

Pohl, Carsten

Article

EU-Osterweiterung und Arbeitnehmerfreizügigkeit: Erfahrungen aus Großbritannien und Implikationen für Deutschland

ifo Dresden berichtet

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Pohl, Carsten (2007) : EU-Osterweiterung und Arbeitnehmerfreizügigkeit: Erfahrungen aus Großbritannien und Implikationen für Deutschland, ifo Dresden berichtet, ISSN 0945-5922, ifo Institut, Niederlassung Dresden, Dresden, Vol. 14, Iss. 5, pp. 38-44

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/169825>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

EU-Osterweiterung und Arbeitnehmerfreizügigkeit: Erfahrungen aus Großbritannien und Implikationen für Deutschland

Carsten Pohl*

In den Verhandlungen zum EU-Beitritt einigten sich alte und neue Mitgliedsländer darauf, die Arbeitnehmerfreizügigkeit für maximal sieben Jahre („2+3+2 Modell“) bilateral zu regeln. Von Mai 2004 bis April 2006 hatten lediglich Großbritannien, Irland und Schweden ihre Arbeitsmärkte für Staatsangehörige aus den mittel- und osteuropäischen Ländern der ersten EU-Osterweiterungsrunde (MOEL-8) geöffnet. Die übrigen alten EU-Mitgliedsstaaten verweigerten den Arbeitsmarktzugang oder regelten diesen restriktiv. Unmittelbar vor Ablauf der ersten zwei Jahre entschied sich die Mehrheit der alten EU-Mitgliedsländer für eine Liberalisierung ihrer Arbeitsmärkte, sodass nunmehr eine Minderheit – darunter Deutschland – die Zuwanderung von Arbeitnehmern aus den MOEL-8 untersagt.¹

Ende vergangenen Jahres sprach sich Großbritannien allerdings gegen eine vollständige Liberalisierung des Arbeitsmarktes für die Anfang 2007 der EU beigetretenen Länder Bulgarien und Rumänien – für die ebenfalls eine siebenjährige Übergangsfrist vereinbart wurde – aus. Denn seit Öffnung der Grenzen für Arbeitskräfte aus den MOEL-8 fiel die Zuwanderung nach Großbritannien höher aus als erwartet. In Deutschland sind die Grenzen für Arbeitskräfte aus allen MOEL-10 (inkl. Bulgarien und Rumänien) nach wie vor geschlossen. Allerdings wird im Rahmen der Diskussion um den drohenden Fachkräftemangel über eine vorzeitige Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes nachgedacht.

Vor diesem Hintergrund wird im vorliegenden Beitrag zunächst untersucht, welche Erfahrungen Großbritannien mit der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in den vergangenen drei Jahren gemacht hat. Darauf aufbauend werden Schlussfolgerungen für die deutsche Zuwanderungspolitik gezogen.

Erfahrungen mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Großbritannien

Als eines von drei Ländern hat Großbritannien seinen Arbeitsmarkt unmittelbar zum 1. Mai 2004 für Arbeitskräfte aus den neu hinzugetretenen EU-Mitgliedsländern geöffnet. Aufgrund der asymmetrischen Öffnung der Grenzen in den fünfzehn alten EU-Mitgliedsländern sind mehr Personen nach Großbritannien gewandert als

erwartet wurde. DUSTMANN et al. (2003) prognostizierten für Großbritannien einen Zuwanderungsstrom aus den MOEL-10, der sich zwischen 5.000 und 13.000 Personen pro Jahr bewegen sollte. Insgesamt sind von Mai 2004 bis Juni 2007 jedoch rund 656.000 Arbeitserlaubnisse (Worker Registration Schemes, WRS) für Staatsangehörige aus den MOEL-8 genehmigt worden. Hierbei werden allerdings auch Personen berücksichtigt, die bereits vor der EU-Erweiterung in Großbritannien gelebt haben und sich nun um eine legale Arbeitsmöglichkeit bemühten. Zudem ist es möglich, dass einige registrierte Personen das Land in der Zwischenzeit wieder verlassen haben. Die tatsächliche Zuwanderung dürfte also geringer ausgefallen sein als die Zahl der genehmigten Arbeitserlaubnisse.

