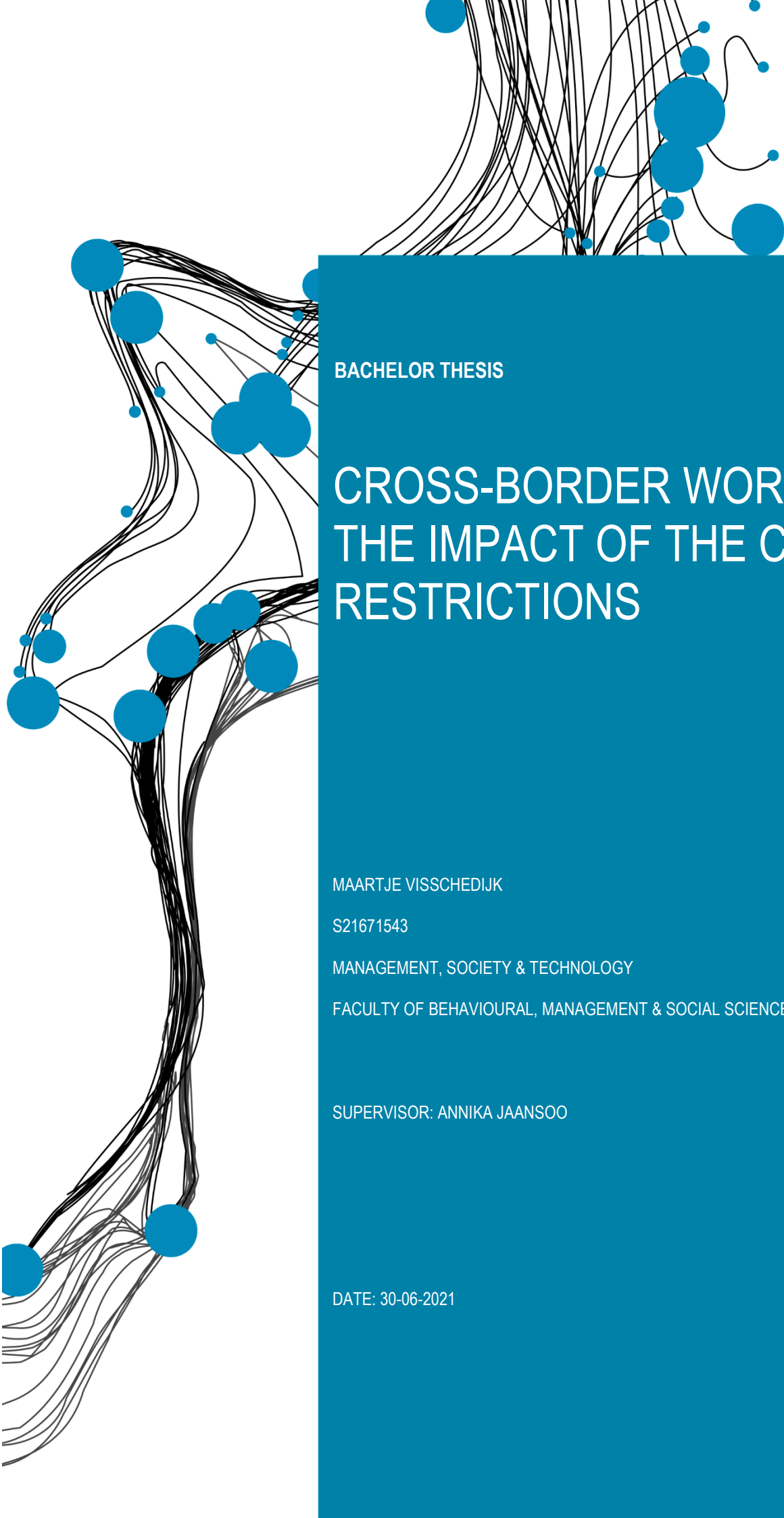




BACHELOR THESIS

CROSS-BORDER WORKERS: THE IMPACT OF THE COVID-19 RESTRICTIONS

MAARTJE VISSCHEDIJK

S21671543

MANAGEMENT, SOCIETY & TECHNOLOGY

FACULTY OF BEHAVIOURAL, MANAGEMENT & SOCIAL SCIENCES (BMS)

SUPERVISOR: ANNIKA JAANSOO

DATE: 30-06-2021

Abstract

Cross-border workers face more obstacles than people who live and work in the same Member State. These obstacles can be categorised under legal and administrative, socio-cultural, accessibility and economic factors. With the rise of COVID-19 and the border-related restrictions that were made as a result it is questioned how it impacts cross-border workers: whether the obstacles cross-border workers experience have changed or whether new problems have risen for cross-border workers due to the COVID-19 restrictions. Therefore, the aim of this research is to study the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers. The case for this research is the Euregio region. The research question that will be answered in this thesis reads: *'What was the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers at the Dutch-German border based on the case of Euregio region in the period December 2020 till May 2021?'*. This research question is answered by literature research and three face-to-face interviews. This thesis aims to provide for filling in the gap in literature related to the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers.

Table of contents

1. Introduction	5
1.1. Cross-border workers	5
1.2. Research questions	6
1.3. Scientific and social relevance	6
2. Theoretical framework	8
2.1. Factors influencing cross-border workers	8
2.2. Factors most affected by border restrictions	15
3. Methodology	18
3.1. Research design	18
3.2. Case selection	18
3.3. Data collection	18
3.4. Operationalisation	19
3.5. Data analysis	20
3.6. Background	20
3.6.1. Cross-border obstacles at the Dutch-German border before COVID-19 restrictions	20
3.6.2. Cross-border obstacles at the Dutch-German border with COVID-19 restrictions	21
4. Results	22
5. Conclusion	28
5.1. Answer to subquestion 1	28
5.2. Answer to subquestion 2	28
5.3. Answer to subquestion 3	29
5.4. Answer to main research question	29
5.5. Limitations	29
5.6. Further research	30
5.7. Final words	30
6. List of references	33
7. Appendix	37
7.1. Appendix A: Interview questions	37
7.2. Appendix B: Interview questions Euregio	39

7.3. Appendix C: Transcript interviewee X	40
7.4. Appendix D: Transcript interviewee Y	45
7.5. Appendix E: Transcript interviewee Z	51

1. Introduction

1.1. Cross-border workers

On January 2020 the WHO declared the outbreak of COVID-19. Under the provisions of the International Health Regulations (IHR), the WHO recommended against ‘any travel or trade restriction’. Instead, 194 countries adopted some form of cross-border measures, for example, visa restrictions, travel restrictions and border closures (see Lee et al, 2020). These restrictions lead to disruption of the economic activity. Countries and sectors are depending on their relative intensity of cross-border manufacturing supply-chain linkages, domestic and tradeable non-storable services, and energy and commodity prices, for which you need people crossing the border (see CEPR Press, 2020). Besides the economic disruption, cross-border workers working at home due to the COVID-19 restrictions creates an unbalanced cross-border situation regarding the taxation policy (see Medeiros et al., 2020). Due to closed borders at some places in the Schengen area, cross-border workers may have to work from home instead of physically working on the other side of the border. As a result, their taxes would be taxed in the country of residence instead of the country of working, and will affect net income (see Belastingdienst, n.d.)

The case chosen for this bachelor thesis is the Euregio region at the Dutch-German border. From the Dutch side, it consists of parts of the provinces Drenthe, Gelderland and Overijssel, and from the German side it consists of parts of the states Niedersachsen and Nordrhein-Westfalen. Euregio is a Dutch-German public-law joint arrangement with a special binational structure. All of Euregio's efforts are geared towards one goal: the strong sub-regions are to grow together into a single metropolitan region, an integrated and strong residential and economic area in which borders no longer have a dividing or restraining effect. Their aim is to increase the economic strength and the quality of life in the region and to promote the integration of the area (see Euregio, n.d.).

Up till now, no literature has been found about the impact of the restrictions of COVID-19 on the Euregio region. Therefore, the impact on cross-border workers in this area is unknown. For this reason, the aim of this study is to find out what the impact of COVID-19 restrictions is on cross-border workers, particularly in the Euregio region.

1.2. Research questions

The main research question of the thesis is: *‘What was the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers at the Dutch-German border based on the case of Euregio region in the period of December 2020-May 2021?’*. In order to answer this research question, several sub-questions will be addressed first.

The first sub-question reads: *‘What potential obstacles do cross-border workers face?’*. This sub-question will be answered by discussing in theoretical terms cross-border working, its main characteristics and the problems cross-border workers face. This sub-question is established to get an overview of the obstacles cross-border workers face and build a theoretical basis for this research. After the overview about potential obstacles is established, it can be looked at whether the obstacles have grown or even if new obstacles have emerged due to the COVID-19 restrictions.

Secondly, the sub-question *‘What cross-border related COVID-19 restrictions have been established during the period December 2020-May 2021 at the Dutch-German border?’* will be answered. This question will be explained by discussing the COVID-related measures that have been taken by the Dutch and German governments that may have had an effect on the cross-border workers. This sub-question is established to get an overview of the COVID-19 restrictions that are related to cross-border workers at the Dutch-German border. To address this sub-question, a distinction is be made between all COVID-19 related restrictions that have been implemented in Germany and The Netherlands and the restrictions that are related to the cross-border workers crossing the Dutch-German border.

Finally, before answering the main research question, the third sub-question is addressed: *‘To what extent have these COVID-19 restrictions impacted cross-border workers on the Dutch-German border in the period December 2020-May 2021?’*. To address this question the answers of the first and the second sub-question are compared. After addressing the third sub-question, the research question can be answered.

1.3. Scientific and social relevance

COVID-19 has by now for more than a year ruled Europe. The measures that have been taken by governments, the impact on economies, the impact on national debt and the emotional consequences are all to a certain extent studied over the last year by several authors (see, for example, Tilburg University, 2021; Donthu, 2020; Viaggi et al. 2020). This thesis will study

the impact of COVID-19 on cross-border workers and specifically cross-border workers in the Euregio region at the Dutch-German border. Coming from the fact that the pandemic situation is quite recent and though new to the research, not much work has been done on this field. However, there are some that need to be brought out in here. The European Commission has studied the impact of border closure due to COVID-19 on cross-border regions in the period March until June 2020 (see European Commission, 2020). However, the cross-border region Euregio has not been studied so far. The study of the European Commission also studied a different time period that this research will do. Other studies have not been found that elaborate on the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers.

In addition, studying a border area in particular during these exceptional times is of importance as well. Cross-border workers are the first ones who will notice policy changes regarding the border (see Weerepas, 2018). In these times, borders have been closed in Europe due to the COVID-19 restrictions, which affected cross-border workers. It is, therefore, important to study a cross-border region and the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers to give attention to their situation. Therefore, COVID-19 could be a good moment to see how cross-border workers are dependent on external shocks.

The Euregio region has been chosen to provide a case about the border area. Choice of Euregio has not been done in vain but based on a certain criterion to provide a fruitful discussion on the topic. The discussion over the choice has been presented in the methodological chapter of this thesis.

To obtain a full overview of the topic and provide a solid ground to the discussion, this research starts by listing the obstacles of cross-border workers through a literature review. The face-to-face interviews that are conducted will show the obstacles for cross-border workers in the Euregio region as well as the impact of the COVID-19 restrictions on these cross-border workers.

2. Theoretical framework

In Europe, under the EC Treaty, people have the right to move freely for work between European Member States (European Commission, n.d.). Individuals who make use of this free movement for work will not face any discrimination as regards employment, remuneration, or other conditions of work and employment. Whereas it differs from working in the health care sector to working with finances, a cross-border worker in general is defined as a person who works in one EU Member State but lives in another Member State (see European Commission, n.d.).

Cross-border workers are characterized by two criteria. Firstly, the political criterion, which implies being a worker that pursues their occupation within the territory of a Member State and resides in another Member State. Secondly, the temporal criterion includes that cross-border workers have to return to their residence at least once a week (see European Commission, 2009). A pre-requisite of cross-border working is that the borders are (at least partially) open, which ensures cross-border workers crossing the borders on a daily basis without any problems (see Balogh, 2013). If a border is partially open, it would mean that not all border crossings that exist at the border are open, which could result in cross-border workers driving a longer distance to a border crossing to get to work.

This part of the thesis will provide the theoretical framework. Firstly, the obstacles cross-border workers face and are influenced by are discussed. The obstacles are divided into four categories. Secondly, it is pointed out which of the listed obstacles are affected by border restrictions.

2.1. Factors influencing cross-border workers

Mobility trends that cause people to cross the border are caused rather more by ‘pull-effects’ than ‘push-effects’¹. Push and pull effects imply that people are attracted to work for an organization or an employer across the border (see Klatt, 2011). These push-and-pull effects can be, for example, unemployment at one side of the border, better wages at the other side of the border or such things as modernization of the industry at one side of the border (see Knotter, 2014). Factors that ensure cross-border mobility are, for example infrastructural accessibility,

¹ Push and pull effects explain labour migration flows. Push and pull effects are the reasons why people move across regions/borders for work purposes. Push effects are the reasons why people want to leave a certain region, for example, low wages. Pull effects are the reason why people want to enter or move to a certain region, for example, employment opportunities (Pires & Nunes, 2017).

temporal scale and the housing market (see European Commission, 2009). Infrastructural accessibility regards the easiness of crossing the border, such as driving distance to a border crossing and the quality of the infrastructure. With temporal scale is meant how long a cross-border worker works across the border. This is influenced by commuting costs such as fuel and tolls but also by flexible job activities. The housing market is a factor that ensures cross-border mobility because, mainly, the housing prices of houses at both sides of the border could differ very much. Another important factor has been the Schengen enlargement in 2004, which made that border patrols were abolished and free movement of citizens was possible (see European Commission, 2009; Eur-Lex, 2020). The Schengen agreement is seen as the most important acquis of the European Union, of which cross-border workers benefit the most for not having to be checked on a daily basis (see Davis & Gift, 2014; Ademmer et al, 2015). However, despite the fact that the agreement makes it much easier for cross-border workers to work across the border, cross-border workers still face obstacles when crossing the border (European Commission, 2009; Medeiros, 2018). The obstacles can be listed under the following categories:

- **Legal and administrative factors**
- **Socio-cultural factors**
- **Accessibility factors**
- **Economic factors**

Legal and administrative factors

Under this category are the obstacles: administrative procedures, lack of information, acceptance of qualifications, differences in taxation, pension and social security systems, restrictions on labour market regulations and lack of public authorities' and employers' interest in cross-border workers.

Administrative procedures

Cross-border workers often are unfamiliar with the other country's administrative procedures, such as with the tax and social security systems. They do not know which authority they have to turn to for certain problems or questions. Cross-border workers often do not know how the administrative procedures are carried out at the other side of the border, since it is executed differently in their home country.

What discourages cross-border workers as well, besides the unfamiliarity, is that cross-border workers face transaction costs when entering another administrative, cultural and linguistic system, by, for example, hiring people to gain an understanding of the unknown systems (see Sohn, 2014; Buch et al., 2009). Cross-border workers functioning in an unknown institutional environment where they have little information about the company and the administrative procedures can be problematic as well. Cross-border workers are often unaware of the way the company operates and how things are regulated in the country of working. This unfamiliarity can result in insecurity (see Anderson & Wever, 2003; European Commission, 2015).

Finally, employers of cross-border workers frequently have a lack of knowledge about rules and regulations that are established in the country of the cross-border worker. Public administrators and employers often do not know the regulations concerning cross-border workers. This does not help with the struggles of cross-border workers with the different administrative procedures and though discourages individuals to work across the border (see European Commission, 2015).

