

Zwei Jahre nach der EU-Osterweiterung: Geringe Mobilität von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedsländern

Carsten Pohl*

Im Beitrittsvertrag zur Europäischen Union einigten sich alte und neue Mitgliedsländer darauf, die Arbeitnehmerfreizügigkeit für eine Übergangsfrist von maximal sieben Jahren („2+3+2 Modell“) auf bilateraler Ebene zu regeln. In den ersten zwei Jahren nach der EU-Erweiterung (2004–2006) konnte die gemeinschaftsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit eingeschränkt bzw. unterbunden werden, d. h. während dieser Übergangsfrist gelten jeweils die nationalen Regelungen. Vor Ablauf dieser ersten Phase können die alten EU-Mitgliedsstaaten die EU-Kommission unterrichten, ob sie den Zugang zum nationalen Arbeitsmarkt für drei weitere Jahre (2006–2009) einschränken wollen. Letztmalig kann die Arbeitnehmerfreizügigkeit in 2009 für zwei weitere Jahre eingeschränkt werden. Allerdings ist dies nur möglich, wenn der jeweilige Mitgliedsstaat eine schwerwiegende Störung oder Bedrohung des Arbeitsmarktes erwartet und dies gegenüber der EU-Kommission begründen kann.

Einige alte EU-Mitgliedsstaaten haben ihren Arbeitsmarkt bereits unmittelbar mit der erfolgten Erweiterung am 1. Mai 2004 für Arbeitnehmer aus den acht mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL-8) liberalisiert. Die Mehrheit der EU-Staaten ist mit der Öffnung des Arbeitsmarktes jedoch restriktiver vorgegangen und haben die Freizügigkeit für Arbeitskräfte aus den MOEL-8 begrenzt oder ganz außer Kraft gesetzt. Seit dem Beitritt der neuen Mitgliedsstaaten zur Europäischen Union sind nunmehr zwei Jahre vergangen, sodass sich die Frage stellt, in welchem Umfang Arbeitskräftewanderungen in die geöffneten Arbeitsmärkte stattgefunden haben. Zudem stehen die EU-Staaten, die ihren Arbeitsmarkt bislang noch nicht liberalisiert haben, vor der Entscheidung, der Europäischen Kommission bis zum 30. April 2006 ihre Regelungen für die kommenden drei Jahre mitzuteilen.

In diesem Beitrag werden nach einem Überblick über den Bevölkerungsbestand von EU-Staatsangehörigen in anderen Mitgliedsländern die Regelungen für den Arbeitsmarktzugang von Arbeitskräften aus den MOEL-8 betrachtet. Dabei zeigt sich, dass Großbritannien und Irland aufgrund ihrer liberalen Zuwanderungspolitik seit dem EU-Beitritt einen höher als erwartet ausgefallenen Zuwanderungsstrom von Arbeitskräften aus den MOEL-8 verzeichnen konnten. Aufgrund von Netzwerkeffekten in der Migration und dem absehbaren Rückgang der erwerbs-

fähigen Bevölkerung in der Europäischen Union insgesamt wird abschließend die Frage diskutiert, inwiefern für Deutschland eine sofortige und gezielte Öffnung des Arbeitsmarktes erstrebenswert erscheint.

Geringer Anteil an EU-Ausländern in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist neben der Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehrsfreiheit ein wesentlicher Bestandteil des Binnenmarktes der Europäischen Union. Allerdings machten in der Vergangenheit nur wenige Menschen in der EU von der Möglichkeit Gebrauch, in einem anderen Mitgliedsstaat eine Beschäftigung aufzunehmen. Evidenz hierfür liefert der vergleichsweise geringe Anteil der ausländischen Bevölkerung mit EU-15 Staatsangehörigkeiten in den alten EU-Mitgliedsstaaten (vgl. Tab. 1). Obwohl zwischen diesen Ländern seit langem Arbeitnehmerfreizügigkeit besteht, liegt dieser Anteil im Jahr 2005 lediglich bei 2,1 %. Die erwerbsfähige Bevölkerung aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten macht in den fünfzehn alten Mitgliedsländern gegenwärtig 0,4 % der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus. Dabei fallen die Unterschiede zwischen den Ländern relativ gering aus. In Irland, welches seinen Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte aus den MOEL-8 zum 1. Mai 2004 geöffnet hat, stammen 2,0 % der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus den zehn neuen EU-Mitgliedsländern. In Deutschland, welches die Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitnehmer aus den MOEL-8 eingeschränkt hat, liegt der entsprechende Anteil bei 0,7 %. Umgekehrt sind in den zehn neuen Mitgliedsstaaten nur 0,2 % der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus den alten EU-15 Mitgliedsstaaten.