Die starke Abweichung zwischen Projektionsergebnissen und tatsächlichen Wanderungsströmen hängt damit zusammen, dass die Studie von DUSTMANN et al. (2003) – wie andere Untersuchungen – zur Ermittlung der potenziellen Wanderungsströme in den MOEL-10 eine sofortige Öffnung in allen alten EU-Mitgliedsstaaten unterstellt hat. Für diesen Fall schwanken die Berechnungen zum langfristigen Zuwanderungspotenzial für die EU-15 zwischen 1,1 und 4,8 % der Herkunftslandbevölkerung [vgl. u. a. BAUER und ZIMMERMANN (1999) sowie SINN et al. (2002)]. Dies entspricht bei knapp über 100 Mill. Einwohnern in den MOEL-10 zwischen 1,2 und 5,1 Mill. Immigranten. Deutschland würde dabei als Haupteinwanderungsland für Personen aus den MOEL fungieren. Die unterschiedliche Handhabung der Arbeitnehmerfreizügigkeit während der Übergangsfrist hat nun dazu geführt, dass zumindest ein Teil der Wanderungsströme auf Großbritannien, Irland und Schweden umgeleitet wurde.

Im Vergleich zu Irland und Schweden sind in den vergangenen drei Jahren – absolut betrachtet – die meisten Abwanderungen aus den MOEL-8 nach Großbritannien erfolgt, was in erster Linie auf die Größe des Landes, die Wirtschaftskraft und die vergleichsweise geringe Sprachbarriere zurückzuführen ist. Als bedeutendstes Herkunftsland stellt sich dabei Polen heraus, was ebenfalls mit der Bevölkerungsgröße von 38 Mill. Einwohnern

* Carsten Pohl arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der ifo Niederlassung Dresden.

zusammenhängt. Nach offiziellen Angaben wurde insgesamt 430.000 Polen eine Arbeitsgenehmigung für Großbritannien erteilt (vgl. Abb. 1). Im vergangenen Jahr ist mit knapp über 160.000 Arbeitsgenehmigungen zumindest ein vorläufiger Höhepunkt erreicht worden. Für Staatsangehörige aus der Slowakei sowie Litauen lag die entsprechende Zahl bei jeweils rund 66.000 genehmigten Arbeitserlaubnissen. Im Gegensatz dazu haben sich in den vergangenen drei Jahren lediglich 600 Slowenen zwecks einer Arbeitserlaubnis in Großbritannien registrieren lassen.

Relativ zur erwerbsfähigen Bevölkerung im Herkunftsland zeigt sich, dass von Mai 2004 bis Juni 2007 aus der Slowakei knapp 1,7 % der 15- bis 65-Jährigen nach Großbritannien ausgewandert sind. Etwas geringer fällt die Abwanderung aus Polen und Litauen aus.