Lack of information

Cross-border workers often face a lack of information about the labor market situation across the border. They are usually uninformed about the job vacancies and the standards and requirements for the right qualifications that are needed to perform the job. Also, they face difficulties with getting information about the differences in insurances, taxes, pensions and social security systems. Working in one Member State and living in the neighbouring Member State requires knowledge in all these matters, but gaining the information about it is often complicated (see De Gijssel & Jansen, 1999; European Commission, 2015).

Acceptance of qualifications

Some sectors, like for example the health and social work sector and the agricultural sector are affected by difficulties with the acceptance of certificates and diplomas. Most certificates may not be sufficient or valid in the neighbouring country where one wants to work. Some countries have, for example, a highly developed health system, which results in a higher demand for employees. Even though there is a great need for manpower, qualifications are just not accepted due to different standards in countries for education and qualifications (European Commission, 2009). Not accepting certificates and diplomas from a cross-border workers due to different standards and requirements for a diploma, makes it impossible for cross-border

workers to pursue the same profession at the other side of the border. To acquire the relevant diploma to work across the border means that cross-border workers have to incur costs (see European Commission, 2015).

Difference in tax, pension and social security systems

Differences in taxing policies of two Member States could lead to double taxation of labour income when residents of one country commute to work in a neighbouring country. Having different taxing systems in Member States resulted in governments and the EU making agreements with each other to avoid double taxation and to ensure cross-border working stays appealing. Even though the agreements to avoid double taxation should help cross-border workers with paying their taxes, cross-border workers still face significant differences in local public finances (see Dahlberg & Önder, 2014). Local public finances are taxes that are used by local governments, e.g., commuter taxes or parking taxes, and can differ from local government to local government. Local taxation can be low at one side of the border and high at the other side of the border (see Braid, 2005). Due to the different systems cross-border workers have often difficulties with claiming benefits or different taxation-related issues as well. It makes cross-border workers fall between two systems. As regards the social security difficulties, an example of an obstacle is when someone loses their job, one has to go through a lot of administrative formalities before receiving unemployment benefits (see European Commission, 2015). When it comes to pensions, cross-border workers often do not get, or receive very late, their pension benefits.

Restrictions on labour market regulations

Labour market restrictions, such as for example working permits and transition periods hamper the development of cross-border mobility. On top of that, in some countries there are also problems for cross-border workers with regard to subsidies such as for example cross-border wage subsidies or other subsidies for employment of specific job seekers.

Other restrictions can be that some services are not even allowed to hire cross-border workers. Or cross-border workers are allowed only when there are too little native workers and though there is a desperate need for manpower. The restrictions of working permits, transition periods and cross-border workers not being hired since they are not welcome, hamper the free movement of labour and could even lead to illegal employment and domestic workers being replaced by these illegal workers (see European Commission, 2009).

Lack of public authorities' and employers' interest in cross-border workers

A report from the European Commission (2015), showed that cross-border workers notice a lack of interest of public authorities in cross-border cooperation, i.e., public authorities do not always see the benefits of cross-border labour. In addition, employers and public authorities often do not understand the other language and the administration which causes the lack of interest as well.

In addition, cross-border workers see a lack of interest of employers in hiring and working with cross-border workers (European Commission, 2015). This means that employers do not favor cross-border workers and are less willing to work with cross-border workers. Employers are less willing to help them with the differences between the Member States that cross-border workers face. This results in the possibility of cross-border workers being discriminated at job applications or getting not enough help of the employer when facing problems at work that arise due to being a cross-border worker (see European Commission, 2015).

Socio-cultural factors

Socio-cultural obstacles - language skills, different cultures and lack of trust and mentality - are important since they influence, for example, failure rates of cross-border workers. Organizational and national cultural differences can be one of the main reasons for distrust and hostility between organizations and a cross-border workers, but between organizations as well. In that manner, organizational and national cultural differences can also influence mergers and acquisitions of the organization they work for when there is distrust or bad communication. If the cultural differences are big and have led to distrust between organizations and between organizations and cross-border workers, higher failure rates of the cross-border worker, and therefore the organization too, happen (see Hajro, 2014).

Language skills

The different languages create communication problems which makes mutual understanding complicated between the cross-border workers, their colleagues and their employer (see Decoville & Durand, 2017). Possessing good language skills, however, can increase the willingness of a person to be mobile and work across the border. Language skills can, thus, be a pull-factor, but a push-factor as well, when people do not possess good language skills and therefore not considering working across the border (see De Gijssels en Jansen, 1999). On top of that, language skills can be regarded as very important, since it strengthens cross-

border networks. Bad language skills slow down the progress of integrating with your colleagues and the company and therefore feeling comfortable at your job at the other side of the border (see Gennard & Newsome, 2005) and can therefore be seen as an obstacle to cross-border workers (see Gerber, 2012).

Different cultures

Different cultures mean having different norms and values and therefore different habits and manners of communication and interacting. So, different cultures of cross-border workers can cause misunderstanding between cross-border workers and their colleagues and employer. Cultural differences of cross-border workers can emerge into ethnocentrism, which implies that when someone faces unfamiliar activities that are regarded as abnormal and strange, one can show reluctant behaviour. Reluctant behaviour can, in turn, affect trust, flexibility, tolerance and and causes stress to arise (see Farsi, 2017).

Lack of trust

Mutual prejudices towards cross-border workers are also regarded as a problem for the development of the cross-border labour market (see De Gijssel & Jansen, 1999). A lack of trust in cross-border workers by their colleagues and/or employer is considered as one of the main obstacles for cross-border workers, since it influences the interaction between the cross-border workers and the non-cross-border workers at a company (see Trippel, 2008).

Mentality

A mental barrier is a limiting belief of a person that he or she has about themselves with regards to their ability, potential, self-worth, and so forth. It can keep people from doing something or acting on something (see Salzbrenner, n.d.). Knotter (2014) has shown that people with mental barriers are showing less willingness to cross the border for work. Less willingness is due to people being unfamiliar with the other side of the border. Cross-border workers that are unknown with the other side of the border creates indifference about orientation of the other side of the border and cross-border labour. The problem with this obstacle is that, together with cultural differences, mental barriers are the most difficult to change (see Trippel, 2008).

Accessibility factors

The distance a cross-border worker has to drive to work and the way a cross-border worker has to cross the border, such as by public transport, like by train or by bus, can be regarded as an obstacle for cross-border workers. The accessibility obstacles are the following: rail and road connections and transport rules and regulations.

Rail and road connections

An important factor that affects cross-border mobility is the availability, quality and capacity of cross-border rail and road infrastructures. In case the availability of roads and public transport and the infrastructure for border crossings are not properly organised, or cross-border workers face a lot of traffic jams, cross-border workers regard it as a significant obstacle (see European Commission, 2009; Gerber, 2012). In addition, the length of the distance to the working place is regarded as an important factor to work across the border as well. Cross-border workers prefer not to drive a long distance and being on the road for a long time to get to work (see De Gijssel & Jansen, 1999).

Transport rules and regulations

The obligation to pay transport (road) charges makes it very costly for cross-border workers to work across the border. These transport charges are, for example, tolls, electronic network-wide tolls, and vignettes. In addition, there are also urban road tolls that can depend of the fuel type of the transport and the time of entry (see European Commission, 2018).

Vehicle registration regulations is another obstacle for cross-border workers, i.e., it may be difficult to register a vehicle at one side of the border, while having it purchased at the other side of the border (European Commission, 2009). Together with the different ticket rules and regulations at the border, where one country charges tolls and taxes and another country does it again differently, it is demotivating for cross-border workers to work across the border.

Economic factors

Factors such as unemployment rate, wages and the economic structure of the labour markets in the cross-border area are all factors influencing cross-border workers on whether they will choose to work across the border or not (Gottholmseder & Theurl, 2007).

Economic differences

According to Niebuhr & Stiller (2004), differences in wage and unemployment rates between two neighbouring Member States are the driving forces for cross-border working. Disparities in labour market conditions between border adjacent regions lead to labour mobility across the border. People who live in regions with lower wages and higher levels of unemployment will cross the border to regions with, higher wages and lower levels of unemployment (Niebuhr & Stiller, 2004).

In addition, labour markets of two Member States can be very different because of modernisations of the labour market, such as using modern communication technologies or newer technologies and machines in one Member State. Or in one Member State they can have better conditions for their workers, such as education, training or higher wages (European Commission, 2009). These differences between Member States in labour market modernisations and conditions for their employees can be a reason for cross-border workers to work across the border or not.

On top of that, a labour market at one Member State may need more manpower than the same work field in a neighbouring country, which causes people to cross the border to pursue their profession in a different country (European Commission, 2009).

These obstacles categorised under four groups are the difficulties cross-border workers face on a daily basis. In the next section is discussed which of these obstacles are most affected when there are external border shocks or border restrictions.

2.2. Factors most affected by border restrictions

An open border is a pre-requisite for cross-border workers since they have to cross it (almost) every day. If crossing the border becomes difficult, for example by applying border restrictions, people are less willing to cross the border for work. Different external incidents such as the global warming crisis, the financial crisis in 2008 (economic shock), large scale migration and the pandemic have its impact on the border regions and cross-border workers. The large-scale migration, for example, has made cross-border regions a gateway for many migrants, which made that many states acted with border closure and securitization. Furthermore, the financial crisis in 2008 made that states started to focus on the resilience of cross-border regions in order to cope with shocks (see Prokkola, 2019). The impact of border

restrictions is that it influences several already existing obstacles for cross-border workers. In this section are the obstacles that are most affected by the border restrictions discussed.

Firstly, border restrictions can impact cross-border traffic. With border restrictions, fewer crossing points are kept open which makes that people have to drive a much greater distance, drive longer to reach their destination across the border and there are long waiting lines at border crossings (see Peyrony et al., 2020; Medeiros et al., 2020). In some countries, because of the covid restrictions, public transport was interrupted, reduced or even cancelled (Peyrony et al., 2020).

Secondly, due to the restrictions at the border, the difference in economies of neighbouring countries in a cross-border region could increase. In some countries, such as Italy, many cross-border workers had difficulty with housing due to the closure of the border. Without the possibility to stay somewhere, the economy will collapse since cross-border workers are not there to perform a job (Peyrony et al., 2020). Cross-border workers facing these difficulties shows that the border restrictions play a part in creating a bigger gap between two economies.

Thirdly, taxation has been a problem for cross-border workers during border restrictions. New agreements on taxations were made very quickly between the Member States, for example between The Netherlands and Germany, when the borders closed. However, not every agreement solved everything. Sometimes, the agreement was limited to a 3-month period, which was not long enough to help out cross-border workers. Next to that, the agreements resulted in a huge administrative burden on the tax authorities and cross-border workers themselves. Since there are many cross-border workers, administrative authorities and tax authorities had to process a lot of work to avoid that cross-border workers got paid twice or would pay taxes twice. (Peyrony et al., 2020).

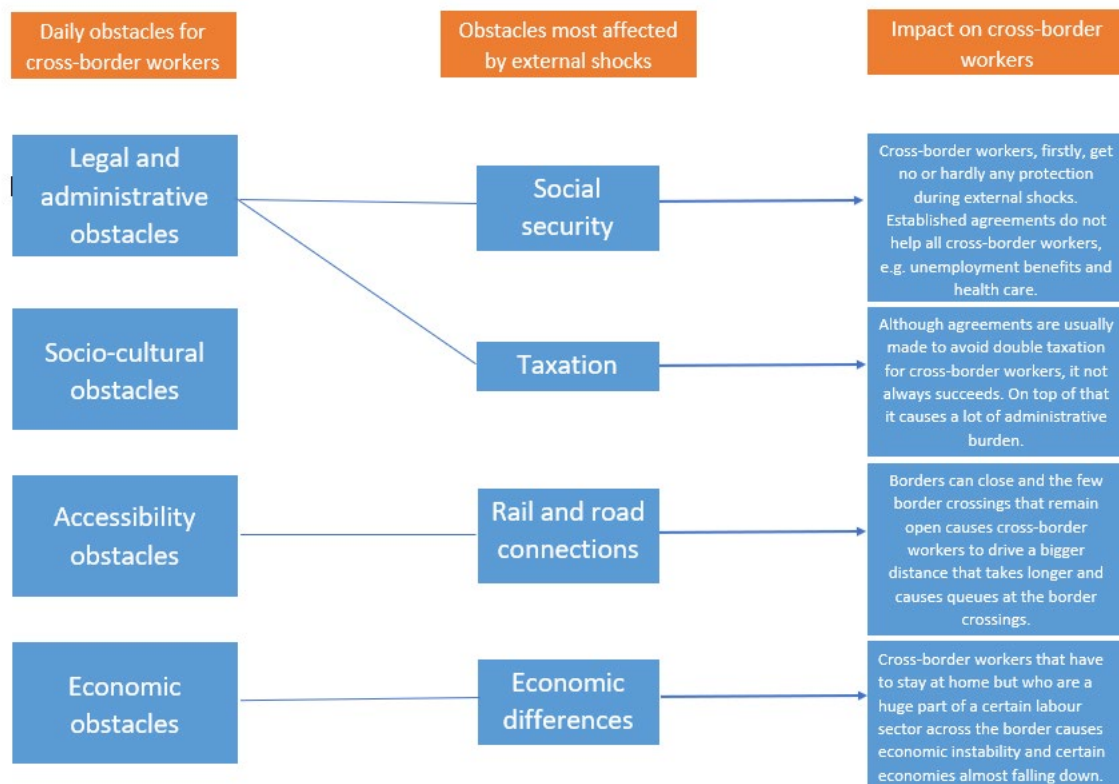


Figure 1: Impact of the obstacles on cross-border workers

The above figure will be used as a theoretical framework to create a basis for this research. The figure presents in the first column the four categories under which the obstacles cross-border workers face, are listed (legal and administrative obstacles, socio-cultural obstacles, accessibility obstacles, and economic obstacles). In the second column it shows which of the obstacles from one of the four categories will be most affected by external shocks. The third column shows what this impact is on cross-border workers.

3. Methodology

3.1. Research design

To answer the research question, non-numerical data is gathered about cross-border workers and the impact of the COVID-19 restrictions to the CB workers in the Euregio region. The data is gathered through analysing existing literature and conducting three interviews.

3.2. Case selection

The case of the Euregio region is chosen on the basis that the case needed to be based in the EU, since within the EU, the Schengen agreement ensures no border controls and thus free movement of people. This is an important agreement and reason for people to cross the border for work. Next to that, little information is known about the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers. This research will add more data of cross-border workers from the Euregio region to the existing knowledge. Furthermore, the Euregio region can function as a sample for all cross-border regions at the Dutch-German border.

3.3. Data collection

The data about the obstacles that cross-border workers face and what the COVID-19 restrictions have caused is collected by using scientific articles and researches. These articles are taken from the websites Google Scholar and Web of Science. Criteria for the articles were that they needed to be written in English or Dutch. On top of that, the articles should have been quite recent. Most of the articles are between the years 2015 and 2021. Some of the keywords that have been used are 'Cross-border workers barriers', 'Cross-border obstacles', 'Border restrictions', and 'external border shocks'.

To collect data about cross-border workers from the Euregio region, two interviews were conducted with two cross-border workers. One lived in Germany and worked in The Netherlands and the other interviewee lived in The Netherlands and worked in Germany. The cross-border workers are interviewed to collect information about their experiences with cross-border work and the COVID-19 restrictions. The interviewees were asked questions about the different obstacles they face with working across the border before and during the pandemic.

The questions were categorised by the subcategories that are listed in the theoretical framework, which are: legal and administrative, socio-cultural, accessibility and economic factors. With regards to COVID-19 and the restrictions, interviewees were asked whether the obstacles have become a bigger obstacle during COVID-19 and due to the restrictions, or whether new obstacles arose.

