Duitsland. De Nederlandse zorgverzekering kan voor beide personen opgezegd worden. Verdragspolis afsluiten bij CZ + eventuele aanvulling bij CZ;
- Bij een huurwoning blijft het recht op huurtoeslag behouden, mits het gezamenlijke inkomen niet meer is dan €29.800,- per jaar;
- Koopwoning: geldt hetzelfde als in situatie 2;
- Opbouw AOW voor partners: om het Nederlandse bedrag voor partners te compenseren moet men ongeveer een jaarinkomen van €18.000 euro hebben.

9.6 Meer informatie

www.belastingdienst.nl/toeslagen

www.go-euregio.eu

www.grensinfopunt.nl

www.grenzenloos-werken.eu

www.startpuntgrensarbeid.benelux.nl

www.svb.nl/bdz

Literaturverzeichnis

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2016): Berufsbildungsbericht 2016. Online abrufbar unter: <https://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-2740.html>.

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2014): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Online abrufbar unter: <http://www.bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen,did=623884.html>.

Bott, P.; Helmrich, R.; Zika, G. (2011): Arbeitskräftemangel bei Fachkräften? Eine Klärung arbeitsmarktrelevanter Begrifflichkeiten. In: BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.): Fachkräftemangel? – Fachkräftesicherung! BWP-Heft 3/2011.

Brey, H.-M. (2013): Fachkräftemangel und -sicherung für die Zukunft. Welches Qualifikationsprofil braucht die Branche? In: Die Wohnungswirtschaft, Heft 11/2013.

Bundesagentur für Arbeit (2016): Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse). Online abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201604/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-05-0-201604-pdf.pdf>.

Bußmann, S. (2015): Fachkräftemangel am deutschen Arbeitsmarkt. In: Lempp, J. et al. (Hg.): Aktuelle Herausforderungen in der Wirtschaftsförderung. Wiesbaden.

CBS/IT.NRW (Hrsg.): Arbeitsmarktentwicklungen in den Grenzregionen der Niederlande und Nordrhein-Westfalens – 2015. Online abrufbar unter: <https://webshop.it.nrw.de/details.php?id=19785>.

EUREGIO (Hg.) (2012): Euregio 2020. Unsere Strategie für morgen. Gronau.

GdW (Hg.) (2013): Umfrage Fachkräftesicherung und Personalentwicklung. Unveröffentlichte Zusatzbefragung.

GdW (Hg.) (2015): Wohnungswirtschaftliche Daten und Trends 2015/2016. Zahlen und Analysen aus der Jahresstatistik des GdW. Berlin.

InWIS (2015a): Branchenanalyse Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Bochum.

InWIS (2015b): Marktstudie Aus-, Fort- und Weiterbildung des europäischen Bildungszentrums der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Unveröffentlichte Studie.

IW (Institut der deutschen Wirtschaft) Köln (Hg.) (2015): Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Geschlechterunterschiede in Engpassberufen. Köln.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.

Vollmer, Michael (2015): Bestimmung von Fachkräfteengpässen und Fachkräftebedarfen in Deutschland. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 64 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg.

Weterings, A.; van Gessel-Dabekaussen, G. (2015): Arbeidsmarkt zonder grenzen. Den Haag.

WIR (Hg.) (2012): WIR – Wohnen im Revier: Tätigkeitsbericht 2012. Bochum.