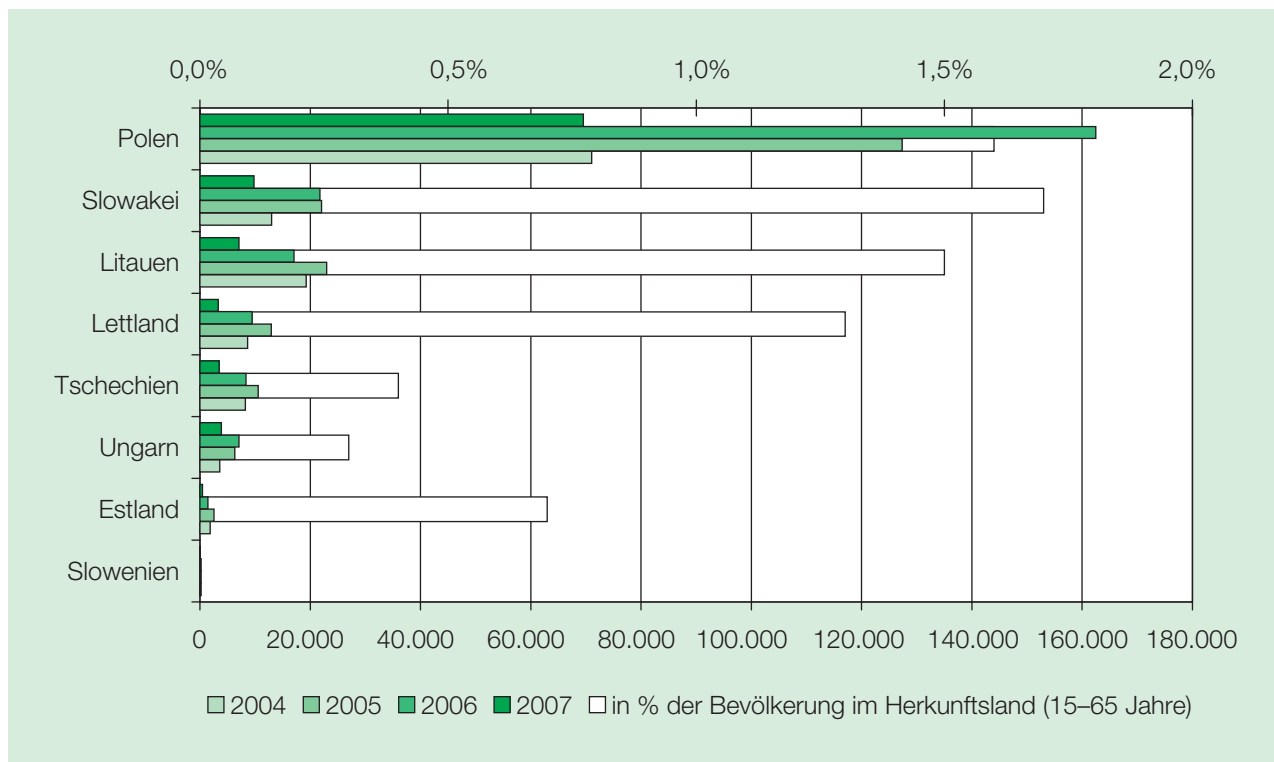
Bei den Emigranten aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten in Mittel- und Osteuropa handelt es sich in überwiegender Mehrheit um Personen im Alter zwischen 18 und 34 Jahren (82 %). Lediglich 10 % sind in der Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren zu finden und 7 % in den Altersklassen 45 bis 64 Jahre. Die im Zeitraum Mai 2004 bis Juni 2007 nach Großbritannien eingewanderten Arbeitnehmer werden in erster Linie für administrative Zwecke (37 %), im Hotel- und Gaststättengewerbe (19 %) sowie in der Landwirtschaft (11 %) beschäftigt. Daneben

sind im britischen Gesundheitswesen, in der Bauwirtschaft, im Transportwesen sowie im Bereich Unterhaltung und Freizeit jeweils ca. 5 % der Immigranten aus den MOEL-8 tätig. Nach Angaben des britischen HOME OFFICE et al. (2007a) sind 97 % der Arbeitserlaubnisse für eine Vollzeitbeschäftigung beantragt worden. Eine Untersuchung der EUROPÄISCHEN KOMMISSION (2006) zeigte, dass die Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten in Großbritannien hohe Beschäftigungsquoten aufweisen, die nicht nur über der anderer Ausländer, sondern auch über der der Einheimischen liegen. Insgesamt legen diese Zahlen nahe, dass die Zuwanderung in erster Linie zwecks Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erfolgte.

Die ausgeübten Berufe der zugewanderten Arbeitskräfte aus den MOEL-8 zeichnen sich durch ein geringes Qualifikationsniveau aus (vgl. Abb. 2). Im Zeitraum Mai 2004 bis Juni 2007 waren 248.000 Personen als Fabrik-, Lagerarbeiter oder als Verpacker tätig. Darüber hinaus werden Immigranten aus den MOEL-8 als Küchenhilfe, Reinigungskräfte und Landarbeiter nachgefragt. Von geringerer Bedeutung sind hingegen Verkaufskräfte im Einzelhandel sowie Erntehelfer.