A third interview is held with a member from Euregio. An employee from Euregio is interviewed for the reason that it is expected that Euregio knows the situation of the cross-border workers in the Euregio region, since Euregio is a cross-border organisation that cooperates, among others, in the field of economy and labour market of The Netherlands and Germany. Euregio could share their information about cross-border workers and their situation. In addition, besides working at Euregio, the interviewee is a cross-border worker too, which means that the interviewee can share his experiences and thoughts too.

The face-to-face interviews have semi-structured questions (see Appendix A and B). Semi-structured questions are chosen to be able to ask follow up questions. Asking follow-up questions and having the questions semi-structured will ensure more depth to the interview. With the information from the interviews and the literature analysis, it will be possible to compare the data and draw conclusions about the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers in the Euregio region.

3.4. Operationalisation

To answer the research question and subquestions as optimally as possible, operationalization of several concepts is of importance. Firstly, the definition of cross-border workers. Cross-border workers are people who live in one country, and work in another country. They often return daily or weekly to their home country (Immigration and Naturalisation Service, n.d.).

Second, COVID-19 is defined. COVID-19 is the virus that reached Europe in the year 2020 and evolved into a pandemic. To combat the spread of the virus and to prevent people dying from the virus, multiple measures have been taken by the governments in order to protect the citizens. These measurements affected everyone's daily life but especially the lives of the cross-border workers.

Third, Euregio is the region that is studied in this thesis. Euregio is the Dutch-German public-law joint arrangement with a special bi-national structure. When talking about Euregio,

it is meant the following parts of The Netherlands and Germany: on the Dutch side it comprises of parts of the provinces Gelderland, Overijssel and Drenthe, and on the German side it comprises of parts of the states Niedersachsen and Nordrhein-Westfalen.

Lastly, the period of December 2020 till May 2021 needs to be operationalized. This period is chosen because second and third wave of COVID-19 took place in this period. Covering a longer period than December 2020 till May 2021 will cost far more time, however, there is not enough time to do that. To keep the scope of the research in manageable proportion, it is chosen to study the impact of COVID-19 at the end of 2020, and for that reason the period up to and including May 2021.

3.5. Data analysis

After the interviews are conducted, the recordings of the interviews will be transcribed. After the interviews are transcribed, the answers of the interviewees will be compared to see whether the interviewees have answered similar answers or have said completely different statements. It is looked at whether the interviewees, all three with a very different type of job, opinions differ about the obstacles they face. It could be that interviewee Y finds the differences in taxation systems a big obstacle, whereas interviewee X does not see it as that big of an obstacle. It is checked whether they all see some obstacles to be bigger than other, or even see no obstacles at all. It is also compared whether the interviewees face the same obstacles as the ones mentioned in the literature review. Next to that, it might be that they even mention obstacles that have not been found in the literature.

3.6. Background

3.6.1. Cross-border obstacles at the Dutch-German border before COVID-19 restrictions

Cross-border workers face many obstacles on a daily basis. As mentioned in the theoretical framework, these obstacles can be categorised under administrative, socio-cultural, accessibility and economic factors. First of all, one of the main obstacles present at the Dutch-German border are the differences in tax, social security and pension systems. The differences cause administrative burden, can lead to double taxation or causes problems for cross-border workers claiming certain financial benefits. It makes them fall between two systems (see Svensson & Balogh, 2018; De Gijssel & Janssen, 2000).

Secondly, Cross-border workers alongside the Dutch-German borders face cultural differences, and therefore mental obstacles as well. Differences in identities and the feeling of ‘us’ and ‘them’ creates mental distances and therefore is seen as an obstacle for cross-border workers (see Strüver, 2011).

Thirdly, cross-border workers also face difficulties with the acceptance of their qualifications. Qualifications in Germany do not have the same standard as in The Netherlands and vice versa.

Fourthly, labour market information is also an obstacle at the Dutch-German border. The lack of information about the labour market on the other side of the border remains an obstacle (see De Gijssel & Janssen, 2000).

Lastly, language skills as an obstacle at the Dutch-German border are present too. Germans working at a Dutch company and the other way around still poses language difficulties.

3.6.2. Cross-border obstacles at the Dutch-German border with COVID-19 restrictions

To battle the spread of COVID-19, restrictions were applied at the Dutch-German border. However, the border between Germany and The Netherlands stayed open and for cross-border workers an exception was made to leave their house to go to their work. Cross-border workers were excluded from the home quarantine restriction, which means that after you arrive at home, from a different country, one has to go into quarantine for a certain time (Rijksoverheid, 2020).

In addition, cross-border workers that worked from home were ensured that there would be no consequences for their social security (Rijksoverheid, 2020). In the period December 2020 till March 2021, cross-border workers had to test themselves and had to show a negative test certificate at the border to cross the border. The problem with these tests is that the negative test must be no older than 48 hours. That means that cross-border workers have to test twice a week for which they often have to pay by themselves as well (Rijksoverheid, 2021). On top of that, at some border crossings, extra border controls were carried out to check whether Dutch and German citizens and cross-border workers had a valid reason to cross the border, if not, they were not allowed to cross the border (Van den Brink, 2020).

4. Results

In this research, the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers of the Euregio region are analysed. With the information from the literature and the interviews, it will be possible to answer the following research question:

‘What was the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers at the Dutch-German border based on the case of Euregio region in the period of December 2020-May 2021?’

In this section the results of the research are provided. The results will be presented according to the four factors that are established in the theoretical framework, which are: legal and administrative factors, socio-cultural factors, accessibility factors, and economic factors.

Legal and administrative factors

When asking about the obstacles of different pension, taxing and social security systems, the interviewees responded that this is not really an obstacle for them. They are aware of the fact that they do not build up a pension and, for example, interviewee Z mentioned that she does not receive social security. Overall, the interviewees mentioned that what required the most effort was that they had to consult an advisor who would help them calculating their taxes and pensions, because this was too complicated for them to do it themselves. Consulting an advisor, however, costs money, so the different pension, taxing and social security systems results in having extra costs to get help in calculating and explaining the differences.

Next, the interviewees were asked about whether they faced obstacles such as a lack of information about how everything works at the other side of the border, about difficulties with the acceptance of qualifications and whether they notice a lack of trust by their colleagues and/or employer. Interviewee Z did mention that she really faced the obstacle of a lack of information. When wanted to work across the border, little information was available to her, which made her go to different authorities across to border to collect information. But even after their visits, some things still were quite vague for her, such as whether it would more advantageous or not to work in Germany in comparison to work in The Netherlands. In addition, little information was available on the internet about what someone has to do or has to change to work across the border, for example, about the taxing and social security. Interviewee Z mentioned that she should have delved more deeply into the information to find out if it actually is more advantageous to work across the border.

The interviewees did not had trouble with the acceptance of their qualifications or noticed any lack of trust. However, in the case of these particular interviewees, that the type of work they do plays a role in whether they face the acceptance of qualifications or a lack of trust.

The interviewees did not face any obstacles regarding a lack of public authorities' interest, or felt that the differences in pensions, taxation, social security, the acceptance of qualifications or a lack of trust ever hampered their work. On top of that, the interviewees did not face any mental obstacles to work across the border.

Socio-cultural factors

When it comes to the different languages and cultures between the two sides of the Euregio region, language did not play a role for the interviewees, whereas the differences in cultures did. The interviewees did not have trouble with speaking the other language and understanding and being understood by the other. The cultures of the Germans and the Dutch did play a role, but not a big one. In particular, the interviewees who were Dutch and had to communicate with Germans, noticed that the Germans communicate much more formally. Germans attach more importance to formal communication than the Dutch people. Interviewee X mentioned that his German boss was also more controlling towards his employees than a Dutch boss would be. Interviewee Z called the Germans more conservative. On top of that, when there is a minor accident, Germans would make a bigger problem of it than Dutch people. Germans are stricter and will follow the rules and laws more than Dutch people do. In general, the Dutch are more loose in terms of communication and in sticking exactly to the laws because they try to solve problems amongst themselves first.

Accessibility factors

When it comes to accessibility obstacles, the interviewees do not perceive any problems with accessibility at all. They never had to drive longer or a greater distance because a border crossing was closed. Moreover, the interviewees do not face any bad quality of the roads or face long traffic jams. Furthermore, they do not find the distance they have to drive to work an obstacle. They also do not have to pay any road taxes.

Economic factors

Lastly, when looking at the economic differences between the two sides of the border, interviewee Z mentioned that the wages on the German side are much lower and the unemployment rate is higher than in the Dutch side of the Euregio region. However, the

differences between the two sides in wages and unemployment has not been a reason to work across the border or not at all.

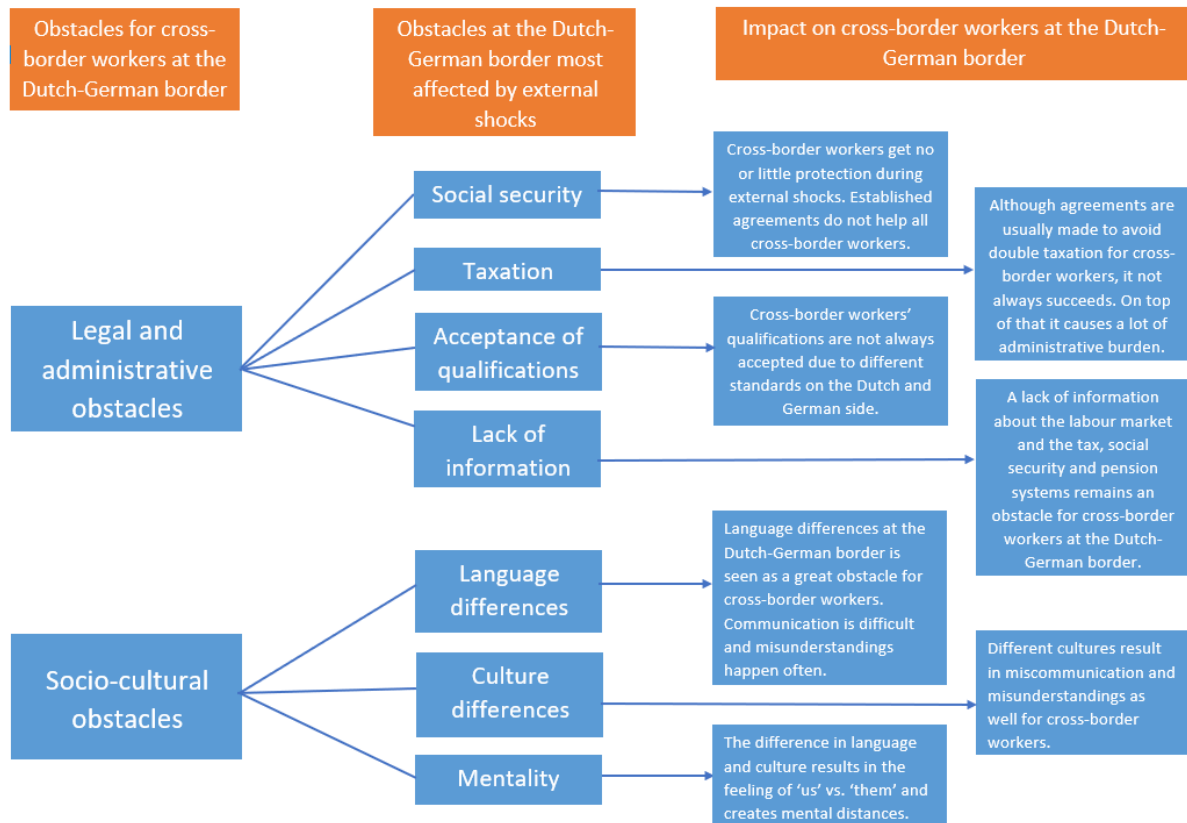


Figure 2: Obstacles for cross-border workers at the Dutch-German border and their impact (before COVID-19).

This figure is derived from figure 1. Figure 1 presents the obstacles that are affected by external shocks and what that impact is on cross-border workers in the Schengen area. This figure focuses on cross-border workers at the Dutch-German border. In the first column, two of the four categories of obstacles are presented by which the obstacles are covered that are affected by external shocks. In the second column, the obstacles from the two categories that are affected by external shocks can be seen. In the third column is explained what the impact is of external shocks on cross-border workers.

COVID-19

The interviewees were also asked about the impact of COVID-19 restrictions to their CB work. Overall, the perceived impact of the COVID-19 restrictions was not that big. The obstacles that cross-border workers normally are facing have not perceived to become a bigger obstacle due to the COVID-19 restrictions. The main obstacle for the interviewees was that they had to test every 48 hours. Since the beginning of April, Germany indicated The Netherlands as a risk area, since the number infections got very high in The Netherlands. As a result, everyone who crosses the border has to show a negative test result that is valid for 48 hours. This means that someone who works five days a week has to test three times a week. The interviewees all mentioned showing a negative test result at the border and therefore having to test three times a week has been the biggest obstacle for them.

Another difficulty mentioned by interviewees Y and Z is that Germany changed the rules and restrictions very last minute and also communicated this very last minute. Germany announcing the new rules very late made they could not really anticipate on what the government decided. The government, most of the time, announced easements or more restrictions only two days in advance. Next to that, the interviewees elaborated on the differences in numbers of infections on both sides of the border. Interviewee Y, who lives in Germany and works in the Netherlands, said he found it difficult to cross the border when on the Dutch side the number of infections were really high and on the German side the number of infections was much lower. To him, it felt that he entered a risk area every day which made him cross the border with ambiguous feelings.

Furthermore, interviewee Y and Z mentioned that their way of working changed as well. Interviewee Y had to work more from home and do a lot of online meetings and interviewee Z missed a lot of customers at her job, because her working place was closed during the lockdown in Germany. They both mentioned that their contact with their consumers decreased a lot and that they missed the nice social interaction.

Lastly, interviewee Z mentioned a loss of income due to the COVID-19 restrictions. The store of interviewee Z was closed which made that she did not sell anything for a long time. Although the loss is somewhat covered by the government with financial support, it does not cover everything.

