

## Die EU-Osterweiterung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit: Sind längere Zugangsbeschränkungen sinnvoll für Deutschland?

Am 1. Mai 2004 traten acht mittel- und osteuropäische Staaten mit einer Gesamtbevölkerung von ca. 75 Millionen Menschen der Europäischen Union (EU) bei. Die Mitgliedschaft in der EU garantiert den Bürgern dieser Länder Grundfreiheiten in den anderen Mitgliedstaaten, darunter die Reisefreiheit und die freie Wahl des Wohnsitzes, die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit für Unternehmen und das Recht, eine Beschäftigung anzunehmen. Unmittelbar vor dem Beitritt der acht neuen osteuropäischen Staaten (im Folgenden EU8 genannt)<sup>1</sup> wurden in einigen der alten Mitgliedstaaten (EU15)<sup>2</sup> Vorbehalte laut über die Anzahl der möglichen Zuwanderer aus der EU8 als Folge der Erweiterung. Angesichts der relativ niedrigen Löhne und des geringen Lebensstandards in der EU8 wurde vermutet, dass unverhältnismäßig viele Menschen in der Hoffnung auf einen besseren Lebensstandard in die EU15 ziehen könnten.

Als Antwort auf die Befürchtungen einiger Mitgliedstaaten, dass eine solche „Flutwelle“ billiger Arbeitskräfte aus der EU8 zu höherer Arbeitslosigkeit und sinkenden Löhnen führen würde, fügte die EU den Aufnahmeverträgen „Übergangsvereinbarungen“ hinzu, die von den neuen Mitgliedstaaten unterschrieben wurden. Diese Bestimmungen erlauben es den einzelnen Mitgliedstaaten, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer<sup>3</sup> aus der EU8 für einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren einzuschränken. Die Mehrheit der EU15-Staaten, darunter auch Deutschland, entschied sich für eine Zugangsbeschränkung zu ihren Arbeitsmärkten. Lediglich drei Mitgliedstaaten (das Vereinigte Königreich, Irland und Schweden) beschlossen, ihre Arbeitsmärkte für Staatsbürger aus den neuen Mitgliedstaaten zu öffnen. Nachdem nunmehr zwei Jahre seit der Erweiterung vergangen sind, wird dieses Kurzdossier die Auswirkungen auf die Länder, die sich für eine Öffnung ihrer Arbeitsmärkte entschieden hatten, genauer betrachten. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Vereinigten Königreich. Im Anschluss daran wird geprüft, ob eine Fortführung der Beschränkungen für Deutschland Sinn macht.

### Die Übergangsregelungen

Für Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union existiert seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG) 1957 prinzipiell das uneingeschränkte Recht, sich in einem anderen Mitgliedstaat niederzulassen und eine Beschäftigung anzunehmen. Neben dem ungehinderten Transport von Kapital und Waren und der Dienstleistungsfreiheit hat der freie Personenverkehr immer eine zentrale Rolle bei den Bemühungen der EU gespielt, einen gemeinsamen Markt für alle Mitgliedstaaten zu schaffen.

Als Antwort auf den Druck, der insbesondere von Deutschland und Österreich vor Unterzeichnung des Beitrittsvertrags im Jahr 2003 ausgegangen war, kann das Prinzip der Freizügigkeit aber für die neuen Mitgliedsstaaten bis zum Jahr 2011 eingeschränkt werden. Die folgende Tabelle zeigt den zeitlichen Ablauf der Übergangsmaßnahmen:

Überblick der Übergangsphasen (2+3+2):	
1.Phase: zwei Jahre  (Mai 2004 – April 2006)	In den ersten zwei Jahren nach dem Beitritt gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht für Arbeitnehmer der EU8, die in einem EU15-Staat arbeiten möchten. Stattdessen gelten die bestehenden bilateralen Vereinbarungen weiter. Die einzelnen Mitgliedstaaten können jedoch nationale Gesetze einführen, die eine größere Arbeitnehmerfreizügigkeit erlauben.
2.Phase: drei Jahre  (Mai 2006 – April 2009)	Vor Ende der ersten Phase müssen die Mitgliedstaaten, die die Beschränkungen weiterführen möchten, ihr Vorhaben der Europäischen Kommission bekannt geben. Während der zweiten Phase kann jeder Mitgliedstaat jederzeit beschließen, die Beschränkungen aufzuheben und völlige Arbeitnehmerfreizügigkeit einzuführen.
3.Phase: zwei Jahre  (Mai 2009 – April 2011)	Im Prinzip sollten die nationalen Maßnahmen, die den Zugang zu den Arbeitsmärkten der EU15-Staaten für die EU8-Arbeitnehmer beschränken, 2009 beendet sein. Die EU15-Staaten können sie jedoch fortführen, wenn erhebliche Störungen auf ihren Arbeitsmärkten auftreten oder sich abzeichnen. EU15-Staaten, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit während dieser Phase einführen, können auf eine „Sicherheitsklausel“ in der Übergangsvereinbarung zurückgreifen, um die Freizügigkeit, falls nötig, zeitweilig außer Kraft zu setzen. Ab Mai 2011 gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der gesamten Europäischen Union.

Während der ersten Phase beriefen sich neben Deutschland sieben weitere EU15-Länder auf die Übergangsregelungen, um mittel- und osteuropäischen Zuwanderern den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten zu verwehren und die bestehenden bilateralen Vereinbarungen aufrechtzuerhalten. Österreich, Italien, die Niederlande und Portugal schlossen sich an, führten

aber gleichzeitig eine Quotenregelung für Zuwanderer aus den EU8-Staaten ein. Nur das Vereinigte Königreich, Irland und Schweden gewährten den EU8-Staatsangehörigen uneingeschränkten Zugang zu ihren Arbeitsmärkten.

## Warum wurden Übergangsregelungen eingeführt?

Die Entscheidung der meisten EU15-Länder, die Zuwanderung von Arbeitskräften aus der EU8 einzuschränken, basiert nur begrenzt auf wirtschaftlich fundierten Analysen, sondern ist vielmehr die Reaktion auf eine in der Öffentlichkeit weit verbreitete Befürchtung, eine „Flutwelle“ billiger Arbeitskräfte führe zu höherer Arbeitslosigkeit. Zum besseren Verständnis der wirtschaftlichen Hintergründe dieser Sorge dient ein Blick auf die vereinfachten Wirtschaftsmodelle, die zur Untermauerung der Zugangsbeschränkungen verwendet werden. Es wird deutlich, dass solche Modelle wichtige Faktoren für Migration unberücksichtigt lassen, was zu einem verzerrten Bild über die zu erwartenden Zuwanderungszahlen führen kann.