Die relativ geringe Anzahl an EU-ausländischer Wohnbevölkerung in den alten EU-Mitgliedsstaaten lässt den Schluss zu, dass in der Vergangenheit nur wenig grenzüberschreitende Wanderungen mit dem Ziel, in einem anderen Mitgliedsstaat zu wohnen und zu arbeiten, stattgefunden hat. Insgesamt dürften somit auch die Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte als gering erachtet werden.

* Carsten Pohl ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Dresdner Niederlassung des ifo Instituts.

Tabelle 1: Anteil der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 jährige) nach Staatsangehörigkeit (2005) in %

Zielland	Herkunftsregion	EU-15	N-10
Belgien		5,8	0,2
Dänemark		1,1	–
Deutschland		2,8	0,7
Finnland		0,4	0,3
Frankreich		1,9	0,1
Griechenland		0,3	0,4
Großbritannien		1,7	0,4
Irland		3,0	2,0
Luxemburg		37,6	0,3
Niederlande		1,4	0,1
Österreich		1,9	1,4
Portugal		0,4	–
Spanien		1,2	0,2
Schweden		2,3	0,2
EU-15		2,1	0,4
EU-10		0,2	0,2
EU-25		1,7	0,3
a) EU-15: die fünfzehn alten EU-Mitgliedsländer. b) N-10: die zehn neuen EU-Mitgliedsländer.			

Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2006).

Unterschiedliche Regelungen für den Arbeitsmarktzugang für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten

Hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit wurden in den fünfzehn alten EU-Mitgliedsländern unterschiedliche Regelungen getroffen, die sich in vier Kategorien einteilen lassen (vgl. Tab. 2). Sieben der alten EU-15-Mitgliedsstaaten haben sich während der zunächst zweijährigen Übergangsfrist vom 1. Mai 2004 bis 30. April 2006 für einen restriktiven Arbeitsmarktzugang entschieden. In vier Ländern wird der Zugang für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten über Quoten geregelt. Dänemark, Irland und Großbritannien entschlossen sich, ihren Arbeitsmarkt unmittelbar mit dem Beitritt der MOEL-8 für abhängige Beschäftigte zu öffnen. Allerdings behalten sich diese Länder eine Schutzklausel vor, d. h. für neu eingereiste Staatsangehörige aus den MOEL-8 müssen während der Übergangsfrist keine Sozialleistungen bei-

spielsweise infolge von Arbeitslosigkeit gezahlt werden bzw. kann die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis bei Arbeitslosigkeit entzogen werden [TRASER (2005)]. Lediglich Schweden wendet für die Arbeitskräfte aus den MOEL-8 bereits das Gemeinschaftsrecht an, welches auch unter den alten EU-Mitgliedsstaaten die Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie den Zugang zum Wohlfahrtssystem regelt. Somit konnten in den vergangenen zwei Jahren Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedsländern im Wesentlichen nach Dänemark, Großbritannien, Irland und Schweden wandern.

Für Malta und Zypern wurden generell keine Übergangsfristen eingerichtet, da aufgrund der vergleichsweise geringen Bevölkerungsgröße kein massiver Zustrom von Arbeitskräften aus diesen Ländern zu erwarten war.

Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa wandern nach Großbritannien und Irland

Vor der jüngsten Erweiterungsrunde der Europäischen Union wurde – ähnlich wie in der Vergangenheit für Griechenland sowie Portugal und Spanien – beschlossen, die Arbeitnehmerfreizügigkeit temporär für Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten einzuschränken. Denn zahlreiche Untersuchungen kamen zu dem Schluss, dass aufgrund des deutlichen Wohlstandsgefälles zwischen alten und neuen EU-Mitgliedsländern ein hohes Wanderungspotenzial in den MOEL-8 existiert. Als Basisszenario für die Wanderungen wurde in den durchgeführten Simulationsrechnungen unterstellt, dass sofortige Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen alten und neuen EU-Mitgliedsstaaten eingeführt würde. Allerdings kommen die betrachteten Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen (vgl. Tab. 3). Dies liegt einerseits an der Anzahl der berücksichtigten Länder als Ziel- bzw. Herkunftsregion, aber auch in der unterschiedlichen Methodik zur Ermittlung des Migrationspotenzials in den mittel- und osteuropäischen Ländern. Für die EU-15 insgesamt schwankt der langfristige Bestand an Personen aus Mittel- und Osteuropa zwischen 1,1% und 3% der Herkunftslandbevölkerung, für Deutschland alleine prognostizieren die Studien einen Anteil zwischen 2,5% und 4,8% der Heimatlandbevölkerung.

Deutschland hat – wie andere alte EU-Mitgliedsländer auch – seinen Arbeitsmarkt jedoch nicht zum 1. Mai 2004 für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedsländern geöffnet. Daher konnten Arbeitnehmer aus diesen Ländern seit der Einbindung in die Europäische Union im Wesentlichen nur in die geöffneten Arbeitsmärkte von Dänemark, Großbritannien, Irland und Schweden wandern. In Schweden beantragten im Jahr 2004 rund 5.800 und in 2005 knapp 5.200 Personen

Tabelle 2: Regelung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten bis zum 30. April 2006

Arbeitsmarktzugang			
eingeschränkt	Quoten	offen	EU-Recht
Belgien, Finnland, Deutschland, Griechenland, Frankreich, Luxemburg und Spanien	Italien, Niederlande, Österreich und Portugal	Dänemark ^a , Großbritannien und Irland	Schweden

a) Staatsangehörige aus den MOEL-8 haben wie Bürger aus den fünfzehn alten EU-Staaten das Recht, in Dänemark zu arbeiten. Arbeitsgenehmigungen werden allerdings nur dann erteilt, wenn eine Vollzeitbeschäftigung nachgewiesen werden kann.

Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006), Boeri und Brücker (2005).

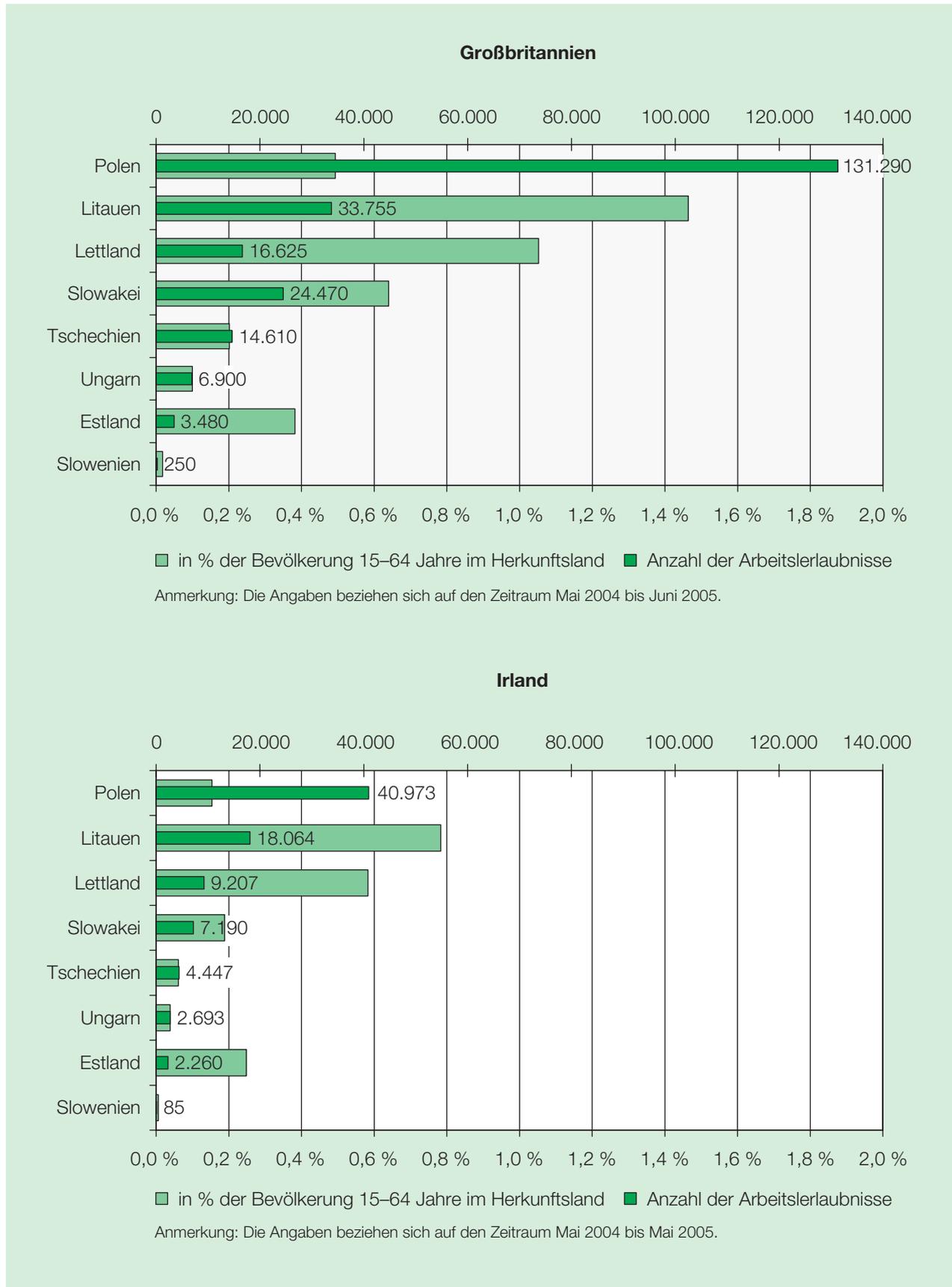
Tabelle 3: Prognosen der Migrationsbestände aus Mittel- und Osteuropa in den alten EU-Mitgliedsstaaten