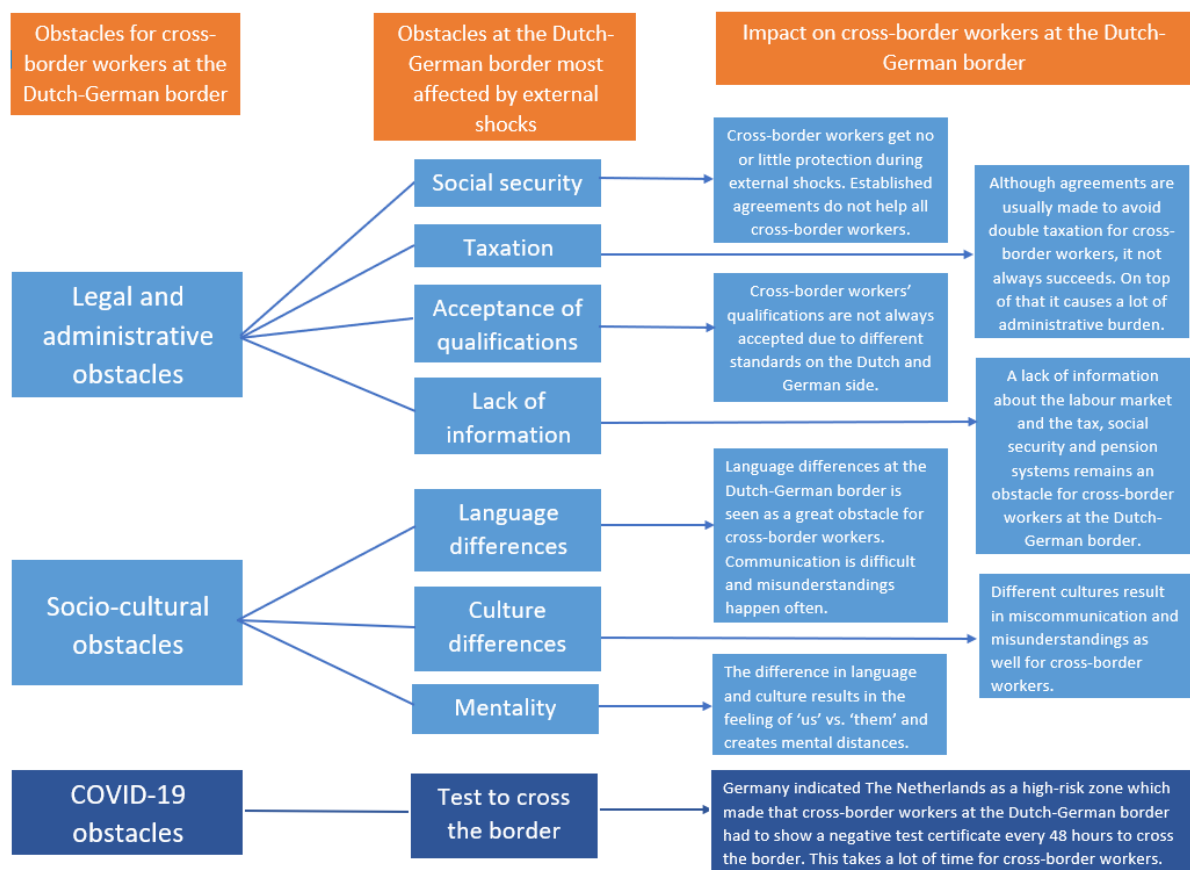


Figure 3: Obstacles for cross-border workers at the Dutch-German borders and their impact in times of COVID-19.

Figure 3 overlaps a considerable part with figure 2. In figure 3, the obstacles that the COVID-19 restrictions have caused are added. The main obstacle for cross-border workers has been to test and show a negative test certificate at the border to be allowed to cross the border. It took the cross-border workers a lot of time.

Coming from the previous discussion can be said that the perceived impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers at the Dutch-German border has not been that huge in the case of Euregio region during the period December 2020-May 2021. As mentioned by the interviewees, testing every 48 hours has been the biggest obstacle for the CB working. This is mainly so because it takes a lot of time to do these tests, and increases the feeling of redundancy when these negative test results are not always checked when crossing the border.

Another consequence of the COVID-19 restrictions has been that on the German side, the restrictions were announced most of the time quite late. This means that the interviewees had to adjust to the new restrictions or easements on a very last minute.

Lastly, it was mentioned that the impact of the COVID-19 restrictions has been that communication and contact with customers, colleagues and students changed, it became minimal or there was less to talk about since nothing else happened. Sure, almost everyone had this problem when dealing with the COVID-19 restriction, but so cross-border workers too.

5. Conclusion

This research has looked into the obstacles faced by cross-border workers and the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers in the Euregio region. A literature study has been made and three interviews have been conducted to answer the main research question, that reads: *‘What was the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers at the Dutch-German border based on the case of Euregio region in the period December 2020 till May 2021?’*

This chapter proceeds as follows: firstly, each of the sub-questions will be addressed leading, secondly, to addressing the main research question. In the end the limitations are elaborated on and some input thoughts for further research are offered.

5.1. Answer to subquestion 1

The first subquestion reads: *‘What obstacles do cross-border workers face?’*. These obstacles have been elaborated on and examples have been given in the theoretical framework. The obstacles cross border workers face is classified into four groups. The legal and administrative obstacles are: administrative procedures, lack of information, acceptance of qualifications, difference in tax, pension and social security systems, restrictions on labour market regulations, and a lack of public authorities’ and employers’ interest in cross-border workers. The socio-cultural obstacles are: language skills, different cultures, lack of trust, and mentality. Under the accessibility obstacles falls: rail and road connections and transport rules and regulations. Lastly, the obstacles within the economic group are: economic differences

5.2. Answer to subquestion 2

The second subquestion is as follows: *‘What cross-border related COVID-19 restrictions have been established during the period December 2020-May 2021 at the Dutch-German border?’*. The answer to this question is that the COVID-19 restriction that has been established made that cross-border workers had to test themselves and show negative test result at the border to be allowed to cross the border.

5.3. Answer to subquestion 3

The third subquestion that has been formulated to answer the main research question is: *‘To what extent have these COVID-19 restrictions impacted cross-border workers at the Dutch-German border in the period December 2020-May 2021?’*. After the literature study and conducting the interviews with cross-border workers from Euregio region, it can be stated that the impact of the COVID-19 restriction where cross-border workers had to test themselves every 48 hours to cross the border for work has impacted cross-border workers. It impacted them that it cost them time to test every 48 hours and to show the negative test certificate at the border. The testing every 48 hours was just quite burdensome for the cross-border workers. However, the testing was free which did save a lot of money for cross-border workers.

5.4. Answer to main research question

The main research question is:

‘What was the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers at the Dutch-German border based on the case of Euregio region in the period of December 2020-May 2021?’.

The third research question already explained the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers at the Dutch-German border. The impact on cross-border workers at the Dutch-German border is the same for cross-border workers in the Euregio region. The biggest obstacle that arose during the COVID-19 restrictions have been testing every 48 hours to show a negative test result at the border. People were only allowed to enter Germany when being able to show a negative test result. For cross-border workers, this took a lot of time and felt sometimes unnecessary when not being checked at the border crossings daily. Furthermore, cross-border workers, were non-cross-border workers struggled with it as well, missed the normal interaction with people. On top of that, the German authorities announced new restrictions quite late, which implied that the cross-border workers had to adapt to new restrictions very quickly.

5.5. Limitations

This research had several limitations. First of all, the interviewees were selected based on convenience sampling. This means that the interviewees have been selected on the basis of

what has been the easiest option for the researcher. The interviewees were already known or lived close to the researcher. The downside of this is that convenience sampling is vulnerable to selection bias and that the sample lacks generalizability.

Secondly, the answers of the interviewees showed that the interviewees hardly face the obstacles that are mentioned in the literature, i.e., they primarily face barriers with the different tax, pension and social security systems and a lack of information. Compared to the list of obstacles cross-border workers in Europe face, these two obstacles the interviewees face is therefore not that significant. To find out whether cross-border workers in the Euregio region do face more obstacles as the ones mentioned in the literature, and therefore more than the two obstacles the interviewees mentioned, a bigger sample is needed.

Thirdly, the data collection was not always that easy, especially on information about the Euregio region. There was not a lot of information published about the Euregio region and the cross-border workers in this region.

5.6. Further research

With this research, the first steps are made to bridge the gap in literature about the cross-border workers and their situation during the COVID pandemic. For further research, it could be examined what the impact is of COVID-19 restrictions on cross-border workers in different countries within the Schengen area. It could also be studied what the long-term impact is of COVID-19 and whether problems will arise for cross-border workers even after the pandemic is over, since the pandemic disrupted the usual way of life of cross-border workers.

5.7. Final words

With this research I have started an attempt to map the obstacles for cross-border workers and point out the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers in the Euregio region. Even though this is only a BA thesis, I have managed to fill up the gap in the existing literature about cross-border workers in the Euregio region. Nevertheless, I hope that the recommendations and suggestions for further research that resulted from the study might help to solve the obstacles for cross-border workers in the future. In addition, I hope this study helps cross-border workers and authorities to deal with the impact of the COVID-19 restrictions on cross-border workers.

6. References

Ademmer, Esther; Barsbai, Toman; Lücke, Matthias; Stöhr, Tobias (2015): 30 Years of Schengen: Internal blessing, external curse?, Kiel Policy Brief, No. 88, Kiel Institute for the World Economy (IfW), Kiel

Anke Strüver (2002) Significant insignificance – boundaries in a borderless European Union: Deconstructing the Dutch-German transnational labor market, *Journal of Borderlands Studies*, 17:1, 21-36, DOI: [10.1080/08865655.2002.9695580](https://doi.org/10.1080/08865655.2002.9695580)

Balogh, P. (2013): ‘Sleeping abroad but working at home: cross-border residential mobility between transnationalism and (re)bordering’, *Geographica Annaler: Series B, Human Geography* 95 (2): 189–204

Belastingdienst. (n.d.). U bent grensarbeider. Retrieved from <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/content/u-bent-grensarbeider>

Braid, R. (2005). Tax competition, tax exporting and higher-government choice of tax instruments for local governments. Department of Economics, Wayne State University. *Journal of Public Economics* 89. 1789–1821

CEPR Press. (2020). *Economics in the time of COVID-19*. Retrieved from <https://cepr.org/sites/default/files/news/COVID-19.pdf>

Christophe Sohn (2014) Modelling Cross-Border Integration: The Role of Borders as a Resource, *Geopolitics*, 19:3, 587-608, DOI: [10.1080/14650045.2014.913029](https://doi.org/10.1080/14650045.2014.913029)

Dahlberg, M., & Önder, A. S. (2014). Taxation of Cross-Border Labor Income and Tax Revenue Sharing in the Öresund Region. Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-231467>

Davis, D. and Gift, T. (2014), The Positive Effects of the Schengen Agreement on European Trade. *World Econ*, 37: 1541-1557. <https://doi.org/10.1111/twec.12158>

Decoville, A., & Durand, F. (2017). Challenges and Obstacles in the Production of Cross-Border Territorial Strategies: The Example of the Greater Region. *Transactions of the Association of European Schools of Planning*, 1, 65-78. <https://doi.org/10.24306/TrAESOP.2017.01.005>

Decoville, A., and Durand, F., and Sohn, C., and Walther, O. (December 6, 2010). Spatial Integration in European Cross-Border Metropolitan Regions: A Comparative Approach. CEPS/INSTEAD Working Paper No. 2010-40, Available at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1803992>

- De Gijssel, P., Janssen, M., 2000. Understanding the Dutch-German cross-border labour market: are highly educated workers unwilling to move? *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 91, 61–77.. doi:10.1111/1467-9663.00093
- Donthu, N., Gustafsson, A. (2020). Effects of COVID-19 on business and research. *Journal of Business Research* 117, 284–289.. doi:10.1016/j.jbusres.2020.06.008
- Dhungana, N. (2020). Human dignity and cross-border migrants in the era of the COVID-19 pandemic. *World Development* 136 (2020) 105174
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105174>
- Eeva-Kaisa Prokkola (2019) Border-regional resilience in EU internal and external border areas in Finland, *European Planning Studies*, 27:8, 1587-1606, DOI: [10.1080/09654313.2019.1595531](https://doi.org/10.1080/09654313.2019.1595531)
- Elżbieta Opilowska (2021) The Covid-19 crisis: the end of a borderless Europe? *European Societies*, 23:sup1, S589-S600, DOI: 10.1080/14616696.2020.1833065
- Euregio. (n.d.). Accessed on 17 March. Retrieved from <https://www.euregio.eu/>
- Euregio. (N.d.). *Regeling voor het Nederlands-Duitse openbare lichaam EUREGIO*. Retrieved from [file:///C:/Users/maart/Dropbox/My%20PC%20\(DESKTOP-TVVPINU\)/Downloads/EUREGIO-Eindversie-Satzung-Regeling_ab-2021.pdf](file:///C:/Users/maart/Dropbox/My%20PC%20(DESKTOP-TVVPINU)/Downloads/EUREGIO-Eindversie-Satzung-Regeling_ab-2021.pdf)
- European Commission. (2009). Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries. Retrieved from <http://borderpeople.info/site/wp-content/uploads/2014/10/eu-commission-cross-border-workers-in-europe-2009.pdf>
- European Commission (2015). Overcoming obstacles in border regions. Retrieved from https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/consultation/overcoming-obstacles-border-regions/results/report_reg-16-006_en.pdf
- European Commission. (2018). Transport taxes and charges in Europe: an overview study of economic internalisation measures applied in Europe. Retrieved from <https://ec.europa.eu/transport/sites/default/files/studies/transport-taxes-and-charges-in-europe-isbn-978-92-79-99561-3.pdf>
- European Commission (2020). The effects of COVID-19 induces border closures on cross-border regions: an empirical report covering the period March to June 2020. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/46250564-669a-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission. (n.d.). *Cross-border workers*. Retrieved from https://ec.europa.eu/taxation_customs/individuals/personal-taxation/crossborder-

workers_en#:~:text=Cross%2Dborder%20workers%20are%20persons,of%20residence%2C%20welfare%20entitlements

European Commission. (n.d.). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=en>

Eurostat. (n.d.). *Harmonised unemployment rates (%) – monthly data*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EI_LMHR_M__custom_89629/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=9fe2520f-0f4e-465f-b9fb-c7d5e41c81ce

Eurostat. (n.d.). *Job vacancies in number and %, quarterly data*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00172/default/table?lang=en>

EUR-Lex. (N.d.). Schengengebied en -samenwerking. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=LEGISSUM%3A133020>

Farsi, M. (2017). The impact of cultural differences on the performance of cross-border Mergers and Acquisitions. Retrieved from https://theses.uhn.nl/bitstream/handle/123456789/4441/Farsi%2C_Manali_1.pdf?sequence=1

Frank Schimmelfennig (2021) Rebordering Europe: external boundaries and integration in the European Union, *Journal of European Public Policy*, 28:3, 311-330, DOI: [10.1080/13501763.2021.1881589](https://doi.org/10.1080/13501763.2021.1881589)

Gennard, J. and Newsome, K. (2005), Barriers to cross-border trade union cooperation in Europe: the case of the graphical workers. *Industrial Relations Journal*, 36: 38-58. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2005.00344.x>

Georg Gottholmseder & Engelbert Theurl (2007) Determinants of cross-border commuting: Do cross-border commuters within the household matter? *Journal of Borderlands Studies*, 22:2, 97-112, DOI: [10.1080/08865655.2007.9695679](https://doi.org/10.1080/08865655.2007.9695679)

Gerber, P. (2012). Advancement in Conceptualizing Cross-Border Daily Mobility: the Benelux Context in the European Union. *European Journal of Transport and Infrastructure Research*, 12(3). <https://doi.org/10.18757/ejtir.2012.12.3.2980>

Grensinfopunt. (N.d.). *Belasting en premie*. Retrieved from <https://www.grensinfo.nl/gip/nl/nlwede/belasting/index.jsp?situatie=nlwede>

Grenzinfo.nl. (2020). Heel Nederland risicogebied. Retrieved from <https://grenzinfo.eu/nl/grootste-deel-nederland-risicogebied-zeeland-uitgezonderd/>

Hajro, A., 2015. Cultural influences and the mediating role of socio-cultural integration processes on the performance of cross-border mergers and acquisitions. *The International Journal of Human Resource Management* 26, 192–215.. doi:10.1080/09585192.2014.922354

Holzmann, Robert; Koettl, Johannes. 2011. Portability of Pension, Health, and Other Social Benefits: Facts, Concepts, Issues. SP Discussion Paper; No. 1110. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27338> License: CC BY 3.0 IGO

INTERREG Deutschland-Nederland. (n.d.). Accessed on 23 March.
<https://www.deutschland-nederland.eu/nl/>

Immigration and Naturalisation Service. (n.d.). Working in the Netherlands as a cross-border worker. Retrieved from https://ind.nl/en/work/working_in_the_Netherlands/Pages/Cross-border-worker.aspx

Iva Pires & Flávio Nunes (2018) Labour mobility in the Euroregion Galicia–Norte de Portugal: constraints faced by cross-border commuters, *European Planning Studies*, 26:2, 376-395, DOI: [10.1080/09654313.2017.1404968](https://doi.org/10.1080/09654313.2017.1404968)

Janssen, M. 1999. Obstacles and Willingness for Cross-Border Mobility: The Dutch-German Border Region. In *Understanding European Cross-Border Labour Markets, Issues in Economic Cross-Border Relations*, eds. P. de Gijsel, M. Janssen, H.J. Wenzel, and M. Woltering, 143-164. Marburg: Metropolis.

