

Aušra Liepinyte

**Emigration von Arbeitskräften nach dem EU-  
Beitritt: wer gewinnt und wer verliert?  
Eine Analyse am Fallbeispiel Lettlands**

Das **Europainstitut der Universität Basel** ist ein rechts-, politik- und wirtschaftswissenschaftliches Zentrum für interdisziplinäre Lehre und Forschung zu europäischen Fragen. Das Institut bietet ein einjähriges, praxisbezogenes und interdisziplinäres Nachdiplomstudium zum *Master of Advanced Studies in European Integration* an, sowie die Vertiefungsstudien *Major in Conflict and Development* und *Major in International Business*. Daneben führt das Institut zusammen mit der Juristischen, der Wirtschaftswissenschaftlichen und der Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Basel einen *Masterstudiengang zu European Studies* durch. Es finden ausserdem regelmässig spezielle Weiterbildungskurse, Seminare und Vorträge statt. In der Forschung werden in Zusammenarbeit mit benachbarten Instituten sowohl fachspezifische wie multidisziplinäre Themen bearbeitet. Das Europainstitut ist als Ansprechpartner für Politik, Wirtschaft und Verwaltung beratend tätig.  
**[www.europa.unibas.ch](http://www.europa.unibas.ch)**

ISBN-13: 978-3-905751-13-0

ISBN-10: 3-905751-13-5

**Aušra Liepinyte** hat 2003–2007 in Riga (Lettland) und Greifswald (Deutschland) Politikwissenschaften studiert. Als Gebert-Rüf-Stipendiatin ist sie erfolgreiche Absolventin des 15. Nachdiplomstudienganges 2007/2008 am Europainstitut der Universität Basel. Zurzeit studiert sie im MA Programm Wirtschaftswissenschaften an der Universität Fribourg (Schweiz). Die vorliegende Arbeit ist eine leicht überarbeitete Version ihrer Diplomarbeit zur Erlangung des Titels „Master of Advanced Studies in European Integration, Major in International Business“. Die Arbeit wurde von Prof. Dr. Rolf Weder und Prof. Dr. Christa Tobler betreut.

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Einführung	5
1. Theoretische Ansatzpunkte der Arbeitsmarktintegration: Arbeitskräfteemigration	10
1.1. Ökonomische Ansätze zur Erklärung von Migration	10
1.1.1. Die Emigration beeinflussende Faktoren in Lettland	11
1.2. Theorie der Migration: Simple Economics of Labour Migration	12
2. Rechtlicher Rahmen bezüglich der Migration	14
2.1. Gesetzgebung Lettlands	14
2.2. Gesetzgebung der EU	15
2.3. Beschäftigungspolitik der EU	19
3. Wirtschaftliche Auswirkungen im Herkunftsland (Lettland) infolge der Arbeitskräfteemigration: wer gewinnt und wer verliert?	20
3.1. Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	20
3.1.1. Emmigration schafft Immigration?	24
3.1.2. Auswirkungen auf hoch und niedrig qualifizierte Arbeitnehmer	25
3.2. Auswirkungen auf Löhne	30
3.3. Auswirkungen auf Arbeitgeber und Kapitaleigner	34
3.4. Auswirkungen auf den Staat insgesamt	38
4. Auswertung der Politiken betreffend Arbeitskräftemigration	41
5. Schlussfolgerungen	45

## **Abkürzungsverzeichnis**

BIP	Das Bruttoinlandsprodukt
EBS	Europäische Beschäftigungsstrategie
EFRE	Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Die Europäische Union
EuGH	Der Europäische Gerichtshof
ILO	International Labor Organisation
LVL	Latvijas Lats (Währung)
MOK	Methode der offenen Koordinierung
NAP	Nationaler Aktionsplan
NMS	Neue Mitgliedsstaaten (im Jahr 2004 der EU beigetreten)
NRP	Nationale Reformprogramme
SZA	Das statistische Zentralamt von Lettland
UNO	United Nations Organization