Anhänge

Anhang A – Fachkräftemangel bzw. – Überschüssen auf dem Arbeitsmarkt in NRW

Die folgende Tabelle liefert eine Übersicht über Chancen und Möglichkeiten, die der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen für niederländische Arbeitnehmer bietet. Wir beurteilen diese Perspektive auf der Grundlage von erwarteten Fachkräftemangel bzw. –Überschüssen auf dem Arbeitsmarkt in NRW.⁴⁹ Die Tabelle zeigt, dass der nordrhein-westfälische Arbeitsmarkt insbesondere für Techniker, IT-Spezialisten, administrative Kräfte, Sozialpädagogen und Fürsorger Potenziale für eine erfolgreiche, grenzüberschreitende Vermittlung zu bieten scheint. Auch für höher Ausgebildete oder Ingenieure (Bautechniker), Betriebswirte/ Ökonomen, Buchhalter/Steuerberater und Sozialarbeiter/Berater sind Chancen erkennbar. Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen scheint auch mittel- bis langfristig nicht über ausreichend Arbeitskräfte zu verfügen, um der erwarteten Nachfrage gerecht werden zu können. Dies eröffnet Möglichkeiten für niederländische Arbeitnehmer. Für höher ausgebildete Betriebswirte, Kommunikationswissenschaftler und Juristen aus den Niederlanden schätzen wir die Erfolgsaussichten für eine Vermittlung nach NRW als eher gering ein. Dies gilt ebenso für Installationstechniker, Logistiker und Sicherheitstechniker. Auf mittel- und langfristige Sicht kann jedoch für einige dieser Gruppen Bedarf entstehen. Für ausgebildete Sicherheitstechniker, Techniker und höher ausgebildete Kommunikationswissenschaftler kann dies eher auftreten als für Logistiker, Juristen oder Betriebswirte. Auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen sind ausreichend Fachkräfte mit letztgenannten Qualifikationen vorhanden und das soll auch erwartungsgemäß in den kommenden Jahren der Fall sein.

⁴⁹ Quelle: Fachkräftemonitor (FKM) Nordrhein-Westfalen, Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen (IHK NRW). <http://www.ihk-fachkraefte-nrw.de/fkm>.

Zielgruppe	Bedarf auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein Westfalen
Fachoberschule Installationstechnik <ul style="list-style-type: none"> - Bauberufe, mittel - Bauberufe, helfer - Technische Forschungs-, Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerungstechnik, mittel 	Bauberufe bieten in den kommenden Jahren keinen Bedarf. Nach 2020 entsteht ein gewisser Bedarf. Situation Technik bzw. Planung sieht etwas günstiger aus und zeigt auch derzeit Bedarf.
Fachoberschule Sozialpädagogik und Fürsorge <ul style="list-style-type: none"> - Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und ausbildende Berufe, mittel - Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und ausbildende Berufe, helfer 	Bedarf gegenwärtig und in kommenden Jahren auf beiden Niveaus.
Fachoberschule Administration <ul style="list-style-type: none"> - Berufe in Recht und Verwaltung, mittel - Berufe in Recht und Verwaltung, helfer 	Bedarf für ausgebildete administrative Kräfte. Bedarf nimmt zu. Bis 2028 wird ein geringer Überschuss an administrativen 'Helfern' erwartet.
Fachoberschule Logistik <ul style="list-style-type: none"> - Verkehrs- und Logistikberufe, Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten, mittel - Verkehrs- und Logistikberufe, Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten, helfer 	Kein Bedarf bis 2020. Danach auf Fachoberschulniveau wenig Bedarf. Erst ab 2025 auch auf niedrigeren Ausbildungsniveau Bedarf erwartet.
Fachoberschule IT <ul style="list-style-type: none"> - Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe, mittel 	Bedarf nimmt zu bis 2020. Danach erwartet man weniger Bedarf und sogar zeitliche Überschüsse.
Fachoberschule Sicherheit <ul style="list-style-type: none"> - Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe, mittel - Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe, helfer 	Bedarf auf niedrigerem 'Helfer'-Niveau Auf mittlerem Niveau entsteht erst ab 2017 Bedarf. Bis dahin 'Verdrängungsrisiko (Fachoberschule übernimmt Arbeitsplätze auf niedrigeren Niveaus)
Fachhochschule Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> - Werbung, kaufm. und redaktionelle Medienberufe, geistes- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe, hoch - Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe, hoch 	Sehr wenig Bedarf. Nur für IT (technisch). Ab 2019 etwas mehr Bedarf, jedoch nur zeitlich.
Fachhochschule Soziale Arbeit und Fürsorge <ul style="list-style-type: none"> - Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und ausbildende Berufe, hoch - Berufe in Unternehmensführung und -organisation, hoch 	Bedarf, gegenwärtig und anhaltend.