Joan Anderson & Egbert Wever (2003) Borders, border regions and economic integration: One world, ready or not, *Journal of Borderlands Studies*, 18:1, 27-38, DOI: [10.1080/08865655.2003.9695599](https://doi.org/10.1080/08865655.2003.9695599)

Knotter, A., 2014. Perspectives on Cross-Border Labor in Europe: “(Un)familiarity” or “Push-and-Pull”? *Journal of Borderlands Studies* 29, 319–326.. doi:10.1080/08865655.2014.938972

Lee, K., Worsnop, C.Z., Grépin, K.A., Kamradt-Scott, A., 2020. Global coordination on cross-border travel and trade measures crucial to COVID-19 response. *The Lancet* 395, 1593–1595.. doi:10.1016/s0140-6736(20)31032-1

Lutjens, E. (1993). Cross-Border Membership of Occupational Pension Schemes for Migrant Workers. Retrieved from <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.kluwer/ectaxrev0002&div=27&id=&page=>

Martin Klatt & Hayo Herrmann (2011) Half Empty or Half Full? Over 30 Years of Regional Cross-Border Cooperation Within the EU: Experiences at the Dutch–German and Danish–

Medeiros, E. (2018). Should EU cross-border cooperation programmes focus mainly on reducing border obstacles? *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 64(3). Retrieved from <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/16932/1/517-4903-3-PB.pdf>

Medeiros, E., Guillermo Ramírez, M., Ocskay, G., Peyrony, J., 2021. Covidfencing effects on cross-border deterritorialism: the case of Europe. *European Planning Studies* 29, 962–982.. doi:10.1080/09654313.2020.1818185

Niebuhr, Annekatrin; Stiller, Silvia (2004): Integration and Labour Markets in European Border Regions, HWWA Discussion Paper, No. 284, Hamburg Institute of International Economics (HWWA), Hamburg

Peyrony, J., Rubio, J. & Viaggi, R. (2020). The effects of COVID-19 induced border closures on cross-border regions: an empirical report covering the period March to June 2020. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/46250564-669a-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-en>

Salzbrenner, S. (n.d.). *Breaking Mental Barriers*. Player Development Project. Consulted on 20 June 2021, of <https://playerdevelopmentproject.com/breaking-mental-barriers/>

Tanja Buch, Torben Dall Schmidt & Annekatrin Niebuhr (2009) Cross-border commuting in the Danish-German border region - integration, institutions and cross-border interaction, *Journal of Borderlands Studies*, 24:2, 38-54, DOI: 10.1080/08865655.2009.9695726

Tilburg University (2021). *Ongoing research on the impact of the corona crisis*. Retrieved from <https://www.tilburguniversity.edu/research/topics/new-common/ongoing-research>

Rijksoverheid (2020). De gevolgen van de eerste coronagolf op de grensregio NRW-NL en op de grensoverschrijdende samenwerking. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/12/14/de-gevolgen-van-de-eerste-coronagolf-op-de-grensregio-nrw-nl>

Rijksoverheid (2021). Beantwoording Kamervragen over de Duitse testplicht bij grenswerkers. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/04/30/beantwoording-kamervragen-over-de-duitse-testplicht-bij-grenswerkers>

Schmidt, T.D. Cross-border regional enlargement in Øresund. *GeoJournal* 64, 249–258 (2005). <https://doi.org/10.1007/s10708-006-6874-5>

Svensson, S., Balogh, P., 2018. Limits to Integration: Persisting Border Obstacles in the EU, in: Green Building Transitions. Green Building Transitions, pp. 115–134.. doi:10.1007/978-3-319-74887-0_7

Trippl, M. (2010), Developing cross-border regional innovation systems: key factors and challenges. Tijdschrift voor economische en sociale geografie, 101: 150-160. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9663.2009.00522.x>

Van den Brink, R. (2020). Gevolgen voor grensverkeer Duitsland nu Nederland ‘corona-risicogebied’ is. Retrieved from <https://nos.nl/artikel/2329482-gevolgen-voor-grensverkeer-duitsland-nu-nederland-corona-risicogebied-is>

7. Appendices

7.1. Appendix A

Interview cross-border workers

Aim

To understand the extent of which the COVID-19 restrictions had an impact on cross-border workers in the Euregio region.

Target group

The interviewees should have the following characteristics:

- They either live on the Dutch side of the Euregio region and work on the German side of the Euregio region, or live on the German side of the Euregio region and work on the Dutch side of the Euregio region.
- They are working on the other side of the border for at least one year or have quit their job for at the latest one year
- Should have at least 3 years of working experience (should be a cross-border worker before the pandemic)
- Are able to speak Dutch or English.

Questions

1. What kind of obstacles, like different taxation, pension and social security systems have you noticed in in your everyday work?
2. In what extent have you noticed other obstacles, like a lack of information, lack of trust or maybe with acceptance of your qualifications?
3. How do these administrative differences affect your everyday performance?
4. To what extent have you noticed a lack of public authorities' interest in helping cross-border workers?
5. What kind of socio-economic difficulties have you faced regarding the different language and the different culture of the company?
6. What kind of mental barriers for yourself have you noticed for working across the border?
7. What kind of accessibility obstacles do you face or have faced when going to work?
8. What kind of economic differences have you noticed between the two countries, such as wages and unemployment? If so, has this been an obstacle for you to work across the border?

COVID-19

9. What aforementioned obstacles became an even bigger obstacle due to the COVID-19 restrictions?
10. What new obstacles have emerged due to COVID-19 restrictions?
11. To what extent has COVID-19 changed your way of working and/or will it change your work in the future?
12. Has the pandemic ever made you thought to change your work and no longer be a cross-border worker?

13. How is your employer treating the employees during the pandemic? Was more expected of you, such as working harder or maybe ignoring certain complaints to continue work?
14. What is to you the biggest impact of COVID-19 on your work?

7.2. Appendix B

Interview questions Euregio

Aim

To understand the extent of which the COVID-19 restrictions had an impact on cross-border workers in the Euregio region.

Interview questions

1. What kind of obstacles cross-border workers in the Euregio region face in general?
2. What has changed during the COVID times: are these obstacles gotten bigger?
3. What has been the biggest impact of the COVID restrictions on cross-border workers in the Euregio?
4. Have new obstacles emerged during the COVID time?
5. How COVID has changed the CB working?
6. Have there been any differences between cross-border workers from Germany and cross-border workers from The Netherlands since the two countries have had different COVID-19 measures?
7. What makes Euregio different from the other border regions in times of COVID-19?
8. What are other remarkable changes for cross-border workers that occurred due to COVID-19?

7.3. Appendix C

Transcript Interviewee X

M: Met wat voor obstakels hebben grensarbeiders in de Euregio regio in het algemeen te maken?

X: In zijn algemeenheid?

M: Ja, voor corona dus

X: ja als je dus voor corona ziet, is het met name het verschil in regelgeving en de sociale zekerheid en de belastingen. Dat zijn gewoon twee heel verschillende systemen. Als je over de grens gaat werken en daar mee te maken krijgt, dan heeft dat natuurlijk ook direct invloed op het netto-inkomen dat je hebt en de wet en regelgeving. En het is ook zo dat als je eenmaal grensganger bent of je bent dat geweest, dan ben je dat je leven lang. Daar bedoel ik mee dat als je twee/drie jaar, je woont in Nederland, en je hebt twee/drie jaar in Duitsland gewerkt, en je gaat daarna weer in Nederland werken, maar als je met pensioen gaat moet je wel weer in Duitsland voor die twee/drie jaar dat pensioen aanvragen. En je blijft dus altijd contact houden met Duitse instanties wat dat betreft. Met name het verschil in regelgeving, wetgeving, dat is iets waar heel veel grensgangers tegenaan lopen.

M: Zijn deze obstakels, die u net heeft genoemd, nog veranderd of groter geworden tijdens corona?

X: Nee. Het is wel zo dat je verschil moet maken tussen sociale zekerheid en belastingen. Want als je een loon ontvangt heb je natuurlijk met beide van doen. Je krijgt een loon en in Nederland wordt er loonheffing ingehouden en je hebt, je betaalt je ziektekosten... en je betaalt je zorgverzekeraar en dat was het eigenlijk. Nou in Duitsland betaal je ook die premies en belastingen, maar dat is anders geregeld. Maar nu is in verband met corona is het zo geregeld dat wat betreft de sociale zekerheid dat er net wordt gedaan alsof corona er niet zou zijn. Dus werk je nu thuis omdat je normaal gesproken op kantoor zou zitten in Duitsland maar dat kan niet, in verband met corona en dus moet je thuis werken, dan wordt er nu voor de sociale zekerheid net gedaan alsof je in Duitsland zou werken. Dus dat betekent dat je in Duitsland sociaal verzekerd blijft. Je houdt je ziektekostenverzekering in Duitsland en als je kinderen hebt is het natuurlijk heel voordelig om Duits kindergeld te hebben, dat is veel meer dan in Nederland. En voor de belastingwetgeving, dat is anders geregeld. Nederland en Duitsland hebben een apart belastingverdrag. En daarin staat dat het inkomen wordt belasting in het land waar je werkt. Werk je in je home office in Nederland dan zou dat betekenen dat je dus eigenlijk nu belasting in Nederland zou moeten betalen, maar dat is natuurlijk heel raar als je gedeeltelijk in Duitsland hebt gewerkt. Wat ze daar hebben afgesproken is eigenlijk een beetje dezelfde regel, er wordt net gedaan alsof je het werk in Duitsland hebt uitgevoerd, maar als dat in je voordeel is, mag je het ook belasten in je woonland. Dat mag je kiezen. Dan heb je uiteraard wel een verklaring nodig van je werkgever en die moeten aangeven hoeveel dagen je thuis hebt gewerkt of hoeveel dagen je op kantoor bent geweest in Duitsland. Nou ja, dat is Meestal nihil, dus dan kan het financieel voordeliger zijn om het inkomen wel in Nederland te belasten en niet in Duitsland. Dus het betekent wel dat je in Nederland geld moet terugvragen en in het andere land moet betalen, dus er komt een hoop heisa bij, maar het kan zo een paar duizend euro schelen.

M: Ah oké. U zegt dat die obstakels die u eerder genoemd heeft niet echt groter zijn geworden, zijn...

X: Nee, daar hebben ze echt oplossingen voor gevonden.

M: Zijn er nog andere grote gevolgen geweest van corona voor grensarbeiders in Euregio?

X: Nee, eigenlijk niet. Behalve dan dat de obstakels die ik heb opgegooid in verband met nu bijvoorbeeld die testplicht in Duitsland, ja dat is natuurlijk een verschrikkelijke ellende.

M: Ja, 3 keer testen in de week...

X: Ja dat heb ik nou ook. Ik ben gisteren illegaal op kantoor geweest en ik weet niet, ben je wel eens bij ons op kantoor geweest?

M: Ja, ik heb daar wel 2/3 jaar geleden een rondleiding gehad, dus ik weet het een beetje vaag.

X: Nou, we hebben twee gebouwen, we hebben er eentje aan de Nederlandse kant in Glanerbrug en dan 200-meter verder aan de linkerkant, of het is geloof ik 80-meter officieel. Maar ik ben daar dus illegaal geweest omdat ik even post op wilde halen, ik was er al een maand niet geweest. Nou, ik dacht een keertje post ophalen. Maar ik had me officieel moeten laten testen.

M: Och dat meen je niet, voor 80 meter? Zo ben je wel druk bezig elke keer.

X: Ja en als je dan naar je werk moet in Duitsland en er is nu weer een nieuwe regeling aangenomen sinds afgelopen week en dat houdt in dat je nu 3 testen per week moet doen als je elke dag in Duitsland moet werken.

M: Oei dat is echt flink

X: Dat is heel veel. En gelukkig hadden ze het geregeld dat het bij de werkgever kon, maar sinds deze week moet het dan in Nederland gebeuren. Het grote voordeel ervan is dat je wel een gratis test krijgt. Als je normaal gesproken naar Duitsland zou willen, stel je wilt daar boodschappen doen of je wilt familie bezoeken, dan heb je een commerciële test nodig, maar je kunt dan als je in Duitsland werkt of je bent een mantelzorger in Duitsland of je moet daar naartoe in verband met een medische behandeling, we hadden bijvoorbeeld heel veel vragen van de ... kliniek in Ahaus, en die mensen kunnen allemaal die gratis testen in Nederland krijgen.

M: oh dat is wel heel fijn. Dat is wel goed geregeld

X: ja en er zijn nu iets van 60 plekken waar je terecht kunt.

M: goed. Hoe heeft corona eigenlijk de werkwijze van grenswerkers veranderd? Of is dat er niet?

X: Dan moet je jezelf even informeren. Je hebt dus aan de ene kant als overheid de plicht om de informatie beschikbaar te stellen en aan de andere kant heb jij als werknemer en als inwoner van dat land de plicht om Te nemen. Dat is een hele simpele regelgeving die altijd

telt en dat betekent ook dat als jij in Duitsland werkt dat jij je moet laten informeren door diegene die het weet. In principe is dat de werkgever. De meeste werkgevers kennen de regels ook heel goed, die gaan bij hun belangenvertegenwoordigers langs en omdat het een beetje aan de grens zit zoals bij ons, dan spelen aan de Duitse kant de 'wits...ungen'... een hele belangrijke rol. Daar zitten bijvoorbeeld de economische zaken van de Kreise of van de steden. En die geven heel veel goede informatie.

M: Ik geloof zelf voornamelijk dat de grootste verandering is dat grenswerkers nu vaker thuis moeten werken en misschien wanneer het hun bevalt of hun werknemers dat ze in de toekomst ook iets vaker thuis zullen gaan werken. Maar dat is denk ik het meest drastische.

X: Maar dan krijgen we dus een probleem. Dan heb je dus te maken dat het niet meer een uitzondering op basis van corona. Maar het is wel weer de normale regels. Dan moet je gaan beoordelen hoe zit het dan met de verzekeringsplicht? Waar moet je belasting gaan betalen? Als je nu vijf dagen in de week in Duitsland werkt, en je werkt nu vijf dagen thuis en in de toekomst wil je drie dagen op kantoor werken in Duitsland en twee dagen thuis, als voorbeeld, dan ben je in Nederland sociaal verzekerd, dat betekent dat de Duitse werkgever de premies voor de sociale verzekering aan de belastingdienst in Nederland moet gaan afdragen en belasting dan wordt gesplitst. Dat betekent dan bij drie dagen in Duitsland, twee dagen in Nederland, dat dan over 60% van de salarissen in Duitsland moet worden afgedragen en dat is voor de werkgever makkelijk. Maar dan moet er ook weer 40% over het salaris in Nederland worden belast. En dan heb je bijna een accountant nodig om het uit te rekenen.

M: Ja, dat wordt wel heel ingewikkeld inderdaad.

X: Nou ik heb gelukkig een werkgever die dat wél doet, want ik ben zo iemand. Ja dat komt ook omdat ik heel veel in Nederland onderweg ben en ik woon ook in Nederland. Dus dat betekent dat ik onder de Nederlandse sociale zekerheid val en dat mijn salaris wordt gesplitst belast. Dus ik betaal in Nederland belasting en in Duitsland belasting. Maar als je dat dan allemaal in moet regelen als werkgever dan word je daar niet vrolijk van. Soms zal er dan een werknemer er voordeel mee hebben, ook niet altijd, maar soms heeft een werknemer voordeel en soms nadeel. De enige die echt altijd een nadeel heeft is de werkgever. Omdat hij heel veel extra werk moet doen.