## Arbeitnehmerfreizügigkeit und Wirtschaftstheorie

Auf der Basis einfacher Wirtschaftsmodelle kann argumentiert werden, dass die Beseitigung der Barrieren für die Arbeitnehmermobilität zwischen zwei Ländern negative Auswirkungen auf bestimmte Bevölkerungsteile haben kann, wenn die wirtschaftlichen Bedingungen in diesen Ländern stark voneinander abweichen. Die Modelle zeigen zum Beispiel, dass eine durch Lohnunterschiede zweier Länder ausgelöste Arbeitskräftewanderung im Zielland zu sinkenden Löhnen aufgrund von Wettbewerb führen kann. Sind Lohnsenkungen nicht möglich, führt die Zuwanderung im Modell zu steigender Arbeitslosigkeit, weil mehr Arbeitskräfte vorhanden sind, als auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Die Sorge vor niedrigen Löhnen und höherer Arbeitslosigkeit wurde in vielen EU15-Staaten unmittelbar vor dem Beitritt der EU8-Länder durch die Medien noch verstärkt.

Theoretischen Modellen liegen jedoch immer Annahmen zugrunde, die in der Praxis nicht immer zutreffen. So wird zum Beispiel davon ausgegangen, dass zugewanderte Arbeitskräfte vor allem nach wirtschaftlichem Gewinn streben. Während höhere Löhne tatsächlich ein Wanderungsgrund sein können, hemmen soziale und kulturelle Faktoren sowie Sprachprobleme und Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen oft die Wanderungsbereitschaft. Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt wird ferner angenommen, dass einheimische Arbeitnehmer und Zuwanderer austauschbar seien, d.h. dass sie sich für die gleiche Arbeit eignen und daher miteinander um die gleichen Stellen konkurrieren. Insbesondere in Westeuropa herrscht jedoch ein Fachkräftemangel, den Zuwanderer ausgleichen können. In diesem Fall ergänzen die Zuwanderer die einheimischen Arbeitskräfte und konkurrieren nicht mit ihnen, was bedeutet, dass Beschäftigungsniveau und Löhne nicht notwendigerweise negativ beeinflusst werden.

Auch die Entwicklung der Lebensstandards in den EU15 und EU8 wird die Arbeitskräftewanderung beeinflussen. Die

bereits jetzt erkennbare wirtschaftliche Angleichung lässt vermuten, dass die Anreize zur Wanderung im Zeitverlauf geringer werden. Je stärker sich der Lebensstandard in den Beitrittsländern an das EU-Niveau angleicht, desto geringer wird die Neigung der dort ansässigen Arbeitskräfte, das Heimatland zu verlassen. Diese Entwicklung muss neben zahlreichen weiteren Faktoren bei Schätzungen der zu erwartenden Zuwanderung berücksichtigt werden.

## Das Ausmaß der Zuwanderung und die Befürchtungen der Öffentlichkeit

In einigen EU15-Ländern löste die Höhe der geschätzten Zuwanderungszahlen bei Politikern und in der Öffentlichkeit die Sorge aus, dass die hohen Arbeitslosenzahlen weiter ansteigen würden, sobald „billige“ Arbeitskräfte auf den Markt strömten. 2004 erwarteten 75% der befragten Deutschen einen Anstieg der Arbeitslosigkeit nach dem Beitritt der mittel- und osteuropäischen Staaten; nur 28% begrüßten die Erweiterung. In Frankreich wurde im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung der „polnische Klemptner“ zum Symbol einer allgemein empfundenen Bedrohung für den einheimischen Arbeitsmarkt, eine Auffassung, die zur Ablehnung der EU-Verfassung im Mai 2005 in Frankreich beitrug.

Verschiedene wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Schätzungen der Zuwandererzahl aus Mittel- und Osteuropa kamen zu unterschiedlichen Ergebnissen.<sup>4</sup> So wurde z.B. geschätzt, dass 4-7% der Gesamtbevölkerung der EU8-Länder (ca. 3-5 Mio. Menschen) in die EU15 ziehen würden, um dort zu arbeiten. Erhebungen, die sich auf die Bereitschaft der Staatsbürger aus den EU8-Ländern zur Migration in die EU15 konzentrierten, kamen zu dem Schluss, dass lediglich 1-4% der Gesamtbevölkerung der EU8-Staaten (ca. 1-3 Mio. Menschen) bereit seien, eine Tätigkeit in der EU15 aufzunehmen. Je nach Szenario prognostizierten diese Schätzungen im Durchschnitt eine jährliche Zuwanderung von mindestens 200.000 Arbeitskräften aus der EU8 in die EU15. Die Untersuchungen betonten jedoch, dass es unklar sei, wie lange die Zuwanderer in der EU15 bleiben wollen. Nur wenige der Befragten gaben an, dauerhaft auswandern zu wollen, die große Mehrheit möchte für einen Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren im Ausland leben und arbeiten.

Die Erfahrungen aus der EU-Süderweiterung sprachen tendenziell gegen eine starke Zuwanderung. Nach der Erweiterung um Spanien, Portugal und Griechenland in den 80er Jahren waren kaum Migrationseffekte zu erkennen. Die Zahl der Zuwanderer aus den südlichen Beitrittsländern ging nach der Erweiterung sogar leicht zurück. Ein direkter Vergleich konnte jedoch nicht gezogen werden, da die Einkommensunterschiede zwischen den alten und neu hinzukommenden EU-Ländern vor der Süderweiterung weit geringer als vor der Osterweiterung waren.

Angesichts ihrer geografischen Nähe zu den mittel- und osteuropäischen Ländern waren Deutschland und Österreich besorgt, dass sie die Mehrzahl der Zuwanderer aus der EU8 aufnehmen müssten. Eine solche geografische Nähe war beim EU-Beitritt Spaniens, Portugals und Griechenlands nicht gegeben. Diese Vorbehalte wurden durch die Tatsache verstärkt, dass ungefähr 80% der Personen, die seit dem Fall

des Eisernen Vorhangs aus Mittel- und Osteuropa zuwanderten, Deutschland oder Österreich als Zielländer wählten.