Fachhochschule Architektur - Bauberufe, hoch - Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe, hoch	Bedarf, gegenwärtig und anhaltend.
Fachhochschule Accountancy und Betriebsökonomie - Rechnungswesen, Controlling und Revision, Steuerberatung, hoch	Bedarf, gegenwärtig und anhaltend.
Fachhochschule Recht und Verwaltung - Berufe in Recht und Verwaltung, hoch	Bedarf, anhaltend, aber Überschuss an Juristen (Universität) → Verdrängungsrisiko
Fachhochschule Betriebswirtschaftslehre - Berufe in Unternehmensführung und -organisation, hoch	Bedarf, gegenwärtig und anhaltend.
Universität Architektur - Architekten, Bauingenieure, Vermessungsingenieure, sonstige Ingenieure, akademisch	Bedarf, gegenwärtig und anhaltend.
Universität Ökonomie (ebenfalls Universität BWL) - Wirtschaftswissenschaftler, Unternehmensführung, akademisch	Bedarf, gegenwärtig und anhaltend.
Universität Accountancy und Steuern - Juristen, akademisch - Wirtschaftswissenschaftler, Unternehmensführung, akademisch	Ruimte. Markt voor (fiscaal) juristen lijkt verzaagd.
Universität Recht - Juristen, akademisch	Kein Bedarf auf akademischem Niveau. Überschuss gegenwärtig und anhaltend. Jedoch Bedarf auf Fachhochschulniveau (Fachhochschule Recht und Verwaltung)
Universität Verwaltungswissenschaft - Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschaftswissenschaftler	Kein Bedarf. Überschuss gegenwärtig und anhaltend.

Anhang B – Fragebogen zur Unternehmensbefragung NRW



UNTERNEHMENSBEFRAGUNG
FACHKRÄFTEMANGEL IN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT NRW
2016

Hintergrund zur Befragung

Im Auftrag von FLOW (Fonds Lernen en Ontwikkelen Wooncorporaties), einer niederländischen Stiftung für Aus-, Fort- und Weiterbildung, und des Verbands der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen (VdW) führen die Forschungsinstitute TNO (auf niederländischer Seite) und InWIS (auf deutscher Seite) ein Forschungsvorhaben zu den Potenzialen und Umsetzungsmöglichkeiten sowie Anforderungen grenzüberschreitender Arbeitnehmervermittlung von Fachkräften aus den Niederlanden hin zu Unternehmen der Wohnungswirtschaft in Nordrhein-Westfalen durch.

Ziel dieser Unternehmensbefragung ist es, potenzielle Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus zu identifizieren, in denen derzeit oder zukünftig in der Wohnungswirtschaft in NRW ein Fachkräftemangel bestehen könnte, sowie notwendige Maßnahmen und potenzielle Hindernisse einer Einstellung niederländischer Arbeitnehmer zu ermitteln.

Kontakt

Falls Sie Fragen haben oder weitere Informationen zu der Befragung an sich wünschen, wenden Sie sich bitte an Sarah Kerßebaum, InWIS Forschung und Beratung:

Telefon (0234) 89034-34 oder E-Mail sarah.kersebaum@inwis.de.

A ANGABEN ZU IHREM UNTERNEHMEN

1. Unternehmenssparte

- 1.1 Wohnungsgenossenschaft 1.4 Kirchliches Wohnungsunternehmen
 1.2 Kommunales Wohnungsunternehmen 1.5 Immobilienunternehmen der Privatwirtschaft
 1.3 Öffentliches Wohnungsunternehmen

2. Beschäftigte ohne Vorstände und Geschäftsführer/innen am 31.12.2015 Beschäftigte

3. Bestände an eigenen Wohnungen am 31.12.2015 WE

B FACHKRÄFTEMANGEL IN DER WOHNUNGSWIRTSCHAFT NRW

1. Ist in Ihrem Unternehmen derzeit (Mitte 2016) ein Fachkräftemangel zu verzeichnen?
 Ja Nein Nicht bekannt
2. Rechnen Sie zukünftig (in den nächsten fünf Jahren) mit einem Fachkräftemangel?
 Ja Nein Nicht bekannt

Wenn „Nein“ oder „Nicht bekannt“ angekreuzt, bitte mit Teil C auf Seite 3 fortfahren.

