



Finanziert von der
Europäischen Union



Maastricht University

Institute for Transnational and Euregional
cross border cooperation and Mobility / ITEM

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt vor und während der Covid-19-Krise: Analyse der wesentlichen Probleme 2020



Das Institute for for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility / ITEM ist der Dreh- und Angelpunkt der wissenschaftlichen Forschung, Beratung, Wissensaustausch und Fortbildungsmaßnahmen zum Thema grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Mobilität.

Diese Forschung wurde im Rahmen des Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) mit europäischen Mitteln aus dem ESF+ finanziert.

Universität Maastricht

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt vor und während der Covid-19-Krise: Analyse der wesentlichen Probleme 2020

Inge Hooijen, Pim Mertens, Martin Unfried & Frank Cörvers

Das Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility / ITEM ist der Dreh- und Angelpunkt der wissenschaftlichen Forschung, Beratung, Wissensaustausch und Bildungsmaßnahmen zum Thema grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Mobilität.

ITEM ist eine Initiative der Universität Maastricht (UM), des Nederlands Expertise en Innovatiecentrum Maatschappelijke Effecten Demografische krimp (NEIMED), der Zuyd Hogeschool, der Stadt Maastricht, der Euregio Maas-Rhein (EMR) sowie der (Niederländischen) Provinz Limburg.



provincie limburg
gesubsidieerd door de Provincie Limburg



Zuyd
Hogeschool
ZU
YD



Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt.....	5
2.1	Chancen für den Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein.....	5
2.2	Barrieren auf dem Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein.....	6
2.3	Branchenzusammensetzung in der Euregio Maas-Rhein.....	7
2.4	Arbeitsmarktstrukturen	8
2.5	Grenzpendler	8
3.	Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein während der Covid-19 Krise	10
3.1	Folgen der Grenzrestriktionen durch Covid-19	11
3.2	Folgen von Homeoffice/Heimarbeit durch Covid-19	15
3.3	Auswirkungen von wirtschaftlichen Maßnahmen Covid-19	18
4.	Ergebnisse von Fragebogen und Workshop: „Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein vor und während Covid-19“.....	26
4.1	Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt.....	27
4.1.1	Was wird für einen gut funktionierenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt benötigt? 27	
4.1.2	Ist es selbstverständlich grenzüberschreitend zu arbeiten und Geschäfte zu machen?	28
4.1.3	Was ist nötig, um grenzüberschreitende Beschäftigung zu fördern?	29
4.2	Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt während der Covid-19 Krise.....	31
4.2.1	Das Funktionieren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes während der Covid-19 Krise	32
4.2.2	Schaffen nationale Maßnahmen Hindernisse für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt?	33
4.2.3	Gibt es eine Zukunft für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt nach der Covid-19- Krise?.....	34
4.3	Workshop.....	36
5.	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	39
	Bibliographie	43

Index mit Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Übersicht Reisehinweise und Maßnahmen in der EMR.....	13
Tabelle 2: Übersicht der wirtschaftlichen Corona-Maßnahmen BE-NL-DE, EU = Einkommensunterstützung, K = Kompensation, U = Unterstützungsleistung, AV = Arbeitszeitverkürzungsregelung	20
Abbildung 2: Die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes ist ein Hindernis für die Entscheidung, grenzüberschreitend zu arbeiten	28
Abbildung 3: Für Mitarbeiter ist es selbstverständlich grenzüberschreitend zu arbeiten	29
Abbildung 4: Für Unternehmer ist es selbstverständlich grenzüberschreitend zu arbeiten	29

Abbildung 5: Höhere Löhne auf der anderen Seite der Grenze erhöhen die Wahrscheinlichkeit grenzüberschreitend zu arbeiten	30
Abbildung 6: Arbeitsplätze, die in einem Radius von 30 km über die Grenze erreichbar sind erhöhen die Chance auf eine grenzüberschreitende Beschäftigung	30
Abbildung 6: Die Grenzregion der Euregio Maas-Rhein ist stärker betroffen als die Nicht-Grenzgebiete im Inland	32
Abbildung 7: Die Funktionsweise des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zwischen März und Juni 2020	32
Abbildung 8: Das Funktionieren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes während der Covid-19-Krise ab September 2020 hat mehr Hindernisse geschaffen als zwischen März und Juni 2020	33
Abbildung 10: In den nächsten fünf Jahren ist ein Rückgang der grenzüberschreitenden Arbeit als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten	35
Abbildung 11: In den nächsten fünf Jahren ist ein Rückgang des grenzüberschreitenden Unternehmertums als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten.....	35
Abbildung 12: Die grenzüberschreitende Bereitstellung von Informationen für Bürger während der COVID-19-Krise zwischen März und Juni 2020.....	36

1. Einleitung

Die Euregio Maas-Rhein (EMR) ist eine der ältesten grenzüberschreitenden Organisationen und wurde 1976 gegründet. Das Gebiet hat fast vier Millionen Einwohner und umfasst fünf Teilregionen, nämlich die deutsche Region Aachen Zweckverband, die deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, die belgischen Provinzen Limburg und Lüttich sowie die niederländische Region Süd-Limburg (Hooijen, Meng, Reinold, Siegel, 2017; Provinz Limburg, 2016).

Die heutige EMR als Europäischer Verbund für Territoriale Zusammenarbeit (EVTZ)¹ ist daher eine besondere Kooperation von drei Mitgliedstaaten innerhalb einer Grenzregion. Die EMR ist für die Partnerregionen und ihre Volkswirtschaften von Bedeutung, da die Regionen aufgrund der besonderen geographischen Lage näher beieinander liegen als mit anderen Regionen innerhalb der eigenen Grenzen. Gerade für den Arbeitsmarkt und den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Region ist die grenzüberschreitende Perspektive daher wesentlich. Die Entwicklung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes ist sowohl für die EMR als Ganzes als auch für ihre Partnerregionen von großer Bedeutung. Doch Arbeitsmarktpolitik wird auf nationaler Ebene gestaltet, was für die EMR zu Herausforderungen führen kann. Die Covid-19-Krise und die dagegen ergriffenen nationalen Maßnahmen haben beispielsweise zum Teil zu einer unkoordinierten Politik für die Grenzregionen geführt, was negative Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt und das Wirtschaftswachstum erwarten lässt. Da ein wesentliches Ziel des EVTZ Euregio Maas-Rhein ist, den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu fördern und Hindernisse zu beseitigen, ist es wichtig, diese negativen Folgen zu kennen.

Deshalb ist es das Ziel dieser Studie, grenzüberschreitende Arbeitsmarktprobleme in der EMR vor und während der Covid-19-Krise zu identifizieren und zu analysieren. Dieser Forschungsbericht besteht aus einer Literaturübersicht über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Allgemeinen und die Auswirkungen von Covid-19 auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zwischen März und Oktober 2020 im Besonderen. Im Anschluss erfolgt eine Analyse der Antworten auf einen kürzlich entwickelten Fragebogen zu diesen Themen sowie eine Analyse eines Workshops, der im Dezember 2020 stattfand. Die Ergebnisse dieser Studie geben eine erste Richtung für eine Reihe von politischen Empfehlungen vor. Aus dieser Studie ergibt sich auch eine Methodik, die jährlich zur strukturellen Überwachung und Analyse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der EMR eingesetzt werden kann.

¹ Weitere Informationen über den EVTZ finden Sie unter https://ec.europa.eu/regional_policy/nl/policy/cooperation/european-territorial/egtc/.

2. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt

Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt ist ein einheitlicher regionaler Arbeitsmarkt, in dem Gebietskörperschaften und Verwaltungen, Arbeitgeber und Arbeitsuchende die wirtschaftlichen Möglichkeiten und das Potenzial von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern unabhängig von den nationalen Grenzen optimal nutzen. Ein gut funktionierender grenzüberschreitender Arbeitsmarkt ist eine wichtige Voraussetzung für die wirtschaftliche Stärke und die Beschäftigungspolitik der Grenzregionen (Unfried, 2016). Damit können auch Vorteile eines grenzüberschreitenden Ballungsraums gewährleistet werden.

Agglomerationsvorteile können sich aus den Wechselwirkungen zwischen Regionen und der räumlichen und organisatorischen Nähe und Dichte von u.a. lokalen Konzentrationen von Geschäfts- und Humankapital ergeben. Die bessere Nutzung von Agglomerationsvorteilen kann unter anderem die Widerstandsfähigkeit der Wirtschaft erhöhen (z. B. durch mehr potenzielle Arbeitgeber und Arbeitnehmer und mehr Möglichkeiten für einen spezialisierten Arbeitsmarkt), die Karrierechancen steigern und das Angebot an Einrichtungen erhöhen (CPB, 2016; Edzes, Venhorst & Van Dijk, 2015; Raspe, Zwaneveld & Delgado, 2015; Ponds, Marlet & Van Woerkens, 2013).

Das Ausschöpfen von Agglomerationsvorteilen hängt davon ab, wie sie sich diese in der Praxis gestalten. Raspe et al. (2015, S.4) beschreiben dies als kontextspezifisch, da Agglomerationsvorteile von der Art der Arbeitsplätze (Arbeitsmarkt), der Art der Aktivitäten und der Konjunktur von Sektoren abhängen (Duranton & Puga, 2000).

2.1 Chancen für den Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein

Hypothetisch betrachtet, wenn die Hindernisse der Grenzlage völlig fehlen würden, würden die Chancen, Arbeit innerhalb akzeptabler Reiseentfernungen zu finden, aufgrund von Agglomerationsvorteilen in der Euregio Maas-Rhein (EMR) deutlich steigen (Marlet, Middeldorp, Ponds & Van Woerkens, 2019; CPB, 2016; Weterings und Van Gessel-Dabekaussen, 2015; Marlet, Oumer, Ponds & Van Woerkens, 2014). So könnte die Erhöhung der Zahl der grenzüberschreitenden Arbeitskräfte unter anderem eine Lösung für die Engpässe in bestimmten Sektoren auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt sein. De Grip, Van Loo & Teunis (2000) weisen darauf hin, dass es für einen gut funktionierenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt wichtig ist, dass es eine optimale Übereinstimmung zwischen Bildung und Arbeitsmarkt gibt, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht.

In den Teilregionen würde es aufgrund von Agglomerationsvorteilen mehr erreichbare Arbeitsplätze geben, wenn die Grenzen weniger ein Hindernis darstellen würden. Ponds et al. (2013, S. 9) schätzen

für die fünf Teilregionen in der EMR, dass die Zahl der Arbeitsplätze in akzeptabler Reisezeit² für Südlimburg um 740.000 Arbeitsplätze, für Tongeren um fast 400.000 Arbeitsplätze, für Hasselt um mehr als 300.000 Arbeitsplätze, für Lüttich um 270.000 Arbeitsplätze und für Aachen um fast 320.000 Arbeitsplätze zunehmen würde. Süd-Limburg wäre demnach ein potenzieller Gewinner in Bezug auf die Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze, wenn die Auswirkungen seiner Grenzlage auf den regionalen Arbeitsmarkt völlig ausbleiben würden. Dies basiert auf der Annahme, dass insbesondere Regionen in der Nähe ausländischer Städte (z. B. Aachen und Lüttich) von einer Situation ohne Grenzbarrieren profitieren können, da insbesondere Städte zur Agglomerationskraft von (Grenz-)Regionen beitragen. Das niederländische Centraal Planbureau (CPB, 2016) hat in verschiedenen Forschungen festgestellt, dass Grenzregionen theoretisch weniger von Agglomerationsvorteilen profitieren, weil die Landesgrenze die Interaktion mit dem Ausland behindert. Im Atlas voor Gemeenten 2019 zeigen Marlet et al. (2019), wie der Abbau von Grenzbarrieren einen starken positiven Einfluss auf das Angebot und die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen und die Wohnattraktivität der niederländischen Grenzgemeinden hat.

2.2 Barrieren auf dem Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein

Aufgrund von Unterschieden in Sprache und Kultur, institutionellen Unterschieden (Gesetzgebung, Sozialversicherung, Steuer- und Rentensysteme), Unterschieden bei der Anerkennung von Diplomen und Zeugnissen und einem weniger ausgefeilten grenzüberschreitenden Verkehrsnetz sind die Chancen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt eingeschränkt (Marlet et al., 2019; CPB, 2016; Provinz Limburg, 2016; Weterings und Van Gessel-Dabekaussen, 2015). Der Mangel an Informationen über die Möglichkeiten auf der anderen Seite der Grenze, wie z. B. der Mangel an verfügbaren Arbeitsmarktinformationen und das vorhandene Beschäftigungspotenzial, behindert auch die tatsächliche grenzüberschreitende Arbeit (Marlet et al., 2019; Unfried, 2016). Um die Chancen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu erhöhen, wurde in den letzten Jahren in die grenzüberschreitende Informationsbereitstellung investiert, wie z. B. die Einrichtung von grenzüberschreitenden Informationsstellen (GIPs) im Jahr 2013 und die Einrichtung von grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlungsstellen (SGAs) im Jahr 2016. Information der GIPs über Arbeiten, Leben und Studieren in Nachbarländern. SGAs zielen darauf ab, Angebot und Nachfrage in bestimmten Wirtschaftsklustern zwischen benachbarten Ländern zu stärken (Provinz Limburg, 2016; Grenzarbeit, 2020). Diese Faktoren hatten u. a. zur Gründung des europäischen EURES-Netzwerks⁴ geführt (Unfried, 2016). Diesen "harten Faktoren" liegen oft politische Interventionen zugrunde. Dies

² "Akzeptable Reisezeit" bedeutet die Reisezeit, die Menschen bereit sind, zur Arbeit oder zu bestimmten Einrichtungen zu fahren. Was eine akzeptable Reisezeit für Arbeit oder Einrichtungen ist, ist von Person zu Person unterschiedlich und hängt von den Eigenschaften der Person einerseits und des Arbeitsplatzes oder der spezifischen Einrichtung andererseits ab" (Ponds et al., 2013, S. 20). 60 % der Einwohner in den Niederlanden sind bereit, eine Fahrzeit von 25 Minuten für Arbeit und Freizeiteinrichtungen in Kauf zu nehmen. Von den Einwohnern in Deutschland und Belgien wird eine ähnliche Reisebereitschaft erwartet (Ponds et al., 2013, S.21).

⁴ European Employment Services (EURES) ist ein europäisches Mobilitätsnetzwerk für Arbeitssuchende. Es ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (PES) der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums, den EU-Mitgliedstaaten sowie der Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein und anderen Partnerorganisationen. EURES trägt zur Entwicklung eines europäischen Arbeitsmarktes bei, der offen und allgemein zugänglich ist. Es sorgt für den Austausch von Stellenangeboten und -gesuchen sowie für transparente Informationen über den Arbeitsmarkt (Reinold & Unfried, 2019; European Commission, 2014).

bedeutet jedoch nicht, dass durch den Wegfall dieser Grenzbarrieren die Chancen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt voll ausgeschöpft werden könnten (Edzes et al., 2015).

Knotter (2014) beschreibt, dass verschiedene Maßnahmen den administrativen Aufwand des "Grenzübertritts" bereits reduziert haben, aber nicht zu einer allgemeinen Internationalisierung der europäischen Arbeitsmärkte geführt haben. Grenzüberschreitende Arbeit hängt u. a. von einer Kombination aus höheren Löhnen, der Entfernung zur Arbeit und den Arbeitsmöglichkeiten ab (CPB, 2016; Knotter, 2014). Das CPB (CPB, 2016) beschreibt, dass das Verhalten und die Wahrnehmung der Menschen Grenzfaktoren verstärken und aufrechterhalten. Van Houtum & Van der Velde (2004, S.100) erklären den begrenzten Grenzpendel mit "national habitualisierter Gleichgültigkeit". Grenzen spielen eine wichtige Rolle als soziale Konstruktionen von "vertrauten habitualisierten Orten", wodurch die Arbeitsmarktchancen auf der anderen Seite der Grenze für die meisten Menschen gar keine Rolle spielen. Das bedeutet, dass Barrieren nicht so sehr durch "harte Faktoren", wie z.B. begrenzte Sprachkenntnisse oder institutionelle Barrieren, verursacht werden, sondern durch Trennlinien zwischen dem vertrauten und dem ungewohnten Bereich. Diese Trennlinien können ihren Ursprung in Kultur und Geschichte haben, werden aber auch durch unterschiedliche Normen, Werte und politische Ansichten hervorgerufen. Wir bezeichnen die letztgenannte Barriere als "weiche Faktoren". Edzes et al. (2015) beschreiben, dass dies sowohl für Arbeitssuchende als auch für Arbeitgeber gilt. Auch der Abbau dieser Barrieren kann Menschen und Unternehmen dazu ermutigen, ihren Standort zu verlagern, was das Funktionieren der regionalen Arbeitsmärkte in Grenzregionen verbessern könnte, zum Beispiel mit höheren Löhnen, geringerer Arbeitslosigkeit und höherer Erwerbsbeteiligung (CPB, 2016). Der Abbau könnte jedoch auch Auswirkungen auf regionale Arbeitsmärkte haben durch die Abwanderung von potenziellen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (CPB, 2016).

2.3 Branchenzusammensetzung in der Euregio Maas-Rhein

Die Euregio Maas-Rhein als Ganzes hat unter anderem starke Schwerpunkte in den Bereichen Life Sciences und Gesundheit, Chemie und Werkstoffe, Automobilindustrie, Biomedizin, Logistik und Tourismus. (Schneiders & Weijnen, 2017; Province of Limburg, 2016). Die einzelnen Teilregionen in der Euregio Maas-Rhein (EMR) unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der Branchenzusammensetzung (De Grip et al., 2000). Die Möglichkeiten für grenzüberschreitende Arbeit sind auch deshalb geringer, da die sektorale Zusammensetzung der Teilregionen in der EMR nicht die gleiche ist. So unterscheidet sich beispielsweise die Branchenzusammensetzung der Subregion Süd-Limburg von der der umliegenden belgischen und deutschen Subregionen. Jenseits der niederländischen Grenze finden sich relativ viele geeignete Arbeitsplätze im Bereich der Unternehmensdienstleistungen und der nicht-kommerziellen Dienstleistungen. Weniger Arbeitsplätze finden sich im Baugewerbe, im Großhandel sowie im Bereich Transport und Lagerung (Weterings und Van Gessel-Dabekaussen, 2015). So unterscheidet sich zum Beispiel die Branchenzusammensetzung der Gemeinde Maastricht deutlich von der der benachbarten belgischen Gemeinden Lüttich und Tongeren. Dies bedeutet, dass nur ein kleiner Teil der gesamten in Belgien zugänglichen Arbeitsplätze für Bauarbeiter und Dienstleistungsberufe in den Niederlanden geeignet ist (Weterings und Van Gessel-Dabekaussen, 2015). CBS und IT.NRW (2015) beschreiben, dass auch in Nordrhein-Westfalen die Industrie wichtiger und der Dienstleistungssektor weniger wichtig ist als in den Niederlanden. Infolgedessen ist es wahrscheinlich, dass alle Arbeitsmarktregionen in begrenzterem Umfang vom Abbau der Grenzbarrieren profitieren würden, unabhängig von der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen auf der anderen Seite der Grenze (Weterings und Van Gessel-

Dabekaussen, 2015). Infolgedessen sind die Chancen auf die Realisierung von Agglomerationsvorteilen in der EMR insgesamt bescheidener. Weterings und Van Gessel-Dabekaussen (2015) beschreiben, dass deshalb Fort- und Weiterbildungen eine Möglichkeit sind, grenzüberschreitende Arbeit zu stimulieren, weil Arbeitnehmer dann Wissen und Fähigkeiten erwerben können, die in anderen Regionen stark nachgefragt werden. So kann beispielsweise die Berufsausbildung in den Teilregionen auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber auf der anderen Seite der Grenze zugeschnitten werden, wobei die Anerkennung von Diplomen und Zertifikaten in den Nachbarländern berücksichtigt wird. Schließlich argumentieren Edzes et al. (2015), dass der Unterschied in der Branchenzusammensetzung auch von Vorteil sein kann, da Fähigkeiten, die auf einer Seite der Grenze reichlich vorhanden sind, auf der anderen Seite genutzt werden können.