Zwei Jahre nach dem Beitritt ist es möglich, erste Erfahrungen der EU15-Länder zu untersuchen, die sich für unbeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit entschieden. In der Folge stellt sich die Frage, ob die weitere Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Deutschland sinnvoll ist.

## Zwei Jahre nach der Erweiterung: Ein Zwischenstand

Nach einem von der Europäischen Kommission im Februar 2006 herausgegebenen Bericht über die erste Phase der Übergangsregelungen gaben das Vereinigte Königreich, Irland und Schweden an, dass sich die Arbeitnehmerfreizügigkeit aus der EU8 allgemein positiv auf ihre Volkswirtschaften ausgewirkt habe.<sup>5</sup> Angesichts der geringen Anzahl an EU8-Migranten, die seit Mai 2004 nach Schweden gekommen sind,<sup>6</sup> wird sich die folgende Analyse vor allem auf das Vereinigte Königreich und in geringerem Umfang auf Irland konzentrieren.

### Wie viel Zuwanderung hat tatsächlich stattgefunden?

Anhand der verfügbaren Daten im Vereinigten Königreich und Irland ist es schwierig, die genaue Zahl der seit Mai 2004 zugewanderten Arbeitskräfte zu ermitteln. Um die Erwerbstätigkeit der Zuwanderer aus der EU8 zu erfassen, hat das Vereinigte Königreich das *Worker Registration Scheme* (WRS), ein System zur Registrierung von Arbeitnehmern eingeführt. Hier müssen sich Arbeitnehmer aus der EU8 innerhalb von 30 Tagen nach Beginn einer Beschäftigung anmelden. Zwischen Mai 2004 und Dezember 2005 meldeten sich 344.635 EU8-Arbeitskräfte im WRS. Allerdings ist diese Zahl aus mehreren Gründen nicht repräsentativ für die Gesamtzahl der EU8-Migranten, die nach dem Beitritt ins Vereinigte Königreich gekommen sind. Erstens müssen sich Arbeitnehmer für jede neue Arbeit anmelden, was bedeutet, dass Arbeitnehmer, die die Arbeitsstelle wechseln, mehrmals im WRS gemeldet sind. Zweitens müssen sich die Migranten nicht abmelden, wenn sie ihre Arbeit beenden oder das Land verlassen. Drittens sind EU8-Arbeitskräfte nicht länger verpflichtet, sich im WRS registrieren zu lassen, sobald sie für einen Zeitraum von 12 Monaten rechtmäßig beschäftigt sind. Darüber hinaus gaben 26% der bis Dezember 2004 im WRS gemeldeten Arbeitnehmer an, dass sie sich schon vor dem Beitritt der osteuropäischen Länder im Vereinigten Königreich aufgehalten hätten. Weitere 12% gaben kein genaues Datum ihrer Ankunft an.<sup>7</sup> Viele der im WRS registrierten Personen lebten und arbeiteten also schon vor dem Beitritt im Vereinigten Königreich und meldeten nach dem 1. Mai 2004 lediglich einen Beschäftigungswechsel. Insgesamt vermittelt die Zahl der Anmeldungen im WRS daher wohl ein verzerrtes Bild vom Zustrom der EU8-Arbeitskräfte.

Die Gesamtzahl der im Vereinigten Königreich zwischen Mai 2004 und September 2005 neu gemeldeten EU8-Migranten betrug 0,8% der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Entgegen der Prognosen erlebte das Vereinigte Königreich daher keinen plötzlichen und unkontrollierbaren Zustrom von Arbeitnehmern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten.

In Irland wird die Anzahl neu vergebener *Personal Public*

*Services Numbers* (PPS) als Indikator für die Zahl der nach dem Beitritt aus der EU8 zugezogenen Arbeitskräfte verwendet. Zwischen Mai 2004 und November 2005 wurden 160.853 PPS-Nummern an Personen aus der EU8 vergeben. Wie auch beim WRS im Vereinigten Königreich vermitteln diese Zahlen jedoch ein verzerrtes Bild über die tatsächliche Anzahl an Zuwanderern, weil die Nummern aus Sozialversicherungsgründen und für die Gesundheitsvorsorge auch an begleitende Familienmitglieder vergeben werden. Hinzu kommt, dass sich viele dieser Migranten vor dem Beitritt bereits in Irland aufhielten. Von Mai bis Dezember 2004 belief sich die Anzahl zugeteilter PPS-Nummern auf 1,9% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dieser Prozentsatz stieg von Januar bis September 2005 auf 3,8%. Irland hat damit seit Mai 2004 die höchste Zuwanderungsrate aus der EU8 zu verzeichnen. Dieser Trend ist allerdings bereits seit Mitte der 90er Jahre erkennbar und damit wohl nicht nur Konsequenz der neuen Arbeitnehmerfreizügigkeit.<sup>8</sup>

### Welche Gruppe von Arbeitskräften ist zugewandert?

Die erhobenen Daten zeigen, dass die zugewanderten Arbeitnehmer aus den EU8-Ländern mehrheitlich jung und ledig sind. Im Vereinigten Königreich waren 83% der 344.635 Arbeitskräfte, die zwischen Mai 2004 und Dezember 2005 im WRS registriert waren, zwischen 18 und 34 Jahren alt. Nur 6% wurden von ihren Familien begleitet. Die Mehrheit stammte aus Polen, Litauen und Estland.

In Bezug auf die Ausbildung wanderte eine ausgeglichene Mischung aus gering-, mittel- und hochqualifizierten Arbeitnehmern ein. Insbesondere nach Irland und in das Vereinigte Königreich gingen Zahnärzte, Krankenschwestern, Ärzte und anderes medizinisches Fachpersonal. Ein Bericht, den die Europäische Kommission über die erste Phase der Übergangsregelungen erstellte, untersuchte ferner das Ausbildungsniveau der EU8-Staatsbürger (und der Staatsangehörigen aus Zypern und Malta) in Bezug auf die gesamte EU15. Es stellte sich heraus, dass lediglich 21% der EU8-Staatsbürger in der EU15 ein geringes Qualifikationsniveau haben. 57% wurden als mittel- und 22% als hochqualifiziert eingestuft.<sup>9</sup> Dem Bericht zufolge weisen damit 79% der Arbeitnehmer aus den EU8-Ländern (sowie Zypern und Malta) ein mittleres oder hohes Qualifikationsniveau auf.