# **Emigration von Arbeitskräften nach dem EU-Beitritt: wer gewinnt und wer verliert? Eine Analyse am Fallbeispiel Lettlands**

## **Einführung**

„[...] die Migration [ist] niemals eine Einbahnstrasse und immer [profitieren] beide Seiten davon [...].“<sup>1</sup>

Migration kann als genau so alt wie die Menschheit bezeichnet werden. Migration wird im Allgemeinen als physische Bewegung von Personen zwischen den Ländergrenzen oder innerhalb eines Landes definiert und beinhaltet sowohl Emigration (Auswanderung) als auch Immigration (Einwanderung). In der vorliegenden Arbeit wird es sich um einen Aspekt der Migration – nämlich die Emigration von Arbeitskräften – und deren wirtschaftlichen Auswirkungen handeln.

Migration ist ein altes Phänomen der Menschheit. Der Grund für die Bewegungen von Menschengruppen war schon seit des Erscheinens des Homo Sapiens vor ungefähr 50-70 000 Jahren die Suche nach neuen Ressourcen sowie unvorhersehbare Veränderungen des Klimas, Naturkatastrophen und die Gefährdung der feindlichen Nachbarschaft, was zu Wanderungen führte.<sup>2</sup> Mit der Epoche des Segelschiffes (seit 1850) kam ein Wendepunkt der Migration, indem die interkontinentale Migration ermöglicht wurde. Heutzutage gibt es weltweit ungefähr 90 Millionen Migranten, die 3% der globalen Arbeitskraft ausmachen.<sup>3</sup>

Die Gründe für die Migration waren unterschiedlich (vor allem ist eine bedeutsame Rolle der europäischen Kolonisierung zuzuschreiben) – einer der wichtigsten war und ist jedoch die Suche nach der Arbeit. Einige Beispiele zeigen dies: arme Bauern aus China wanderten

nach Kalifornien aus, um dort verschiedene schlecht bezahlte Arbeiten zu verrichten; 2 bis 3 Millionen Europäer (1500-1800) sind der transatlantischen Migration entgegengetreten, um eine Arbeit zu finden etc.<sup>4</sup> Seit dem Jahr 1960 wird von einer „globalen Migration“ gesprochen, um die Migration von Personen von weniger entwickelten Regionen in hoch industrialisierte und urbanisierte Regionen zu bezeichnen.<sup>5</sup> Auch dies ist eng mit der Arbeitssuche verbunden.

Die Migration ist im „Jargon“ der EU von der Personenfreizügigkeit untrennbar. Die Personenfreizügigkeit, die auch Freizügigkeit der Arbeitnehmer beinhaltet, ist eine der vier Grundfreiheiten der EU. Mit Lettlands Beitritt in die EU im Jahr 2004 haben nur 3 EU-Mitgliedsstaaten ihre Grenzen für die Personenfreizügigkeit aus den 10 neuen Mitgliedsstaaten (NMS) geöffnet – Grossbritannien, Irland und Schweden. Trotzdem erfährt Lettland einen bedeutsamen Abfluss von Arbeitskräften. Nach der offiziellen Information des Wirtschaftsministeriums sind aus Lettland 50 000 Personen oder 5% der Arbeitskräfte in die EU emigriert. Nach inoffiziellen Informationen sowie gemäss verschiedener Studien bildet der Anteil der emigrierten Arbeitskräfte 20%<sup>6</sup> oder sogar 30%<sup>7</sup> der gesamten Arbeitskraft. Der überwiegende Teil ist nach Grossbritannien und Irland emigriert. Die Geschichte zeigt jedoch, dass meistens Arbeitskräfteemigration von den neuen Mitgliedsländern in die älteren Mitgliedsländer zu beobachten ist. Es ist auch bewiesen worden, dass die Arbeitskräfteemigration nach dem EU-Beitritt aufgrund ökonomischer Überlegungen eine normale Erscheinung ist und nach einer gewissen Zeitperiode abnimmt – das zeigen die Beispiele von Irland, Spanien und Portugal. Für Lettland wird prognostiziert, dass die Emigration noch 2 bis 7 Jahre je nach wirtschaftlicher Entwicklung dauern wird.<sup>8</sup>