Autoren	Zielregion	Herkunftsregion	Szenario ^e	
			niedrig	hoch
Bauer und Zimmermann (1999)	EU-15	MOEL-7 ^a	1,1 (2030)	
Boeri und Brücker (2000)	EU-15	MOEL-10 ^b	2 (2030)	3 (2030)
	Belgien	MOEL-10 ^b	0,0	
	Dänemark	MOEL-10 ^b	0,0	
	Deutschland	MOEL-10 ^b	2,5	
	Finnland	MOEL-10 ^b	0,1	
	Frankreich	MOEL-10 ^b	0,1	
	Griechenland	MOEL-10 ^b	0,1	
	Großbritannien	MOEL-10 ^b	0,2	
	Irland	MOEL-10 ^b	0,0	
	Italien	MOEL-10 ^b	0,2	
	Luxemburg	MOEL-10 ^b	0,0	
	Niederlande	MOEL-10 ^b	0,0	
	Österreich	MOEL-10 ^b	0,5	
	Portugal	MOEL-10 ^b	0,0	
	Spanien	MOEL-10 ^b	0,0	
Schweden	MOEL-10 ^b	0,1		
Dustmann et al. (2003)	Großbritannien	N-10 ^c	0,1 (2010)	0,2 (2010)
Sinn et al. (2001)	Deutschland	MOEL-5 ^d	3,8 (2015)	4,8 (2015)

a) MOEL-7: Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Rumänien, Bulgarien. – b) Bulgarien, Tschechien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien. – c) die zehn neuen EU-Mitgliedsstaaten. – d) Polen, Rumänien, Slowakei, Tschechien, Ungarn. – e) in Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der Herkunftsregion.

Quellen: siehe Autoren und Berechnungen des ifo Instituts.

Abbildung 1: Anzahl der Arbeitserlaubnisse für Arbeitnehmer aus den MOEL-8 in Großbritannien und Irland



Quellen: Central Statistics Office Ireland and Home Office et al. (2005a).

aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten eine Arbeitserlaubnis [SWEDISH MIGRATION BOARD (2006)]. In Dänemark waren es im gleichen Zeitraum rund 2.100 bzw. 4.900 Anträge, die genehmigt wurden [DANISH IMMIGRATION SERVICE (2006)]. Beide Länder verzeichnen demnach nur in sehr geringem Umfang Zuwanderung aus den MOEL-8. Aus offiziellen Angaben geht hervor, dass der Großteil der Wanderungen auf Großbritannien und Irland entfällt, so dass die Zuwanderungen in diese beiden Länder nachfolgend genauer betrachtet werden.