2.4 Arbeitsmarktstrukturen

Auf allen Seiten der Grenze existieren unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen. Zum Beispiel ist Teilzeitarbeit in Süd-Limburg 2013 um mehr als 50 % häufiger als in der Region Aachen (30 %). In der belgischen Provinz Limburg und der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2015 zwischen 30 und 39 %. In der Provinz Lüttich lag dieser Prozentsatz im Jahr 2015 unter 30 %. Am niedrigsten war die Arbeitslosenquote 2015 in der belgischen Provinz Limburg (5-6 %). Im Jahr 2013 lag die Arbeitslosenquote in der Zweckverbandsregion Aachen bei 6-7%. In Südlimburg sind dies 2015 zwischen 7-9 %. Die Arbeitslosenquote war 2015 in der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (10-14 %) und in der Provinz Lüttich (mehr als 15 %) am höchsten. Mit 15 % war der Anteil der Selbstständigen 2015 in Süd-Limburg, der belgischen Provinz Limburg und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens am höchsten. Der Anteil der Selbstständigen war in der Provinz Lüttich im Jahr 2015 bei 13 %. Den geringsten Anteil an Selbstständigen mit weniger als 9 % fand man 2013 in der Zweckverbandsregion Aachen. Befristete Arbeitsverträge sind in der niederländischen Grenzregion ebenfalls häufiger anzutreffen als in den Nachbarregionen, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Bildungsniveau. Zum Beispiel hatten fast 20 % der 25- bis 45-Jährigen, die in einer Grenzregion in den Niederlanden arbeiteten, im Jahr 2015 einen befristeten Arbeitsvertrag, verglichen mit weniger als 10 % in einer Grenzregion in Belgien (CBS/SteunpuntWerk, 2017a; 2017b; CBS/IT.NRW, 2015).

2.5 Grenzpendler

Im Jahr 2018 arbeiteten deutlich mehr Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Belgien oder Deutschland in den Niederlanden als Arbeitnehmer mit Wohnsitz in den Niederlanden, die in den benachbarten Grenzregionen arbeiteten (CBS, 2020). Statistics Netherlands (CBS, 2020) beschreibt, dass im Jahr 2018 fast 43.000 Arbeitnehmer täglich aus Deutschland in die Niederlande pendelten und fast 41.000 aus Belgien. Aus den Niederlanden waren 2018 mehr als 9.000 Arbeitnehmer in Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen und 12.000 in Flandern beschäftigt. Kaum jemand aus den Niederlanden arbeitete 2018 in Wallonien.⁵ Studien, die auf älteren Daten aus dem Jahre 2012 zurückgreifen,

⁵ In Süd-Limburg lebten 2014 5 % der Arbeitnehmer in Belgien, in den belgischen Grenzregionen Süd-Limburgs waren es dagegen weniger als 1 % (CBS/SteunpuntWerk, 2017a). Auch die Anziehungskraft vom Zweckverband Region Aachen nach Süd-Limburg war größer als in der Gegenrichtung. Im Jahr 2012 hatte Süd-Limburg 5000

betonen, dass die meisten Pendler über die Grenze gezogen sind, aber ihren Arbeitsplatz in ihrem Herkunftsland behalten haben. Das bedeutet, dass Arbeit nicht der wichtigste Faktor für das Pendeln ist und dass andere Faktoren dominanter sind, wie z. B. der Wohnungsmarkt. Edzes et al. (2015) berechneten, dass die Zahl der Grenzpendler in die Niederlande deutlich abnimmt, wenn man die Wohnmigration ohne Arbeitsplatzwechsel berücksichtigt (Edzes, Venhorst & Van Dijk, 2015; Weterings und Van Gessel-Dabekaussen, 2015). Ein ähnliches Bild zeigt sich in den Grenzdaten von 2016 (CBS, 2019). Zum Beispiel leben fast 6 % der Menschen, die in Maastricht (Süd-Limburg) arbeiten in Belgien, aber mehr als die Hälfte dieser 6 % haben die niederländische Staatsangehörigkeit. Von den Beschäftigten in Heerlen (Süd-Limburg) leben fast 2 % in Deutschland und von diesen hat fast 1 % die niederländische Staatsangehörigkeit.

Grenzgänger aus Deutschland. Umgekehrt lag diese Zahl im Jahr 2012 zwischen 1000 und 3000 (CBS/IT.NRW, 2015).

3. Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein während der Covid-19 Krise

In Anbetracht der spezifischen Merkmale des euregioalen Arbeitsmarktes wird sich die Covid-19-Krise auch auf den Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein (EMR) auswirken, womöglich stärker als im Inland. In der Tat bestimmt die Arbeitsmarktzusammensetzung einer Region teilweise ihre Widerstandsfähigkeit. Viele Grenzpendler sind jedoch besonders schutzbedürftig: Sie arbeiten in Teilzeit, auf Zeitbasis oder als Freiberufler. Dies gilt insbesondere für Süd-Limburg (CBS, 2015). Diese Gruppe wird durch die Covid-19-Krise eher arbeitslos (UWV, 2020a; Knops, 2020), wodurch die Erwerbsbeteiligung auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zurückgeht.

Hinzu kommt die Beobachtung des UWV (2020b), dass eine Reihe von Arbeitsplätzen, die auf der niederländischen Seite der Grenzregion relativ häufiger anzutreffen sind, aufgrund von technologischen Entwicklungen oder geringerer Nachfrage verschwinden werden. Dies betrifft Sektoren wie Gastgewerbe, Kultur, Verkehr, Tourismus und Industrie. Diese Entwicklungen in Bezug auf mehr oder weniger zukunftsträchtige Arbeitsplätze sind für die Grenzregion äußerst relevant, auch angesichts der sektoralen Komplementarität und des bereits bestehenden grenzüberschreitenden (asymmetrischen) Missverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitsplätzen.

Inwieweit hat Covid-19 bereits weitreichende Folgen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft? In einer vorbereitenden Auswertung für die Grenzlandkonferenz 2020, "Die Auswirkungen der ersten Corona-Welle auf die Grenzregion Nordrhein-Westfalen - Niederlande und auf die grenzüberschreitende Zusammenarbeit" (Knops, 2020), wird festgestellt, dass die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt in der Grenzregion nicht stärker betroffen sind als andere Gebiete in den beiden Nachbarländern. Diese Beobachtung wird durch die Tatsache gestützt, dass der notwendige Grenzverkehr zwischen den Niederlanden und Deutschland möglich blieb. Diese Schlussfolgerung ist jedoch nicht eindeutig. Während der Covid-19-Krise zwischen März und Juni wurde Maßnahmen sehr schnell umgesetzt, wobei dies stark von der nationalen Perspektive inspiriert war (Unfried & Marks, 2020). Es wurden sowohl Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung von Covid-19 als auch zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen dieser restriktiven Maßnahmen ergriffen. Dabei gelang es nicht, die Grenzen immer offen zu halten. Die belgische Grenze zu den Niederlanden und Deutschland wurde zwischen dem 20. März und dem 15. Juni 2020 für nicht essentielle Reisen geschlossen, und der Grenzverkehr durch Deutschland wurde zwischen dem 16. März und dem 15. Juni 2020 auf wesentliche Fahrten beschränkt. Auch nach dem 15. Juni 2020 wurde der Grenzschutz nicht aufgegeben, wie in Abschnitt 3.1 weiter ausgeführt wird.

Die wirtschaftliche Aktivität in der Grenzregion und damit die (zukünftige) Beschäftigung war durch diese Grenzrestriktionen stärker betroffen als Regionen im Inland. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Erstens hat sich der Absatzmarkt eines Unternehmens in der Grenzregion durch die Grenzrestriktionen verkleinert. Denn zwischen März und Juni 2020 konnten Kunden, die direkt auf der anderen Seite der Grenze wohnten, die Grenze nicht überqueren (im Falle einer Grenzschließung durch Belgien) oder wurden durch Appelle und Empfehlungen davon abgehalten (oder aufgrund der möglicherweise erforderlichen Quarantäne). Darüber hinaus wurden nationale Maßnahmen zur Wirtschaftsförderung ergriffen, die aus grenzüberschreitender Sicht ein "Mismatch" erzeugten und in einigen Fällen

Grenzgänger ausschließen oder noch ausschließen. Bis heute (Dezember 2020) gilt dies noch für zwei Maßnahmen, auf die später in diesem Kapitel näher eingegangen wird. In einer Zeit, in der Maßnahmen ergriffen werden, um Unternehmen am Leben zu erhalten und die Entlassung von Arbeitnehmern zu verhindern, ist zu erwarten, dass diese auch für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt gelten, was jedoch nicht immer der Fall war. Deshalb ist zu erwarten, dass die Grenzregion trotz der offiziell ‚offenen‘ Grenzen stärker von Covid-19 betroffen sein könnte.

Covid-19 hatte erhebliche Auswirkungen auf die Akteure in der EMR, die beispielsweise von ITEM seit Beginn der Covid-19-Krise auf unserem grenzüberschreitenden Portal (ITEM, 2020a) beobachtet und in der ITEM-Grenzfolgenabschätzung 2020 (2020b) untersucht wurden. Ergänzend zu der genannten Untersuchung werden in diesem Kapitel weitere konkrete Fälle auf dem euregioalen Arbeitsmarkt untersucht. Konkret hat die nationale Politik gegen Covid-19 Auswirkungen auf den euregioalen Arbeitsmarkt in drei übergreifenden Bereichen:

1. Grenzrestriktionen
2. Zu Hause arbeiten als Grenzgänger
3. Wirtschaftliche Maßnahmen

Diese drei Bereiche werden im Folgenden beleuchtet.

3.1 Folgen der Grenzrestriktionen durch Covid-19

Um Covid-19 zu bekämpfen, zielen viele Maßnahmen darauf ab, die Mobilität von Personen zu reduzieren. Infolgedessen schlossen viele Länder ihre Grenzen zwischen März und Juni 2020. Es ist zu erwarten, dass sich dies (nachhaltig) auf die Wahrnehmung der Grenze durch die Bewohner einer Grenzregion auswirken wird. Beispielsweise hat dies Auswirkungen auf die Motivation von Arbeitnehmern und Unternehmern zukünftig grenzüberschreitend zu arbeiten oder Geschäfte zu machen. Diese Frage wird ebenfalls in der oben erwähnten Evaluierung angesprochen (Knops, 2020).

Erste Welle März-Juni 2020

Die Grenzen wurden von Belgien mit den Niederlanden und Deutschland vom 20. März 2020 bis zum 15. Juni 2020 geschlossen. Diese Grenzschließung war überraschend und kann als Notlösung der verschiedenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie (Unfried, 2020a) begriffen werden, da grenzüberschreitende Alternativen fehlten. Schließlich musste die Grenze aufgrund divergierender nationaler Politiken geschlossen werden, um unerwünschtes Verhalten über die Grenze hinweg zu verhindern. Eine bessere Lösung hätte die Koordination von nationalen Maßnahmen sein können. Als Folge der Grenzschließung wurde die Grenze kontrolliert und zum Teil selbst abgeriegelt. Es blieben einige Grenzübergänge, durch die Grenzpendler passieren durften, die einen triftigen Grund vorweisen konnten. Was als "triftig" oder „wesentlich“ galt, wurde anhand einer Liste festgelegt. Im Laufe der Zeit wurde diese Liste mehrfach ergänzt, da sie sich als unzureichend erwies. Auch wurde für berufstätige Grenzpendler einen Tag nach der Grenzschließung eine Vignette eingeführt, die dieser Gruppe den Grenzübertritt erleichtern sollte.

Es kam darüber hinaus zu weiteren Einschränkungen. Beispielsweise war es Grenzgängern, die die Grenze überschreiten durften zur Zeit der ersten Welle nicht erlaubt, andere alltägliche Geschäfte im Beschäftigungsland zu erledigen, wie z. B. Einkäufe. Diese restriktiven Bedingungen für grenzüberschreitende Arbeit können die Wahrnehmung von (potenziellen) Grenzgängern beeinflussen (siehe Kapitel 4, S. 32-33).

Im Gegensatz zur belgischen Grenze ist die Grenze zwischen den Niederlanden und Deutschland faktisch offen geblieben. Das bedeutet, dass der Grenzverkehr zwar offiziell auf den essentiellen Verkehr beschränkt war, weil Deutschland formal nur diesen erlaubte (Unfried, 2020b). Allerdings gab es nur sporadische Grenzkontrollen, so dass die Auswirkungen dieser implementierten Grenzpolitik geringer waren.

Nach der ersten Welle Juli - Oktober 2020

Am 15. Juni 2020 wurden im Einklang mit der Mitteilung der Europäischen Kommission (2020a) die meisten Grenzkontrollen und -schließungen in ganz Europa aufgehoben, auch von Belgien und Deutschland. Um die Reisebewegungen und die Risiken des Grenzverkehrs - die Einfuhr von Covid-19 - zu kontrollieren, schränkten viele Mitgliedsstaaten jedoch weiterhin die europäische Freizügigkeit ein, indem sie Reisehinweise herausgaben und an Maßnahmen wie Quarantäne verknüpften. Dieses europaweite Phänomen (Mertens, Kortese, Schneider & Tans, *forthcoming*) bedeutet, dass offene Grenzen noch nicht wieder völlig hergestellt sind. Je nach Grenze, hat sich die Situation im Dezember 2020 aufgrund der Zunehmenden Infektionszahlen wieder erheblich zugespitzt.

Siehe Tabelle 1 für eine Übersicht der Reisehinweise und Maßnahmen im EMR.

Tabelle 1: Übersicht Reisehinweise und Maßnahmen in der EMR

Staat	Reisehinweise	Quarantäne	Konsequenzen bei Missachtung von Hinweisen/Regeln
Niederlande	<p>Die Reisehinweise sind unverbindlich und beziehen sich auf die Ebene einer Region. Basierend auf quantitativen (Anzahl der Infektionen in den letzten 14 Tagen, die durchschnittliche Anzahl der an einem Tag durchgeführten Tests und ggf. die relative Zunahme und Anzahl der Ausbrüche) und qualitativen (Präventionsmaßnahmen) Daten.</p> <p>Reisehinweise werden nach Farbcodierung gegeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grün: Reisen ist möglich, keine besonderen Sicherheits- oder Gesundheitsrisiken; - Gelb: Reisen ist möglich, aber achten Sie auf Sicherheitsrisiken; - Orange: Nur notwendige Reisen, keine unnötigen Reisen. Es bestehen gesundheitliche Risiken, ein Einreiseverbot und/oder eine Quarantänepflicht; - Rot: Alle Fahrten werden nicht empfohlen, es bestehen sehr ernste Risiken. 	<p>Eine 10-tägige Quarantäne wird dringend empfohlen für ankommende und zurückkehrende Reisende aus einem gefährdeten Gebiet: einer orangen oder roten Region.</p> <p>Eine Ausnahme gilt für Grenzgänger und Grenzstudenten, wie vom IND definiert: wohnt in einem anderen EU-Mitgliedstaat, arbeitet in den Niederlanden und kehrt mindestens einmal pro Woche zurück (oder umgekehrt) (IND, 2020).</p>	<p>Versicherung: Die Reiseversicherung deckt eine Reise ab, wobei grundsätzlich Code Orange im Vorfeld nicht gilt. Bei notwendigen Fahrten ist dies unterschiedlich und von Fall zu Fall verschieden.⁶</p> <p>Lohnfortzahlung: Normalerweise wird der Lohn im Krankheitsfall oder bei vorgeschriebener Quarantäne gezahlt. Anders verhält es sich, wenn dies das Ergebnis einer (absichtlich) nicht notwendigen Fahrt in einen orangefarbenen Bereich ist. Dieses Risiko liegt beim Arbeitnehmer und nicht beim Arbeitgeber. Auch dies ist bei notwendigen Fahrten anders.</p>
Belgien	<p>Regionale Reisehinweise, die nicht verbindlich sind. Die Reiseberatung basiert auf quantitativen Daten (kumulative Inzidenz der letzten 14 Tage) und qualitativen Daten (Eindämmungsmaßnahmen, Teststrategie).</p> <p>Es werden also Farbcodes angegeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Grün</i>: Fahrt ist möglich, keine besonderen Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken; 	<p>Bei der Ankunft muss ein Online-Registrierungsformular ausgefüllt werden, das bestimmt, ob ein Reisender unter Quarantäne gestellt werden muss. Für Aufenthalte von weniger als 48 Stunden muss dieses Formular nicht ausgefüllt werden. Am Tag 7 nach der</p>	<p>Die Nichteinhaltung der Quarantäne ist strafbar.</p> <p>Versicherung: Sobald bei Abreise bereits bekannt ist, dass das Zielland rot ist, ist dies nicht durch die allgemeinen Bedingungen der Reiseversicherung abgedeckt.</p>

⁶ Siehe: <https://www.verzekeraars.nl/verzekeringsthemas/nieuwe-risicos/coronavirus>

	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Hellorange</i>: Reisen sind möglich, aber das Land verlangt einen negativen Covid-19 Test und/oder Quarantäne; - <i>Orange</i>: Reisen ist möglich, aber mit besonderer Wachsamkeit. Kumulative Inzidenz über die letzten 14 Tage zwischen 20 und 99 pro 100 000 Einwohner; - <i>Rot</i>: Von Reisen wird abgeraten oder die Behörden verbieten nicht unbedingt notwendige Reisen aus Belgien. Kumulative Inzidenz in den letzten 14 Tagen >100 pro 100 000 Einwohner. 	Ankunft gilt eine Testpflicht, nach der die Quarantäne beendet werden kann.	<p>Diese Regeln gelten nicht für eine notwendige Fahrt, eine Rücksprache mit dem Versicherer wird empfohlen.</p> <p>Lohnfortzahlung: Wenn eine Person in der Quarantäne arbeiten muss und nicht von zu Hause aus arbeiten kann, kann sie als Arbeitnehmer vorübergehend Arbeitslosengeld und als Selbstständiger ein Überbrückungsrecht zur Erlangung eines medizinischen Quarantänescheins erhalten.</p>
NRW	<p>Deutschland gibt regionale Reisehinweise heraus, die auf quantitativen und qualitativen Daten eines Landes/einer Region basieren. Die Reiseberatung besteht aus zwei Phasen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quantitativ: >50 neu infizierte Personen pro 100.000 Personen in den letzten 7 Wochen in einer Region; 2. Qualitativ: Anzahl der Infektionen, Art des Ausbruchs, Testkapazitäten, Anzahl der durchgeführten Tests und ergriffene Maßnahmen. <p>Die Reisehinweise sind unverbindlich und sogenannte Risikogebiete werden vom RKI festgelegt.</p>	<p>Grundsätzlich ist eine 10-tägige Quarantäne für ankommende oder zurückkehrende Reisende aus einem Hochrisikogebiet erforderlich (bei mindestens 10 Tagen Aufenthalt dort). Ein digitales Anmeldeformular muss vor der Ankunft ausgefüllt werden.</p> <p>Es gibt eine Ausnahme für Kurzbesuche <24 Stunden, für Grenzgänger und verschiedene notwendige Gründe <72 Stunden.</p>	Die Nichteinhaltung der Quarantäne ist strafbar, ebenso wie das Nichtausfüllen des Registrierungsformulars oder die Nichteinhaltung der Testpflicht.