### Welche wirtschaftliche Auswirkung hatte die Arbeitskräftewanderung bislang?

Verschiedenen Wissenschaftlern sowie der Europäischen Kommission zufolge hat sich die Zuwanderung aus den EU8-Ländern bisher positiv auf die Wirtschaft des Vereinigten Königreichs und Irlands ausgewirkt.<sup>10</sup> Da umfangreicheres Datenmaterial über die Auswirkung der Arbeitskräftewanderung auf die Wirtschaft des Vereinigten Königreichs verfügbar ist, wird sich dieser Abschnitt auf die dortige Entwicklung konzentrieren. Von besonderem Interesse ist dabei der Einfluss der Migration auf Beschäftigungsquoten und Löhne.

In Bezug auf die Beschäftigungsquoten gab es nach Einführung der Arbeitnehmermobilität eine erhebliche Steigerung der Beschäftigungsquote der EU8-Arbeitskräfte, die sogar die Beschäftigungsquote der im Vereinigten Königreich geborenen Arbeitskräfte überstieg. Hervorzuheben ist jedoch, dass dieser Zuwachs keinen Nachteil für die im Vereinigten Königreich geborenen Arbeitskräfte mit sich brachte, da deren

Beschäftigungsquote konstant blieb. Dies kann darin begründet sein, dass die EU8-Migranten in Bereichen beschäftigt wurden, die einen Arbeitskräftemangel zu verzeichnen hatten – wie Landwirtschaft, Gastronomie und Verwaltung. Ein weiterer Grund können die Qualifikationen und Fähigkeiten der EU8-Zuwanderer sein. Dem Bericht der Europäischen Kommission zufolge besteht in den EU15-Staaten ein Mangel an Arbeitskräften mit gerade jenem mittleren Qualifikationsniveau, das die Mehrheit der EU8-Migranten aufweist. Dadurch ergänzen die Zuwanderer die im Vereinigten Königreich geborenen Arbeitskräfte eher, als dass sie mit ihnen um die gleichen Stellen konkurrieren.

Eine weitere Erklärung für den Trend der Beschäftigungsquoten kann die Legalisierung vormals illegaler Tätigkeiten sein. Einige Zuwanderer, die sich bereits vor dem Beitritt im Vereinigten Königreich aufhielten, könnten die neuen Bestimmungen genutzt haben, um ihre Erwerbstätigkeit bei den Behörden anzumelden und so zu legalisieren.

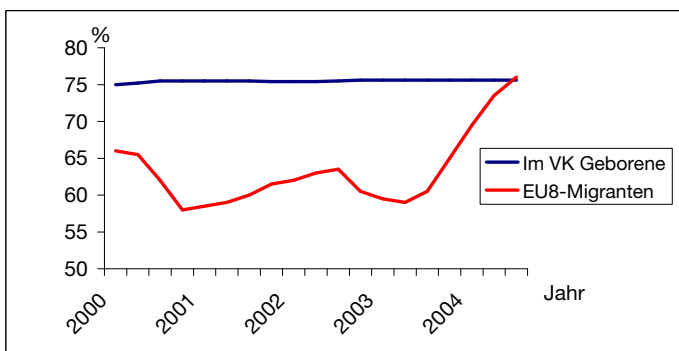
Entgegen den Befürchtungen, dass ein Zustrom von Arbeitskräften aus den EU8-Ländern aufgrund stärkeren Wettbewerbs zu sinkenden Löhnen führen würde, ist das Durchschnittseinkommen im Vereinigten Königreich in 2004 stetig gestiegen. Dies gilt sogar für die Landwirtschaft, in der ein Großteil der neuen Arbeitskräfte Beschäftigung gefunden hat. Das kann u.a. der Tatsache zugeschrieben werden, dass die im Allgemeinen jungen Zuwanderer hoch motiviert sind. Das führt zu erhöhter Produktivität und damit zu höheren Löhnen. Die steigenden Löhne können zudem auch das Ergebnis einer durch die Zuwanderung steigenden Konsumnachfrage sein.

Neben den positiven Entwicklungen des Beschäftigungsniveaus und der Löhne bezifferte die britische Regierung den wirtschaftlichen Nettogewinn infolge der Zuwanderung von EU8-Arbeitskräften in den ersten 11 Monaten nach dem Beitritt auf ca. 500 Mio. Pfund.

## Sind längere Zugangsbeschränkungen sinnvoll für Deutschland?

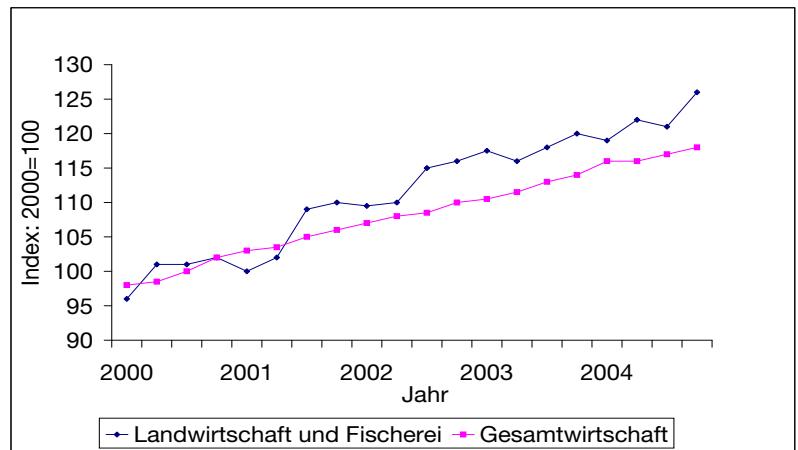
Trotz der positiven wirtschaftlichen Entwicklung in den EU15-Mitgliedstaaten, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit

### Beschäftigungsquoten EU8-Migranten und VK-Bürger (2000-2004)



Quelle: Portes/French (2005).