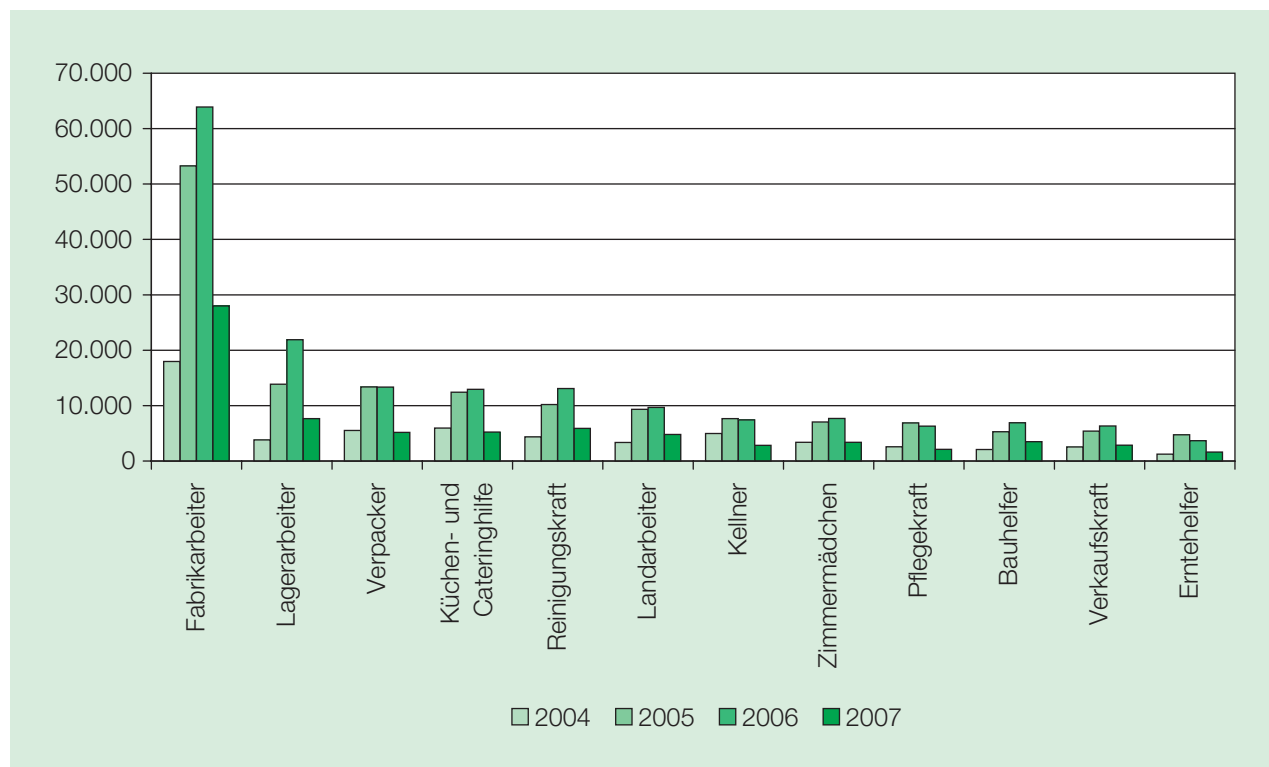
Allerdings kann von der Art der ausgeübten Tätigkeit nicht notwendigerweise auf das Bildungsniveau der eingewanderten Arbeitskräfte aus den MOEL-8 geschlossen werden. DRINKWATER, EADE und GARAPICH (2006) haben

Abbildung 1: Anzahl der genehmigten Arbeitserlaubnisse für Staatsangehörige aus den MOEL-8 nach Herkunftsland (Mai 2004–Juni 2007)



Quellen: Home Office et al. (2007a), Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 2: Verteilung der genehmigten Arbeitserlaubnisse für Staatsangehörige aus den MOEL-8 nach ausgeübten Berufen (Mai 2004–Juni 2007)



Quelle: Home Office et al. (2007a).

in einer neueren Untersuchung die Arbeitsmarktintegration von Immigranten aus den neuen EU-Mitgliedsländern in Großbritannien analysiert. Die Autoren zeigen unter anderem, dass Arbeitskräfte aus den MOEL-8 über ein relativ hohes formales Bildungsniveau [im Durchschnitt 14 Jahre (Schul-)Ausbildung] verfügen. Allerdings sind diese Arbeiter überwiegend in niedrig qualifizierten Bereichen und nicht entsprechend ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt.² Dieser scheinbare Widerspruch kann durch die relativ hohen Einkommensunterschiede zwischen Großbritannien und den MOEL-8 erklärt werden. Selbst für gut ausgebildete Immigranten bringt eine Beschäftigung in Großbritannien unter dem eigenen Ausbildungsniveau noch Einkommensvorteile mit sich. Offen bleibt allerdings, ob sich die Immigranten aus den neuen EU-Mitgliedsländern permanent niederlassen oder ob die Migration nur auf kurze Dauer ausgelegt ist.