Unternehmensbefragung – Fachkräftemangel in der Wohnungswirtschaft NRW – 2016

3. In welchen Berufsgruppen sehen Sie prioritär einen Fachkräftebedarf in Ihrem Unternehmen?

(Mehrere Antworten möglich, bitte vergeben Sie eine Priorität von 1 bis 3 im Ranking)

		Ranking
3.1	Technische Berufe	<input type="checkbox"/>
3.2	Handwerkliche Berufe	<input type="checkbox"/>
3.3	Kaufmännische Berufe	<input type="checkbox"/>
3.4	Sonstiges, und zwar: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

4. Bitte geben Sie – wenn möglich – an, auf welche Funktionsebenen (a), Qualifikationsniveaus (b) und Aufgabenbereiche (c) dies zutrifft und wie hoch der Bedarf (Anzahl) an neu einzustellenden Fachkräften (d) ist.

(Mehrere Antworten möglich)

(c) Aufgabenbereich	(a) Funktionsebene	Mit Leitungsfunktion für Tätigkeit/Abteilung						Ohne Leitungsfunktion für Tätigkeit/Abteilung						Anzahl neu einzustellender Fachkräfte				
		Master	Bachelor	Weitere Qualifikation	Betriebswirt	Fachwirt	Abgeschlossene Ausbildung	Master	Bachelor	Weitere Qualifikation	Betriebswirt	Fachwirt	Abgeschlossene Ausbildung	Ausbildungsplätze	Keine Ausbildung erforderlich	(d) Bedarf	Aktuell	In den kommenden 5 Jahren
4.1	Kaufmännische/technische Führungskräfte (ohne Geschäftsführung/ Vorstand)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Vermietung und Bestandsbewirtschaftung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Portfoliomanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Forderungsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Betriebs-/Nebenkostenabrechnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	Finanzierung/ Rechnungswesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	Interne Verwaltung (u.a. Assistenz, Sekretariat, Empfang)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9	Bauausführung/ Projektentwicklung/ Neubau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.10	(Bau-)Technik/ Instandhaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.11	Energiemanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.12	Technische Gebäudeausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.13	Handwerker/-dienste (sofern eigener Bereich vorhanden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.14	Hausmeister/-dienste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.15	Kundenbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.16	Personalwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.17	Einkauf (sofern eigener Bereich vorhanden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.18	Unternehmenskommunikation/ Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.19	Prozessmanagement (auch IT-gestützt)/ Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.20	Allgemeine IT-Architektur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.21	Syndikus/ JuristIn/ Rechtsabteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.22	WEG-Verwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.23	Sozial-/Quartiersmanagement (sofern eigener Bereich vorhanden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.24	Sonstiges, und zwar: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEITNEHMERVERMITTLUNG NIEDERLANDE-NRW

1. Hat sich Ihr Unternehmen in der Vergangenheit bereits im Bereich der Personalentwicklung und des Recruiting mit Fragen der Beschäftigung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland auseinandergesetzt?

- Ja Nein Nicht bekannt

2. Welche begleitenden Maßnahmen und Kompetenzen sind notwendig für eine erfolgreiche Arbeitnehmervermittlung von Fachkräften aus den Niederlanden zu Unternehmen der Wohnungswirtschaft in NRW? (Mehrere Antworten möglich)

Arbeitnehmerseite:

- 2.1 Branchenspezifische Kenntnisse
- 2.2 Interkulturelle Kompetenzen
- 2.3 Sprachkenntnisse (deutsch)
- 2.4 Bereitschaft für individualisierte Weiterbildungs-/Qualifikationsmaßnahmen
- 2.5 Sonstiges, und zwar:

Arbeitgeberseite:

- 2.6 Anerkennung von Berufsqualifikationen
- 2.7 Informations- und Beratungsangebote
- 2.8 Grenzübergreifende Stellenausschreibung
- 2.9 Zusammenarbeit mit Ämtern/ Vermittlungsinstitutionen
- 2.10 Sonstiges, und zwar:

3. Welche arbeitsrechtlichen, organisatorischen oder sonstigen Problembereiche können Ihrer Meinung nach hinderlich sein für eine erfolgreiche Vermittlung von Fachkräften aus den Niederlanden? (Mehrere Antworten möglich)

Unterschiede im:

- 3.1 Lohnniveau
- 3.2 Normen- und Wertesystem
- 3.3 Sozialversicherungssystem
- 3.4 Steuer-/ Arbeitsrecht
- 3.5 Kompatibilität von Berufsqualifikationen
- 3.6 Sonstiges, und zwar:

4. Bezogen auf Stellen, für die Sie (zukünftig) keine geeigneten Fachkräfte aus dem Inland finden können: Würden Sie die Beschäftigung von Arbeitskräften aus den Niederlanden in Zukunft in Erwägung ziehen, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden und die Bewerber die geforderten Qualifikationen mitbringen?