### Index der Durchschnittseinkommen in Landwirtschaft, Fischerei und Gesamtwirtschaft



Quelle: Portes/French (2005).

erlaubt haben, hat Deutschland bereits beschlossen, die Beschränkungen mindestens bis zum Ende der zweiten Übergangsperiode 2009, wenn nicht bis 2011 aufrechtzuerhalten. Eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebene Stellungnahme führt verschiedene Argumente für diese Entscheidung an.<sup>11</sup> Zunächst wird die hohe Arbeitslosenquote in Deutschland hervorgehoben: Im Februar 2006 waren 5 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, die Arbeitslosenquote betrug damit 12,2%. In den östlichen Bundesländern ist diese Quote erheblich höher; dabei sind vor allem gering qualifizierte Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit betroffen. Diese Tatsache führte zusammen mit der von der Regierung vertretenen Annahme, dass insbesondere gering qualifizierte Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten zuzögen, zu einer Prognose sinkender Löhne und wachsender Spannungen auf dem Arbeitsmarkt. Ferner rechnet die Regierung in Hinblick auf die geografische Nähe zu den acht neuen EU-Mitgliedstaaten mit einem stärkeren Zuzug von Wanderarbeitnehmern aus diesen Ländern nach Deutschland als ins Vereinigte Königreich, nach Irland oder Schweden. Das lässt sich auf die Annahme zurückführen, dass geografische Nähe die größten Barrieren für Migration – die Trennung von der Familie, von Freunden und der vertrauten Umgebung – beseitigt, da Pendeln ermöglicht wird. Schließlich wird in der Erklärung argumentiert, dass die bestehenden bilateralen Vereinbarungen mit den acht neuen Mitgliedstaaten und das neue deutsche Zuwanderungsgesetz bereits wirksame Mittel seien, um der Nachfrage auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu entsprechen. Diese Regelungen sollten die kontrollierte Anwerbung der benötigten Arbeitskräfte in den entsprechenden Bereichen ermöglichen.

In Hinblick auf das Argument der Arbeitslosigkeit können Deutschlands hohe Arbeitslosenquote und die relativ starren Löhne durchaus zu Schwierigkeiten in einigen Sektoren führen, sofern eine hohe Anzahl an niedrig qualifizierten Arbeitskräften innerhalb kurzer Zeit aus den EU8-Ländern zuwandert. Die bisherigen Beobachtungen sprechen jedoch eher gegen die Wahrscheinlichkeit umfangreicher, kurzfristiger

**Kommentar: Prof. Dr. Marek Okólski, Lehrstuhl für Demographie und Soziologie, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universität Warschau & Warsaw School of Social Psychology**

Wenn über die Zuwanderung von Arbeitskräften aus den EU8-Ländern nach Deutschland diskutiert wird, sollte bedacht werden, dass die Mehrheit der EU8-Migranten aus Polen kommt. Unabhängig des demografischen Potenzials in Polen (das Land stellt mehr als die Hälfte der gesamten EU8-Bevölkerung) waren es bisher nur die polnischen Migranten, die weit reichende und gut funktionierende soziale Netzwerke in Deutschland aufgebaut haben, welche einen beachtlichen Zustrom an polnischen Arbeitskräften gefördert haben..

An dieser Stelle wäre es nun interessant, einen Blick auf einige neue Tendenzen in der polnischen Migration, besonders seit dem 1. Mai 2004, zu werfen.

Den Daten aus der polnischen Arbeitskräfteerhebung zufolge ist die Abwanderung von Arbeitskräften aus Polen eine unmittelbare Reaktion auf die Arbeitsmarktsituation in Polen. Beispielsweise nahm etwa ein Jahr nach dem Rückgang der Arbeitslosenquote in Polen in den Jahren 1993-1998 die Anzahl von Arbeitskräften, die Polen verließen, ab. In gleicher Weise lässt sich feststellen, dass die zunehmende Arbeitskräfteabwanderung seit dem Jahr 2000 die Folge des signifikanten Anstiegs der Arbeitslosigkeit in Polen ist, welche im Jahr 1999 einsetzte.

Signale von Arbeitsmärkten im Ausland spielen aller Wahrscheinlichkeit nach eine untergeordnete Rolle. Die Öffnung einiger EU15-Arbeitsmärkte (des britischen, irischen und schwedischen Arbeitsmarktes) am 1. Mai 2004 bewirkte, dass sich der Abwanderungsstrom der Arbeitskräfte aus Polen geringfügig verstärkte, dies jedoch nur kurzzeitig. Nach etwas mehr als einem Jahr kehrte sich dieser Trend wieder um, was offensichtlich eine Antwort darauf war, dass sich seit 2003 die Arbeitsmarktlage in Polen stetig verbesserte, obwohl attraktivere Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland weiterhin bestehen. Vor dem Hintergrund dieser Tendenzen, dürfte es in Hinblick auf mögliche Auswirkungen auf den Zustrom von Arbeitskräften aus Polen von geringer Bedeutung sein, ob Deutschland seinen Arbeitsmarkt in zwei Jahren oder in fünf Jahren ganz für Polen öffnet. In beiden Fällen könnten die Auswirkungen weit unter den Erwartungen (oder Befürchtungen) liegen, die in Deutschland zum Ausdruck gebracht werden.

Ein weiterer kaum beachteter Trend ist, dass sich polnische Arbeitsmigranten allmählich hinsichtlich der Zielländern umzuorientieren scheinen. Die gerade erwähnte Zunahme des Abwanderungsstroms von Arbeitskräften seit dem Jahr 2000 hat zu einem schnellen Anstieg der Migration ins Vereinigte Königreich und Italien sowie seit 2003 nach

Irland geführt und zu einem Rückgang nach Deutschland und in die USA, hier seit 2004.. Der Anteil der Migranten, die in Richtung Deutschland abwandern - das bei weitem beliebteste Zielland für Polen in den letzten Jahrzehnten - ist deutlich zurückgegangen. Die neuesten Daten lassen darauf schließen, dass Deutschland seine führende Position als Aufnahmeland für polnische Migranten bereits verloren haben dürfte oder, dass es diese Position bald mit dem Vereinigten Königreich teilen wird.

Eine mögliche Erklärung für diesen Trend ist der Wandel des Alters- und Bildungsniveaus unter den Migranten aus Polen. Die Migranten werden jünger und sind besser ausgebildet; darüber hinaus sind mehr Migranten im Vergleich zu früher ledig. Hinzu kommt, dass sie nun aus einer größeren Anzahl von Zielländern wählen können. Daher bevorzugen junge Migranten nicht unbedingt den Zugang zum nächstgelegenen interessanten Arbeitsmarkt, sondern suchen sich Arbeitsmärkte aus, die sowohl attraktive Löhne als auch berufliche Aufstiegsmöglichkeiten bieten und in einem relativ offenen (wenn nicht sogar einladenden) sozialen und kulturellen Umfeld verwurzelt sind. Besser ausgebildete Polen suchen sich tendenziell nicht den deutschen Arbeitsmarkt aus. Von den 700 000 Polen, ab dem Alter von 15 Jahren,, die am 20. Mai 2002 (dem Datum der Volkszählung) eine befristete Aufenthaltsgenehmigung im Ausland hatten, lebten 39% in Deutschland (und 2,4% im Vereinigten Königreich). Zwar ist diese Quote vergleichsweise hoch, betrachtet man jedoch das Qualifikationsniveau, so lebten lediglich 20,6% der polnischen Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss in Deutschland, hingegen 6% im Vereinigten Königreich.