M: Ja precies, het is echt administratief zeg maar.

X: Ja en de meerkosten die om de hoek komen kijken. Een Nederlandse werkgever weet niet anders, tenminste een kleine werkgever, dat hij een ziektegeldverzekering moet afsluiten, en omdat hij twee jaar loondoorbetalingverplichting heeft. Een Duitse werkgever heeft dat niet, die heeft maar 6 weken loondoorbetalingsverplichting. Maar als die werknemer opeens in Nederland sociaal verzekerd wordt, heeft ook die werkgever twee jaar loondoorbetalingsverplichting.

M: Een hele puzzel dus!

X: Ja, ja, dat is echt lastig.

M: Ja dat kan ik me voorstellen.

X: Dus ik voorzie dat we heel veel werk gaan krijgen.

M: Zijn er nog verder nog verschillen tussen grensarbeiders uit Duitsland die in Nederland werken en andersom, dus grensarbeiders die uit Nederland komen en in Duitsland werken, opgetreden omdat het twee verschillende landen zijn met verschillende coronamaatregelen?

X: De corona, even denken. In verband met de keuze voor de belastingen, je hebt dus een soort keuzerecht of je home office, je wonen wilt belasten of niet. Veel Nederlanders kiezen daar wel voor, meeste Duitsers niet. Heel simpelweg omdat de Nederlandse belastingen heel laag liggen. En dat is ook de reden dat voor 80%/90% van de werknemers het Nederlandse salaris gunstiger is dan een Duits salaris. De belangrijkste reden is dat veel meer Duitsers in Nederland werken dan Nederlanders in Duitsland. Dat zijn er bijna vier keer zo veel. Maar in verband met corona is het voor iemand die in Duitsland woont, makkelijker om in Nederland te werken dan omgekeerd. En dat heeft weer met die testplicht te maken.

M: Dat is dus eigenlijk het grootste verschil?

X: Dat is het belangrijkste, ja.

M: Waarin verschilt Euregio van de andere grensregio's in tijden van corona?

X: niet.

M: Helemaal niet?

X: Er wordt heel intensief samengewerkt. Er is ook een Task Force tussen Nedersaksen en Nordrhein-Westfalen, België en Nederland. Daar zitten ook alle Euregio's in. Van Noord tot zuid zitten alle directeurs van de Euregio's daarin. En de Grensinfopunt, waar ik in werk, zijn er ook in vertegenwoordigd.

M: Wat ik namelijk vond op internet en alles wat ik las en alle literatuur die ik had gevonden had ik gelezen dat de hele Nederlandse-Duitse grens al die tijd is opengebleven, maar mijn scriptiebegeleider zei laatst toevallig dat ergens in het zuiden bij Maastricht, bijvoorbeeld, dat daar een grensregio toch een tijdje dicht is geweest of minder grensovergangen open had, wat bijvoorbeeld in Euregio totaal niet het geval was.

X: Nee, dat is niet gebeurd. Echt niet. Die grenzen zijn altijd open gebleven, maar wat is open?... Van beide kanten waar alle politici aan Nederlandse en Duitse kant hebben we het gewoon samen opgetrokken. Je kon het bijvoorbeeld ook zien in Enschede, he Onno van Veldhuizen, die samen met de burgemeester van Gronau optrekt met ruimte toe te korten om te zeggen 'we willen niet dat mensen de grens overgaan om boodschappen te doen, doe dat niet, blijft thuis'. Dat was het belangrijkste. Maar aan de andere kant wil je niet dat de economie in elkaar klapt en moet je die gelegenheid geven dat het door kan gaan, en dat is ook gedaan. Dat is ook gebeurd. En dat is ook overgenomen in de regelgeving in Berlijn en in Den Haag, dat ze bijvoorbeeld voor grensgangers en mantelzorgers en dergelijke nu allemaal uitzonderingen hebben gemaakt dat die makkelijker de grens over kunnen.

M: Ja, precies. Zij hebben geen quarantaineplicht, bijvoorbeeld, heb ik gelezen.

X: Klopt ja, geen quarantaineplicht, je hoeft je niet aan te melden, maar je moet nu wel die negatieve test hebben. Dat is dan weer het nadeel.

M: Ja, ach, beter dan vijf dagen thuiszitten lijkt me.

X: Ja, en dat was zelfs in Duitsland tien dagen, en gold ook niet dat met een negatieve test je eerder uit quarantaine kon. Dat is pas sinds deze week.

M: Oh serieus! Dat is wel pittig. Goed, ben ik eigenlijk alweer bij mijn laatste vraag. Zijn er eigenlijk, denk het eigenlijk niet nu ik u een tijdje aan de lijn heb, maar wat zijn nog andere opmerkelijke veranderingen voor grensarbeiders die zich als gevolg van de coronamaatregelen hebben voorgedaan?

X: Ik denk niet dat het echt specifiek is voor de mensen die in het andere land werken. Ik denk eigenlijk dat het een beetje hetzelfde is wat werknemers binnen Duitsland en werknemers binnen Nederland meemaken. Het belangrijkste is denk ik het gevoel dat je heel gemakkelijk thuis werk kunt doen

M: Ja, klopt. Op zich, tegenwoordig met alle technologieën valt dat ook nog wel mee denk ik.

X: Ja, ik denk dat dat een van de belangrijkste is. En vooral werkgevers dat die ervan overtuigd zijn. En dan haal ik even mijn eigen directeur tevoorschijn, want thuiswerken was 'not done', dat was 'nergens voor nodig' 'je kunt toch gewoon aan het bureau werken' en die is nu om. Dat is de controledrift, je moet altijd controle houden en daar is hij nu toch wel van overtuigd dat dat anders, als hij er niet direct bij is, dat het toch wel goed loopt.

.....

X: Dat is in Duitsland in zijn algemeenheid dat corona een voordeel is geweest dat het de technologieën enorm een boost heeft gegeven. Dat het veel makkelijker is om thuis te werken, dat er veel meer middelen ter beschikking zijn gekomen. Onze directeur had twee jaar geleden niet kunnen bedenken dat wij als werknemers allemaal een laptop en telefoon zouden krijgen van hun.

7.4. Appendix D

Transcript interviewee Y

M: Welke administratieve moeilijkheden, zoals belasting, pension en socialezekerheidsstelsels heeft u in uw dagelijkse leven en met uw dagelijkse werk opgemerkt? Voor COVID-19, dus problemen met belasting, of moeilijkheden.

Y: Eigenlijk heel weinig hoor. In de belasting, omdat je nu in Duitsland woont val ik nu ook onder de Duitse belastingwet. Dat is op zich wel een voordeel. Dan moet je dus aangifte doen in Duitsland. En ik heb met de Nederlandse belastingdienst eigenlijk niks mee te maken. En in Duitsland werkt dat allemaal veel kleinschaliger en de man die mijn belasting behandelt die werkt gewoon bij de gemeente in X. Dus als ik vragen heb kan ik daar gewoon heen. Het is natuurlijk wel een beetje lastig omdat het helemaal nieuw voor mij is, die Duitse moet je ook online invullen, dus ik heb nu wel een belastingadviseur en die doet nu dus mijn aangifte en dat kost je dan wel weer €X.

M: Maar bijvoorbeeld met social zekerheid?

Y: Dat gaat eigenlijk allemaal via het Nederlandse system. Ik zie eigenlijk alleen maar voordelen ook. Net als gezondheidszorg, want in Duitsland krijg je natuurlijk alles vergoed, ook voor je kinderen en nauwelijks eigen bijdrage. Terwijl je premie betaalt in Nederland. Je betaalt net zoals Nederlanders €X aan de X, iedere maand, wat voor Duitse begrippen heel laag is want in Duitsland is dat inkomensafhankelijk, premie voor je gezondheidszorg.

M: Ah kijk, ik hoorde ook inderdaad dat bijvoorbeeld de kinderbijslag in Duitsland veel meer is.

Y: Ja, dat wordt ook aangevuld nog. We krijgen in principe van Nederland gewoon kinderbijslag en dat is in Nederland iets van €X, ik heb X kinderen, dus dat is €X per kwartaal, maar in Duitsland is dat bedrag ongeveer per maand. Dus ik krijg elke maand van de Duitsers nog eens €X erbij. Ook per kwartaal nog eens €X.

M: Dus eigenlijk ervaart u niet echt moeilijkheden in het regelen van belastingen?

Y: Nee, wat ik al zei, heel voor voordelen, ook met de kinderopvang. Nu niet meer, want de kinderen zitten al op de middelbare school. Die zijn inmiddels X, X en X jaar. Maar kinderopvang was in Duitsland veel beter geregeld en in Duitsland hoeft je maar voor één kind te betalen, je oudste kind. En dan is het laatste jaar van de kindergarten is ook nog eens gratis. Dus ik had X kinderen op een gegeven moment in de opvang en voor 45 uur per week en ik moest betalen €200 per maand.

M: Oh dat is echt helemaal niks, dan snap ik het wel haha.

Y: Vergeleken met Nederland ben je wel meer dan €2000 kwijt. Wat je natuurlijk deels met toeslagen terug kan krijgen.

M: Ja precies, maar €200 klinkt flink goedkoop. Nou na literatuuronderzoek heb ik meerdere obstakels gevonden en aan de basis daarvan heb ik deze vragen bedacht en ik heb dus als volgende vraag: in welke mate heeft u andere administratieve of wettelijke obstakels

opgemerkt zoals gebrek aan informatie, zoals hoe je in het andere land aan de slag moet of gebrek aan vertrouwen misschien en bijvoorbeeld de acceptatie van kwalificaties, bijvoorbeeld diploma's.

Y: Ik werk natuurlijk over de grens maar dan vanuit Duitsland naar Nederland. Ik zou in Duitsland bijvoorbeeld niet eerstegraads mogen werken. Dan moet ik weer aanvullende competenties aantonen.

M: Maar ook natuurlijk omdat u van oorsprong Nederlands bent.

Y: Ik kan in Duitsland ook wel gaan werken als leraar, maar dan mag ik niet zoals hier tot en met de eerstegraads geven, terwijl ik daar wel diploma's voor heb maar die worden in Duitsland in dat opzicht niet volledig erkend.

M: Ja precies, maar ook omdat u uit Nederland komt heeft u denk ik ook niet echt gebrek aan informatie gehad, hoe het bijvoorbeeld er bij een andere werkgever aan toe gaat.

Y: Nee. Waar je wel eens op vastloopt zijn online dingen. Omdat je dat in Nederlandse systemen dingen in moet vullen. En dan vragen ze je naar een postcode en dan moet i keen 5-cijferige postcode invoeren en dat wil dan niet. En dan moet het weer schriftelijk omdat je in het buitenland woont maar niet werkt. Maar dat zijn details.

M: Nou u zegt eigenlijk dat het niet zo veel is, maar hebben die administratieve verschillen uw dagelijkse prestaties op werk beïnvloedt?

Y: Nee.

M: Merkte u eigenlijk ook weinig belangstelling van de overheid of grensoverschrijdende instanties wat betreft hulp aan grensarbeiders? Bijvoorbeeld wat ik net zei, gebrek aan informatie of misschien wantrouwen bij de werkgever?

Y: Nee, eigenlijk niet. Maar mijn situatie is natuurlijk ook vrij eenduidig want ik heb maar één werkgever en dat is dan ook nog de overheid, want ik werk natuurlijk als ambtenaar hier en ambtenaren zijn in Duitsland ook nog wat heiliger dan in Nederland, dus er is gewoon veel vertrouwen en ik ben natuurlijk ook voor het leven benoemd dus er is ook niet een ontslagdreiging. Wat je wel merkt is, en dat vind ik wel dat is de afgelopen 10 jaar verslechterd, dat 10 jaar geleden was het 'Europa is een' en 'je kan gerust in een ander land gaan wonen' en ik kon ook gewoon mijn hypotheek nog krijgen bij de Rabobank en ben de laatste van Nederland zo'n beetje. Toen nog niet, maar later heb ik er een hypotheek bijgenomen voor zonnepanelen op het dak aan te schaffen. En dat kon eigenlijk al niet meer in Nederland, nu kun je dus geen hypotheek meer krijgen voor een huis in Duitsland. Rabobank had altijd buitenlandshypotheken, maar die zijn eruit. En zo zijn er wel meer dingen, zoals die belasting. Dat je nu opeens onder het belastingrecht van Duitsland valt. Ik ben nu in Duitsland belastingplichtig terwijl ik natuurlijk al mijn belasting in Nederland betaal. En wat onroerend goed belasting en wat winstbelasting van die zonnepanelen. Het is soms wel lastig, met verschillende instanties.

M: Dus het wordt allemaal wel minder, zoals u zegt, de samenwerking.

Y: Ja dingen worden wel lastiger. Voorheen was het ook met buitenlands gekwalificeerd belastingplichtig en dat is ook veranderd, dat ben ik niet meer.

M: Allemaal minder dus. Deze vraag is, bij u in het bijzonder, een beetje overbodig, want u heeft geen taal- en cultuurverschillen, denk ik?

Y: Nee, op werk niet nee.

M: U bedoelt wel gewoon thuis?

Y: Nou er zijn wel gewoon cultuurverschillen tussen Nederlandse en Duitse samenlevingen maar op werk heb ik daar geen last van, want ik werk alleen maar hier. Maar als ik in Duitsland leraar zou zijn dan zou ik daar wel tegenaan lopen hoor, een hele andere cultuur.

M: Ja, precies, volgens mij zijn ze wel wat strikter in Duitsland. Heeft u belemmeringen gehad, of obstakels, wat betreft de toegankelijkheid naar werk? Dat je bijvoorbeeld wanneer je de grens over moet en moeilijk de grens over kunt, slechte wegen.

Y: Nee, de hele coronatijd ook eigenlijk niet. De grens is voortdurend gewoon opengebleven. Ook heel weinig gemerkt van controles. Ben nog niet één keer gecontroleerd na 5 maanden. Maar ik heb natuurlijk ook een Duits nummerbord en waarschijnlijk zit ik in een systeem, dat ze weten dat je pendelaar bent. En dan kun je wel elke dag aan gaan houden.

M: maar dus ook niet iets kleins als slechte wegen of dat je heel erg moet omrijden.

Y: Nee, ik ga altijd over de autobaan, de A1. En dat is natuurlijk een belangrijke slagader voor al die trucks ook en als er dan een ongeluk is gaan ze daar waarschijnlijk ook zo snel mogelijk de weg weer vrijmaken. Maar ik denk dat ik twee keer per jaar in de file sta.

M: Oh dat is niks. Merkt u ook wel eens verschillen op tussen Duitsland en Nederland wat betreft de economie? En dan doel eigenlijk op lonen en werkloosheid. Dus bijvoorbeeld aan de kant van Duitsland waar u woont dat daar de lonen lager liggen of de werkloosheid hoger en of dat voor u misschien ooit een ding is geweest om over de grens te gaan werken?

Y: Nee, dat heeft eigenlijk niet te maken met werkgelegenheid. Ik ben natuurlijk leraar, die banen zijn er genoeg, ook in Duitsland. Daar is ook een enorm lerarentekort. Dus in dat opzicht, mocht ik hier niet meer kunnen, kan ik ook in Duitsland wel weer werken, neem ik aan. Alleen in Duitsland is het probleem dat bijna alle docenten geven twee vakken. En ik kan wel Nederlands geven in Duitsland, daar zou ik dan enigszins in gekwalificeerd zijn, maar met een uur Nederland kom je er natuurlijk niet, dan moet je op vier verschillende scholen gaan werken om weer aan een volledige baan te komen.