- Ja Nein Keine Angabe

Begründung:

Begründung:

Hier klicken, um ausgefülltes Formular per E-Mail zu verschicken

Wir danken Ihnen für Ihre Mühe und Mithilfe!

Anhang C - Ergebnisse der Frage 4 im Fragenblock B – Funktionsebenen, Qualifikationsniveaus, und Aufgabenbereiche

	Mit Leitungsfunktion für Tätigkeit/Abteilung						Ohne Leitungsfunktion für Tätigkeit/Abteilung						Keine Ausbildung erforderlich	Summe	
	Master	Bachelor	Weitere Qualifikation	Betriebswirt	Fachwirt	Abgeschlossene Ausbildung	Master	Bachelor	Weitere Qualifikation	Betriebswirt	Fachwirt	Abgeschlossene Ausbildung			Ausbildungsplätze
Kaufmännische/technische Führungskräfte (ohne Geschäftsführung/ Vorstand)	4	2	1	0	1	2	1	1	0	0	0	4	0	0	16
Vermietung und Bestandsbewirtschaftung	1	3	2	2	2	2	0	0	0	0	2	4	3	0	21
Portfoliomanagement	2	2	1	1	0	1	1	1	1	2	2	2	0	0	16
Forderungsmanagement	1	1	0	2	2	2	0	0	0	0	1	4	2	0	15
Betriebs-/Nebenkostenabrechnung	1	1	0	2	2	2	0	0	0	0	1	4	2	0	15
Finanzierung/ Rechnungswesen	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	1	0	25
Controlling	3	3	1	3	1	0	2	2	1	1	1	1	1	0	20
Interne Verwaltung (u.a. Assistenz, Sekretariat, Empfang)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	6	2	0	12
Bauausführung/ Projektentwicklung/ Neubau	2	2	1	0	0	1	5	5	3	0	0	2	0	0	21
(Bau-)Technik/ Instandhaltung	1	3	2	0	1	1	4	4	5	0	2	4	0	0	27
Energiemanagement	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	2	0	0	6
Technische Gebäudeausrüstung	1	2	0	0	1	1	2	2	0	0	0	2	0	0	11
Handwerker/-dienste (sofern eigener Bereich vorhanden)	0	0	1	1	2	2	0	0	1	0	0	3	1	1	12
Hausmeister/-dienste	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	5	0	0	8
Kundenbetreuung	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	1	4	1	0	15
Personalwesen	2	2	1	0	0	1	2	2	1	1	1	1	0	0	14
Einkauf (sofern eigener Bereich vorhanden)	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	2	0	0	14
Unternehmenskommunikation/ Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing	2	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	12
Prozessmanagement (auch IT-gestützt)/ Qualitätsmanagement	1	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	10
Allgemeine IT-Architektur	1	2	2	1	0	0	1	3	1	2	1	0	1	0	15
Syndikus/ Juristin/ Rechtsabteilung	2	3	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	10
WEG-Verwaltung	1	1	0	2	2	1	0	0	0	0	2	3	1	0	13
Sozial-/Quartiersmanagement (sofern eigener Bereich vorhanden)	1	1	1	2	2	1	0	0	0	0	2	3	0	0	13
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	32	38	19	23	22	29	25	27	14	10	24	62	15	1	
Top 3 on the demand side:															
1. (Bau-)Technik/Instandhaltung															
2. Finanzierung/Rechnungswesen															
3. Bauausführung/Projektentwicklung/Neubau und Vermietung & Bestandsbewirtschaftung															
Preferred Qualifikation:															
1. Ohne Leitungsfunktion - mit abgeschlossener Ausbildung															
2. Mit Leitungsfunktion - Bachelor															
3. Mit Leitungsfunktion - Master															
4. Mit Leitungsfunktion - mit abgeschlossener Ausbildung															