Allerdings dürfte es für eine Diskussion darüber, wie man polnische Arbeitskräfte mit hohem und mittlerem Qualifikationsniveau nach Deutschland holen kann, schon zu spät sein. Für viele dieser Arbeitskräfte zeichnen sich bereits relativ stabile Migrationsstrukturen ab. Im Falle der jungen und besser ausgebildeten Arbeitskräfte scheinen die Migrationswege nicht nach Deutschland zu führen. Eine Gruppe polnischer Migranten, die zweifelsohne für Deutschland verfügbar bleiben wird, ist die binationale (deutsch-polnische) Bevölkerung; das Bildungsniveau dieser Gruppe ist jedoch ziemlich niedrig, wesentlich niedriger als das durchschnittliche Niveau in Polen.

**Weiterführende Literatur**

Fihel A., Kaczmarczyk P, Okólski M. 2006. Labour mobility in the enlarged European Union. International migration from the EU8 countries. The World Bank Report (unveröffentlicht).

Kaczmarczyk P., Okólski M. 2005. Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Warsaw: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.

Wanderungsbewegungen oder die mehrheitliche Zuwanderung niedrig Qualifizierter. Der Bericht der Europäischen Kommission weist darauf hin, dass ein großer Anteil der Arbeitskräfte, die aus den EU8-Staaten in die EU15-Staaten zugewandert sind, über

eine mittlere oder hohe Qualifikation verfügt. Hierbei handelt es sich wie im Vereinigten Königreich um Qualifikationsniveaus, die in Deutschland benötigt werden.

Unabhängig von der Anzahl und Qualifikationsstruktur

der Migranten wurden des Weiteren Vorbehalte laut, dass die Zuwanderer bei fehlenden Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt eher Forderungen an das Sozialsystem stellen, als zur Wirtschaft des Landes beizutragen. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass der Zugang zu Sozialleistungen für nicht-deutsche Bürger sehr eingeschränkt ist. Deutschland hat ferner die Möglichkeit, wie das Vereinigte Königreich und Irland den Zugang zu Sozialleistungen für EU8-Zuwanderer weiter zu beschränken. Sozialleistungen sind jedoch ohnehin nicht die Hauptanziehungskraft für EU8-Migranten bei der Wahl eines Ziellandes. Schweden, der einzige EU15-Staat, der EU8-Zuwanderern unbegrenzten Zugang zu seinem Sozialsystem einräumte, hat seit Mai 2004 weit weniger Zuwanderer aus diesen Ländern aufgenommen als das Vereinigte Königreich oder Irland.

Gegen die Annahme der Regierung, dass die geografische Lage Deutschlands zu großen Zuwanderungsströmen führen werde, lassen sich zwei Gründe anführen. Erstens gibt es zwar derzeit in den mittel- und osteuropäischen Ländern viele junge Arbeitslose, jedoch verzeichnen diese Staaten sinkende Geburtenraten. Einige Studien gehen davon aus, dass der Bevölkerungsrückgang in Mittel- und Osteuropa 2010 beginnen wird, sich auf die Arbeitskräfteversorgung auszuwirken.<sup>12</sup> Mit sinkender Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird auch die Arbeitslosigkeit zurückgehen und damit der Antrieb für Arbeitnehmer, Beschäftigung im Ausland zu suchen. Zweitens wird sich langfristig die wirtschaftliche Leistung der mittel- und osteuropäischen Länder an die der EU15 angleichen. In der Folge wird auch der Lohnunterschied und damit ein wichtiger wirtschaftlicher Antrieb für Migration abnehmen. Hinzu kommen die oben erwähnten persönlichen Migrationsbarrieren. Es wird also deutlich, dass das Migrationspotential mit hoher Wahrscheinlichkeit im Zeitverlauf abnimmt. Je später Arbeitskräftemobilität zugelassen wird, desto weniger sind die für die Bewältigung der demografischen Probleme und des Fachkräftemangels in Deutschland dringend benötigten Arbeitnehmer verfügbar.<sup>13</sup>

Was sich jedoch über die geografische Nähe sicherlich bestätigen lässt, ist die Entwicklung und Zunahme so genannter Pendelmigrationen. Allerdings ist es zweifelhaft, ob die Pendelmigration – wie aus der Erklärung der Bundesregierung hervorgeht – negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben wird. Grundsätzlich geht mit der Pendelmigration einher, dass Migranten ihren Lebensmittelpunkt in ihrem Herkunftsland beibehalten. Daraus folgt, dass durch die Pendelmigration ein gewisses Maß an Flexibilität gewährleistet wird, sowohl für den Arbeitsmarkt im Herkunftsland als auch durch temporäre Migration für den Arbeitsmarkt des Ziellandes

Die Aussage der Regierung, die bestehenden bilateralen Vereinbarungen und das neue Zuwanderungsgesetz seien wirksame Steuerungsinstrumente zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs, kann dabei in Frage gestellt werden. Im Jahr 2004 sank die Gesamtmigration aus Mittel- und Osteuropa nach Deutschland auf ihren niedrigsten Stand seit 1991. Das Zuwanderungsgesetz, das im Januar 2005 in Kraft trat, hatte unter anderem zum Ziel, Deutschland für hoch qualifizierte Zuwanderer attraktiver zu machen. Dies ist jedoch bisher nicht gelungen.<sup>14</sup> Zusätzlich zu den Vereinigten Staaten, Kanada und Australien tritt Deutschland in Konkurrenz

mit anderen EU-Staaten, die ebenfalls der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel durch die Anwerbung qualifizierter Zuwanderer entgegen treten wollen. Die Fachkräfte wiederum wählen insbesondere jene Mitgliedsstaaten, in denen sie geringen aufenthalts- und arbeitsmarktrechtlichen Beschränkungen unterliegen. Aus der Zuwanderung entwickeln sich dann Netzwerke, die Neuzuwanderer auch noch lange nach einer Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes in die anderen Mitgliedsstaaten lenken werden.