Quelle: Mertens et al. *forthcoming* (aktualisiert mit Daten von ITEM – EMRIC in PANDEMERIC)

In einer weiteren Studie hat ITEM die Maßnahmen für den innereuropäischen Reiseverkehr vor dem Hintergrund der europäischen Freizügigkeit analysiert (Mertens et al., *forthcoming*). Es zeigt sich, dass die Erteilung dieser Reisehinweise und Quarantänemaßnahmen grundsätzlich gerechtfertigte Eingriffe in die europäische Freizügigkeit aus Gründen der öffentlichen Gesundheit darstellen. Dennoch dürfen die getroffenen Maßnahmen nicht diskriminierend und müssen verhältnismäßig sein, d. h. sie müssen dem angestrebten Ziel entsprechen und dürfen nicht über das Erforderliche hinausgehen. Angesichts des mangelnden Wissens über Covid-19 wurde vieles mit dem Vorsorgeprinzip begründet. In den letzten Monaten des Jahres 2020 war eine Verschiebung zu beobachten, da auch das Wissen über das Virus zunahm. So hat ein deutsches Oberverwaltungsgericht in NRW am 20. November 2020 (Justiz-online, 2020) entschieden, dass es nicht verhältnismäßig sei, wenn ankommende oder zurückkehrende Reisende aus einem sogenannten Risikogebiet unter Quarantäne gestellt werden müssen, wenn dieses Risikogebiet tatsächlich eine geringere 7-Tage-Inzidenz aufweist als Nordrhein-Westfalen selbst. Dort sollte eine explizite Risikoanalyse durchgeführt werden, ob die Quarantäne tatsächlich eine geeignete Maßnahme für das Infektionsrisiko sei. Diese Zuspitzung spiegelt sich auch auf europäischer Ebene wider, wo die Wichtigkeit der Koordinierung von Quarantänemaßnahmen erkannt wurde als Instrument zur Reduzierung eines signifikanten Infektionsrisikos (Europäisches Parlament, 2020a; 2020b). Beispielsweise wurde auf europäischer Ebene eine Ratsempfehlung (Europäischer Rat, 2020) vereinbart, wonach der notwendige Grenzverkehr ausdrücklich vor nachteiligen Maßnahmen geschützt werden müsse. Die Anwendung der Empfehlungen würden den Grenzverkehr in der Euroregion Maas-Rhein erleichtern. Auch ITEM hatte deshalb angeregt, dass die drei Nachbarländer die Empfehlung des Rates tatsächlich und vollständig umsetzen sowie auf der Grundlage einer angemesseneren Risikoanalyse im voraus Reisehinweise und Quarantäneanordnungen für Reisende erlassen. Insbesondere die niederländische Politik hinkt in dieser Hinsicht hinterher, da sie nur Grenzpendler und Grenzstudierende von der Quarantäne-Pflicht (Stand Dezember 2020) ausnimmt (Mertens, 2020). Eine praktikable Lösung wäre beispielsweise eine Freistellung vom sogenannten „kleinen“ Grenzverkehr für diese Quarantänemaßnahmen, wodurch nicht nur regelmäßige, sondern auch gelegentliche Grenzpendeln möglich wäre.

3.2 Folgen von Homeoffice/Heimarbeit durch Covid-19

Um die Verbreitung des Covid-19-Virus zu begrenzen, arbeiteten und arbeiten noch viele Menschen zu Hause, auch Grenzgänger/innen. Diese haben insbesondere Vorteile dadurch, da sie die Grenze zu ihrem Arbeitsplatz aufgrund des Grenzmanagements nicht immer ohne weiteres überqueren durften oder sollten (siehe Quarantäne-Regeln). Bis heute ist jedoch der gesetzliche Rahmen der sozialen Sicherheit und der Besteuerung nicht auf Grenzgänger/innen zugeschnitten, die von zu Hause aus arbeiteten (Tans, 2020).

Sozialversicherung

Um festzustellen, wo eine Person sozialversichert ist, d. h. welche nationalen Sozialversicherungsvorschriften für diese Person gelten, ist die europäische Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (im Folgenden: Verordnung 883/2004) maßgeblich. Eines der Grundprinzipien ist, dass die Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaates auf eine Person Anwendung finden können.⁷ Bei einem Einwohner Belgiens, der in den Niederlanden für ein niederländisches

⁷ Siehe z.B. Artikel 11 Verordnung 883/2004 (EUR-Lex, 2020).

Unternehmen und ausschließlich in den Niederlanden eine Arbeit ausübt, gilt die niederländische Sozialversicherung.⁸ Wenn dieser Grenzgänger von zu Hause aus arbeitet, wird die Arbeit auch in Belgien verrichtet und daher gelten Regeln, für das Arbeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten. In diesem Fall sieht Artikel 13, Absatz 1a der Verordnung 883/2004 vor, dass dieser Grenzgänger in Belgien sozialversichert ist, wenn ein wesentlicher Teil der Tätigkeit dort ausgeübt wird, d. h. 25 % der Arbeitszeit. Das bedeutet, dass Grenzgänger, die 25 % oder mehr ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten, in ihrem Wohnsitzland sozialversichert sind und nicht in ihrem Beschäftigungsland. Das hat Folgen für die Krankenversicherung, die gesetzliche Rente, Krankheit und Arbeitsunfähigkeit und in geringerem Maße für die Arbeitslosigkeit. Das hat nicht nur (negative) Folgen für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber. Die Beiträge auf den Lohn des Grenzgängers, der in seinem Wohnsitzland und nicht in seinem Beschäftigungsland versichert ist, müssen im Wohnsitzland gezahlt werden. Dies ist mit zusätzlichen Verwaltungskosten für den Arbeitgeber verbunden und wirkt sich auch auf das Nettoeinkommen des Arbeitnehmers aus, da die Höhe der Beiträge variieren kann.

Das bedeutet, dass in Ausnahmefällen ein Grenzgänger, der (im Rahmen der Covid-19-Maßnahmen) verpflichtet ist, zu Hause im Wohnland statt im Arbeitsland zu arbeiten, dort auch sozialversichert ist. Wenn die Sozialversicherungsbehörden der Ansicht sind, dass für den Grenzgänger andere Rechtsvorschriften gelten, kann jedoch ein Verfahren nach Artikel 16 beantragt werden, auf dessen Grundlage die Entscheidung getroffen werden kann, die "normale" Situation weiterbestehen zu lassen und somit im Beschäftigungsland sozialversichert zu bleiben. Letzteres war zum Zeitpunkt von Covid-19 noch nicht offiziell beschlossen. Die zuständigen Behörden in den drei Nachbarländern hatten jedoch bereits zu Beginn der Krise im Frühjahr 2020 versichert, dass die "25%-Regel" nicht angewendet würde, solange Heimarbeit in der Krise die Regel sei (DVKA, 2020; SVB, 2020; IBRI Directie Internationale Betrekkingen (RSZ), 2020). In diesem Fall kam es durch die frühzeitige Intervention der Mitgliedstaaten dazu, dass die Sozialversicherungspflicht vieler Grenzpendler unverändert bleibt.

Besteuerung

Sobald eine Person in einem anderen Land als dem Wohnsitzland arbeitet (Grenzarbeit), gelten die Steuerabkommen (falls zwischen den Ländern abgeschlossen). Diese Steuerabkommen basieren in der Regel auf dem Musterabkommen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2017), so auch die Abkommen zwischen den Niederlanden-Belgien (NL-BE), den Niederlanden-Deutschland (NL-DE) und Belgien-Deutschland (BE-DE).

Im Gegensatz zur Sozialversicherung ist die Besteuerung aufgrund von Artikel 15 Steuerabkommen NL-BE bzw. Steuerabkommen BE-DE und Artikel 14 Steuerabkommen NL-DE teilbar, d.h. es ist möglich, in mehreren Ländern Steuern zahlen zu müssen. Wenn eine Person eine Tätigkeit als Grenzgänger aufnimmt, ist der Arbeitslohn im Mitgliedstaat der Beschäftigung zu versteuern (Staat der Beschäftigung; Absatz 1, Artikel 15 bzw. 14). Soweit möglich, richtet sich dies nach dem Ort, an dem die Arbeit ausgeführt wird. Sobald ein Grenzgänger jedoch von zu Hause aus arbeitet, erwirbt der Wohnsitzmitgliedstaat die Besteuerungsrechte (Absatz 1 Satz 2, Artikel 15 bzw. 14). Ein Arbeitstag im Homeoffice bei Vollzeitbeschäftigung sorgt also dafür, dass der Wohnsitzstaat und nicht der Beschäftigungsstaat 20 % des Gesamtlohns erheben kann. Abgesehen davon, dass die Arbeit von zu Hause aus somit zu einer potenziell nachteiligen Aufteilung der Besteuerungsrechte führen kann, sorgt sie für einen zusätzlichen Verwaltungs- und Koordinierungsaufwand bei der Erhebung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen: beides findet in einem anderen Land statt. Darüber hinaus kann sich die

⁸ Artikel 11 Verordnung 883/2004. (EUR-Lex, 2020).

Arbeit von zu Hause aus auch auf den Zugang zu Steuervorteilen wie Steuergutschriften und persönlichen Abzügen auswirken. In den Niederlanden ist dies z.B. an die Qualifizierung als ausländischer Steuerzahler geknüpft, wofür mindestens 90% des steuerpflichtigen Welteinkommens in den Niederlanden versteuert werden müssen. Die Arbeit von zu Hause aus kann also weitreichende Folgen für diese Steuererleichterungen haben.

Auch diese Folgen wurden zum Zeitpunkt von Covid-19 vermieden. In Übereinstimmung mit der Analyse des OECD-Sekretariats (OECD, 2020) zum Kommentar zu Artikel 15 des OECD-Musterabkommens haben die drei Nachbarländer nach einiger Zeit bilaterale Vereinbarungen über die Heimarbeit von Grenzgängern getroffen (Federale Overheidsdienst Financien, 2020). Mit den Abkommen wurde eine Fiktion eingeführt, wonach Tage, die aufgrund von COVID-19 zu Hause gearbeitet werden, aber normalerweise im Arbeitsland stattfinden würden, als im Arbeitsland geleistete Tage gelten. Diese Fiktion gilt also nicht für Tage, die ohnehin im Wohnsitzstaat stattfinden würden (Heimarbeitstage) und gilt auch nur, wenn der Arbeitsstaat die Heimarbeitstage tatsächlich besteuert. Die optionale Fiktion kann vom Grenzgänger gewählt werden. Das Abkommen regelt auch die Erhebung von Programmen zur Integration in den Arbeitsprozess oder zur vorübergehenden Teil-Arbeitslosigkeit (Weerepas, 2020). Die Bedingungen der Steuerabkommen sind dabei unterschiedlich: NL-BE und BE-DE haben ein Ablaufdatum für das die Parteien mindestens eine Woche im Voraus eine Verlängerung beschließen müssen. Die NL-DE-Vereinbarung läuft automatisch weiter, bis sie von einer der zuständigen Behörden gekündigt wird. Unter dem Gesichtspunkt der Verlässlichkeit der steuerliche Situation ist die letztere Form für den Grenzpendler vorzuziehen. Ungeachtet der Tatsache, dass die Abkommen NL-BE und BE-DE bisher verlängert wurden, kann dies nämlich auf Seiten des Grenzgängers zu Unsicherheiten und offenen Fragen führen.

Der Geltungsbereich der Abkommen ist weiterhin auf Arbeitnehmer beschränkt, da nur auf die Artikel 15 und 14 der Steuerabkommen verwiesen wird. Sie ist daher für „normale“ Grenzpendler gut geregelt. Aufgrund des Anwendungsbereichs gilt diese Fiktion jedoch nicht für Grenzgänger, die für eine Körperschaft des öffentlichen Rechts arbeiten und für Regierungsangestellte (Weerepas, 2020). Staatssekretär Vijlbrief (2020) bestätigte diesen Punkt von niederländischer Seite. Immerhin fällt diese Gruppe, Beamte und Regierungsangestellte, unter den Regierungsartikel, Artikel 18 bzw. 19 der Steuerkonvention. Zu dieser Gruppe gehören auch die "ehemaligen Beamten", die durch das Gesetz zur Normalisierung der Rechtsstellung von Beamten (WNRA) mit Wirkung vom 1. Januar 2020 zu Staatsbediensteten geworden sind. Damals versicherte das niederländische Kabinett, dass auch diese Gruppe weiterhin unter den Regierungsartikel fallen würde.

Bei der Heimarbeit ist dies im Prinzip unbedenklich, schließlich gilt innerhalb des Regierungsartikels grundsätzlich das Kassenstaatsprinzip. Dadurch werden die Steueransprüche dem zahlenden Staat (d.h. dem Arbeitsstaat) zugeordnet. Anders ist es, wenn jemand die Staatsangehörigkeit des Landes hat, in dem er gerade von zu Hause aus arbeitet (lebt). In diesem Fall kann sich aufgrund der Abkommensauslegung das Steuerrecht auf den Wohnsitzstaat verlagern (siehe dazu Weerepas, 2020), wodurch Heimarbeit zu einem Steuerwechsel mit allen Konsequenzen führen kann. Das niederländische Kabinett hat in parlamentarischen Anfragen dafür gesorgt, dass auch in diesen Fällen die ausschließliche Barabgabe gilt (Vijlbrief, 2020). Im Herbst bestätigte das grenzüberschreitende Arbeitsteam der Finanzverwaltung (GWO), dass nicht nur die Niederlande, sondern auch Belgien den Abkommensartikel nach dem Kassenstaatsprinzip auslegt. Dies verhindert effektiv einen Steuerwechsel für Regierungsangestellte.

Es ist anzumerken, dass der Steuervertrag BE-DE dieses Problem nicht kannte. Artikel 19 enthält einen weiteren Vertragstext, der vorsieht, dass der Regierungsartikel nicht für Regierungsangestellte gilt, die von zu Hause aus arbeiten und Staatsangehörige des Wohnsitzstaates sind. In diesem Fall greift man auf Artikel 15, den Arbeitnehmerartikel, und damit auf die Vereinbarung zurück.

Zukunftssichere Lösung für Grenzgänger, die von zu Hause aus arbeiten

Aufgrund der längerfristigen Covid-19 Krise und auch der Absicht vieler Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Heimarbeit als dauerhaftes Recht zu betrachten, ist es notwendig, diese Steuer- und Sozialversicherungsabkommen strukturell zu gestalten (Weerepas & Essers, 2020). Weerepas und Essers (2020) stellen fest, dass auf der Grundlage des Gleichheitsgrundsatzes die Gesetze und Vorschriften, wie sie normalerweise gelten, an die außergewöhnlichen Ausnahmen für Covid-19 angepasst werden müssen. Wie bereits erwähnt, hat die Heimarbeit von Grenzgängern unverhältnismäßige Folgen für die Sozialversicherung und die Besteuerung. Weerepas/Essers (2020) empfehlen daher eine Heimarbeitsquote von 40 % (zwei Tage pro Woche). Um eine Diskrepanz zwischen Besteuerung und Sozialversicherung zu vermeiden, d.h. in einem Land besteuert und in einem anderen Land versichert, sollte diese Linie sowohl in der Besteuerung als auch in der Sozialversicherung gleich sein. Dieser vorgeschlagene Prozentsatz sollte diskutiert werden. Empfehlenswert wäre in jedem Fall, das Ausmaß der Heimarbeit von Grenzgängern bzw. die Notwendigkeit einer solchen zu untersuchen. Europäische Statistiken für 2018 zeigen, dass nationale Unterschiede berücksichtigt werden müssen (Eurostat, 2020). Auffällig ist auch hier der Unterschied zwischen Heimarbeit von Angestellten und Heimarbeit von Selbstständigen, wobei letztere in größerem Umfang von zu Hause aus arbeiten.

Um einen zukunftssicheren Rahmen zu schaffen, sollte eine Bestimmung über Heimarbeit in bilaterale Steuerabkommen mit Nachbarländern aufgenommen werden. Auf bilateraler Ebene können Nachbarländer auch einen Vertrag oder eine Vereinbarung auf der Grundlage der europäischen Verordnung abschließen, in der Vereinbarungen zur Heimarbeit für Zwecke der sozialen Sicherheit getroffen werden. Darüber hinaus können die Länder auch im Rahmen der laufenden Überarbeitung der europäischen Verordnung 883/2004 Anstrengungen unternehmen, um Heimarbeit strukturell ohne Änderung der Sozialversicherung zu ermöglichen.

Die niederländische Regierung hat festgestellt, dass sie die Heimarbeitstage in den Steuerabkommen mit Belgien und Deutschland untersucht und dies auch der OECD zur Kenntnis bringt. Für die soziale Sicherheit gibt die niederländische Regierung an, die Situation nach Covid-19 zu beobachten. Demnach versucht die niederländische Regierung im Rahmen des erneuerten Memorandums zur Fiskalvertragspolitik (Rijksoverheid, 2020d) aktiv, eine Ungleichbehandlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zu verhindern oder zu beseitigen. Es wäre wichtig, dass die Nachbarländer hier ein koordiniertes Vorgehen besprechen.

3.3 Auswirkungen von wirtschaftlichen Maßnahmen Covid-19

Als Folge der Maßnahmen gegen Covid-19 sehen Unternehmer ihren Umsatz teilweise oder ganz verschwinden. Zum Beispiel wurden oder werden bestimmte Unternehmen vorübergehend geschlossen, die Aktivität ist eingeschränkt (aufgrund der Anzahl der Kunden) oder sie sind generell von einem begrenzten Kundenstrom betroffen (Rijksoverheid, 2020d). Um die wirtschaftlichen Folgen abzumildern, haben die drei Nachbarländer getrennt voneinander wirtschaftliche und finanzielle

Maßnahmen ergriffen. Trotz der Tatsache, dass die Politik der wirtschaftlichen Unterstützungsmaßnahmen auf nationaler Ebene gestaltet wurde, können sechs Vereinbarungen in den Niederlanden, Deutschland und Belgien festgestellt werden (Mertens & Tans, 2020):

- (Einmalige) Ausgleichsbeträge für Einkommensverluste aufgrund der Covid-19-Maßnahmen;
- Leistungen, um Unternehmern ein Mindesteinkommen zu sichern;
- Senkung der Personalkosten durch einen vereinfachten Antrag auf Kurzarbeit;
- Reduzierung der Personalkosten durch einen Zuschuss zu den Lohnkosten;
- Aufschiebung der Zahlung von Steuern und Sozialversicherung;
- Vereinfachte und vorteilhafte Kredite für Betriebsvermögen.

Die Ausgestaltung und die Bedingungen dieser Beihilfemaßnahmen unterscheiden sich jedoch, insbesondere in Bezug auf die ersten drei Kategorien. Die wichtigsten Beihilferegeln sind in Tabelle 2 zusammengefasst. Die Bedingungen von besonderem grenzüberschreitendem Interesse sind in Rot dargestellt. Daraus folgt, dass Ausgleichsmaßnahmen prinzipiell oft von der (teilweisen) Schließung eines physischen Objekts in diesem Land als Folge der nationalen Politik abhängig gemacht werden. Es ist offensichtlich, dass dies grenzüberschreitende Händler ohne physischen Standort in dem betreffenden Land ausschließt.

Anders und weniger kohärent verhält es sich bei den Kategorien „Einkommensunterstützung“ und „Regelungen zur Reduzierung der Personalkosten durch Arbeitszeitverkürzung“.

Im ersten Fall sind Belgien und Deutschland an die Beitrags- bzw. Steuerpflicht in einem Land gebunden. Vor allem Belgien und die Niederlande haben sehr ähnliche Regelungen in dieser Kategorie: das belgische „Overbruggingsrecht“ und die „Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers (Tozo)“. Nach dem belgischen System muss ein Unternehmer in Belgien sozialversichert sein und daher dort Beiträge zahlen, während das niederländische Tozo die niederländische Staatsangehörigkeit und einen Wohnsitz voraussetzt. Dies hat zur Folge, dass Grenzgänger, die in Belgien oder Deutschland wohnen und in den Niederlanden aktiv sind, keine Einkommensunterstützung erhalten, da diese Gruppe in Belgien oder Deutschland nicht beitrags- oder steuerpflichtig ist und auch nicht in den Niederlanden wohnt. Folglich kann diese Gruppe weder im Arbeits- noch im Wohnsitzland eine solche Regelung in Anspruch nehmen.