Zu Beginn des Jahres 2007 traten mit Bulgarien und Rumänien zwei weitere Länder aus Mittel- und Osteuropa der Europäischen Union bei. Wie auch bei den MOEL-8 besteht zwischen diesen Ländern und Großbritannien ein hohes Einkommensgefälle. Nach Berechnungen des Londoner INSTITUTE FOR PUBLIC POLICY RESEARCH (2007) könnten bei einer sofortigen Öffnung des Arbeitsmarktes rund 41.000 Rumänen und 15.000 Bulgaren nach Großbritannien wandern. Unter Berücksichtigung

von Rückkehrmigration könnte sich in der Folge der Bestand an Immigranten aus diesen beiden Ländern in den ersten anderthalb Jahren nach Beitritt und bei gleichzeitiger Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit um knapp 48.000 Personen erhöhen.

Aufgrund der unerwartet hohen Zuwanderung aus den MOEL-8 und des zusätzlichen Migrationspotenzials in Bulgarien und Rumänien hat sich Großbritannien gegen eine vollständige Öffnung seines Arbeitsmarktes für Personen aus diesen Ländern entschieden. Dennoch können sich Bulgaren und Rumänen im Rahmen der „Accession Worker Cards“ und der „Registration Certificates“ um Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen bzw. Genehmigungen zur Ausübung selbstständiger Tätigkeiten bewerben.³ Im ersten Halbjahr 2007 wurden nach vorläufigen Angaben insgesamt knapp über 21.000 solcher Genehmigungen beantragt, von denen rund 80 % zugelassen wurden (vgl. Tab. 1). Die stärkste Gruppe bilden dabei Personen, die sich in Großbritannien selbstständig machen möchten, sowie Hochqualifizierte, denen ebenfalls ein erleichterter Arbeitsmarktzugang gewährt wird.

Festzuhalten bleibt somit, dass Großbritannien nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Zuwanderungspolitik innerhalb der Europäischen Union in der Übergangszeit einen höheren als den erwarteten Zuwanderungsstrom erfahren hat. Da bei Öffnung der Grenzen für

Tabelle 1: Zuwanderung von Bulgaren und Rumänen nach Großbritannien (Januar–Juni 2007)

	„Accession Worker Cards“		
Januar–Juni 2007	Zugelassen	Abgelehnt/offen	Insgesamt
Bulgarien	695	170	865
Arbeitsgenehmigungen ^a	625	125	750
Familienangehörige	70	45	115
Rumänien	1.150	420	1.570
Arbeitsgenehmigungen ^a	855	335	1.190
Familienangehörige	295	85	380
Insgesamt (A)	1.845	550	2.435
	„Registration Certificates“		
Januar–Juni 2007	Zugelassen	Abgelehnt/offen	Insgesamt
Bulgarien	4.730	1.420	6.150
Ohne Restriktion ^b	1.390	360	1.750
Mit Restriktion ^c	2.415	845	3.260
Familienangehörige	925	215	1.140
Rumänien	10.685	2.030	12.715
Ohne Restriktion ^b	2.085	455	2.540
Mit Restriktion ^c	6.770	1.055	7.825
Familienangehörige	1.830	520	2.350
Insgesamt (B)	15.415	3.450	18.865
Insgesamt (A+B)	17.260	4.040	21.300

Anm.: Diesen Zahlen stammen nicht aus der offiziellen Statistik, sondern es handelt sich um vorläufige Ergebnisse aus dem Informationssystem des britischen Home Office. a) Hochqualifizierte. – b) Von der Arbeitsgenehmigungspflicht befreite und hoch qualifizierte Personen. – c) Studenten und Selbstständige.