## Schlussfolgerung

Ein Blick auf die Länder, die die Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus der EU8 unmittelbar nach dem Beitritt einführten, zeigt, dass die Befürchtung steigender Arbeitslosigkeit und sinkender Löhne durch unkontrollierbare Zuwanderung Geringqualifizierter in diesen Ländern unbegründet war. Die Zahl der EU8-Arbeitnehmer, die in der EU15 Beschäftigung suchen, ist geringer als angenommen. Die, die tatsächlich kommen, bringen eine Reihe von Qualifikationen und Fähigkeiten mit, die in der EU15 gefragt sind. Angesichts dieser Entwicklungen empfahl die Europäische Kommission in ihrem Bericht den anderen EU15-Staaten, die Übergangsregelungen aufzugeben und das Prinzip der Arbeitnehmerfreizügigkeit vollständig anzuwenden.

Nachdem Spanien, Portugal, Griechenland und Finnland die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der ersten Phase der Übergangsregelungen eingeschränkt hatten, geben sie diese Beschränkungen in der zweiten Phase auf.<sup>15</sup> Dies geschieht in der Hoffnung, den gleichen wirtschaftlichen Nutzen ziehen zu können wie das Vereinigte Königreich und Irland. Deutschland hingegen wird die Beschränkungen bis 2009 oder wahrscheinlich sogar 2011 aufrechterhalten.

Dieses Kurzdossier hat einige Argumente gegen die von der deutschen Regierung vorgebrachten Gründe zur Fortführung der Zugangsbeschränkungen für Arbeitskräfte aus den EU8-Ländern angeführt. Es sei hier jedoch bemerkt, dass der deutsche Arbeitsmarkt und das Sozialsystem derzeit keine optimalen Rahmenbedingungen für einen Gewinn durch verstärkte Arbeitskräftezuwanderung bieten. Solange die Zugangsbeschränkungen noch bestehen, sollte daher die Gelegenheit zu weiteren Reformen genutzt werden. In diesem Zusammenhang ist ebenfalls die Frage der Integration von Zuwanderern aus den EU8-Staaten in das deutsche Sozialsystem in der Weise zu lösen, dass dabei keine zusätzlichen gesellschaftlichen Kosten entstehen.

Bei den derzeitigen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt ist es durchaus möglich, dass Deutschland zunächst nicht gleichermaßen von der Arbeitskräftezuwanderung profitieren wird wie es beim Vereinigten Königreich und Irland der Fall war, da die Arbeitsmärkte in den beiden Ländern wesentlich flexibler sind. Die Zeit der Übergangsregelungen könnte jedoch dazu genutzt werden, die notwendigen Reformen auf dem Arbeitsmarkt einzuleiten. Wird aber die Chance einer frühzeitigen Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte, riskiert Deutschland den Verlust langfristiger wirtschaftlicher und demografischer Vorteile. Je mehr Zeit verstreicht, desto wahrscheinlicher wird es, dass Mittel- und Osteuropa als Quelle junger, motivierter und qualifizierter Arbeitskräfte verloren geht. Diese Arbeitskräfte sind wichtig, um die wirtschaftliche Starre und die Aus-

wirkungen der alternden Erwerbsbevölkerung zu mindern.

Wenn Bulgarien und Rumänien 2007 der Europäischen Union beitreten, könnte die EU15 von einem Zustrom junger Arbeitskräfte profitieren. Angesichts des politischen Klimas in Deutschland und der Tatsache, dass das Land auch für Bulgarien und Rumänien von den Übergangsregelungen Gebrauch machen kann, bleibt jedoch abzuwarten, ob die sich bietende Chance genutzt wird und Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa tatsächlich als die Bereicherung angesehen werden, die sie sind.

Fußnoten

- 1 Zu den acht mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern gehören die Tschechische Republik, Polen, Slowakei, Ungarn, Estland, Lettland, Litauen und Slowenien. Den Bürgern der anderen zwei Beitrittsstaaten – Malta und Zypern – wurde wegen der geringen Bevölkerungszahl und der verhältnismäßig starken Wirtschaft völlige Freizügigkeit eingeräumt.
- 2 Der Begriff „EU15“ wird hier durchgängig zur Bezeichnung derjenigen Staaten verwendet, die vor dem 1. Mai 2004 EU-Mitgliedstaaten waren. Hierzu gehören Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden und das Vereinigte Königreich.
- 3 Diese Beschränkung betrifft lediglich die Arbeitnehmerfreizügigkeit und nicht die Freizügigkeit von Selbstständigen, Studenten, Rentnern oder nicht beschäftigten Personen. Für diese Gruppen gelten andere Regelungen, auf die in diesem Kurzdossier nicht weiter eingegangen wird.
- 4 Einen Überblick über die verschiedenen Prognosen geben Fassmann und Münz (2002).
- 5 Siehe Europäische Kommission (2006).
- 6 Das im Bericht der Europäischen Kommission enthaltene Datenmaterial beziffert die Anzahl der EU10-Migranten (EU8 plus Zypern und Malta), die von Mai bis Dezember 2004 nach Schweden gekommen sind, auf 3.514 oder 0,1% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15-64 Jahren. Siehe Europäische Kommission (2006).
- 7 Siehe Portes und French (2005).
- 8 Die Zahl der Arbeitserlaubnisse, die an nicht-irische Arbeitsmigranten vergeben wurden, stieg von 6.000 im Jahre 1999 auf ungefähr 50.000 im Jahre 2003. Für einen Überblick zur gegenwärtigen Einwanderung nach Irland siehe Ruhs (2004).
- 9 Im Bericht entspricht das mittlere Qualifikationsniveau „der oberen Sekundarstufe und beruflicher Fachausbildung“. Siehe dazu Europäische Kommission (2006).
- 10 Siehe zum Beispiel Home Office (2005), Portes und French (2005) und Traser (2005).
- 11 Siehe dazu Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006).
- 12 Siehe Fassmann/Münz (2002).
- 13 Eine ausführliche Beschreibung der demografischen Probleme und des Arbeitskräftemangels bietet das „focus Migration“ Kurzdossier #2 „Brauch Deutschland die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland?“ <http://www.focus-migration.de/dokumente/kurzdossiers/KD02%20-%20Arbeitsmigration.pdf>
- 14 In den Medien veröffentlichten Schätzungen zufolge kamen 2005 nur 900 Hochqualifizierte nach Deutschland.
- 15 Frankreich verkündete, die Beschränkungen in bestimmten Bereichen sukzessive aufzuheben. Die Niederlande haben ihre Entscheidung über die Öffnung ihres Arbeitsmarktes bis Ende 2006 verschoben.