M: Zijn er eigenlijk nog van de dingen waar we het net over hebben gehad, zoals belasting of de toegankelijkheid naar werk, zijn die eigenlijk nog erger geworden door corona?

Y: Nee, in dat opzicht is er eigenlijk niet zo veel veranderd. Ik moet natuurlijk wel elke keer testen, elke 72 uur. Ben zondag nog geweest, en dan zijn die testen in Duitsland ook heel toegankelijk en gratis. Dan kan ik een afspraak maken, dat is vlakbij mijn huis en dan een café hebben ze zo'n testcentrum en ook zonder afspraak kun je door de straat met de auto en dan rijd je naar huis en dan sturen ze je een sms of je het hebt, dus dan hoeft je ook niet te wachten.

M: Dus het valt relatief nog mee?

Y: Het valt op zich wel mee, ja. Wat natuurlijk wel lastig is dat in de Kreise waarin ik woon, werken ze met het aantal besmetting per 100.000 per week. Die incidentsgetal, waar ze in Nederland niet zo veel mee doen. Maar was altijd dus vrij laag, onder de 100 bijna de hele tijd. Terwijl je wist dat het hier in Twente was het 400 ofzo. Dus het is wel een beetje gek dat je daar weggrijdt en hier hadden we nog bijna volle klassen dat je dan door de school loopt en alle mensen lopen ook zonder mondkapje nog. En dat je daarna weer teruggaat naar Duitsland dat je denkt 'dat was vast niet de bedoeling'. Maar als grenswerker mocht je. Maar ik denk dat als ik zou zeggen wat ik doe dat ze zouden zeggen 'dit was de laatste keer'. Blijf maar mooi in X, je komt de grens niet meer over. Ja, er zaten een paar keer wel wat verschillen tussen Nederland en Duitsland.

M: Het is inderdaad wanneer ze erachter zouden komen hoe groot de verschillen waren dat je denkt van de grenzen gaan alsnog een keer dicht.

Y: Ja daar was ik wel een beetje bang voor hoor. Dat ze dat op een gegeven moment zouden zeggen. Maar deze grens kan bijna niet dicht. Al dat vrachtverkeer.

M: Heeft u eigenlijk nog nieuwe belemmeringen meegemaakt door de coronamaatregelen? Ik hoor zelf veel dat veel testen het meest vervelend is.

Y: En natuurlijk zijn in Duitsland de winkels dicht. Ook daar zijn wat verschillen geweest. Maar eigenlijk zijn ze steeds veel strenger geweest in Duitsland. Nu wordt het wel weer wat versoepeld, maar ook dat is nog steeds wel op basis van die aantal besmettingen. En in Nederland is het meer van 'oh er is weer meer plek in het ziekenhuis', want dat is in Nederland eigenlijk de grootste graadmeter, want meer plek in het ziekenhuis, dan kunnen we ook wel weer wat meer besmettingen hebben. In Duitsland is het als je zoveel dagen onder een getal zit dan per 100.000 per week, dan kan dat weer. Het is puur gebaseerd op cijfers van besmettingen.

M: maar werk gerelateerd is het eigenlijk testen? En verder niks?

Y: Nee verder niks. Ik heb zo'n verklaring dat ik grenswerker ben, die ligt in mijn auto voor als ik aangehouden word. Maar zoals ik al zei is dat nog nooit gebeurd. Ik moet natuurlijk mijn paspoort meenemen. Het testbewijs moet ik meenemen om te laten zien. Dat was het wel ongeveer.

M: Heeft corona en de bijkomende Maatregelen ook uw manier van werken veranderd? Of zal het in de toekomst misschien veranderen?

Y: Vorig schooljaar was het natuurlijk een wat langere lockdown en dat kwam vrij onverwachts, toen dat in maart is begonnen. Toen hebben we eigenlijk tot bijna einde schooljaar alles online moeten doen. Dus zat je gewoon thuis en dat deed je je klassen gewoon thuis en alle volle klassen gewoon online. Maar natuurlijk wel een hele grote aanpassing is in je werk, maar daar ben ik redelijk uitgekomen. En daarna is het natuurlijk steeds gewisseld, want na de zomer gingen de scholen gewoon weer open. En richting kerst ging alles er weer uit, behalve de examenklassen. Die bleven in volle klassen, maar die zaten dan in de sporthal. Dus moest ik toch wel naar school want ik had wel iedere dag één uurtje examenklas. En dan deed ik de les vanaf hier online en dan daarna was het weer halve klassen

naar school en nu gaan we voor de laatste acht lesdagen weer naar volle klassen. Het is wel lastig werken, want op zich lukt het wel met de stof en de toets ging natuurlijk ook heel moeilijk. Maar goed je kan natuurlijk wel alles uitleggen en zij kunnen hun opgaven wel maken. Maar je mist natuurlijk alle leuke dingen van het werk. De excursies met de derde klas, klassenavond, wat we gelukkig nog hebben kunnen doen in de school, laser gamen weer. En verder, die excursies zijn niet doorgedaan, zoals vijf dagen naar Berlijn. Sportdag gaat ook niet door.

M: Ach, Berlijn gaat ook niet door, dat is wel heel erg jammer.

Y: Dat is al twee jaar zo nu. Vorig jaar ook al niet.

M: Wat zuur. Heeft de pandemie u ooit aan het denken gezet om uw werk te veranderen en niet langer grensoverschrijdend werk te doen?

Y: Nee, nogmaals, met die grens hebben niet zo veel te maken. Ik was blij dat ik naar Duitsland kon, elke middag, anders had ik hier naar de supermarkt moeten gaan. Want hier is het gewoon veel drukker. Dus dat is weer een voordeel.

M: Hoe u behandelt uw werkgeven u en andere werknemers tijdens de corona? Werd er meer van u verwacht? Bijvoorbeeld harder werken of bepaalde klachten negeren?

Y: Beetje lastige vraag, voor mij persoonlijk heeft het niet zoveel effect gehad. En zij doen natuurlijk ook hun best. Voor hun is het natuurlijk ook heel lastig. Zij maken allemaal plannen en dan komt er weer een besluit en dan moeten ze alle plannen weer aanpassen. En dan komt er weer een besluit en dan is er geen tijd om iedereen te bevragen van 'hoe zie jij dat' en zij moeten toch gewoon handelen. Maar ik weet wel van veel andere collega's dat met name in die eerste corona periode, maar ook nu nog steeds, van 'ik geef nu nog maar les aan de leerlingen die er zijn' en online die hebben gewoon zelfstandig werk. Zo vallen de helft van je lessen weg, want de volgende dag zijn de andere helft van de kinderen weer op school en daarmee doe je dan wat je de vorige dag met de andere kinderen hebt gedaan en dan hebben zij weer online niks te doen. Waarmee je eigenlijk je werk halveert. En dat mocht van de werkgever. Als ik hun was had ik gezegd van 'ik verwacht dat je alle leerlingen wat aanbiedt in die uren dat ze les hebben'. Gewoon aan het begin van het uur en eind van het uur opdrachten geven en even checken. Maar die zien de kinderen dus helemaal niet. En in de eerste periode was zelfs het uitgangspunt van de schoolleiding als je maar één contactmoment per week regelt dan is het wel even goed. Maar als je drie uur les hebt dan betekent dat voor sommige als ze op maandag die klas even zagen online, opdrachten gaven, en dan die andere twee uren was er niks.

M: Die werden helemaal niet gegeven?

Y: Die werden niet gegeven. Dan vervelen die kinderen zich natuurlijk nog meer kapot. En de mist de hele structuur van school.

M: Maar natuurlijk voor jullie zelf ook, je wilt toch graag gewoon je werk doen.

Y: Ja, ja sommige, dan weet ik niet waarom ze dat niet hebben, maar, ik heb natuurlijk ook wel een vak waar je altijd wel wat bij kan, maar ik denk dat sommige zich daar wel makkelijk van af gemaakt hebben.

M: Ja, beetje misbruik van de situatie dus. Ja, dat heb je altijd wel. Nou de laatste vraag. Wat is eigenlijk de grootste impact van corona op uw werk?

Y: Nou wat ik net al zei. Je mist natuurlijk echt die interactie met de hele groep. Dus je moet er toch een beetje op vertrouwen dat ze zelf aan het werk zijn, want je kan natuurlijk niet controleren. Maar met name mis je natuurlijk het sociale gebeuren. Dat zijn de krenten uit de pap zeg maar. Dat zijn de dingen van je werk, de dagtripjes die je maakt met je mentorklas, sportdag.

M: Ja jullie komen natuurlijk ook wel een beetje in een sociaal isolement.

Y: Ja, zelf natuurlijk ook. Omdat je je eigenlijk familie en vrienden niet kan zien. Maar met je leerlingen is ook alles op afstand. Je denkt toch een beetje van iedereen 'oh je bent vies, blijf bij me weg'. Het is wel een enorme stressfactor. Ik had echt wel angst om naar school te gaan. Van 'word ik vandaag ziek?'. Ik ben al X jaar oud, heb niet de beste longen. En je wilt het zeker niet mee naar huis wonen natuurlijk en mijn Moeder woont bij mij in huis, die woont boven. Die is bijna 80. Die wil je ook niet besmetten.

M: Ja helemaal met oudere ouders of met opa's en oma's dat je toch wel wat alerter bent.

Y: Nou ik heb het ook wel een aantal keer aangegeven van ik zie het zo niet zitten, want toen was er ook nog geen mondkapjesplicht of niks. En loop je zo'n gang in en dan komen er 40 van die kinderen op je afblazen, dan rende ik echt de hoek om en wou die lucht niet hebben. Je hoeft er maar één zo'n poekeltje in te ademen en je bent geweest.

M: Ja, kinderen boeit het denk ik ook minder en zitten dichter op elkaar, omdat ze denken dat de ouderen het toch sneller krijgen.

Y: Ja dat snap ik ook wel dat die kinderen zich daar niet zoveel zorgen over maken, en dat die ook niet de hele dag denken 'och voor die leraar moet ik dan heel voorzichtig zijn'. Maar het was hier geregeld wel raak. Rond kerst en Oud & Nieuw was het wel erg. Waren ook zo'n beetje de enige zwarte gemeenschap in Nederland. Hier wilden ze toen al een avondklok in Twente in gaan voeren. We zaten dik boven de 400 per 100.000.

7.5. Appendix E

Transcript Interviewee Z

M: Welke moeilijkheden, zoals belasting, pension en sociale zekerheid, merkt u dagelijks op in uw werk?

Z: Nou, dat is wel gelijk een heel heikel punt waarmee je begint. Ik vind persoonlijk dat de informatie die daarover verstrekt wordt heel erg tekortschiet. Voordat we de winkel begonnen hebben we verschillende instanties benaderd en je had het net over EUREGIO, en daar zijn we ook geweest. Maar het verschil met Duitsland Nederland is in alles heel groot. Duitsland is nog heel erg gericht op papier en nog niet zo veel computer gestuurd en Nederland is daar wel veel verder in. Op het moment dat wij bij EUREGIO kwamen, namelijk, deed de computer het niet. Ze heeft ons toen de informatie verbaal eigenlijk gegeven. Het is toch wel een heel groot grijs gebied. Achteraf had ik mij daar ook nog meer in kunnen verdiepen wat voordeliger voor mij zou zijn geweest of niet.

Z: Ervaart ook echt met belasting bijvoorbeeld echt voordelen of nadelen omdat je in Duitsland werkt en in Nederland woont?

Z: Ja, dat heeft voor mijn gevoel meer nadelen dan voordelen. Je moet belasting afdragen in het land waar je werkt en waar je je grootste inkomen genereert en daarentegen kan ik dus in Nederland geen belastingaftrek doen op mijn woning. En dat soort dingetjes. En je bouwt geen pensioen op in principe in Nederland. Dus dat zijn wel essentiële dingen waarin je je moet verdiepen.

M: en wat betreft sociale zekerheid, of sociale verzekering?

Z: Sociale verzekering heb je dan ook niet hé. Kijk er wordt altijd heel gauw geschreeuwd dat als je kinderen hebt dat je dan in Duitsland meer kinderbijslag krijgt en dat soort dingen, maar als je alle plussen en minnen bij elkaar optelt dan denk ik dat het relatief niet zo heel veel uitmaakt.

M: In welke mate heeft u ook andere dingen, of obstakels opgemerkt? U zei zelf al over gebrek aan informatie, dat is er eentje van, maar ook gebrek aan vertrouwen. Nou ben u uw eigen baas, normaal doel ik op gebrek aan vertrouwen van uw baas, van u bent Nederlands en u heeft een Duitse werkgever en dat u daar een beetje wantrouwen van voelt, maar misschien dat dat dus bij u niet zo aan de orde is?

Z: Ik vind altijd wel dat je, de Duitsers mogen de Nederlanders wel heel graag, omdat wij wat losser zijn. Maar van de andere kant moeten wij als Nederlander wel wennen aan de manier hoe er gecommuniceerd wordt. Kijk even zo tussen jou en mij 'jij' 'je', makkelijk weet je, soms is dat echt wel veel formeler, in alle opzichten. En ook vind ik dat je daar wel erg aan moet wennen. Ik heb bijvoorbeeld, even iets anders, een keer een politieagent uitgelachen omdat ik iets deed wat niet mocht en ik dus 'oh sorry'. Nou en in Nederland lacht een politieagent even mee en zegt 'niet weer doen' en in Duitsland zegt ie van 'waar haal je het lef vandaan' dat was heel serieus. Dus daar zit echt wel een hele drempel in.

M: heeft u ook nog wel eens iets meegemaakt met de acceptaties van kwalificaties, van diploma's? Want bijvoorbeeld als je een baan hebt in het buitenland, of zoals in Duitsland, dan zijn diploma's nog niet hetzelfde.

Z: Nee, daar heb ik persoonlijk niet echt mee te maken gehad omdat ik natuurlijk zelfstandig ben en als ik daar wat wil beginnen, is dat geen probleem. Je moet wel aan bepaalde eisen voldoen maar dat is niet noemenswaardig. Je moet je wel inschrijven en je moet geen zwart verleden hebben. Verder is dat niet echt moeilijk. Wat ik ook een heel groot dilemma vind is: in Nederland probeer je vaak met partijen, of verzekeringspartijen, in de ruimste zin van het woord dingen op te lossen. Zodra je in Duitsland een geschil hebt, dan is het direct Rechtsanwald. Dat is zo mega verschil met Nederland. Als je hier iets hebt dan probeer je samen iets op te lossen. Ik heb ooit meegemaakt dat iemand voor mijn deur uitgegleden is. Dan wordt het dus gewoon een rechtszaak of ik heb voldaan aan mijn 'strooiplicht', met zout. Het gaat heel ver in Duitsland. Het is echt wel een dingetje voor jouw verschillen. Dat is daar een heel verschil.

M: Oh echt? Dat lijkt me echt wel heel vervelend.

Z: Ja, ik had nog nooit, bij wijs van spreken, van een advocaat Rechtsanwald gehoord, tot ik in Duitsland kwam, want dat is daar alleen maar.

M: heeft ook wel eens dat die verschillen, bijvoorbeeld in belasting, en gebrek aan informatie en het contact tussen de mensen, omdat ze daar wat formeler zijn, beïnvloedt dat uw dagelijkse prestaties op werk, gewoon uw werk?

Z: Niet direct, het is wel soms vervelend, omdat je zelf niet helemaal in het bezit bent van de knowhow in Duitsland en omdat de rechtsstaat daar ook anders is, heb je vaker een boekhouder nodig om dingetjes uit te zoeken en kost het allemaal meer tijd om het allemaal uit te leggen van hoe ze dat dan bedoelen. Ik heb het ook dubbel nodig, ik heb eigenlijk iemand in Nederland nodig en iemand in Duitsland, dus dat is ook dubbelop.