Im zweiten Fall der Senkung der Personalkosten durch Arbeitszeitverkürzung sind Belgien, Deutschland und die Niederlande im Einklang mit der Sozialversicherungspflicht des Arbeitnehmers: Grenzgänger können eine Regelung für ihre Mitarbeiter beantragen, solange diese Mitarbeiter in diesem Land Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Die Regelungen zur deutschen Kurzarbeit stellen jedoch die zusätzliche Anforderung, dass der Unternehmer auch in Deutschland ansässig sein muss. Das bedeutet, dass Grenzgänger, die in Belgien oder den Niederlanden wohnen und/oder ansässig sind und Mitarbeiter in Deutschland haben, kein Kurzarbeitergeld für ihre Mitarbeiter in Deutschland beantragen können. Sie erhalten auch keine Beihilfen aus Belgien oder den Niederlanden, da die Arbeitnehmer in Deutschland sozialversichert sind.

Folglich sorgen der Tozo und das Kurzarbeitergeld dafür, dass Grenzgänger "ausgeschlossen" werden. Im Folgenden wird daher nur auf diese beiden Regelungen näher eingegangen und inwieweit sie nach europäischem Recht zulässig sind.

Tabelle 2: Übersicht der wirtschaftlichen Corona-Maßnahmen BE-NL-DE, EU = Einkommensunterstützung, K = Kompensation, U = Unterstützungsleistung, AV = Arbeitszeitverkürzungsregelung

Regelung		Beschreibung	Bedingungen (teilweise, am relevantesten)	Periode	
Belgien	EU	Crisis-overbruggingsrecht	Monatliches Taschengeld, je nach Familiensituation	Zwangsweise (teilweise) Schließung, Bedingungen variieren leicht pro Periode. Ab September auch für Zeiten der Quarantäne. In Belgien fällige Sozialversicherungsbeiträge (registriert im nationalen Register)	März – Juni 2020 Juli – Aug 2020 Sept – Dec 2020 Okt – Nov 2020
	K	Hinderpremie (später Sluitingspremie)	Festpauschale von 4.000 € von der flämischen Regierung, ab 6. April 160 € pro Tag Zwangsschließung	Zwangsweise (teilweise) Schließung, aktiver Betriebsitz in Flandern	März – Mai 2020
	K	Compensatiepremie	Feste Pauschale von 3.000 € von der flämischen Regierung	Mindestens 60 % Umsatzrückgang oder Zwangsschließung (im Vergleich zu 2019), aktiver Betriebsitz in Flandern	Mai – Juni 2020
	K	Ondersteuningspremie	Feste Pauschale von 2.000 € von der flämischen Regierung	Mindestens 60 % Umsatzrückgang oder Zwangsschließung (im Vergleich zu 2019), aktiver Betriebsitz in Flandern	Juli – August 2020
	K	Vlaams Beschermingsmechanisme	7,5 % des Umsatzes im gleichen Zeitraum im Jahr 2019	Mindestens 60 % Umsatzrückgang oder Zwangsschließung, aktiver Betriebsitz in Flandern	Aug – September 2020
	K	Nieuw Vlaams Beschermingsmechanisme ⁹	10 % des Umsatzes im gleichen Zeitraum im Jahr 2019	Mindestens 60 % Umsatzrückgang oder Zwangsschließung, aktiver Betriebsitz in Flandern	Okt – Dez 2020
	U	Leefloon	Monatliche Grundversorgung, je nach persönlicher Situation	Einkommens- und Vermögenstest, wohnhaf in Belgien	
	AV	Stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht	Befristetes Arbeitslosengeld in Höhe von 70 % des Lohns	Vereinfachtes Verfahren durch Meldung von 'Corona', sozialversicherter Arbeitnehmer in Belgien	März 2020 – März 2021
Niederlande	EU	Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers (TOZO)	Monatliches Taschengeld bis zum sozialen Minimum	Zwischen 18 Jahren und AOW, mind. 1225 Stunden pro Jahr im Betrieb tätig, zu erwartendes Einkommen unter dem sozialen Minimum, keine Bedürftigkeitsprüfung, ab Tozo 2 eine paritätische Einkommensprüfung, Betrieb mit Sitz in den NL oder in einem EU/EWR-Mitgliedstaat,	März – Aug 2020 (1) Juni – Sep 2020 (2) Okt 2020 – März 2021 (3)

⁹ In Belgien gibt es viele Fördermaßnahmen auf regionaler Ebene, das heißt, es gibt mehrere Maßnahmen in Wallonien (1890, 2020), Flandern (Agentschap Innoveren & Ondernemen, 2020) und Brüssel (1819.brussels, 2020).

				niederländische Staatsangehörigkeit und Wohnsitz in den NL	
			Kredit für Betriebsmittel bis zu 3 Jahren	Kein Konkurs, Firma in NL gegründet	
	K	Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren COVID-19 (TOGS)	Fester Pauschalbetrag von 4.000 €.	Basierend in NL, erwarteter Verlust, betroffen von Policen (SBI-Codes)	März – Juni 2020
	K	Tegemoetkoming Vaste Lasten MKB (TVL)	Entschädigung für Festkosten, je nach Verlust und Höhe der Festkosten	Mehr als 30 % Umsatzverlust, registriert bei KVK und physische Niederlassungsadresse in NL	Juni – Sept 2020 Okt 2020 – Juni 2021
	U	Algemene bijstand	Monatliche Grundversorgung, je nach persönlicher Situation	Wohnsitz in den Niederlanden, Einkommens- und Vermögenstest	
	AV	Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)	Entschädigung für Lohnkosten, je nach Umsatzverlust, bis zu 90% der Lohnkosten	Mindestens 20 % Umsatzverlust, Arbeitnehmer in den Niederlanden sozialversichert	März – Mai 2020 (1) Juni – September 2020 (2) Oktober 2020 – Juni 2021 (3) 15 Dez – 27 Dez 2020 (3.1)
Deutschland / NRW	EU/K	Soforthilfe (NRW-Plus)	Fester Pauschalbetrag, abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter Kann auch zur Einkommensunterstützung verwendet werden	Nachweis finanzieller Probleme, Hauptsitz in Nordrhein-Westfalen, registriert bei deutschen Steuerbehörden	März – Mai 2020
	EU/K	Überbrückungshilfe (NRW-Plus)	Entschädigung für Festkosten, je nach Verlust und Größe	Umsatzrückgang von mindestens 30%, Hauptsitz in Nordrhein-Westfalen, registriert bei deutschen Steuerbehörden	Juni – Aug 2020 Sept – Dez 2020
			NRW Plus: monatliche Zahlung	<50 Mitarbeiter	
	U	Arbeitslosengeld II	Monatliche Grundversorgung, je nach persönlicher Situation	Über 15 Jahre alt, aber noch nicht im Rentenalter, wohnhaft in Deutschland	
AV	Kurzarbeitergeld	Befristetes Arbeitslosengeld von 60 % des Lohns (langfristig)	Mindestens 10 % der Arbeitnehmer verlieren 10 % ihres Gehalts, Arbeitnehmer muss in DE arbeiten können, Arbeitgeber muss in DE sein	Max. 12 Monate	

Die Tozo Maßnahme wurde früh als Einkommensvorsorge für die von der Covid-19-Krise betroffenen Unternehmer eingeführt. Die Tozo ist auf die Bbz (niederländische staatliche Beihilfe für Selbstständig, Rijksoverheid, 2020a) angelehnt, hat aber andere Bedingungen und Ausarbeitungen. Wie bereits erwähnt, wurden die Anforderungen in Bezug auf die Staatsangehörigkeit und den Wohnsitz übernommen. Dadurch werden Unternehmer, die nicht in den Niederlanden wohnen, ausgeschlossen, was nach europäischem Recht als diskriminierend angesehen werden könnte. Dahinter steht die europäische Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, die die Leistungen auf europäischer Ebene regelt.

Die niederländische Regierung hält die Einschränkung in Sachen Tozo für gerechtfertigt, weil sie diese als soziale Leistung für Unternehmer einstuft. Denn auf der Grundlage der Verordnung 883/2004 muss eine Sozialhilfeleistung nicht grenzüberschreitend gezahlt werden (Artikel 3 Absatz 5). Die Frage konzentriert sich daher auf die Diskussion, ob Tozo nach europäischem Recht als Sozialleistung oder als Hilfeleistung angesehen werden kann. Während der schriftlichen Anhörung am 5. Mai 2020 sagte der niederländische Minister für Soziales und Arbeit, Koolmees, folgendes zur europarechtlichen Einordnung:

„Um in den Anwendungsbereich der Koordinierungsverordnung zu fallen, müssen außerdem zwei Bedingungen erfüllt sein. Zunächst einmal muss es sich um ein gesetzlich definiertes Recht handeln. Zweitens muss die Leistung an eines der in Artikel 3 Absatz 1 der Koordinierungsverordnung genannten Risiken der sozialen Sicherheit (wie Krankheit, Invalidität oder Arbeitslosigkeit) gebunden sein. Die zweite Bedingung ist im Hinblick auf den Zweck und die Bedingungen der Regelung nicht erfüllt.

Diese [Maßnahme, Anm. d. Verf.] ist eine vorübergehende Notmaßnahme im Zusammenhang mit der Corona-Krise, die Einkommensunterstützung für den Unterhalt bietet. Die Zielgruppe des Tozo besteht aus Selbstständigen, die durch die Corona-Krise mit einem finanziellen Problem konfrontiert sind. Diese finanziellen Probleme können durch eine Vielzahl von Ursachen entstehen. Dabei kann es sich z. B. um Selbstständige handeln, die aufgrund von Quarantäne, Krankenhausaufenthalt, Rückgang von Aufträgen, Kunden, Rohstofflieferungen oder aus anderen Gründen wirtschaftlicher, organisatorischer oder persönlicher Art infolge der Corona-Krise ihre Tätigkeit ganz oder teilweise unterbrechen. Es kann sich aber auch um Selbstständige handeln, die ihre Tätigkeit nicht (vollständig) unterbrochen haben, sondern durch die Corona-Krise einen Einkommensverlust erlitten haben, der zu einem finanziellen Problem geführt hat. Die Leistung wird Selbstständigen ohne ausreichende Mittel zum Lebensunterhalt als Ergänzung zum sozialen Minimum gezahlt und hat daher einen allgemeinen Charakter“ (Rijksoverheid, 2020b, S.5).

Diese Argumentation wird später in parlamentarischen Anfragen und Diskussionen wiederholt (Rijksoverheid, 2020c). Dabei hält die niederländische Regierung weiterhin am Territorialitätsprinzip für die Hilfeleistung fest: Jeder Mitgliedsstaat sollte für seine eigenen Einwohner Vorkehrungen treffen. In diesem Zusammenhang wird auf "ähnliche Regelungen" wie das Arbeitslosengeld II in Deutschland und das Integrationslohn- und Überbrückungsgesetz in Belgien verwiesen. Die unterschiedlichen Ansätze der einzelnen Nachbarländer haben zu einer gewissen Anpassung der

Regelungen für Grenzgänger geführt. Der niederländische Ministerialerlass erweiterte den Kreis der Berechtigten zum 1. Mai 2020 (Staatcourant, 2020):

- Die monatliche Leistung gilt auch für in den Niederlanden ansässige Personen, die ein Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz haben (Artikel 2, Absatz 1);
- Das Betriebsmittel-Darlehen gilt auch für Personen, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz ansässig sind, sofern sie in den Niederlanden ein selbständiges Unternehmen haben und in den Niederlanden nach dem Sozialversicherungs(förderungs)gesetz versicherungspflichtig sind (Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a); oder das Rentenalter erreicht haben (Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b).

Dadurch wird sichergestellt, dass niederländische Einwohner mit einem Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat während der Covid-19-Krise für zwei Einkommensbeihilferegulungen in Frage kommen können. Dies ist mit dem belgischen Überbrückungsrecht denkbar, denn ein grenzüberschreitender Unternehmer, der in den Niederlanden wohnt und in Belgien tätig ist, wird oft in Belgien sozialversichert sein (was eine Voraussetzung für das belgische Überbrückungsrecht ist). Eine Lösung für die umgekehrte Situation ist damit aber noch nicht gegeben. Das Territorialitätsprinzip bleibt die niederländische Verteidigung der Position der Regierung.

Es ist jedoch nicht ersichtlich, dass diese Position aufgrund der spezifischen Bedingungen der Tozo Maßnahme (in der ersten Form) europarechtlich korrekt ist. Tozo (in seiner ersten Form) wird in einer sehr spezifischen Situation gewährt, in der es keine individuelle oder ermessensabhängige Beurteilung des persönlichen Bedarfs gibt und die mit dem Arbeitslosengeld zusammenhängt. Der Wortlaut des Arbeitslosengeldes in der Rechtssache *Cuyper* des Gerichtshofs der EU (ECLI:EU:C:2006:491; EUR-Lex, 2006) scheint dies zu bestätigen: Ziel war es, "den betroffenen Arbeitnehmern, wenn sie unfreiwillig arbeitslos werden, aber noch arbeitsfähig sind, die Befriedigung ihrer Bedürfnisse zu ermöglichen" (Absatz 27), und dass die Tatsache, dass ein Arbeitsloser "von der Verpflichtung, sich als Arbeitssuchender zu melden, und folglich von der Verpflichtung, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, befreit ist", der Einstufung einer Leistung als Arbeitslosengeld in keiner Weise abträglich ist (Absatz. 29). Demnach sollte Tozo als Arbeitslosenunterstützung angesehen werden, sollte damit Artikel 65 der Verordnung 883/2004 Anwendung finden und sollte exportierbar sein.¹⁰ Schließlich sind die Leistungen nicht in Anhang X der europäischen Verordnung 883/2004 enthalten, in dem die Systeme aufgeführt sind, die nicht grenzüberschreitend gezahlt werden müssen. Dies bedeutet, dass sie nicht unter die Kategorie der besonderen beitragsunabhängigen Geldleistungen fallen, deren Ausfuhr eingeschränkt werden kann. Nach dem Auslaufen von Tozo 1 wurde ein Partnereinkommenstest eingeführt, was die obige Argumentation für die späteren Versionen von Tozo weniger offensichtlich macht.

Auf Antrag des Europaabgeordneten Jeroen Lenaers hat sich die Europäische Kommission mit dieser Qualifizierungsfrage beschäftigt. In einer Analyse der Europäischen Kommission (Europäisches Parlament, 2020c) räumt diese ein, dass die Einstufung einer Leistung als Sozialhilfe, Sozialversicherung oder beitragsunabhängige Sonderleistung sehr komplex ist. Die monatliche Tozo-

¹⁰ Diese Analyse basiert auf den Ansichten von Prof. Anne Pieter van der Mei.

Leistung sei eine "allgemeine Hilfe, die unabhängig von Sozialversicherungsbeiträgen gewährt und berechnet wird. Sie deckt das Risiko der Arbeitslosigkeit für Selbstständige ab, die unfreiwillig Berufseinkommen verloren haben. Diese Hilfe bietet Schutz vor Arbeitslosigkeit und sichert den Lebensunterhalt. In diesem Sinne werden Elemente der Sozialversicherung und der Sozialhilfe kombiniert. Daher kann die Unterstützung als beitragsunabhängige Sonderleistung betrachtet werden, obwohl die niederländischen Behörden sie noch nicht als solche notifiziert haben" (Europäisches Parlament, 2020c). Da der Tozo nicht in Anhang X der Verordnung aufgeführt ist, könnte dies darauf hindeuten, dass die Maßnahme auch die Grenze überschreiten kann.

In seinen Überlegungen wies das niederländische Kabinett darauf hin, dass es Tozo weiterhin als Sozialhilfeleistung betrachten würde, da die Maßnahme sich nicht auf die in Artikel 3 der Verordnung 883/2004 genannten Risiken bezieht (Van 't Wout, 2020a). Nach diesem zusätzlichen Schreiben der Niederlande kam die Kommission Mitte November zu dem Schluss, dass die Tozo-Leistung keine Leistung der sozialen Sicherheit darstellt, sondern als Sozialhilfe zu betrachten ist (Van 't Wout, 2020b). Diese muss nach europäischem Recht nicht grenzüberschreitend sein. Die Kommission prüft jedoch noch, ob die Nichtzahlung ein Hindernis für die Niederlassungsfreiheit darstellt, wofür die Niederlande eine zusätzliche Erklärung abgeben müssen. Der Fall kann also noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden und wird möglicherweise immer interessanter, denn nicht nur Tozo 1, sondern auch die Nachfolgeregelungen könnten nun zur Diskussion stehen.

In einer weiteren Analyse, die für ITEM im Juni 2020 erstellt wurde¹¹, gibt es Bedenken bezüglich Tozo und der Ausnahme für ausländische Unternehmer im Hinblick auf verbotene staatliche Beihilfen nach EU-Beihilferecht. Dies würde eine ungesetzliche Diskriminierung darstellen. Es wird jedoch von ITEM nicht empfohlen, diesen Weg weiter zu verfolgen und zu prozessieren, da dies bedeuten könnte, dass alle Tozo-Vorteile in Frage gestellt werden könnten.

In Bezug auf die Anzahl der Grenzgänger, die in den Niederlanden ein Unternehmen führen und keinen Anspruch haben, schätzt Van 't Wout (2020a), dass dies circa 2,5 Tausend Unternehmer betrifft, die in Belgien wohnen und das Stundenkriterium¹² erfüllen und circa 1.000 Unternehmer, die in Deutschland wohnen und ebenfalls das Stundenkriterium erfüllen. Darüber hinaus stellt Van 't Wout (2020a) fest, dass aufgrund der Nichtdiskriminierung kein Unterschied zwischen Grenzunternehmern aus Nachbarländern oder aus anderen Mitgliedstaaten gemacht werden kann. Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass die Zahl der grenzüberschreitenden Unternehmer aus anderen Mitgliedstaaten eher vernachlässigbar sein wird.

In den letzten Jahren haben die Nachbarländer gemeinsam viele grenzüberschreitende Koordinationsstrukturen aufgebaut. Insbesondere mit Nordrhein-Westfalen und Flandern haben die Niederlande auf verschiedenen Ebenen versucht, Barrieren für grenzüberschreitende Wirtschaftsaktivitäten abzubauen. Es wurden aktive Anstrengungen unternommen, um die Geschäftstätigkeit und das Arbeiten über die Grenze hinweg zu fördern. Dagegen kann die Nicht-Koordinierung und nationales Denken die grenzüberschreitende Wirtschaftstätigkeit untergraben. Es wäre deshalb ratsam, genau wie beim belgischen Überbrückungsgesetz, eine Verbindung von

¹¹ Internes Memo von Prof. Dr. Phedon Nicolaides.

¹² Für den Tozo gilt ein Stundenkriterium, das sich aus den steuerlichen Bedingungen für unternehmerische Einrichtungen ableitet: Ein Unternehmer muss mindestens 1225 Stunden pro Jahr in seinem Betrieb gearbeitet haben, siehe Staatsblad 2020, 118.

Sozialversicherung und der Zahlung von Prämien herzustellen. Dies würde auch an die finanzielle und emotionale Realität anknüpfen: Die Unternehmer könnten die Sozialsysteme des Landes nutzen, in die sie immer eingezahlt haben und einzahlen.