Die Autoren:

**Michael Heinen und Anna Pegels** sind Doktoranden am Lehrstuhl für Internationale Wirtschaftsbeziehungen an der Ruhr-Universität Bochum.

E-Mail: [Michael.Heinen@ruhr-uni-bochum.de](mailto:Michael.Heinen@ruhr-uni-bochum.de)

E-Mail: [Anna.Pegels@ruhr-uni-bochum.de](mailto:Anna.Pegels@ruhr-uni-bochum.de)

## Literaturhinweise

- Barysch, Katinka (2004). 'EU enlargement: How to reap the benefits.' Centre for European Reform. [http://www.cer.org.uk/pdf/barysch\\_economicstrends\\_june%2004.pdf](http://www.cer.org.uk/pdf/barysch_economicstrends_june%2004.pdf)
- Boeri, Tito; Brücker, Herbert (2005). Migration, Co-ordination Failures and EU En-largement. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Discussion Paper No. 1600.
- Böhmer, Michael (2005). EU-Osterweiterung und eingeschränkte Arbeitskräftefreizügigkeit – Auswirkungen auf Deutschland. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Brücker, Herbert (2005). „EU-Osterweiterung: Übergangsfristen führen zur Umlenkung der Migration nach Großbritannien und Irland.“ DIW-Wochenbericht, Jg. 72, Nr. 22: 353-359. [http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/jahrgang05/index.jsp?wochenbericht\\_diw=wochenbericht\\_diw&mediennr=0042800&ausgabeformat=wwwpubbereich+d+detail](http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/jahrgang05/index.jsp?wochenbericht_diw=wochenbericht_diw&mediennr=0042800&ausgabeformat=wwwpubbereich+d+detail)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006). ‚Verlängerung der Übergangsregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit bis 2009.‘ <http://www.bmas.bund.de>
- Europäische Kommission (2001). Real convergence in candidate countries – Past performance and Scenarios in the Pre-Accession Economic Programmes. [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/enlargement/2002/conv161101en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/enlargement/2002/conv161101en.pdf)
- Europäische Kommission (2006). Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen (Zeitraum 1. Mai 2004 – 30. April 2006). KOM (2006) 48 endgültig. Brüssel. [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006\\_0048de01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0048de01.pdf).
- Fassmann, Heinz; Münz, Rainer (2002). „EU Enlargement and Future East-West Migration in Europe“ F. Laczko et al. (Hrsg.) New Challenges for Migration Policy in Central and Eastern Europe. IOM and ICMPD
- Fischer, Peter; Straubhaar, Thomas (1994). Ökonomische Integration und Migration in einem gemeinsamen Markt: 40 Jahre Erfahrung im nordischen Arbeitsmarkt. Stuttgart/Wien: Verlag Paul Haupt.
- Home Office (2005): Accession monitoring report May 2004 – December 2005; [http://www.ind.homeoffice.gov.uk/ind/en/home/about\\_us/reports/accession\\_monitoring.Maincontent.0023.file.tmp/Accession%20Monitoring%20Report.pdf](http://www.ind.homeoffice.gov.uk/ind/en/home/about_us/reports/accession_monitoring.Maincontent.0023.file.tmp/Accession%20Monitoring%20Report.pdf)
- Hunger, Uwe; Kolb, Holger (Hrsg.) (2003). „Die deutsche ‚Green Card‘: Migration von Hochqualifizierten in theoretischer und empirischer Perspektive“, IMIS-Beiträge, Heft 22. Osnabrück.
- Institute for Public Policy Research (IPPR) (2004): „Labour migration to the UK – An IPPR Fact File“; <http://www.ippr.org/ecom/files/FFLabMigFINAL.pdf>
- Portes, Jonathan; French, Simon (2005): „The impact of free movement of workers from central and eastern Europe on the UK labour market: early evidence“ Working Paper No.18, Department for Work and Pensions (DWP).
- Ruhs, M. (2004). Ireland: A Crash Course in Immigration Policy. Migration Policy Institute. <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=260>.
- Tamas, Kristof und Rainer Münz (2006). „Labour Migration and Transitional Regimes in the European Union.“ Paper prepared for the COMPAS Annual International Conference, 'International Labour Migration: In Whose Interests?' University of Oxford, Centre for Advanced Study in the Social Sciences, July 5th-July 6th.
- Traser, Julianna (2005): Report on the free movement of workers in EU-25: Who's Afraid of EU Enlargement? European Citizen Action Services.
- Vereinte Nationen (2000): Replacement Migration: Is it a Solution to Declining and Ageing Populations? <http://www.un.org/esa/population/publications/migration/migration.htm>

## IMPRESSUM

Herausgeber: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), Neuer Jungfernstieg 21, 20354 Hamburg, Tel.: +49 (0)40 34 05 76-0, Fax: +49 (0)40 34 05 76-76, E-Mail: [info@hwwi.org](mailto:info@hwwi.org)  
Kooperationspartner: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) und Netzwerk Migration in Europa e.V.  
Redaktion: Jennifer Elrick (verantwortl.), Tanja El-Cherkeh, Gunnar Geyer, Rainer Münz, Antje Scheidler (Netzwerk Migration in Europa e.V.), Jan Schneider (i.A. der bpb)

Die Herausgabe der Länderprofile und Kurzdossiers wird von der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) gefördert.  
Die Länderprofile und Kurzdossiers geben nicht unbedingt die Ansicht der bpb und des HWWI wieder. Der Abdruck von Auszügen und Grafiken ist bei Nennung der Quelle erlaubt.

Weitere Online-Ressourcen: [www.migration-research.org](http://www.migration-research.org), [www.bpb.de](http://www.bpb.de), [www.network-migration.org](http://www.network-migration.org), [www.migration-info.de](http://www.migration-info.de), [www.hwwi.org](http://www.hwwi.org)  
Unsere Länderprofile und Kurzdossiers sind online verfügbar unter: [www.focus-migration.de](http://www.focus-migration.de)