Quelle: Home Office et al. (2007b,c).

bulgarische und rumänische Arbeitskräfte mit einem erneuten Zuwanderungsstrom gerechnet wird, ist für Staatsangehörige aus diesen beiden Ländern der Zugang zum britischen Arbeitsmarkt restriktiver geregelt worden. Denn vorerst scheint die Aufnahmefähigkeit des britischen Arbeitsmarktes bei den Niedrigqualifizierten erreicht zu sein. Dennoch wird die Arbeitnehmerfreizügigkeit mit den MOEL in Großbritannien insgesamt als Erfolg gewertet, da viele offene Stellen vor allem im Bereich gering qualifizierter Tätigkeiten besetzt werden konnten. In einem nächsten Schritt stellt sich nun die Frage, welche Schlussfolgerungen sich aus den Erfahrungen in Großbritannien für Deutschland ziehen lassen.

Implikationen für die Zuwanderungspolitik in Deutschland

Drei Jahre nach der ersten EU-Osterweiterungsrunde wird auch in Deutschland intensiv über das Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit in der erweiterten Europäischen Union diskutiert. Unternehmensverbände beklagen einen Fachkräftemangel und fordern daher die schnellstmögliche Öffnung der Grenzen für qualifizierte Arbeitskräfte aus den MOEL-8 [vgl. DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (2007a)]. Die Bundesagentur für Arbeit warnt vor einer frühzeitigen Liberalisierung des Arbeitsmarktes und bestreitet, dass es einen

flächendeckenden Fachkräftemangel gebe. Aufgrund der bestehenden Arbeitslosigkeit wird eine – wenn überhaupt – restriktive Regelung der Zuwanderung für Arbeitskräfte aus diesen Ländern gefordert [vgl. FINANCIAL TIMES DEUTSCHLAND (2007)]. Auch die Politik hat sich eingeschaltet und denkt nunmehr über eine mögliche Änderung in der Übergangsregelung für die neuen EU-Mitgliedsländer bzw. im Zuwanderungsgesetz nach. Befürchtet wird einerseits die Zuwanderung von gering qualifizierten Arbeitnehmern aus Mittel- und Osteuropa, da sie die Löhne der deutschen Arbeitskräfte unterbieten könnten und somit die Arbeitslosigkeit im Inland ansteigen lassen würden. Andererseits wird die bestehende Untergrenze von 85.500 € Jahreseinkommen für Zuwanderer aus Drittstaaten als zu hoch angesehen, um qualifiziertes Personal ins Land zu holen. Nach Auskunft des BUNDESAMTES FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF) haben im Zeitraum Mai 2005 bis Mai 2007 lediglich rund 1.650 hoch qualifizierte ausländische Arbeitnehmer eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis erhalten.

Die Diskussion um die sofortige Öffnung der Grenzen für hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus den MOEL einerseits sowie eine befürchtete Verschärfung der Arbeitsmarktlage bei den Niedrigqualifizierten andererseits lässt sich anhand der qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktlage erklären (vgl. Tab. 2). Insbesondere in Deutschland als altem EU-Mitgliedsland fällt die Arbeitslosigkeit bei den Personen ohne Berufsabschluss mit 20,2 % im Jahr 2005 relativ hoch aus. Auch in den neuen EU-Mitgliedsländern ist die Arbeitslosenquote unter den Geringqualifizierten zum Teil sehr hoch, bspw. 27,1 % in Polen, 49,2 % in der Slowakei und 24,4 % in Tschechien. In Großbritannien lag die entsprechende Arbeitslosenquote hingegen nur bei 6,6 % und in Irland bei 6,0 %. Durch die unterschiedliche Arbeitsmarktsituation innerhalb der Europäischen Union lässt sich nachvollziehen, warum die Zuwanderungspolitik in der Übergangszeit in den alten EU-Mitgliedsländern asymmetrisch erfolgte.