In der vorliegenden Arbeit wird analysiert, welchen Einfluss die Emigration von Arbeitskräften (temporäre Emigration nicht einbegriffen) in Lettland nach dem EU Beitritt auf folgende Aspekte hat:

- 1) Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
- 2) Löhne der Arbeitnehmer
- 3) Arbeitgeber und Kapitaleigner
- 4) Auf den Staat insgesamt.

Zuerst werden die in der Arbeit verwendeten Begriffe erklärt. Gemäss der UNO ist ein Migrant eine Person, die sich mindestens 12 Monate ausserhalb ihres Heimatlandes befindet. ILO definiert in der Konvention Nr. 97 über Arbeitsmigration (1949) im Artikel 11.1 einen Arbeitsmigranten folgendermassen:

„a person who migrates from one country to another with a view to being employed otherwise than on his own account and includes any person regularly admitted as a migrant for employment“.<sup>9</sup>

Migration der Arbeitskräfte kann hauptsächlich in zwei Kategorien unterteilt werden: hoch qualifizierte (high skilled) und niedrig qualifizierte (low skilled) Arbeitnehmer. Niedrig qualifizierte Segmente enthalten: Grosshandel und Einzelhandel (Handel), Beherbergungs- und Gaststätten (Tourismus) und Transport, Lagerung und Kommunikation. Dagegen umfasst das Segment der hoch qualifizierten die Finanzintermediation und die Immobilien, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen.<sup>10</sup> Diese Unterscheidung kann jedenfalls nicht nur nach dem Beschäftigungsfeld gemacht werden, sondern auch nach dem Ausbildungsgrad. Als „hoch ausgebildete“ Arbeitnehmer gelten diejenigen mit abgeschlossener tertiärer Ausbildung, als „niedrig ausgebildete“ jene mit nicht abgeschlossener sekundärer Ausbildung. In Lettland muss man aber auch von einem „mittel ausgebildeten“ Arbeitnehmer (medium-educated) sprechen – mit abgeschlossener Sekundärausbildung oder mit Berufsausbildung.<sup>11</sup> Die in der Arbeit verwendete Begriffe „Herkunftsland“ und „Zielland“ bezeichnen entsprechend das Land, von dem eine Person emigriert und das Land, in dem eine Person immigriert.

Im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit werden ökonomische Ansätze zur Erklärung von Migration und die Theorie der Arbeitskräfteemigration betrachtet, zudem wird der rechtliche Rahmen analysiert. Die ökonomische Theorie zur Migration wird allerdings nur begrenzt dargestellt. Im empirischen Teil werden zwei Hypothesen überprüft. Die erste Hypothese lautet: Die Emigration von Arbeitskräften hat folgende Auswirkungen auf das Herkunftsland: die Löhne der gebliebenen Arbeitnehmer steigen, was einen positiven Effekt auf die Arbeitnehmer hat, jedoch verlieren die Kapitaleigner und die Arbeitgeber, die Arbeitslosigkeit geht aber zurück und der Staat gewinnt gesamtwirtschaftlich.