Im ersten Jahr nach der EU-Osterweiterung wurden in Großbritannien für rund 231.000 und in Irland für rund 85.000 Personen Arbeitserlaubnisse für Arbeitnehmer aus den MOEL-8 erteilt (vgl. Abb. 1)¹. Aufgrund der nicht liberalisierten Arbeitsmärkte in den meisten alten EU-Mitgliedsländern, scheinen folglich deutlich mehr Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten nach Irland und Großbritannien gewandert zu sein, als dies in den Prognosen vorausgesagt wurde. Bereits ein Jahr nach der EU-Osterweiterung liegt der Anteil der Arbeitskräfte aus den MOEL-8 in Irland bei 0,2 % und in Großbritannien bei 0,5 % der Herkunftslandbevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Der Umfang der erteilten Arbeitserlaubnisse macht zudem deutlich, dass in Irland – unter Berücksichtigung der Einwohnerzahl von 4,0 Millionen – relativ mehr Arbeitskräfte aus den MOEL-8 eine Beschäftigung aufgenommen haben als im Vergleich zu Großbritannien (60,4 Millionen Einwohner). Absolut betrachtet kam die Mehrheit der Arbeitskräfte aus Polen und Litauen. Bezogen auf den prozentualen Anteil der Herkunftslandbevölkerung im erwerbsfähigen Alter stammen die meisten Arbeitsemigranten aus den drei baltischen Staaten (Estland, Litauen und Lettland) sowie der Slowakei. Im Gegensatz dazu wurden kaum Anträge von slowenischen oder ungarischen Arbeitskräften registriert.

Allerdings kann von den erteilten Arbeitserlaubnissen nicht direkt auf die tatsächlich stattgefundenen Wanderungsströme geschlossen werden. Arbeitskräfte aus den MOEL-8 können bereits vor der EU-Osterweiterung in diesen Ländern gelebt bzw. (illegal) gearbeitet haben. In den Monitoring Berichten des britischen Innenministeriums [HOME OFFICE et al. (2005a)] wird unterschieden, zu welchem Zeitpunkt Arbeitskräfte nach Großbritannien eingewandert sind und wann eine Arbeitserlaubnis beantragt wurde. Aus den im September 2005 veröffentlichten Zahlen geht hervor, dass knapp 70 % der Arbeitskräfte aus den MOEL-8 nach dem 1. Mai 2004 nach Großbritannien eingewandert sind. Rund 15 % hielten sich bereits vor der EU-Osterweiterung im Land auf, während für die restlichen 15 % keine Angaben vorliegen. Dies bedeutet, dass eine deutliche Mehrheit der in Großbritannien arbeitenden Migranten aus den MOEL-8 die eingeführte Arbeitnehmerfreizügigkeit für sich nutzte.

Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus zeigt sich, dass die Arbeitskräfte aus den MOEL-8 in erster Linie einfache Tätigkeiten ausüben, die nur ein geringes Ausbildungsniveau voraussetzen. Sie werden in Verwaltungs- und Organisationsberufen (29 %), im Gastgewerbe (23 %) sowie in der Landwirtschaft (13 %) eingesetzt [HOME OFFICE et al. (2005b)]. Ferner geht aus den Zahlen des britischen Innenministeriums hervor, dass überwiegend Personen im Alter zwischen 18 und 34 Jahren (rund 88 %) eine Arbeitserlaubnis in Großbritannien beantragten.

Verpasste Chance für Deutschland?