Kurzarbeitergeld

Ähnliche europarechtliche Fragen betreffen auch die Zulassungsvoraussetzungen für das deutsche Kurzarbeitergeld, die während der Covid-19-Krise angepasst wurden. Wie bereits erwähnt, sieht diese Regelung vor, dass Unternehmer mit Arbeitnehmern in Deutschland auch in Deutschland ansässig sein müssen, während die Niederlande und Belgien nur die Sozialversicherungspflicht des Arbeitnehmers in ihrem Land verlangen. Die Bundesregierung geht davon aus (Stand Juli 2020), dass nur Unternehmen mit einer Betriebsstätte in Deutschland dazu berechtigt sind. Dies könnte bedeuten, dass Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten, keinen Anspruch auf einen Zuschuss bei reduzierter Arbeitszeit haben, wenn ihr Arbeitgeber nur im Ausland ansässig ist, auch wenn sie in Deutschland Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Dies könnte z. B. bei einer Entsendung oder bei Homeoffice in Deutschland der Fall sein. Der belgische Europaabgeordnete Pascal Arimont hat in dieser Angelegenheit eine Anfrage an die Europäische Kommission gestellt, und wieder geht es um einen möglichen Verstoß gegen die oben genannte Verordnung 883/2004, diesmal verursacht durch die deutsche Position. In der Antwort verweist die Europäische Kommission auf die Definition einer Sozialleistung (siehe oben) und führt aus, dass das Kurzarbeitergeld daraufhin geprüft wird, ob es in den sachlichen Anwendungsbereich der Verordnung 883/2004 fällt, genauer gesagt als "Sozialleistung" nach Art. 7 Abs. 2 der Verordnung 492/2011 (Europäisches Parlament, 2020d). Solche Analysen sind schwierig und die Rechtsprechung ist nicht eindeutig. Wie der Fall Tozo zeigt, ist die Frage der Qualifizierung nach Verordnung 883/2004 von grundlegender Bedeutung. Bislang wurde diese Analyse noch nicht geteilt, auch nicht auf Anfrage von Arimont Ende Oktober 2020 (Europäisches Parlament, 2020e).

Hier kann ein ähnliches Argument wie im Fall Tozo vorgebracht werden: Eine Nicht-Qualifizierung grenzüberschreitend steht nicht im Einklang mit den Entwicklungen im Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und der Entwicklung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. Im Hinblick auf die europäische Integration, den europäischen Zusammenhalt und die sozioökonomische Entwicklung der Grenzregion kann diese Diskussion eher schaden. Insbesondere mit Blick auf das Gemeinsame, das in den letzten Jahren aufgebaut wurde. Nach Jahren erheblicher Investitionen in die grenzüberschreitende Wirtschaft, Kooperation, Koordination und Bereitstellung von Informationen scheint die verfolgte Politik in Bezug auf (Förder-)Maßnahmen rund um Covid-19 nicht konsistent zu sein (Unfried & Marks, 2020).

Ergänzend kann festgestellt werden, dass die in Belgien eingeführten Maßnahmen grenzüberschreitend gut funktionieren. Die Einkommensunterstützung richtet sich nach den Sozialbeiträgen des Unternehmers, wobei die Arbeitszeitverkürzung nach den Sozialbeiträgen des Arbeitnehmers gerichtet ist. Dies ist ein ausgewogenes System, in dem grenzüberschreitende Unternehmer gleichen Zugang zu den Regelungen haben (Mertens & Tans, 2020).

4. Ergebnisse von Fragebogen und Workshop: „Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Euregio Maas- Rhein vor und während Covid-19“

Im Oktober 2020 wurde ein Fragebogen entwickelt anhand der Literaturrecherche zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Allgemeinen und den jüngsten Entwicklungen während der Covid-19 Krise zwischen März und September 2020. Der Zweck des Fragebogens war es, Erfahrungen abzubilden, Entwicklungen zu prüfen und die Zukunftsperspektive zu skizzieren. Der Fragebogen ergänzte dabei die Literaturanalyse zu Arbeitsmarkt und rechtlichen Fragen mit den Erfahrungen und Perspektiven von Praktikern. Der Fragebogen wurde dabei bereits mit dem Gedanken an ein ständiges, jährliches Experten-Panel entwickelt. Die Zielgruppe besteht aus Personen, die in der Praxis¹³, der Politik und bei einer Wissensinstitution/Wissenschaft arbeiten. Dabei wurden strukturelle Elemente und spezifische, wie z. B. Covid-19-spezifische Themen abgefragt. Diese Methode hätte das Potenzial, den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt strukturell zu überwachen und zu analysieren, indem der Fragebogen jährlich erstellt wird.

Der Fragebogen wurde an 60 Personen verschickt. Siebenundzwanzig Personen füllten den Fragebogen aus, davon 60 % männlich und 40 % weiblich. Die Befragten sind zwischen 29 und 74 Jahre alt, mit einem Durchschnittsalter von 33 Jahren.

22% (N=6) der Befragten waren in der Zweckverbandsregion Aachen aktiv, 7% (N=2) waren in belgischen Teilregionen (Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und der belgischen Provinz Limburg) aktiv, 56% (N=15) waren in Süd-Limburg aktiv und 15% (N=4) waren außerhalb der Euregio Maas-Rhein aktiv. Die meisten der Befragten lebten in der gleichen Region, in der sie arbeiteten. 30 % der Befragten (N=8) arbeiten in der Praxis, 48 % (N=13) in der Politik und 22 % (N=6) arbeiten in einer Wissensinstitution/Wissenschaft.

Im Durchschnitt sind die Befragten seit 10 Jahren zum Thema grenzüberschreitende Zusammenarbeit aktiv (die Spanne reicht von weniger als 1 Jahr bis zu 27 Jahren). 66% (N=18) der Befragten sind wöchentlich beruflich auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt tätig. 22% (N=6) sind monatlich und 12% (N=3) sporadisch beteiligt.¹⁴

Die Ergebnisse, die den Arbeitsmarkt im Allgemeinen und die Folgen von Covid-19 im Besonderen betreffen, werden in den nächsten beiden Abschnitten behandelt. Im Dezember 2020 wurde ein Workshop organisiert, um die Ergebnisse zu diskutieren. Die Diskussion des Workshops schließt das Kapitel ab. In Anbetracht der Auswahl und der geringen Anzahl der Befragten können die Antworten allenfalls als Indizien dafür gesehen werden, was in verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen in der EMR vor sich geht.

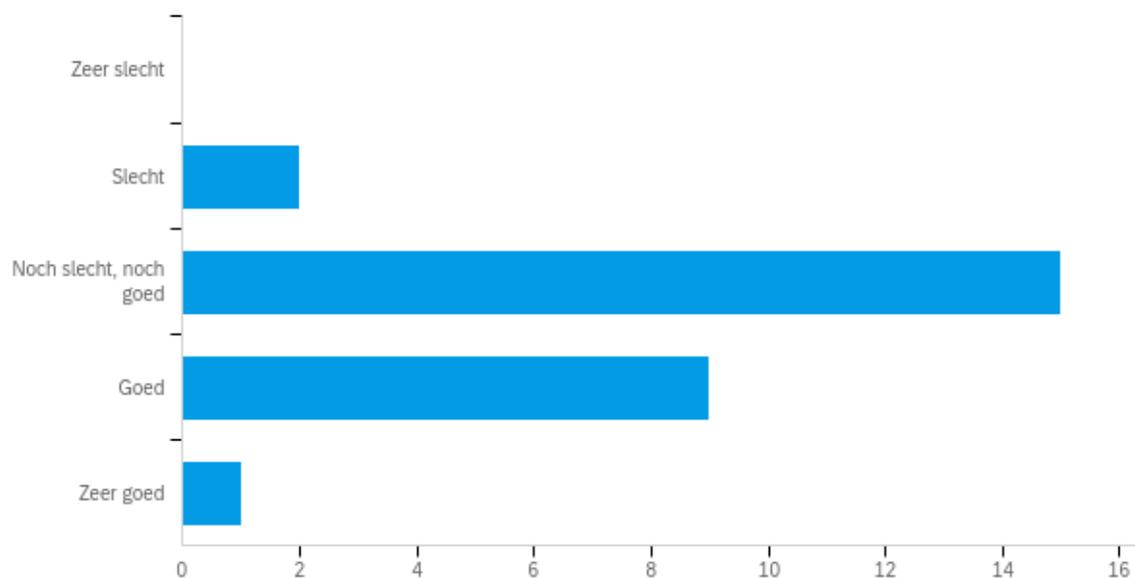
¹³ Wie bei den Grenzinfopunkten, Service Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (SGAs), EURES, etc..

¹⁴ Wenn nicht anders angegeben, sind die Unterschiede zwischen den Befragten, die in der Praxis, der Politik oder der Wissensinstitution/Wissenschaft tätig sind, *nicht signifikant* unterschiedlich. Dies gilt auch für die Unterschiede zwischen den Teilregionen in der Euregio Maas-Rhein. Dies kann an der relativ geringen Anzahl der Befragten liegen.

4.1 Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt

Fast alle Befragten (93%) stimmen voll und ganz zu, dass der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle für das erfolgreiche Funktionieren der Euregio Maas-Rhein spielt. Alle Befragten (N=27) halten den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt für wichtig bis sehr wichtig für die Wirtschaft in ihrer Teilregion.

Abbildung 1: Wie würden Sie die Funktionsweise des Arbeitsmarktes vor der Covid-19-Krise beschreiben?



Mehr als die Hälfte der Befragten (56%) beschreibt die Funktionsweise des Arbeitsmarktes vor der Covid-19-Krise weder als schlecht noch als gut.

“We hebben al veel bereikt, maar hebben ook nog een lange weg te gaan. Het lijkt wel alsof de administratieve grenzen steeds minder worden - daar werken we ook hard aan en daar hebben we ook alle aandacht voor - maar de mentale grenzen van mensen en organisaties worden steeds groter. Misschien moeten we daar wel meer op concentreren”¹⁵ (Befragter aktiv in der Politik für Süd-Limburg).

“Leute schauen zwar über die Grenzen um Arbeit zu suchen jedoch noch sehr eingeschränkt. Da ist noch viel mehr Potenzial. Auch Arbeitgeber und Behörden können da wesentlich aktiver agieren” (Befragter aktiv in einer Wissenseinrichtung/Wissenschaft für Zweckverband Region Aachen).

4.1.1 Was wird für einen gut funktionierenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt benötigt?

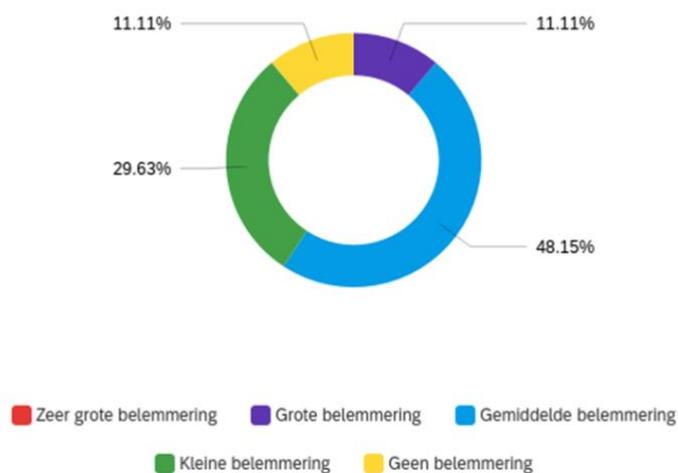
¹⁵ “Wir haben schon viel erreicht, haben aber noch einen langen Weg vor uns. Es scheint, als würden die administrativen Grenzen immer weniger werden - daran arbeiten wir auch hart und achten darauf - aber die mentalen Grenzen von Menschen und Organisationen werden immer größer. Vielleicht sollten wir uns mehr darauf konzentrieren”.

Die Befragten halten sowohl harte als auch weiche Faktoren (Kapitel 2.2) für einen gut funktionierenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein für wichtig.

1. Harmonisierung der nationalen Gesetze und Vorschriften über die Grenze hinweg (100 %)
2. Anerkennung von Diplomen und Qualifikationen (100 %)
3. Kenntnisse der Sprache (96%)
4. Offenheit gegenüber der jeweils anderen Kultur (96 %)
5. Informationen zu grenzüberschreitenden Stellenangeboten (96%)
6. Grenzüberschreitender öffentlicher Verkehr (96%)
7. Sektorale Komplementarität (96%)
8. Bildung über Grenzen hinweg (96%)
9. Sich mit den Nachbarregionen vertraut fühlen (89%)

Knapp 60 % (N=16) empfinden die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes (Kapitel 2.4) als mittleres bis großes Hindernis. 88% (N=6) der in der Praxis und 67% (N=4) der in der Forschung/Bildung tätigen Befragten sehen darin ein mittleres bis großes Hindernis, im Vergleich zu 46% (N=6), die in der Politik tätig sind.

Abbildung 2: Die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes ist ein Hindernis für die Entscheidung, grenzüberschreitend zu arbeiten



4.1.2 Ist es selbstverständlich grenzüberschreitend zu arbeiten und Geschäfte zu machen?

Fast 60 % (N=7) stimmen der Aussage, dass es für Arbeitnehmer selbstverständlich sei, grenzüberschreitend zu arbeiten „wenig“ oder „gar nicht“ zu. Während 41 % (N=11) der Befragten der Aussage, dass es für Unternehmer selbstverständlich sei grenzüberschreitend zu arbeiten, „wenig“ oder „gar nicht“ zustimmen (Kapitel 2.2). Insbesondere Befragte, die in der Politik und in Wissenseinrichtungen/Wissenschaft tätig sind, sind anderer Meinung. Die Gruppe, die der Aussage über Unternehmer zustimmt, ist größer als die Gruppe, die ihr nicht zustimmt. Vor allem die Befragten, die in Süd-Limburg aktiv sind, stimmen der Aussage nicht zu, dass es selbstverständlich ist,

grenzüberschreitend zu arbeiten oder Geschäfte zu machen. Das letztgenannte Ergebnis unterscheidet sich signifikant zwischen den Teilregionen ($P > 0,0984$). Dies korrespondiert mit dem relativ geringen Grenzpendelverkehr von Südlomburg zu den Nachbarregionen (Kapitel 2.5).

Abbildung 3: Für Mitarbeiter ist es selbstverständlich, grenzüberschreitend zu arbeiten

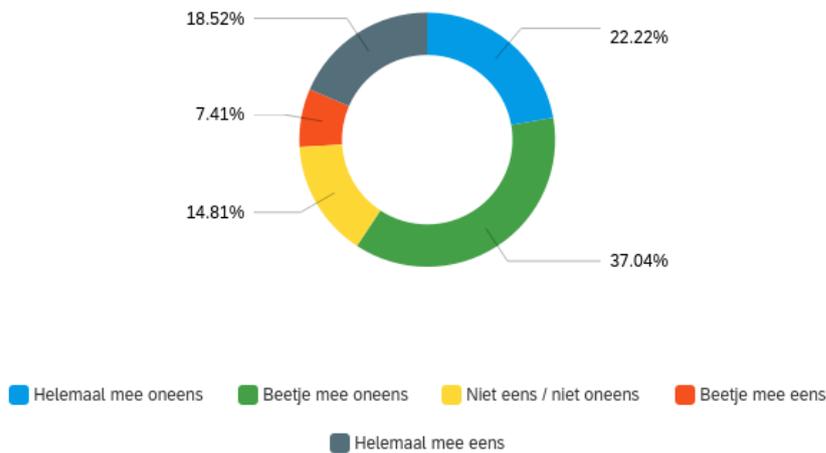
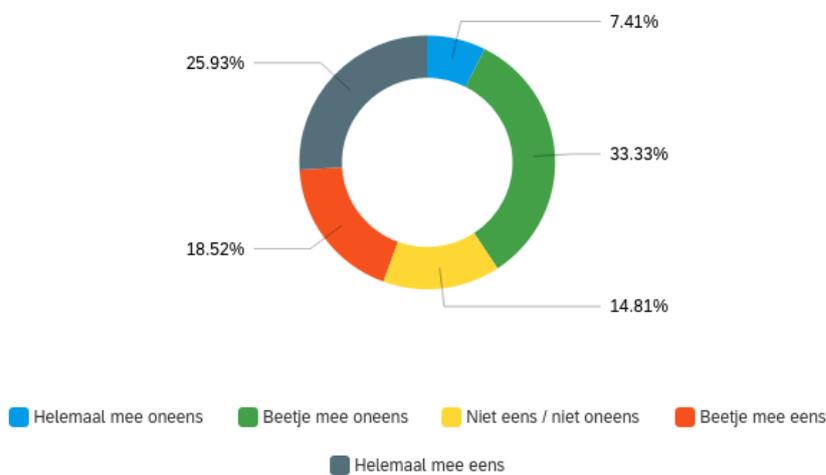


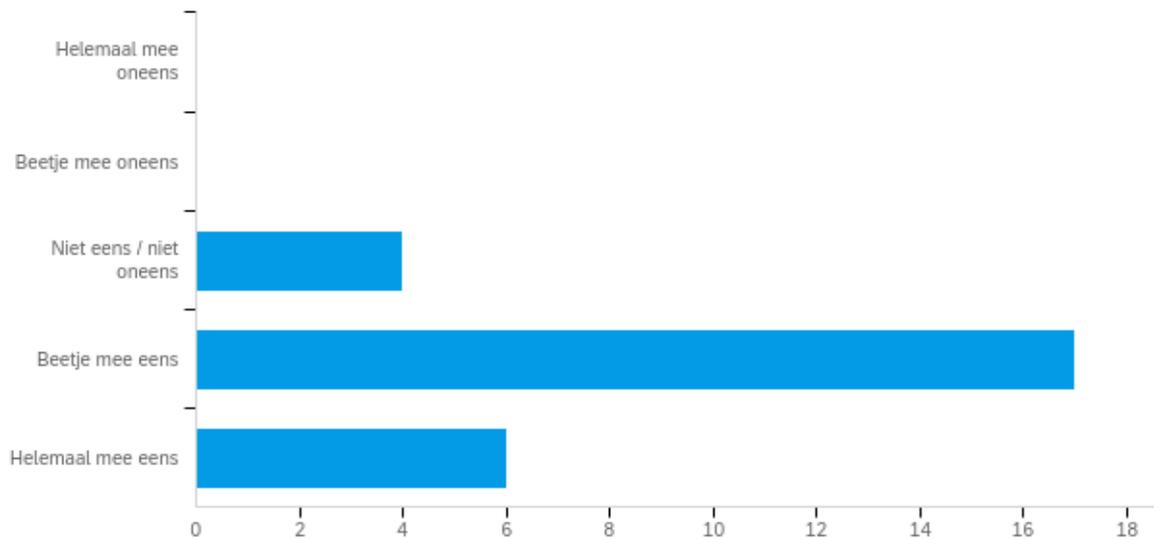
Abbildung 4: Für Unternehmer ist es selbstverständlich, grenzüberschreitend zu arbeiten



4.1.3 Was ist nötig, um grenzüberschreitende Beschäftigung zu fördern?

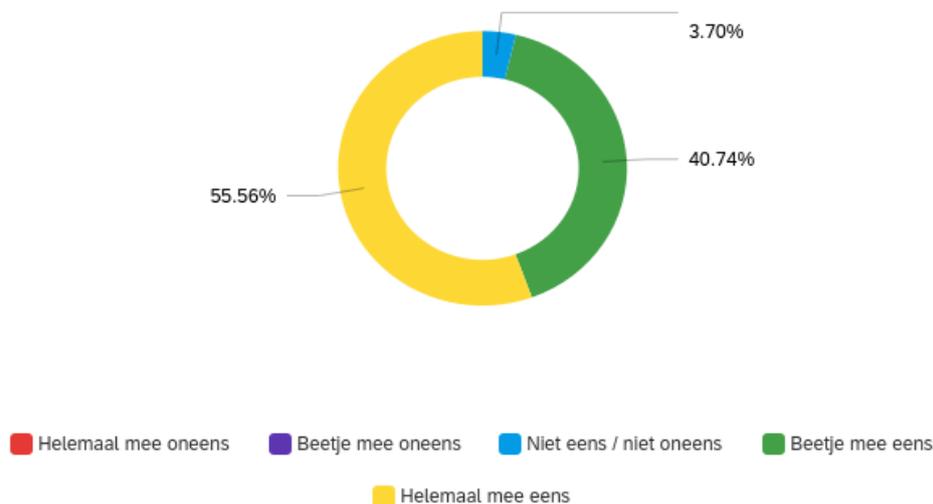
85% (N=23) stimmen der Aussage „ein wenig“ oder „völlig“ zu, dass höhere Löhne auf der anderen Seite der Grenze die Chancen erhöhen, grenzüberschreitend zu arbeiten (Kapitel 2.2).