Bei den hoch qualifizierten Arbeitskräften bewegt sich die Arbeitslosenquote sowohl in den alten als auch

Tabelle 2: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote in ausgewählten Mitgliedsländern der Europäischen Union (2005, in %)

	Ohne Berufsabschluss	Mit Berufsabschluss	Mit Hochschulabschluss
Dänemark	6,8	4,0	3,7
Deutschland	20,2	11,0	5,5
Estland	13,0	8,4	3,8
Frankreich	12,4	7,3	6,0
Großbritannien	6,6	3,2	2,0
Irland	6,0	3,1	2,0
Italien	7,7	5,3	5,7
Niederlande	5,8	4,1	2,8
Österreich	8,6	3,9	2,6
Polen	27,1	16,6	6,2
Schweden	8,5	6,0	4,5
Slowakei	49,2	12,7	4,4
Slowenien	8,7	5,7	3,0
Spanien	9,3	7,3	6,1
Tschechien	24,4	6,2	2,0
Ungarn	12,4	6,0	2,3

Quelle: OECD (2007).

in den neuen EU-Mitgliedsländern allerdings nur zwischen 2 und 6 %. In Deutschland melden einzelne Unternehmensverbände bereits einen Fachkräftemangel. Der DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (2007b) sieht das Wirtschaftswachstum durch fehlende Fachkräfte in Gefahr, und auch Umfragen auf regionaler Ebene zeigen, dass trotz der generell hohen Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland (ausländische) Fachkräfte gebraucht werden. In der Frühjahrsbefragung der INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZU LEIPZIG (2007) gaben 78 % der Unternehmen an, dass sie Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben. Über ein Viertel der befragten Unternehmen im Kammerbezirk weist derzeit offene Stellen für Fachkräfte aus.

Der qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktlage in Deutschland kann durch eine entsprechende Zuwanderungspolitik Rechnung getragen werden. Bei den Niedrigqualifizierten könnte der Arbeitsmarkt zwar weiterhin für die gesamte Übergangszeit geschlossen bleiben, allerdings wird dadurch der Zustrom von Arbeitskräften aus den MOEL unter Umständen nur zeitlich aufgeschoben. Das Problem der hohen Erwerbslosigkeit bei den Niedrigqualifizierten in Deutschland bleibt vorerst weiterhin bestehen, sodass es hier dringend einer Reform bedarf.⁴

Während der verbleibenden Übergangsfrist bis zum Jahr 2011 könnte die Zuwanderung für Hochqualifizierte durch die Abschaffung des erforderlichen Mindestjahreseinkommens von 85.500 € wesentlich erleichtert werden. Hierbei könnte die britische Regelung für Bulgarien und Rumänien als Vorbild dienen, bei der die Zuwanderung an die Qualifikation der Immigranten geknüpft ist. Zudem könnte die Arbeitsaufnahme von Ausländern, die in Deutschland erfolgreich ein Studium absolviert haben, erleichtert werden. Hierzu könnte das Vorrangsrecht, welches Deutsche und Ausländer aus den alten EU-Ländern gegenüber Ausländern aus Drittstaaten genießen, abgeschafft werden. Dadurch könnten offene Stellen schneller besetzt werden.

Fraglich ist hingegen, ob es durch eine Absenkung des erforderlichen Mindestjahreseinkommens von 85.500 € auf die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung in Höhe von 63.000 € – wie z. B. vom DIHK gefordert – tatsächlich vermehrt zu Zuwanderungen von Hochqualifizierten kommen würde. Diese Einkommensuntergrenze wird von Experten ebenfalls als zu hoch angesehen. Der Brüsseler Think Tank BRUEGEL schlägt eine „Green Card 30k“ vor, bei der das erforderliche Jahreseinkommen mindestens 30.000 € betragen soll [vgl. VON WEIZÄCKER (2006)]. In der Diskussion um die Absenkung der Einkommensuntergrenze wird jedoch übersehen, dass selbst eine vollständige Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Fachkräfte (Abschaffung der Einkommensgrenze) nur eine notwendige Bedingung für

Immigration darstellt. Hochqualifizierte werden nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen Ländern nachgefragt, sodass sich diese Personengruppe in der Regel das Einwanderungsland aussuchen kann.