Die Liberalisierung des Arbeitsmarktes wird sowohl in Irland als auch in Großbritannien als gelungene Maßnahme zur Behebung von Personalengpässen angesehen [EINRI (2005) und HOME OFFICE et al. (2005a,b)]. Die Betrachtung der Beschäftigungsquoten von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten lässt ebenfalls diesen Schluss zu. Denn sowohl im Vergleich zu anderen Ausländern als auch zur einheimischen Bevölkerung fällt die Beschäftigungsquote von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedsländern höher aus. In Großbritannien beträgt sie 75 % und in Irland sogar 85 %. Ein differenziertes Bild zeigt sich allerdings in den Ländern, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit eingeschränkt haben. In Deutschland, Belgien, den Niederlanden und Finnland liegt die Beschäftigungsquote von Personen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten – die dem jeweiligen Arbeitsmarkt auch zur Verfügung stehen – nicht nur unter der Erwerbstätigenquote der sonstigen EU-Staatsbürger, sondern auch unter der der einheimischen Bevölkerung. Allerdings geht aus den Zahlen der KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (2006) nicht hervor, wie lange bereits jemand im jeweiligen Zielland gelebt hat bzw. was für ein Ausbildungsniveau die Arbeitsmigranten aufweisen. Daher hat ein einfacher Vergleich von Beschäftigungsquoten von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten in den fünfzehn alten EU-Mitgliedsländern nur eine geringe Aussagekraft.

Aufgrund der relativ hohen Arbeitslosigkeit haben sich die Regierungsparteien in Deutschland auf die Verlängerung der Übergangsfrist für drei weitere Jahre entschieden [CDU, CSU und SPD (2005)]. Allerdings bleibt fraglich, ob mit dieser pauschalen Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit den Bedürfnissen der Wirtschaft gerecht wird, denn die Arbeitslosenquote unter den Hochqualifizierten liegt sowohl in Ost- (6,0 %) als auch in Westdeutschland (3,5 %) auf einem niedrigen Niveau [REINBERG und HUMMEL (2005)]. Zudem werden in einigen Branchen Engpässe bei der Verfügbarkeit von qualifizierten Facharbeitern sowie gut ausgebildeten Akademikern gemeldet [DIHK (2005)]. Eine Liberalisierung des Arbeitsmarktes für

qualifizierte Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsländern könnte hier Abhilfe schaffen. Allerdings wäre damit nicht sichergestellt, dass die Einwanderer auch tatsächlich ihres Qualifikationsniveaus entsprechend beschäftigt und entlohnt werden. Aus diesem Grund wird vom Brüsseler Think Tank BRUEGEL die Einführung einer „Green Card 30k“ vorgeschlagen [VON WEIZÄCKER (2006)]. Die Kernidee dieses Vorschlags besteht darin, die Freizügigkeit für diejenigen Arbeitskräfte aus den MOEL-8 sofort herzustellen, die in Deutschland ein Einkommen von mindestens 30.000€ brutto im Jahr erzielen. Damit wäre zugleich gewährleistet, dass keine Einwanderung von Arbeitskräften in den Niedriglohnbereich während der Übergangsfrist stattfindet.

Eine sofortige Öffnung des Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte wäre zudem ein wichtiger Baustein, um den bevorstehenden Herausforderungen des demographischen Wandels entgegenzutreten. Bei grenzüberschreitender Wanderung von Arbeitskräften hat sich das Vorhandensein von Migrationsnetzwerken als bedeutsam für die Wahl des Ziellandes erwiesen [vgl. z. B. BOERI und BRÜCKER (2005)]. Potenzielle Migranten berücksichtigen bei der Wanderungsentscheidung neben den Einkommensperspektiven auch, ob bereits persönliche Verbindungen in das Zielland existieren. Bestehen bereits Kontakte, bspw. durch Freunde und/oder Verwandte, kann ein Informationsaustausch über die Gegebenheiten im Zielland stattfinden, der sich positiv auf die Wanderungsentscheidung auswirkt. Die frühzeitige Öffnung des Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte könnte somit eine Grundlage für zukünftige Zuwanderungen bilden, die dann notwendig werden, wenn aufgrund des demographischen Wandels die Nachfrage der Unternehmen nicht mehr in vollem Umfang durch das heimische Arbeitsangebot gedeckt werden kann [vgl. für Sachsen DITTRICH et al. (2004)].