Abbildung 5: Höhere Löhne auf der anderen Seite der Grenze erhöhen die Wahrscheinlichkeit, grenzüberschreitend zu arbeiten



96% (N=26) stimmen „ein wenig“ oder „völlig“ zu, dass Arbeitsplätze, die im Umkreis von 30 km über die Grenze erreichbar sind, die Chancen auf eine grenzüberschreitende Beschäftigung erhöhen (Kapitel 2.1 und 2.2).

Abbildung 6: Arbeitsplätze, die in einem Radius von 30 km über die Grenze erreichbar sind, erhöhen die Chance auf eine grenzüberschreitende Beschäftigung



Die Top 5 Aktivitäten, die für die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Subregion, in der die Befragten tätig sind, relevant sind, beziehen sich auf:

1. Bereitstellung von Informationen zur sozialen Sicherheit (89%)
2. Beseitigung von Grenzbarrieren (89%)
3. Förderung der Beschäftigung (85%)

4. Vermittlung von Arbeitssuchenden (81%)
5. Füllen von Engpässen auf dem Arbeitsmarkt (77%)

Eine Top 5 der Initiativen, die für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt relevant sind, betreffen:

1. Grenzüberschreitende Informationsbereitstellung (z.B. Grenzinfopunkte) (100%)
2. Grenzüberschreitende Trainingsprogramme/Kurse (96%)
3. Interreg (88%)
4. Informationen und Programme für Expats (81%)
5. Verwaltungszusammenarbeit über EVTZ Euregio Maas-Rhein (74%)

Dabei sind interessanterweise aktuelle Initiativen wie B-Solutions, der Vorschlag eines Europäischen Grenzüberschreitenden Mechanismus oder die bestehende Verordnung zum EVTZ (Europäischer Verbund für territoriale Zusammenarbeit) bei 40 % der Befragten unbekannt.

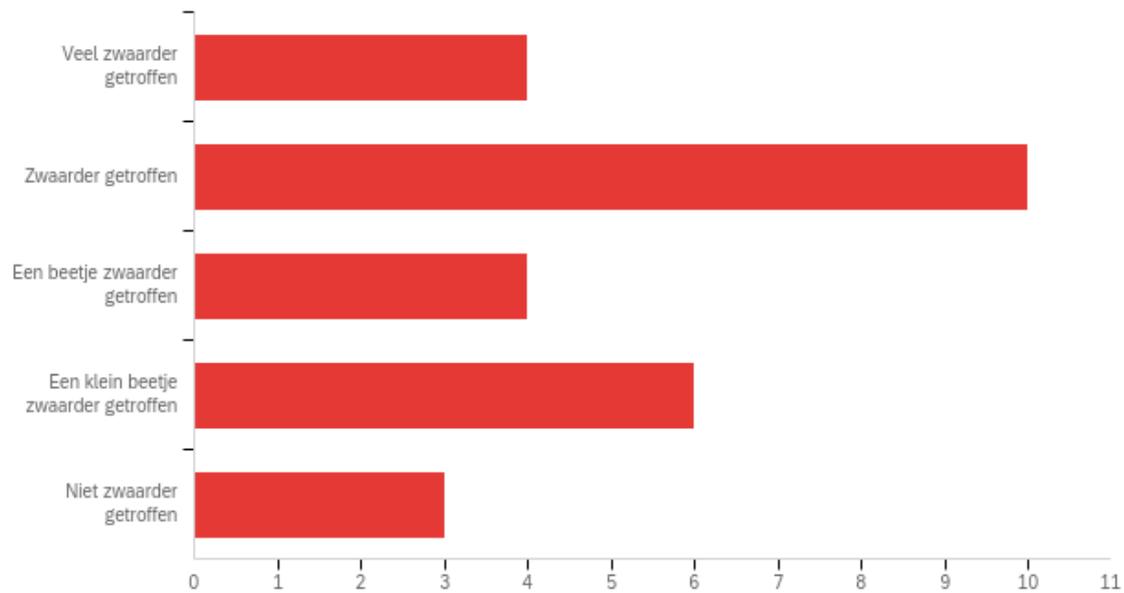
Alle Befragten (N=27) sind der Meinung, dass die Grenzinfopunkte einen positiven Einfluss auf die Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität haben. Alle Befragten (N=27) sind auch der Meinung, dass beschäftigungsorientierte Projekte einen positiven Einfluss auf die grenzüberschreitende Mobilität haben.

4.2 Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt während der Covid-19 Krise

Mehr als 50% (N=14) sind der Meinung, dass die Euregio Maas-Rhein (viel) stärker betroffen ist als inländische Nicht-Grenzgebiete (Kapitel 2.6). 88% (N=7) der in der Praxis tätigen Befragten sehen die Euregio Maas-Rhein (viel) stärker betroffen, gefolgt von 38% (N=5) der in der Politik tätigen Befragten und 33% (N=2) der in einer Wissenseinrichtung/Wissenschaft tätigen Befragten. Vor allem (60%) der Befragten aus der Zweckverbandsregion Aachen und Süd-Limburg sind der Meinung, dass die Euregio Maas-Rhein (viel) stärker betroffen ist. Die Unterschiede zwischen den Teilregionen sind signifikant ($P > 0,0046$). Die drei von den Befragten am häufigsten gewählten Gründe, warum die Grenzregion wirtschaftlich stärker betroffen ist, sind:

1. Durch nicht koordinierte wirtschaftliche Maßnahmen (24%)
2. Durch Schließen der Grenzen (20%)
3. Mangel an Informationen und klaren Richtlinien in Nachbarländern (20%)

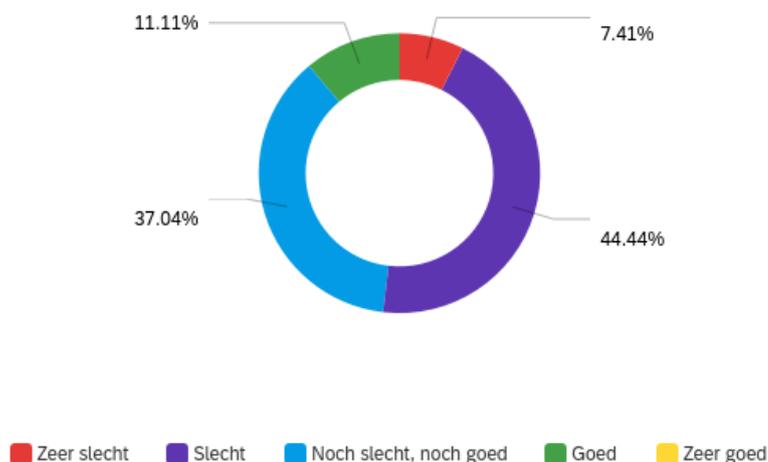
Abbildung 6: Die Grenzregion der Euregio Maas-Rhein ist stärker betroffen als die Nicht-Grenzgebiete im Inland



4.2.1 Das Funktionieren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes während der Covid-19 Krise

Mehr als 50% (N=14) der Befragten erleben das Funktionieren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes während der Covid-19-Krise zwischen März und Juni 2020 als schlecht bis sehr schlecht. 62% (N=5) der in der Praxis, 46% (N=6) der in der Politik und 50% (N=3) der in der Forschung/Bildung tätigen Personen erleben das Funktionieren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes während der Covid-19-Krise zwischen März und Juni 2020 als schlecht bis sehr schlecht.

Abbildung 7: Die Funktionsweise des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zwischen März und Juni 2020

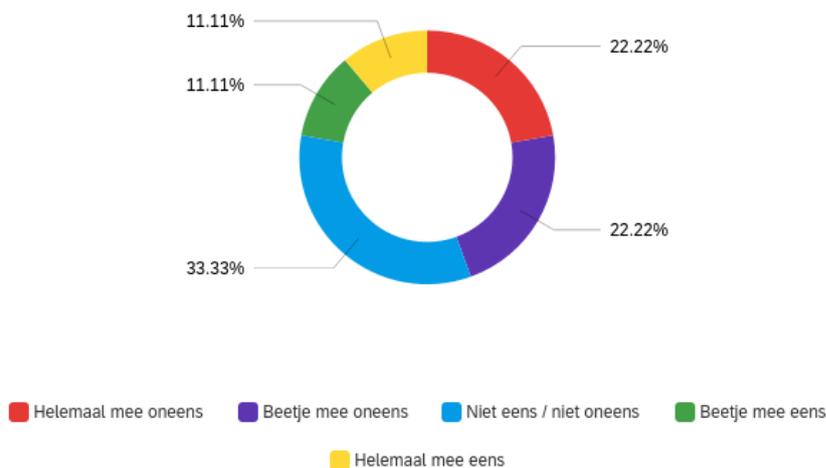


44% (N=12) sind der Meinung, dass die Covid-19-Situation ab September 2020 mehr Hindernisse auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt geschaffen hat als zwischen März und Juni 2020, 33% (N=9) stimmen nicht zu und 23% (N=6) stimmen ein wenig oder ganz nicht zu. 63% (N=5) der Befragten, die in der Praxis tätig sind und 67% (N=4) der Befragten, die in einer Wissenseinrichtung/Wissenschaft tätig sind, stimmen nicht zu, dass die Covid-19-Situation ab September 2020 mehr Barrieren auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt geschaffen hat als zwischen März und Juni 2020. Nur 23% (N=3) der in der Politik aktiven Personen erleben dies auf diese Weise. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Teilregionen.

“Die (Reise-) Einschränkungen haben bisher die Fahrt zum Arbeitsplatz nicht betroffen und werden das nach aktuellen Einschätzungen auch nicht tun” (Befragter aktiv in Wissenseinrichtung/Wissenschaft für Zweckverband Region Aachen).

“Aan de Duitse kant van de grens is door Kurzarbeit een afwachtende houding ontstaan bij ondernemers; terugloop vacatureaanbod”¹⁶ (Befragter aktiv in der Praxis in Süd-Limburg).

Abbildung 8: Das Funktionieren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes während der Covid-19-Krise ab September 2020 hat mehr Hindernisse geschaffen als zwischen März und Juni 2020



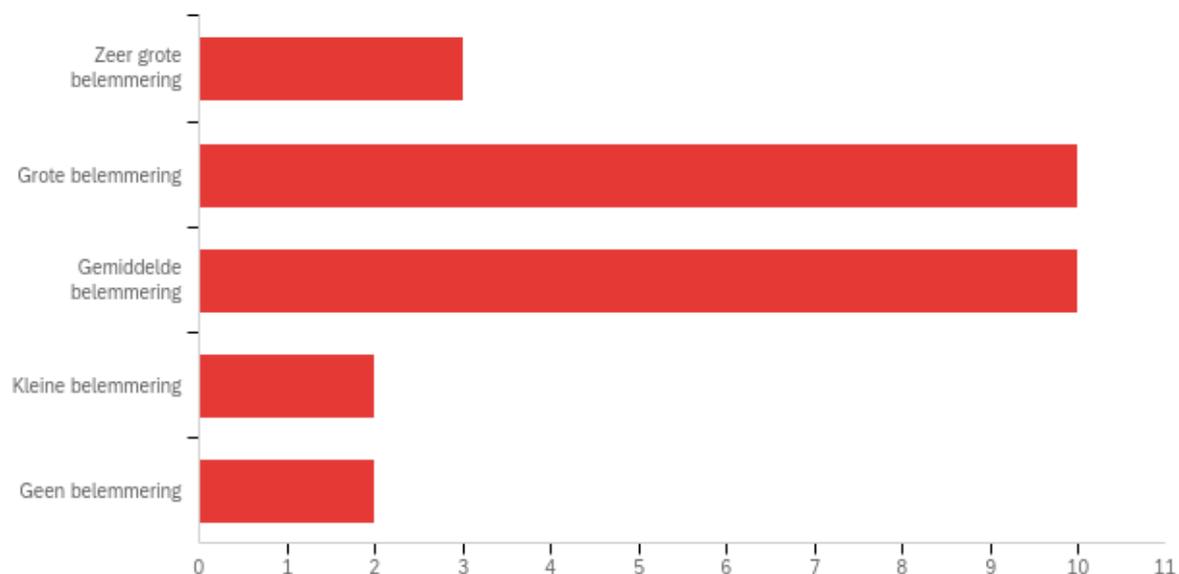
4.2.2 Schaffen nationale Maßnahmen Hindernisse für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt?

Die nationalen Maßnahmen, die während der Covid-19-Krise zwischen März und Juni 2020 ergriffen wurden, schufen Hindernisse für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Subregion, in der die

¹⁶ “Auf der deutschen Seite der Grenze hat die Kurzarbeit zu einer abwartenden Haltung bei den Unternehmern geführt; die Zahl der offenen Stellen ist zurückgegangen.”

Befragten tätig sind. Fast die Hälfte (N=13) empfindet dies als ein großes bis sehr großes Hindernis. Von den Befragten, die in der Praxis tätig sind, empfinden dies 88% (N=7) als große bis sehr große Barriere, verglichen mit 31% (N=4), die in der Politik tätig sind und 33% (N=2), die in einer Wissensinstitution/Wissenschaft tätig sind. 84% (N=5) der Befragten, die im Zweckverband Region Aachen aktiv sind, empfinden dies als ein mittleres bis sehr großes Hindernis. Die belgischen Teilregionen (N=2) (Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und die belgische Provinz Limburg) beschrieben es als kein oder mittleres Hindernis. 93% (N=14) der Befragten, die in Südlimburg aktiv waren, erlebten dies als ein mittleres bis sehr großes Hindernis. Alle Befragten (N=4), die nicht in der Euregio Maas-Rhein aktiv waren, sahen dies als ein durchschnittliches Hindernis an. Letzteres ist signifikant unterschiedlich ($P>0,015$). Zu den Ursachen für die Hindernisse gehören nach Ansicht der Befragten das Grenzmanagement durch die Nachbarländer und die Kommunikation zwischen den Nachbarländern.

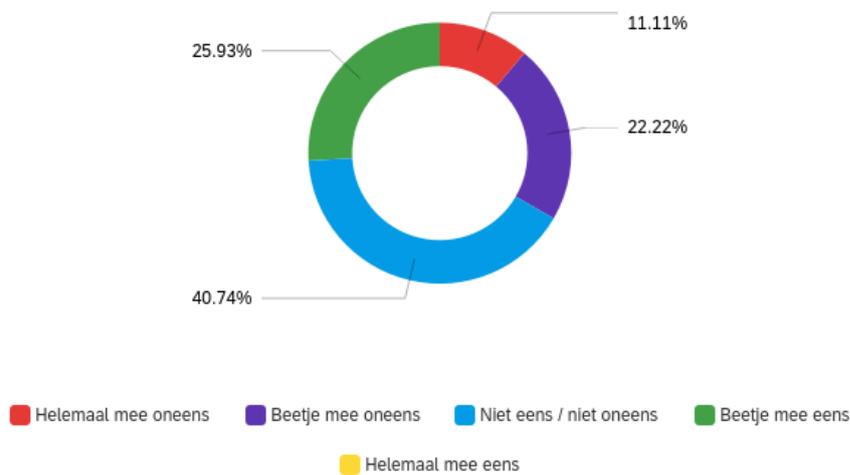
Abbildung 9: Nationale Maßnahmen schaffen Hindernisse für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in den Teilregionen während der Covid-19-Krise zwischen März und Juni 2020



4.2.3 Gibt es eine Zukunft für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt nach der Covid-19-Krise?

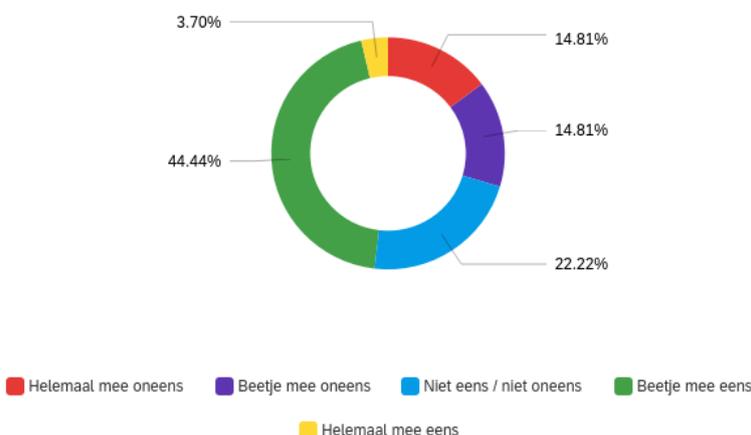
33% (N=9) stimmen nicht zu, dass ein Rückgang der grenzüberschreitenden Arbeit in den nächsten fünf Jahren als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten ist. 41 % (N=11) stimmen weder zu noch widersprechen sie. Vor allem Befragte, die in einer Wissenseinrichtung/Wissenschaft tätig sind (50%) (N=3), stimmen ein wenig zu, dass in den nächsten fünf Jahren ein Rückgang der grenzüberschreitenden Arbeit als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten ist, gefolgt von 38% (N=3) der Befragten, die in der Praxis tätig sind und 8% (N=1) der Befragten, die in der Politik tätig sind. Vor allem die in Süd-Limburg (33%) (N=5) und in den belgischen Teilregionen (100%) (N=2) aktiven Befragten (Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und belgische Provinz Limburg) stimmten dem eher zu. Die Ergebnisse zwischen den Teilregionen sind signifikant unterschiedlich ($P>0,0904$).

Abbildung 10: In den nächsten fünf Jahren ist ein Rückgang der grenzüberschreitenden Arbeit als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten



30% (N=8) stimmen nicht zu, dass ein Rückgang des grenzüberschreitenden Unternehmertums in den nächsten fünf Jahren als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten ist. 22% (N=6) stimmen nicht zu und 48% (N=13) stimmen zu. Vor allem Befragte, die in einer Praxis tätig sind (75%) (N=6), stimmen zu, dass ein Rückgang des grenzüberschreitenden Unternehmertums in den nächsten fünf Jahren als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten ist, gefolgt von 67% (N=4) der Befragten, die in einer Wissens Einrichtung/Wissenschaft tätig sind und 23% (N=3) der Befragten, die in der Politik tätig sind. Alle Befragten (100%) (N=2) aus den belgischen Teilregionen (Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und belgische Provinz Limburg) stimmen zu, dass ein Rückgang des grenzüberschreitenden Unternehmertums in den nächsten fünf Jahren als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten ist, gefolgt von 53% (N=8) der Befragten, die in Südlimburg aktiv sind, 33% (N=2) der Befragten, die in der Zweckverbandsregion Aachen aktiv sind und 25% (N=1) der Befragten, die außerhalb der Euregio Maas-Rhein aktiv sind.

Abbildung 11: In den nächsten fünf Jahren ist ein Rückgang des grenzüberschreitenden Unternehmertums als Folge der Covid-19-Krise zu erwarten



60% (N=16) kennen die grenzüberschreitende Taskforce, die auf Initiative Nordrhein-Westfalens zwischen den Teilregionen der Euregio Maas-Rhein eingerichtet wurde. 70% der Befragten, die die grenzüberschreitende Taskforce kennen, erleben diese als nützlich bis sehr nützlich für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.