Fazit

Großbritannien hat in den vergangenen drei Jahren von der Immigration mittel- und osteuropäischer Arbeitskräfte profitiert. In Deutschland könnte eine gezielte Öffnung des Arbeitsmarktes für hoch qualifizierte Arbeitnehmer aus den MOEL während der Übergangsfrist an sozioökonomische Merkmale (Alter und Bildung) geknüpft sein. Dadurch könnten die sich in einzelnen Bereichen abzeichnenden Engpässe bei den Hochqualifizierten abgemildert werden. Da alle Volkswirtschaften in der Europäischen Union einem schrumpfenden Arbeitsangebot gegenüberstehen, sollten die bestehenden Arbeitsmarktkarrieren für ausländische Hochqualifizierte in Deutschland schnellstmöglich abgebaut werden.

Literatur

- BARRET, A. und D. DUFFY: (2007): Are Ireland's Immigrants integrating into its Labour Market?, IZA Discussion Paper No. 2838, Bonn.
- BAUER, T. und K. ZIMMERMANN (1999): Assessment of possible Migration Pressure and its Labour Market Impact following EU Enlargement to Central and Eastern Europe: Part 2, Research Report 139, Department for Education and Employment, Norwich.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (Hrsg.) (2007a): Fachkräftemangel bremst Beschäftigungspläne der Wirtschaft, Pressemitteilung vom 31. Juli 2007, Berlin.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (Hrsg.) (2007b): Konjunktur im Osten: Wachstum wie im Westen – Fachkräftemangel erkennbar, Pressemitteilung vom 8. März 2007, Berlin.
- DRINKWATER, S., J. EADE und M. GARAPICH: (2006): Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the UK, IZA Discussion Paper No. 2410, Bonn.
- DUSTMANN, C. et al. (2003): The Impact of EU Enlargement Flows, Home Office Online Report 25/03, London.
- FINANCIAL TIMES DEUTSCHLAND (Hrsg.): Bundesagentur bestreitet Fachkräftemangel, vom 3. August 2007 (Online-Ausgabe).
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.) (2006): Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen, Brüssel.

HOME OFFICE et al. (Hrsg.) (2007a): Accession Monitoring Report, May 2004–June 2007, London.

HOME OFFICE et al. (Hrsg.) (2007b): Bulgarian and Romanian Accession Statistics, January–March 2007 London.

HOME OFFICE et al. (Hrsg.) (2007c): Accession Monitoring Report, April–June 2007, London.

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZU LEIPZIG (Hrsg.) (2007): Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf im Kammerbezirk Leipzig im Frühjahr 2007, Leipzig.

INSTITUTE FOR PUBLIC POLICY RESEARCH (Hrsg.) (2007): EU Enlargement: Bulgaria and Romania – Migration Implications for the UK, London.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (Hrsg.) (2007): Employment Outlook, Paris.

SINN, H. W. et al.: (2002): Aktivierende Sozialhilfe, ifo Schnelldienst 9, München.

VON WEIZSÄCKER, J. (2006): Ein magisches Parkhaus, Financial Times Deutschland, Print-Ausgabe vom 16. Februar 2006.

¹ Derzeit können Arbeitskräfte aus den mittel- und osteuropäischen Ländern lediglich temporär im Rahmen der Anwerbestoppausnahmegenehmigung in Deutschland arbeiten. Dazu zählen in erster Linie Werkvertragsarbeitnehmer und Saisonarbeitskräfte.

² BARRET und DUFFY (2007) untersuchen die Arbeitsmarktintegration der Immigranten aus den neuen EU-Mitgliedsländern in Irland und kommen zu ähnlichen Ergebnissen wie die britische Studie. Die neu eingewanderten Arbeitskräfte üben oftmals niedrig qualifizierte Tätigkeiten aus, die unter ihrem formalen Ausbildungsniveau liegen.

³ Die britische Zuwanderungspolitik hat verschiedene Instrumente für die Regelungen der Zuwanderung aus Drittstaaten. Dazu gehören unter anderem die „Accession Worker Cards“, welche speziell für hoch qualifizierte Personen aus Bulgarien und Rumänien geschaffen wurde, sowie die „Registration Certificates“, über die in erster Linie Studenten, Selbstständige und Hochqualifizierte Zugang nach Großbritannien finden.

⁴ In diesem Zusammenhang wurde vom ifo Institut mit der „aktivierenden Sozialhilfe“ ein Vorschlag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gemacht [vgl. SINN et al. (2002)].