M: Ja dubbelop ja. U benoemde het net ook al eigenlijk al een beetje, maar met welke sociale verschillen wordt u geconfronteerd, bijvoorbeeld een andere taal en bedrijfscultuur.

Z: ja echt wel het conservatieve. Gewoon alleen de ontmoeting al, de afstand. Maar ik zit er nu 7 jaar en ik merk aan mijn klanten dat heel erg fijn vinden. En dat ze ook waarderen. En op een gegeven moment is een Duitser wel heel trouw. Ik noem dat nu even in mijn eigen winkel maar als je op een gegeven moment het vertrouwen van Duitse klant gewonnen hebt, dan is een Duitser veel trouwer door iedere keer weer terug te komen. Dat heeft een Nederlander niet zo veel.

M: Oh dat is wel heel fijn. Maar met de taal valt dus ook heel erg mee?

Z: Nou ik spreek eigenlijk wel redelijk vloeiend Duits. Dus ik begin ook altijd wel in het Duits. Ik vind ook dat dat moet. Ik vind dat tik mij aan moet passen aan het land waar ik ben. Ik begin altijd wel in het Duits en op een gegeven moment wordt wel een beetje plat Duits. We wonen natuurlijk in de grensstreek en als je uit het midden of het westen van het land komt dan wordt dat al lastiger.

M: Ja, zeker waar. Heeft ook ooit wel eens mentale obstakels of belemmeringen gehad als grensarbeider? Dat je het mentaal soms moeilijk vindt?

Z: Dat ik Nederlander ben? Dat ik daarop afgerekend word bedoel je?

M: Nee, dat je het moeilijk hebt gevonden om de grens over te gaan en daar te werken en alle Verschillen die daarbij komen, dat je soms met het contact dat je daar hebt en de andere cultuur hebt.

Z: Ja dat is eigenlijk hetzelfde met de taal vind ik. Je moet je aanpassen en er zijn soms wel dingetjes waarvan ik denk 'jezus', maar wat dan in Duitsland dan echt wel een issue is. In Duitsland bijvoorbeeld is alles wat men vindt, wat door de staat genoteerd is als rechtsgeldig, dat vind ik wel veel strenger en strikter, maar dat is ook met de corona. Daar zit zo'n verschil in.

M: Ja, dat hoor je wel vaker, ze zijn daar veel plichtsgetrouwer. Heeft ook wel eens obstakels gemerkt wat betreft de toegankelijkheid? Dus bijvoorbeeld de grens overgaan via de wegen. Slechte toegankelijkheid, bijvoorbeeld slechte wegen, of dat je er niet langs kon?

Z: Hmm ja grensovergang, bij de grensovergang over het algeheel vind ik de wegen in Nederland veel beter. Als je het echt puur over de wegen en fietspaden hebt. Dat zeggen mijn klanten ook, mijn Duitse klanten gaan naar Nederland om te fietsen omdat ze daar fatsoenlijke fietspaden hebben. En met de auto merk je dat natuurlijk minder. Maar overall is dat gewoon in Nederland omdat het ook natuurlijk een veel kleiner land is veel beter geregeld.

M: Ja, zeker waar. Maar u heeft ook geen dingen dat u een keer moet omrijden of ...

Z: Nee, dat kan ik niet echt zeggen dat dat echt zo is.

M: Ja het gaat ook allemaal eigenlijk wel heel makkelijk. Wat voor economische verschillen zijn u opgevallen tussen de Nederlandse en de Duitse kant als je kijkt naar lonen en werkloosheid?

Z: De lonen liggen veel langer en de werkloosheid is een stuk hoger.

M: ook in uw branche, zeg maar?

Z: Ja weet je ze hebben daar een minimumloon en wat ik weet is dat door de laatste Jaren redelijk opgekrikt naar een bepaald niveau wat misschien relatief redelijk gelijkligt aan Nederland. Maar daarvoor vond ik het wel echt beduidend lager. Ik ben daar in de eerste Jaren ook in loondienst geweest, ja en dan was €8,50 daar heel normaal.

M: Oh ja dat is best wel laag.

Z: Ja, terwijl dat nu wel een upgrade heeft gehad naar €10,50 ofzo. Dus dat ligt wel redelijk met dat van Nederland.

M: Maar is dat ooit voor u een belemmering geweest? Van u gaat naar de andere kant van de grens en daar liggen de lonen eigenlijk lager.

Z: Nee, nee. Ik wou werk doen wat ik leuk vond en nee. Is geen belemmering

M: Nou dat is goed om te horen. Nu gaan eigenlijk de vragen over nu, de corona tijd en de corona Maatregelen. Zijn de belemmeringen waar we het net over gehad, zoals pensioen, cultuur, taal, toegankelijkheid en economische verschillen, zijn die eigenlijk nog erger geworden voor u tijdens de corona periode. Is belasting moeilijker geworden, bijvoorbeeld?

Z: Ja, met de name de economische verschillen. En dan doel ik vooral op de laatste tijd dat Nederland alles opengooit terwijl Duitsland Nederland als risicogebied ziet. Om je even een beeld te geven van mijn klantenbestand: dat bestaat denk ik voor 60 tot 70% uit Nederlanders. Het probleem nu, voor Duitsland is Nederland risicogebied. Dat houdt in dat als ik naar Duitsland toe wil omdat ik in Nederland woon, ik 2 tot 3 keer in de week moet testen, om over de grens te komen. Ik doe dat omdat het werk is en ik leef daarvan. Maar als ik voor de fun over de grens zou moeten, ga ik niet omdat ik me moet laten testen. Tenminste, 95% doet dat niet, je hebt natuurlijk altijd een bepaald groepje die dat wel zou doen, maar overall wordt dat niet gedaan. Dus wat krijg je nu als verschil, dat je bij wijze van mijn klanten die mij heel trouw zijn, eigenlijk niet naar mij toe kunnen komen. En sinds een week of vier zijn de winkels in Nederland eigenlijk weer 'normaal' open, en ga ik dus met mijn collecties, wat hoofdzakelijk Nederlandse collecties zijn, vier weken achterlopen op Nederland. En dat is echt wel een economisch debacle. Maar ik niet alleen. Ik praat ook wel veel met collega's in de straat en weet je, als je zo erg in het grensgebied zit, dan wordt in Berlijn en in Den Haag vergeten hoe afhankelijk dat van elkaar is. Ik weet niet of je de tv hebt gezien als je ziet hoe gefrustreerd iedereen is dat je in Roermond in de outlet alleen maar Duitse nummerplaten ziet dat je op vrijdag en zaterdag na Hemelvaart in Enschede in de parkeerhuizen alleen maar Duitse nummerplaten ziet. Dat blijkt wel hoe hoog de druk is dat mensen eraan toe zijn om ergens uit te gaan. En sprak een Duits iemand en die zei dat wij Nederlanders veel makkelijker met dingen omgaan, ook wel veel discussiëren, maar ook ertegenin. In Duitsland is het wel echt zo 'dat is gegeven, daar heb je je aan te houden, doe je dat niet? Dan krijg je een dikke vette bekeuring. Punt.'. En in Nederland is het zo van 'er zijn regels, moet je je aan houden, doe je dat niet? Nou dan kun je nog een keer een foutje maken. In die opinie vind ik dat het grootste verschil vind ik.

M: Ja snap ik. Zijn er verder nog totaal nieuwe belemmeringen ontstaan? Bijvoorbeeld elke 72 uur testen?

Z: Ja, tuurlijk snap je dat het moet. Maar het probleem is gewoon als ik Duitsland in ga, moet ik getest zijn. Maar dat geldt niet voor een Duitser die Nederlander ingaat. Dat geldt weer als hij teruggaat. Terwijl Nederland het risicogebied is. En het steeds wisselen van de regels. Omdat je in Duitsland ook werkt met deelstaten. Ik denk dat die pas een maand geleden zijn gelijk getrokken. Dus daarvoor mocht iedere deelstaat nog een beetje zelf bepalen van 'gaan we het volgen' 'gaan we dat niet doen?'. Waardoor je totaal geen eenheid kreeg en alleen maar frustraties. Ja dat heeft wel impact gehad.

M: Ja dat lijkt me heel vervelend inderdaad. Heeft corona en de Maatregelen die daarbij zijn gekomen, heeft dat ook nog uw manier van werken veranderd of gaat dat uw manier van werken in de toekomst veranderen?

Z: Dat is bij niet zo van toepassing. Maar dat wil niet zeggen, ik moet ook wel een manier vinden om mijn klanten te benaderen. Dus ik probeer nog meer filmpjes, nog meer foto's, toch ook meer appcontact te houden met klanten, appjes sturen van 'he ik heb wat leuks

binnen, is dit iets voor jou?'. Op die manier toch wel een bepaalde klantenbinding te onderhouden, want door die lange coronatijd. Kijk die eerste tijd overleeft iedereen wel. Maar nou die tweede keer en het duurt nog eens een keer zo lang, dan wordt het toch allemaal wat nijpender. En de klant moet je niet vergeten. Dat is hetzelfde wat ik bedoel met die Nederlander die normaal heel getrouw over de grens gezellig naar Nordhorn fietst, ja die heeft nu niet de mogelijkheid, als ze niet getest zijn, en die test barrière is zo groot dat ze toch hebben van 'ik heb nu toch echt wel wat zin in wat Nieuws, dus ik ga even in het dorp of naar de stad toe'. Dus dat is echt voor een serieuze omzetting. Met name in het grensgebied is dat natuurlijk heel essentieel. In steden midden in het land is dat veel minder aan de orde. Daarom zeg ik ook dat Den Haag en Berlijn geen weet hebben van wat er gebeurt in de grensstreek.

M: Ja volgens mij waren er al best wel gauw afspraken gemaakt wat betreft belasting. Omdat mensen nu meer thuis gingen werken en dat zorgde toch wel voor problemen. Maar dat is volgens mij het enige waar ze jullie tegemoet zijn gekomen. En wat u zegt, dat ze die impact helemaal niet doorhebben.

Z: Nee, nee. Het is voor hen echt helemaal niet voelbaar. Het is echt Duitsland Nederland echt vice versa. Aan het begin van de lockdown zag je bijna geen Duitsers in Nederland. In Duitsland zag je nog wel veel Nederlander, want die denken van 'nou we gaan die uitdaging aan'. Nog tanken nog even naar de Lidl, Nederlanders zoeken veel meer letterlijk en figuurlijk de grens op. Wat op wordt gedragen van hoger af, de staat, dan luisteren die gewoon meer. Maar nu merk ik wel heel erg dat de emmer echt overvol zit, dat ze er echt helemaal klaar mee zijn. En ook niet begrijpen waarom dat verschil nu. Ik noem maar even Denekamp-Nordhorn zit maar 7 kilometer tussen. En de verhoudingen zijn totaal scheef. In Nordhorn zijn de cijfers heel goed, dus relatief laag op moment. Nederland wordt nog als risicogebied gezien, de cijfers hoog. In Nederland wordt nu versoepeld, In Duitsland nu ook wel, maar heeft heel lang geduurd voordat er versoepeld werd. Daar komen wel veel conflicten van

M: Ja dat wordt wel heel scheef inderdaad. Maar hoe zat dat in Nordhorn?

Z: Ja dat is voor mij moeilijk aan jou uit te leggen. Want in Duitsland doen ze het zo, daar hebben ze 'incidentszahl', en die moet onder 100 zijn, dan mag je op afspraak open, dan mag je 'click & collect', is die onder de 50 dan mag je 'click & meet', dus 'click & collect' is alleen aan de deur en 'click & meet' mag diegene na een afspraak binnen komen en nog lager, du zonder 25, dan moet dat 7 dagen zo zijn, dan mogen de winkels weer normaal open. Maar in Nederland, als we de verhoudingen terug zouden rekenen, dan zitten we op 200. En daar gaat alles open. Daarom is dat ook zo frustrerend, daarom is dat verschil zo groot.

M: Ik had nog een vraag over uw werkgever, maar u bent uw eigen werkgever dus die laat ik achterwege. Dus nu komt mijn laatste vraag. Ik denk dat u die al enigszins heeft beantwoord, maar kunt u zeggen wat de grootste impact is van corona op uw werk?

Z: Dat is een samenhang, eigenlijk. Het grootste is het mentale. Je moet je natuurlijk iedere keer weer oppeppen. Je moet afwachten, in Duitsland zijn ze heel kort, dat ze op zaterdag kunnen zeggen dat je op maandag open of dicht gaat. Echt heel kort van tevoren. Daarentegen is het dan ook weer blijven oppeppen van 'noh hoelang hebben we nog, zo goed mogelijk proberen te verkopen, de uren erin staan', ja en dan natuurlijk het financiële. Dat gaat nu wel wreken dat heeft echt wel de impact van corona. En ik vind ook wel heel erg dat mensen echt op het moment maar chagrijnig. Echt chagrijning. Als je klanten hebt waarvan ik dacht 'oh

die is Meestal altijd nog wel vrolijk', allemaal kort lontje, kort door de bocht en alleen maar van 'ik ben er klaar mee, ik wil op vakantie, ik wil vrij kunnen leven', dat allemaal. En weetje, je moet je eigen shit verwerken, laat ik het niet zwaarder maken dan het is, we komen er wel door, maar je moet zelf zorgen dat je weer opgepept wordt maar andere kant moet je dan ook nog eens die klant die hun relaas op mij ventileren en dan nog proberen dat ze positief de winkel uitgaan. Dat vind ik wel heftig.

M: Ja dat is wel een dubbele taak zeg maar, dat is wel flink.

Z: Ja, om nog een voorbeeld te noemen, ergens in December, maar toen waren we dicht geweest, een hele lange tijd. Toen zijn we in de zomer weer opengegaan en toen moest we in het najaar, halverwege December dicht. Maar begin December heb ik zoveel dames gehad dat ik echt dacht 'ik lijk wel sociaal werker'. Ik heb wel een knus winkeltje, probeer dat ook wel een beetje Nederlands te houden, kom binnen en is het een beetje bekende, oh zin aan een bakje koffie, ga zitten. En normaal heb je dan leuke gesprekken over een vakantie, over iets wat in een gezin gebeurd is, ook wel eens iets triest, maar overall leuke gesprekken. En nu was het echt alleen van 'oh X, ik moest er echt uit, mijn man zit mij de hele dag op de lip, als ik opsta vraagt hij wat ik ga doen'. Maar dan blijkt ook wel wat de impact is op families en gezinnen, omdat iedereen met thuiswerken, niet specifiek Duitsland maar ook Duits-Nederlands, dat iedereen zo'n zware last heeft dat mensen in één keer bij elkaar worden gegoooid 24/7 en elkaar ook niks meer te vertellen hebben en elkaar alleen maar controleren. En toen had ik wel van 'wow ik weet niet wat er straks nog allemaal gaat gebeuren aan scheidingen.

M: Nee precies. Wat u net zei, mensen kunnen nergens heen, ze hebben elkaar niks meer te vertellen en dan komen de irritaties.

Z: en die irritaties merk ik nu nog heel sterk. We zijn nu veel later dan Nederland, maar nu is het vanaf vandaag redelijk open dat ze ook geen negatieve test te laten zien. Maar het blijft nog de barrière aan de grens, als je daar sowieso een negatieve test nodig hebt. En voor de horeca in Duitsland, heb ik vanmorgen nog even getest, heb je óók een negatieve test nodig, dus mensen kunnen daar nog niet gewoon leuk op terras gaan zitten.

M: Ja dat hele spontane wat juist nodig is, is weg.

Z: ja, dus dat is eigenlijk een beetje wat ik jou erover kan vertellen.