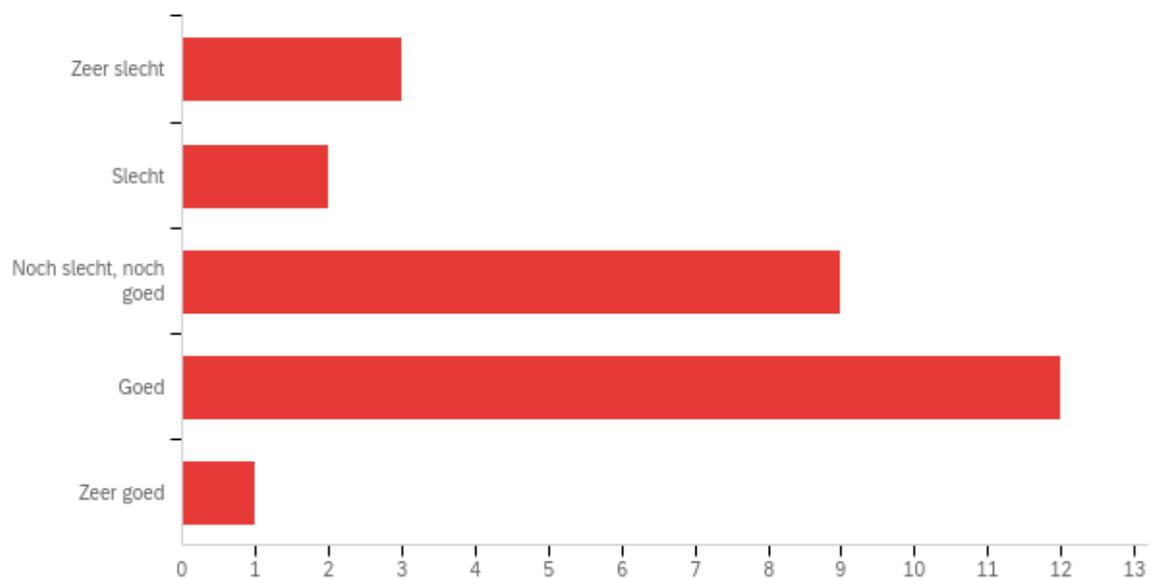
63% (N=17) stimmen zu, dass es eine Rolle für den EVTZ Euregio Maas-Rhein in Bezug auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt während der Covid-19-Krise gibt.

“Allerdings wohl eher im Hintergrund, für BürgerInnen nur zum kleinen Teil sichtbar” (Befragter in der Praxis tätig für Zweckverband Region Aachen).

“De rol van de Euregio Maas-Rijn is ten aanzien van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt overkoepelend en onmisbaar”¹⁷ (Befragter aktiv in Wissensinstitution/Wissenschaft für Süd-Limburg).

48% (N=13) bewerteten die grenzüberschreitende Bereitstellung von Informationen für die Bürger zum Zeitpunkt der COVID-19-Krise zwischen März und Juni 2020 als gut bis sehr gut. 75% (N=6) der in der Praxis Tätigen empfinden dies als gut bis sehr gut, im Vergleich zu 46% (N=6) der in der Politik Tätigen und 17% (N=1) der in einer Wissensinstitution/Wissenschaft Tätigen. Hier gibt es kaum einen Unterschied zwischen den verschiedenen Teilregionen.

Abbildung 12: Die grenzüberschreitende Bereitstellung von Informationen für Bürger während der COVID-19-Krise zwischen März und Juni 2020



4.3 Workshop

Als Ergänzung zum Fragebogen wurde am 3. Dezember 2020 ein Workshop organisiert. Alle Teilnehmer des Fragebogens wurden eingeladen. Der Workshop bestand aus einer interaktiven

¹⁷ "Die Rolle der Euregio Maas-Rhein ist übergreifend und unverzichtbar im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt"

Gruppe von 10 Personen, einschließlich der Organisation. Sie betraf hauptsächlich Personen, die in der Praxis in der niederländischen Subregion arbeiten.

Neben der Präsentation der Ergebnisse wurden vier Thesen aufgestellt und diskutiert. Diese Vorschläge wurden von den Forschern eingebracht, um die Teilnehmer zu weiteren Erkenntnissen anzuregen.

These 1: Der Schwerpunkt sollte eher auf harten als auf weichen Faktoren liegen - dort, wo euregioale Akteure etwas bewirken können (z.B. im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung (SGA)).

Diese These wurde als Reaktion auf die in der Literatur vorgenommene Unterscheidung eingeführt.

Die Befragten halten sowohl harte als auch weiche Faktoren für einen gut funktionierenden grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Euregio Maas-Rhein für wichtig (in Übereinstimmung mit Abschnitt 4.1.1).

Die Workshop-Teilnehmer gehen jedoch davon aus, dass harte Faktoren wichtig sind, um die erste Hürde zu nehmen oder um spätere Enttäuschungen zu vermeiden. Dies könnte daran liegen, dass vor allem Gesetze und Vorschriften zu bürokratischen Schwierigkeiten führen.

Durch das Aufgreifen weicher Faktoren kann das Potenzial jedoch besser ausgeschöpft werden. Immerhin wurde darauf hingewiesen, dass ein großes Potential im Bereich der weichen Faktoren liege. Zum Beispiel sehen die SGAs nur die Leute, die bereits darüber nachdenken, über jenseits der Grenze zu arbeiten. Wie groß aber sei die Gruppe derer, die nicht kommen und deshalb vielleicht gar nicht daran denken? Aktuell würde nur dann jenseits der Grenze gearbeitet, wenn es notwendig ist. Die Ursache dieser allgemeinen Haltung seien oft weiche Faktoren, wie Bewusstsein und Wahrnehmung von Chancen.

Die Teilnehmer schlugen daher vor, auf den großen Bedarf an Kommunikation, Förderung und Vertrautheit mit dem euregioalen Arbeitsmarkt zu reagieren und mehr Wissen bereit zu stellen zu den Eigenschaften und Statistiken grenzüberschreitend.

These 2: Die Politik sollte sich stärker auf Unternehmer konzentrieren.

Dieser Vorschlag wurde in Anbetracht der beschriebenen Entwicklungen in Bezug auf wirtschaftliche Maßnahmen unterbreitet. Der Fragebogen zeigte, dass fast die Hälfte der Befragten erwartet, dass insbesondere grenzüberschreitendes Unternehmen in den nächsten fünf Jahren als Folge von Covid-19 zurückgehen könnte. Diese negative Erwartung gilt mehr als für die Entwicklung im Bereich der angestellten Grenzpendler.

Der Workshop zeigte, dass in dem, was in der letzten Zeit an grenzüberschreitenden Informationsstrukturen aufgebaut wurde, ein besonderer Schwerpunkt auf die Arbeitnehmer gelegt wurde. Es wurde darauf hingewiesen, dass man den Unternehmer auch in verschiedenen Funktionen sehen sollten: als Arbeitgeber und als Investor. Gerade im Hinblick auf diese erste Rolle ist es notwendig, von den Unternehmern zu erfahren, welchen Bedarf sie an Mitarbeitern haben. Kann dieser auch grenzüberschreitend gedeckt werden? Außerdem: Wo in der Grenzregion platziert ein Unternehmer seine Stellenausschreibungen (im eigenen Land oder jenseits der Grenze)?

Daten dazu sind nicht verfügbar, würden aber zu einer besseren Beratung von Unternehmern in der Grenzregion beitragen und damit der Beschäftigung in der Region zugute kommen. In Bezug auf Selbstständige wurde erwähnt, dass die Bereitstellung von Informationen auch hier wesentlich ist. Dies steckt jedoch noch in den Kinderschuhen, wie zum Beispiel bei der „ZP Fabriek“ in Maastricht

(Süd-Limburg) im Rahmen des INTERREG Projektes Youregion. Angeregt wurde, dass eine zentrale Anlaufstelle wünschenswert wäre, bei der man sich melden könne, um relevante Informationen und entsprechende Beratung zu erhalten. Das „Maastricht International Centre“ (MIC) wurde als Best-Practice-Projekt bezeichnet. Bereits die Antworten des Fragebogens zeigten die Wichtigkeit und Wertschätzung für die Arbeit der Grenzfunktionäre. Dieses Informationsangebot sollte aktiv um Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und Unternehmer erweitert werden.

These 3: Es sollte mehr in das Verstehen der Auswirkungen unterschiedlicher Sektoren und der Zusammensetzung des Arbeitsmarktes in den Subregionen investiert werden.

Diese Aussage basiert auf der Tatsache, dass sich die regionalen Arbeitsmärkte in einer grenzüberschreitenden Perspektive ergänzen, aber auch durch strukturelle Unterschiede geprägt sind. Der Fragebogen zeigte, dass mehr als die Hälfte der Befragten dies als Hindernis sieht. Zusammen mit der Feststellung, dass es nur wenige exakte Statistiken gäbe, war dies ein Grund, diese These zu diskutieren.

Während des Workshops wurde darauf hingewiesen, dass die strukturellen und sektoralen Unterschiede zwischen den regionalen Arbeitsmärkten tatsächlich problematisch sind. Zum Beispiel würden die Unterschiede in Gesetzgebung und Vorschriften auch im Bereich unterschiedlicher Arbeitsverträge missbraucht. Unterschiedliche Beschäftigungsformen führten auch zu einer unterschiedlichen Behandlung, was zu prekären Situationen führen kann. Aus einer grenzüberschreitenden Perspektive wurde dafür geworben, diese Unterschiede abzubauen, da diese sowohl kurz- als auch langfristig unerwünschte Effekte für Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben.

Es wurde bestätigt, dass es keine detaillierten Statistiken gibt und viele Arbeitsmarktdaten grenzüberschreitend nicht strukturell gepflegt würden. Zum Beispiel gäbe es keine umfassenden Aufzeichnungen über die Anzahl der erfolgreichen grenzüberschreitenden Vermittlungen und die dabei gewonnenen Erfahrungen. Es gäbe auch keinen Einblick, welche Sektoren und Branchen auf welcher Seite der Grenze aktiv seien oder systematische Daten zu Angebot und Nachfrage im Bereich grenzüberschreitender Arbeit. Es bestehe ein großer Bedarf an einer genaueren Beobachtung des Arbeitsmarktes in den verschiedenen Regionen, um grenzüberschreitend eine bessere Sicht auf die Chancen zu erhalten. Es gäbe zwar einige nützliche Berichte, die aber nicht strukturell gepflegt oder veröffentlicht werden. Eine strukturelle Beobachtung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes könnte ein wichtiger Baustein sein.

These 4: COVID-19 und seine Folgen in Politik und Gesellschaft schaffen einzigartige Chancen für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.

Diese These wurde auf der Grundlage der Beobachtung eingeführt, dass eingeführte Ausnahmen und politische Anpassungen zugunsten von Grenzgängern (Kapitel 3.2) dauerhaft gemacht werden sollten, und dass aktuell der Impuls da ist, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besser aufeinander abzustimmen.

Die Teilnehmer gaben an, dass sie in der Tat Chancen in der "neuen Art des Arbeitens" von Covid-19 sehen, bei der der Standort des Arbeitgebers oder Kunden weniger entscheidend ist. Dies könnte zu einer neuen Mentalität führen, in der es normaler wird, auch "jenseits der Grenze" zu arbeiten. Die genannten Voraussetzungen müssen jedoch erfüllt sein. Covid-19 könnte als "game changer" angesehen werden, bei dem ein Eingriff vorgenommen werden muss.

Alle Teilnehmer des Workshops befürworteten die Nützlichkeit eines strukturellen Monitorings des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes mit Hilfe von besseren Daten, eines Fragebogens und einer Fokusgruppe wie dieser.

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Der Abbau der hemmenden Effekte der Grenze zum besseren Funktionieren eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes ist eine komplexe Aufgabe. Dies erfordert die Koordinierung verschiedener Politikfelder und Regierungsebenen in allen Teilregionen (Edzes et al., 2015; Weterings und Van Gessel-Dabekaussen, 2015). Marlet et al. (2019) erwarten, dass eine Politik, die auf den Abbau von Grenzbarrieren abzielt, nur langfristig wirksam ist.

“Der Abbau dieser Grenzbarrieren auf dem Arbeitsmarkt ist komplex und erfordert Geduld, ist aber im Interesse sowohl der nationalen Regierung als auch vieler Grenzregionen und Städte. Darüber hinaus zeigt die Tatsache, dass das grenzüberschreitende Pendeln z.B. in Süd-Limburg in den späten 60er und frühen 70er Jahren viel größer war als heute, dass ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt keine Utopie sein muss” (Marlet et al., 2019, S.21).

Um die grenzüberschreitende Beschäftigung zu fördern, ist es wichtig, die Rolle der "harten" (Sprache, Gesetzgebung, Verkehrsnetz) und "weichen" (Wahrnehmung, Kultur, Vertrautheit) Faktoren besser zu verstehen. Die Ergebnisse der Literaturrecherche, die Ergebnisse des Fragebogens und die Diskussion während des Workshops zeigen, dass es eine Kombination dieser Faktoren ist, die Hindernisse für grenzüberschreitendes Arbeiten oder Unternehmen formen. Es ist beispielsweise wichtig in Zukunft genauer zu verstehen, warum mehr Deutsche und Belgier in der niederländischen Grenzregion arbeiten als Niederländer in der deutschen und belgischen Grenzregion. Ein besseres Verständnis der entscheidenden Faktoren kann dazu beitragen, eine effizientere Politik zu gestalten, die darauf abzielt, das Pendeln der Niederländer nach Deutschland und Belgien zu fördern. Ebenso wichtig ist es, potenziellen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bewusst zu machen, dass das Arbeiten über die Grenze hinweg möglich ist, wobei Angebot und Nachfrage zu berücksichtigen sind. Mehr als die Hälfte der Befragten hält es nicht für selbstverständlich, dass Arbeitnehmer grenzüberschreitend arbeiten. Sie finden es für Unternehmer selbstverständlicher. Um das Bewusstsein zu schärfen, könnte es demnach entscheidend sein, sich auf zukünftige Absolventen und Arbeitssuchende zu konzentrieren.

Unterschiede in der Zusammensetzung des Arbeitsmarktes sollten ebenfalls berücksichtigt werden wie in der Forschung festgestellt wird (CBS/IT.NRW, 2015, Weterings und Van Gessel-Dabekaussen, 2015). Mehr als die Hälfte der im Rahmen der Untersuchung Befragten hält die unterschiedliche Zusammensetzung des Arbeitsmarktes für ein mittleres bis großes Hindernis für die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität. Edzes et al. (2015) haben festgestellt, dass die nationale Souveränität im europäischen Kontext Unterschiede in den Lohnverhältnissen, den Steuersystemen, den Sozialversicherungsregelungen, den Pflege- und Kinderbetreuungsregelungen und der Vergleichbarkeit und Anerkennung von Bildung und Berufen schaffe. Nur wenige dieser Unterschiede können allerdings auf lokaler oder regionaler Ebene beeinflusst werden, da es sich um nationale (und manchmal europäische) Gesetze und Vorschriften handelt (Edzes et al., 2015, S. 160). Dies bedeutet, dass sich Euregionale Akteure noch effektiver gemeinsam für die Kompatibilität nationaler Gesetzgebung einsetzen müssen.

Wie gezeigt, hat zusätzlich zu diesen bestehenden Herausforderungen Covid-19 einen großen Einfluss auf den Arbeitsmarkt in der Euroregion Maas-Rhein (EMR). Dieser Bericht zeigt, dass es Gründe gibt, warum und wodurch der Arbeitsmarkt in der EMR stärker betroffen ist als anderswo. Dies ergibt sich im Bericht aus der Analyse der Literatur sowie aus den Antworten auf den Fragebogen und im Workshop. Mehr als die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass die EMR (viel) stärker betroffen ist als inländische Nicht-Grenzgebiete. Die nationalen Maßnahmen haben Auswirkungen auf das Funktionieren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes, zusätzlich zu den festgestellten bestehenden Grenzbarrieren. So ergab die Umfrage, dass die Experten in der Mehrheit davon ausgehen, dass der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt während der Covid-19-Krise zwischen März und Juni 2020 schlecht oder sehr schlecht funktionierte. Auch zum Zeitpunkt der zweiten Welle hat sich die Situation nicht wesentlich verbessert. Als Ergebnis wird erwartet, dass das grenzüberschreitende Arbeiten und Wirtschaften in den kommenden Jahren beeinträchtigt wird.

Die Covid-19-Krise kann aber auch als Wendepunkt zur grundlegenden Stärkung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes gesehen werden. Für den EVTZ Euregio Maas-Rhein könnte daher heute der richtige Zeitpunkt sein, um verstärkt strukturelle Lösungen einzufordern. Zu diesem Zweck können die folgenden Empfehlungen ausgesprochen werden:

- Strukturelle grenzüberschreitende Information und Vermittlung sind für Arbeitnehmer (GIP/SGA), Arbeitgeber (SGA) und Selbstständige (ZZP Fabrik) von großer Bedeutung. Die Einrichtung und strukturelle Förderung von Grenzinformationsstellen in Aachen/Herzogenrath und Maastricht war ein wichtiger Schritt. Eine Konsolidierung der etablierten SGAs sollte nun folgen. Dazu gehört der Aspekt der strukturellen Finanzierung ebenso wie die Beseitigung verschiedener praktischer Hindernisse. Zu nennen sind die praktischen Probleme der Zusammenarbeit der grenzüberschreitenden Teams (beispielsweise der SGAs) und der Austausch von Daten von Arbeitssuchenden und Arbeitgebern über die Grenze hinweg. Die Zufriedenheit mit den neuen Diensten ist hoch, aber diese sind noch nicht genügend strukturell verankert. Informationen sind noch nicht für alle Zielgruppen, insbesondere für Selbstständige, strukturell verfügbar und die Angebote sollten weiter ausgebaut werden. Es wird daher empfohlen, dass es in der Euregio strukturell Einrichtungen wie die SGAs in Maastricht und Eurode geben sollte, die Arbeitssuchende in der Grenzregion bedienen können. Dazu sollte der Datenaustausch zwischen den Arbeitsvermittlungsdiensten verbessert werden. Es gibt bereits gute Projekte, wie das INTERREG Projekt „YouRegion“, wo versucht wird, die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Informationsstellen und Arbeitsvermittlungsstellen zu vernetzen und den Aufbau neuer Stellen zu unterstützen (in der deutschsprachigen Gemeinschaft). Die Finanzierung dieser Initiativen ist jedoch bisher projektgebunden. Es ist daher notwendig, intelligente Allianzen zu bilden und wie im Fall der Grenzinfopunkte, eine starke Vernetzung anzustreben. Die EMR kann dabei als wichtiger Initiator und Begleiter fungieren.
- Kommunikations- und Werbekampagne: Die Grenzarbeit findet vorerst nur statt, wenn ein Bedarf und das nötige Interesse besteht bei Bürgerinnen und Bürgern und bei Unternehmen. In diesem Sinne hat die Wahrnehmung der grenzüberschreitenden Chancen unter der Covid-19 Krise gelitten. Die Einschränkungen beim Grenzübertritt hat das Vertrauen in die offene Grenze und den Zusammenhalt der Euregio beschädigt. In diesem Sinne werden positive Info-

Kampagnen und ein aktives Werben für die Chancen eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes wichtiger denn je. Die grenzüberschreitende tätigen Mitarbeiter/innen der Krankenhäuser in der Grenzregion sind hier beispielsweise ein wichtiges Symbol der Vernetzung und des Zusammenhalts, die viel zur Bewältigung der Krise in einem grenzüberschreitenden Sinne beitragen. Bei der positiven Kommunikation offener Grenzen und euregionaler Solidarität sollte die EMR eine wichtige Rolle spielen. Auch sollte vor allem ein weiterer Aspekt kommuniziert werden: Covid-19 hat im positiven Sinne Denkweisen in Bezug auf das Arbeiten insgesamt verändert, wie die Ausweitung von Arbeiten im Homeoffice oder die Benutzung von Videokonferenzen. Es ist daher ratsam, dass die EMR und die Partnerregionen die positiven Möglichkeiten aufzeigen und insbesondere sich auch für die strukturelle Verankerung der rechtlichen Ausnahmeregelungen einsetzt im Bereich der Sozialversicherungsregeln und der Steuerfragen.