In diesem Zusammenhang wird zudem oft übersehen, dass alle Volkswirtschaften der Europäischen Union einem schrumpfenden Arbeitsangebot gegenüberstehen, auch wenn einige Länder von dem Rückgang früher bzw. stärker betroffen sein werden als andere. Da Dänemark, Großbritannien, Irland und Schweden ihren Arbeitsmarkt unmittelbar mit der EU-Erweiterung geöffnet haben, ist ein Teil der Wanderungsströme bereits auf diese Länder gelenkt worden. Finnland, Frankreich, Portugal und Spanien haben kürzlich erklärt, dass die Übergangsfristen nicht mehr verlängert werden bzw. der Zugang zum Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte aus den MOEL-8 erleichtert werden soll, so dass vier weitere potenzielle Zielländer hinzukommen.

Fazit

Deutschland wird, wie bereits im Koalitionsvertrag angekündigt, die Arbeitnehmerfreizügigkeit auch in den

kommenden drei Jahren für Arbeitskräfte aus den mittel- und osteuropäischen Staaten beschränken. Begründet wird dies mit einem erwarteten signifikanten Anstieg der Zahl von Arbeitskräften aus den MOEL-8 bei Öffnung des Arbeitsmarktes. Allerdings greift diese Sichtweise zu kurz, denn einige Wirtschaftsbereiche in Deutschland suchen derzeit qualifizierte Arbeitnehmer. Eine gesteuerte Zuwanderung von Hochqualifizierten aus dem benachbarten Ausland könnte daher bereits während der Übergangsfrist ein probates Instrument zur Linderung von Personalengpässen darstellen.

Literatur

- BAUER, H. 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 RR 139, Department for Education and Employment, Norwich.
- BOERI, H. und H. BRÜCKER (2000): The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States, European Integration Consortium, Berlin und Mailand.
- BOERI, H. und H. BRÜCKER (2005): Why Are Europeans so tough on Migrants?, *Economic Policy*, S. 631–703.
- CDU, CSU und SPD (Hrsg.) (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit, Rheinbach.
- DANISH IMMIGRATION SERVICE (2006): Number of Work Permits granted to Persons from the new EU Member States, Datenanfrage Februar 2006.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (2005): Ein Jahr nach dem Beitritt – Hemmnisse für Geschäftsbeziehungen schwinden, Berlin.
- DITTRICH, M. et al. (2004): Demographische Entwicklung im Freistaat Sachsen – Analyse und Strategien zum Bevölkerungsrückgang auf dem Arbeitsmarkt, ifo dresden studien 36, Dresden.
- DUSTMANN, C. et al. (2003): The Impact of EU Enlargement of Migration Flows, Home Office Online Report 25/03, London.
- EINRI, P. M. (2005): Irland, ersch. in Niessen, J. Y. Schibel und C. Thompson: Current Immigration Debates in Europe: A Publication of the European Migration Dialogue, Brüssel und Dublin.
- HOME OFFICE et al. (Hrsg.) (2005a): Accession Monitoring Report, May 2004 – June 2005, London.
- HOME OFFICE et al. (Hrsg.) (2005b): Accession Monitoring Report, May 2004 – September 2005, London.
- HOME OFFICE et al. (Hrsg.) (2006): Accession Monitoring Report, May 2004 – Dezember 2005, London.
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (Hrsg.) (2006): Bericht über die Anwendung der im Beitritts-

- vertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen (Zeitraum 1. Mai 2004–30. April 2006), Brüssel.
- REINBERG, A. und M. HUMMEL (2005): Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit, IAB Kurzbericht 9, Nürnberg.
- SINN, H.W. et al. (2001): EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration. Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmärkte, ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung 2, ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München.
- SWEDISH MIGRATION BOARD (Hrsg.) (2006): Work Permits for new EU-Countries, Datenanfrage Februar 2006.
- TRASER, J. (2005): Report on the Free Movement of Workers in EU-25: Who's Afraid of EU enlargement?, European Citizen Action Service, Brüssel.
- VON WEIZÄCKER, J. (2006): Ein magisches Parkhaus, Financial Times Deutschland, Print-Ausgabe vom 16. Februar 2006.

¹ Im Zeitraum Mai 2004 bis Dezember 2005 wurden in Großbritannien insgesamt 345.000 Arbeitserlaubnisse für mittel- und osteuropäische Arbeitskräfte erteilt [Home Office et al. (2006)].