- Wichtig wäre ebenso eine Verbesserung des strukturellen Monitoring des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes und eine bessere Datensammlung grenzüberschreitender Vermittlungen, Arbeitsmarktzahlen und Arbeitsmarktcharakteristika. Die Arbeit der SGAs kann unterstützt werden durch einen noch strukturelleren Austausch der Anzahl der offener Stellen grenzüberschreitend. Empfehlenswert wäre, wenn der Austausch von internen Daten der Partner der SGAs über offene Stellen und die Anzahl der betreuten Personen vereinfacht werden könnte. Bisher scheitert dies an unterschiedlichen Systemen und unterschiedlichen internen Vorschriften der Partner. Darüber hinaus kann eine besseres Beobachtung der Sektoren grenzüberschreitend helfen, festzustellen, wo Arbeitsangebot und -nachfrage liegen. Qualitativ und quantitativ vergleichbare Daten, die dabei zusammengeführt werden, sind unerlässlich. Verschiedene Parteien wie GIPs, SGAs ermitteln bereits intern Daten, diese könnten allerdings durch verstärkte grenzüberschreitende Arbeitsmarkt-Statistiken der statistischen Ämter (wie CBS und der belgischen und deutschen Partner) unterstützt werden. Die EMR sollte diese Initiativen unterstützen und dabei auf die bereits vorhandenen Netzwerke bauen.
- Generell ist mehr Wissen erforderlich, um politische Schlussfolgerungen über die Effektivität und Effizienz von grenzüberschreitenden Interventionen zu ziehen. In dieser Hinsicht ist es wichtig, die Politik und den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt systematisch zu beobachten und zu bewerten. Beispielsweise gilt es, das Monitoring, die Evaluierung und die Aufarbeitung von grenzüberschreitenden Daten (CPB, 2016) auszubauen. Zum Beispiel plädieren Edzes et al. (2015) für mehr evidenzbasierte Evaluierungen von grenzüberschreitender Arbeit und Politik. Die Empfehlungen aus dem Workshop decken sich damit. Auch die Folgen von Covid-19 sind noch nicht vollständig "aufgearbeitet". In Bezug auf Grenzgänger wurde das niederländische Kabinett aufgefordert, die Situation von Grenzgängern als Folge von Covid-19 zu überwachen. Dies wird teilweise an die Euregios ausgelagert. In der niederländischen Provinz Limburg wird beispielsweise auch über ein Follow-up der Taskforce BEST mit Blick auf "Limburg na Corona" nachgedacht, bei dem auch der (grenzüberschreitende) Arbeitsmarkt eine Rolle spielt. Es wird empfohlen, dass die EMR auf diese Initiativen positiv reagiert und grenzüberschreitend Unterstützung anbietet.
- Mit dieser Studie ist ein erster Schritt in der Entwicklung einer Methode zur qualitativen und quantitativen Beobachtung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes getan. Die

Kombination aus einer Arbeitsmarktanalyse, einem Fragebogen und einer Fokusgruppe könnte dabei eine wertvolle Grundlage sein. In dieser Form können Engpässe oder Entwicklungen getestet werden und zwar auf der Basis von Einschätzungen/Scores, die über Jahre gemessen werden. Es wird daher empfohlen, einen jährlichen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmonitor weiterzuentwickeln und in Zukunft mehr Personen einzubeziehen, sowohl aus den Partnerregionen als auch durch Ausweitung auf andere Euregios. Die EMR sollte bei dieser Entwicklung eine führende Rolle spielen und könnte die Ergebnisse für kommunikative, informationelle und politische Zwecke nutzen.

Bibliographie

- 1819.brussels. (2020). *FAQ Covid-19: De steunmaatregelen voor ondernemingen, handelaars en zelfstandigen*. Abgeholt von 1819.brussels ondernemen in brussel:
<https://1819.brussels/nl/blog/faq-covid-19-de-steunmaatregelen-voor-ondernemingen-handelaars-en-zelfstandigen>
1890. (2020). *Fonds wallon Covid-19 : 4e volet d'indemnités aux entreprises*. Abgeholt von 1890:
<https://www.1890.be/article/indemnité-covid19-wallonie-4/>
- CBS. (2015). *Arbeidsmarkten verschillen sterk in grensregio's*. Abgeholt von CBS:
<https://www.cbs.nl/nl-nl/corporate/2015/34/arbeidsmarkten-verschillen-sterk-in-grensregio-s>
- CBS. (2019). *Grensoverschrijdende Open Data. Grenspendel werknemers; nationaliteit, woonland, werkregio (gemeente) 2016*. Abgeholt von Grensdata:
https://opendata.grensdata.eu/portal.html?_la=nl&_catalog=InterReg&tableId=22024NED&_theme=119
- CBS. (2020). *Grenspendelaars naar Nederland wonen vaak vlak over de grens*. Opgehaald van CBS:
<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/46/grenspendelaars-naar-nederland-wonen-vaak-vlak-over-de-grens>
- CBS/IT.NRW. (2015). *Der Arbeitsmarkt in den Grenzregionen der Niederlande und Nordrhein-Westfalens/De arbeidsmarkt in de grensregio's van Nederland en Noordrijn-Westfalen*. Den Haag/Düsseldorf: Centraal Bureau voor de Statistiek/Information und Technik Nordrhein-Westfalen.
- CBS/SteunpuntWerk. (2017a). *De arbeidsmarkt in de grensregio van Nederland en Vlaanderen*. Den Haag/Leuven: Centraal Bureau voor de Statistiek/Steunpunt Werk.
- CBS/SteunpuntWerk. (2017b). *Factsheet grensregio's Nederland en Vlaanderen*. Den Haag/Leuven: CBS/Steunpunt Werk.
- CPB. (2016). *De arbeidsmarkt aan de grens met en zonder grensbelemmeringen*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- De Grip, A., Van Loo, J., & Teunis, U. (2000). De opzet en betekenis van een Euregionaal arbeidsmarkt-informatiesysteem. In F. Boekema, *Grensregio's en arbeidsmarkten, Theoretische en empirische perspectieven* (pp. 29-38). Assen: Van Gorcum.
- Duranton, G., & Puga, D. (2000). Diversity and Specialisation in Cities: Why, Where and When Does it Matter? *Urban Studies*, 37(3), 533-555. doi:10.1080/0042098002104
- DVKA. (2020). *Corona: Keine Änderung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts für Grenzgänger, Entsandte und in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätige*. Opgehaald van DVKA Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland:
https://dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/corona/coronaav/coronaav.html
- Edzes, A., Venhorst, V., & Van Dijk, J. (2015). Grensoverschrijdende arbeidsmarkt: Voorbij de romantiek. In H. Blom, C. Zantingh, L. Smit, & Editors, *Rijnland in de regio: Onderzoek en activiteiten van Stenden Hogeschool en het Alfa-college in de noordelijke Nederlands-Duitse grensregio* (pp. 153-166). n.n.: Rijnland in de regio.

- EUR-Lex. (2006). *Zaak C-406/04 Gérald De Cuyper tegen Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening*. Abgeholt von EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A62004CJ0406>
- EUR-Lex. (2020). *Document 02004R0883-20140101*. Abgeholt von n EUR-Lex Access to European Law: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A02004R0883-20140101>
- European Commission. (2014). *Employment: What is EURES, the pan-European job search network*. Abgeholt von European Commission: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_14_22
- Europäisches Parlament. (2020a). *Briefing: Towards a common EU approach to lifting coronavirus-related restrictions on freedom of movement*. Brüssel: European Union.
- Europäisches Parlament. (2020b). *The Schengen system and measures taken during the COVID-19 crisis*. Abgeholt von European Parliament: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0315_EN.html
- Europäisches Parlament. (2020c). *Antwoord van de heer Schmit namens de Europese Commissie Vraagnummer: P-004040/2020*. Abgeholt von Europees Parlement: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/P-9-2020-004040-ASW_NL.html
- Europäisches Parlament. (2020d). *Answer given by Mr Schmit on behalf of the European Commission Question reference: E-003246/2020*. Abgeholt von European Parliament: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2020-003246-ASW_EN.html
- Europäisches Parlament. (2020e). *Anfrage zur schriftlichen Beantwortung E-005818/2020 an die Kommission Artikel 138 der Geschäftsordnung Pascal Arimont (PPE)*. Abgeholt von Europees Parlement: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2020-005818_DE.html
- European Commission. (2020a). *Towards a phased and coordinated approach for restoring freedom of movement and lifting internal border controls*. Brüssel: European Commission. Abgeholt von https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication_freemovement.pdf
- Europese Raad. (2020). *COVID-19: Raad neemt aanbeveling aan over coördinatie van beperkingen vrij verkeer*. Abgeholt von Europese Raad Raad van de Europese Unie: <https://www.consilium.europa.eu/nl/press/press-releases/2020/10/13/covid-19-council-adopts-a-recommendation-to-coordinate-measures-affecting-free-movement/#>
- Eurostat. (2020). *How usual is it to work from home?*. Abgeholt von Eurostat Your key to European Statistics: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>
- Federale Overheidsdienst Financien. (2020). *Akkoord in onderling overleg tussen de bevoegde autoriteiten van Duitsland en België met betrekking tot de situatie van de grensarbeiders die van thuis uit werken in de context van de COVID-19-pandemie*. Abgeholt von MyMinFin: https://eservices.minfin.fgov.be/myminfweb/pages/fisconet?_ga=2.41723298.1864060279.1603112202-1162911653.1603112202#!/document/17cc0520-2203-4b5e-a1d1-2e05e88bd5d4/COVID-19%252520Duitsland
- Hooijen, I., Meng, C., Reinold, J., & Siegel, M. (2017). Competition for talent: retaining graduates in the Euregio Meuse-Rhine. *European Planning Studies*, 25(12), 2212-2231. doi:10.1080/09654313.2017.1354976

- IBRI Directie Internationale Betrekkingen (RSZ). (2020). *Het toegenomen gebruik van telewerk als gevolg van het coronavirus zal niet in aanmerking worden genomen bij de vaststelling van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving*. Abgehoofd von Rijksdienst voor Sociale Zekerheid: <https://campaigns.eraanova.fgov.be/r-4b2c7ff941ead02de24a600776fb05dc>
- IND. (2020). *Grensarbeider*. Abgehoofd von Immigratie- en Naturalisatiedienst Ministerie van Justitie en Veiligheid: <https://ind.nl/werk/werken-in-Nederland/Paginas/Grensarbeider.aspx>
- ITEM. (2020a). *ITEM Cross-border Portal*. Abgehoofd von Maastricht University: <https://itemcrossborderportal.maastrichtuniversity.nl/p/homepage>
- ITEM. (2020b). *ITEM grenseffectenrapportage 2020*. Abgehoofd von Maastricht University: <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/onderzoek/item/onderzoek/item-grenseffectenrapportage>
- Justiz-online. (2020). *Quarantänepflicht für Auslandsrückkehrer außer Vollzug gesetzt*. Abgehoofd von Justiz-online: https://www.ovg.nrw.de/behoerde/presse/pressemitteilungen/93_201120/index.php
- Knops, R. (2020). *De gevolgen van de eerste coronagolf op de grensregio NRW-NL en op de grensoverschrijdende samenwerking*. Abgehoofd von Voortgang grensoverschrijdende samenwerking. Tweede Kamer Der Staten-Generaal: https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2020Z24903&did=2020D52273
- Knotter, A. (2014). Perspectives on Cross-Border Labor in Europe: “(Un)familiarity” or “Push-and-Pull”? *Journal of Borderlands Studies*, 29(3), 319-326. doi:10.1080/08865655.2014.938972
- Marlet, G., Middeldorp, M., Ponds, R., & Van Woerkens, C. (2019). *Atlas 2019 voor gemeenten. De grootste gemeenten van Nederland op 50 punten vergeleken. Groei & Krimp*. Nijmegen: VOC Uitgevers.
- Marlet, G., Oumer, A., Ponds, R., & Van Woerkens, C. (2014). *Groeien aan de grens; kansen voor grensregio's*. Nijmegen: VOC Uitgevers.
- Mertens, P. (2020). *Quarantaine-uitzondering ontoereikend voor grensregio*. Abgehoofd von Maastricht University: <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/blog/2020/11/item-mertens-quarantaine-uitzondering-ontoereikend-voor-grensregio>
- Mertens, P., & Tans, R. (2020). Financiële Corona-maatregelen en grenswerkers: een stand van zaken. *Vakblad Grensoverschrijdend Werken*, 31, 21-26.
- Mertens, P., Kortese, L., Schneider, H., & Tans, R. (2020). *Travel Advice in Times of COVID-19 - Assessing the Proportionality of Travel Warnings in light of EU Free Movement*.
- OECD. (2017). *Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2017*. Abgehoofd von OECD Better policies for better lives: <https://www.oecd.org/tax/treaties/model-tax-convention-on-income-and-on-capital-condensed-version-20745419.htm>
- OECD. (2020). *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis*. Abgehoofd von OECD Better policies for better lives: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/oecd-secretariat-analysis-of-tax-treaties-and-the-impact-of-the-COVID-19-crisis-947dcb01/#section-d1e260>

- Agentschap Innoveren & Ondernemen. (2020). *Subsidies & financiering Nieuw Vlaams beschermingsmechanisme*. Abgeholt von Agentschap Innoveren & Ondernemen : <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/nieuw-vlaams-beschermingsmechanisme>
- Ponds, R., Marlet, G., & Van Woerkens, C. (2013). *Atlas van kansen voor Zuid-Limburg en haar grensregio's*. Utrecht: Atlas voor gemeenten.
- Provincz Limburg. (2016). *Actieplan Grensoverschrijdend Leren en Werken 2016-2019*. Maastricht: Provincie Limburg.
- Ramaekers, V. (2020). Covid-19 belastingregeling: Nederland, Duitsland en België geven gehoor aan OESO-aanbevelingen. *Vakblad grensoverschrijdend werken*, 32.
- Reinold, J., & Unfried, M. (2019). *Inventory of Services and Activities for Newcomers in the Euregio Meuse-Rhine*. Maastricht: Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility / ITEM.
- Rijksoverheid. (2020a). *Regels bijstand voor zelfstandigen (Bbz)*. Abgeholt von Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand-voor-zelfstandigen-bbz/regels-bijstand-voor-zelfstandigen-bbz>
- Rijksoverheid. (2020b). *Beantwoording Schriftelijk Overleg Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid 5 mei 2020*. Abgeholt von Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/05/11/bijlage-so-beantwoording-van-1-mei-2020>
- Rijksoverheid. (2020c). *Beantwoording Schriftelijk Overleg Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, 9 juni 2020*. Abgeholt von Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/10/beantwoording-schriftelijk-overleg-informeel-raad-werkgelegenheid-en-sociaal-beleid-9-juni-2020>
- Rijksoverheid. (2020d). *Verslag van een schriftelijk overleg over fiscale moties en toezeggingenbrief Prinsjesdag Tweede Kamer*. Abgeholt von Tweede Kamer: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2020Z23110&did=2020D48795>
- Schneiders, J., & Weijnen, W. (2017). *Naar een Euregionale grootstedelijke agglomeratie Maas-Rijn*. Sittard: Economische Samenwerking Zuid-Limburg.
- Staatscourant. (2020). *Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 april 2020, nr. 2020-0000060351, tot de uitbreiding van de kring van rechthebbenden voor bijstand op grond van de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers*. Abgeholt von Staatscourant van het Koninkrijk der Nederlanden: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2020-24833.html>
- SVB. (2020). *Coronavirus en wonen of werken over de grens: de sociale verzekering verandert in principe niet*. Abgeholt von SVB voor het leven Sociale Verzekeringsbank: <https://pers.svb.nl/coronavirus-en-wonen-of-werken-over-de-grens-de-sociale-verzekering-verandert-niet>
- Unfried, M. (2016). *Gesetzesfolgenabschätzung für Grenzregionen 2016 - Dossier 8: Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung: UWV*. Maastricht: ITEM.
- Unfried, M. (2020a). *Het sluiten van de nationale grenzen binnen de EU is een reflex die niet vanzelfsprekend leidt tot betere bescherming van de gezondheid*. Abgeholt von Maastricht

- University: <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/blog/2020/03/het-sluiten-van-de-nationale-grenzen-binnen-de-eu-een-reflex-die-niet-vanzelfsprekend>
- Unfried, M. (2020b). *Niet de grens over gaan: aanbeveling of verbod?*. Abgeholt von Maastricht University: <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/blog/2020/04/niet-de-grens-over-gaan-aanbeveling-verbod>
- Unfried, M., & Marks, S. (2020). *Grenseffectenrapportage 2020 - Dossier 1: De impact van de coronacrisis op grensregio's (TEIN) — Regionaal rapport Euregio Maas-Rijn (EMR)*. Maastricht: ITEM.
- Van Houtum, H., & Van der Velde, M. (2004). The power of cross-border labour market immobility. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 95(1), 100-107. doi:10.1111/j.0040-747X.2004.00296.x
- Van 't Wout, B. (2020a). *Beantwoording Kamervragen over Tozo-uitkering voor buitenlandse ondernemers*. Abgeholt von Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2020/09/08/beantwoording-kamervragen-over-tozo-uitkering-voor-buitenlandse-ondernemers>
- Van 't Wout, B. (2020b). *Kamerbrief reactie Europese Commissie over Tozo en Verordening 883/2004*. Abgeholt von Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2020/11/18/reactie-ec-over-tozo-en-verordening-883-2004>
- Vijlbrief, J. (2020). *Beantwoording Kamervragen schriftelijk overleg over de fiscale maatregelen i.v.m. coronavirus*. Abgeholt von n Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/15/beantwoording-kamervragen-schriftelijk-overleg-over-de-fiscale-maatregelen-ivm-coronavirus>
- Weerepas, M. (2020). Grenswerkers en (fiscale) maatregelen in corona-tijd. *Vakblad Grensoverschrijdend Werken* (31).
- Weerepas, M., & Essers, G. (2020). Coronamaatregelen voor thuiswerkende grenswerkers: een zegening? *Vakblad grensoverschrijdend werken*, 32, 5-7.
- Weterings, A., & Van Gessel-Dabekaussen, G. (2015). *Arbeidsmarkt zonder grenzen*. Den Haag: PBL (Planbureau voor de Leefomgeving).

Diese Forschung wurde im Rahmen des Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) mit europäischen Mitteln aus dem ESF+ finanziert.

ITEM ist eine Initiative der Universität Maastricht (UM), des Nederlands Expertise en Innovatiecentrum Maatschappelijke Effecten Demografische krimp (NEIMED), der Zuyd Hogeschool, der Stadt Maastricht, der Euregio Maas-Rhein (EMR) sowie der (Niederländischen) Provinz Limburg.

Institute for Transnational and Euregional
cross border cooperation and Mobility / ITEM

Postadresse:

Postbus 616, 6200 MD Maastricht, Niederlande

Besucheradresse:

Kapoenstraat 2, 6211 KW Maastricht, Niederlande
Avenue Céramique 50, 6221 KV Maastricht, Niederlande

T: 0031 (0) 43 388 32 33

E: item@maastrichtuniversity.nl

www.twitter.com/ITEM_UM

ITEM Cross-Border Portal:

itemcrossborderportal.maastrichtuniversity.nl