Heutzutage ist in der Arbeitsmarktpolitik die Tendenz der „skill-biased technical change“ zu beobachten – es erfolgt eine strukturelle Verschiebung in Richtung wissensintensiver (skill-intensive) Sektoren (wie die Hightech-Sektoren). Jedoch ist in Lettland meiner Ansicht nach in der Folge des EU-Beitritts ein Phänomen zu beobachten – einerseits ist die Wirtschaft eine der am schnellsten wachsenden Wirtschaften in der EU, andererseits wandern viele sowohl niedrig als auch hoch qualifizierte Arbeitnehmer aus, die in einem anderen Land eine Arbeit erledigen, die ihren Qualifikationen nicht entsprechen. Aufgrund dessen ist die zweite Hypothese aufgestellt worden: Die Emigration der Arbeitskräfte nach dem EU Beitritt hat folgende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Lettland: es entsteht ein Mangel an niedrig qualifizierten Arbeitnehmern, hoch qualifizierte Arbeitnehmer sind Verlierer, indem die Löhne der niedrig qualifizierten steigen und Löhne der hoch qualifizierten sinken.

Die empirische Analyse beruht hauptsächlich auf den Daten des Statistischen Zentralamtes von Lettland (SZA). Der Hauptbeitrag dieser Arbeit besteht in der Untersuchung wirtschaftlicher Auswirkungen auf das Herkunftsland, weil sich die meisten Studien vorwiegend auf die ökonomischen Effekte auf das Immigrationsland und nicht auf das Emigrationsland konzentrieren. Im Laufe der Ausarbeitung der Diplomarbeit wurden 3 Interviews mit Experten durchgeführt – mit Frau Ilona Kiukucāne (Lettlands Arbeitgeberverein); Herrn



Jānis Ušpelis (Departement der volkswirtschaftlichen Strukturpolitik des Wirtschaftsministeriums Lettlands); und Herrn Imants Lipskis (Departement der Arbeit des Sozialministeriums Lettlands) sowie 10 Interviews per E-Mail mit Arbeitnehmern, die aus Lettland nach Grossbritannien und Irland emigrierten.

# 1. Theoretische Ansatzpunkte der Arbeitsmarktintegration: Arbeitskräfteemigration

## 1.1. Ökonomische Ansätze zur Erklärung von Migration

Zur Erklärung des Migrationprozesses gibt es unterschiedliche theoretische ökonomische Ansätze wie: neoklassischer Ansatz, Humankapitalansatz, Ansatz der Familienmigration, Ansatz der Netzwerkmigration. Jedoch muss festgestellt werden, dass keiner der genannten Ansätze Migration vollständig erklären kann. Zur Erklärung von Migration wird die Terminologie der Push- (Auswanderung fördernde Aspekte) und Pull- (bessere Aussichten im Zielland) Faktoren verwendet. Jeder der vier Ansätze betont unterschiedliche Push- und Pull-Faktoren, die zusammen den Migrationsprozess erklären.

Der **neoklassische Ansatz** ist der älteste Ansatz zur Erklärung der Migrationsbewegungen und geht bis ins 18. Jahrhundert zurück. Dieser Ansatz betont Lohn- und Einkommensunterschiede zwischen Ländern oder Regionen als den Hauptfaktor für die Entstehung der Migration. Daraus folgt, dass je grösser die Lohnunterschiede sind, desto grösser auch die Migrationsbewegung sein wird. Migration geht aber zurück, wenn die Lohndifferenziale lediglich den Transaktionskosten entsprechen.<sup>12</sup> Der **Humankapitalansatz** versteht Migration als Investitionsentscheidung – Migration findet nur dann statt, wenn die erwarteten Erträge im Zielland abzüglich der Kosten der Wanderung grösser sind als die erwarteten Erträge im Herkunftsland. Der neoklassische wie auch dieser Ansatz deuten darauf hin, dass die Migration umso höher ist, je grösser die Lohnunterschiede und je geringer die Migrationskosten sind.<sup>13</sup> Der **Ansatz der Familienmigration** oder die *Neue Migrationstheorie* sieht vor, dass Migration keine individuelle, sondern eine kollektive Entscheidung darstellt – wenn ein Familienmitglied schon ausgewandert ist, dann ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass nach einer gewissen Zeitperiode auch die verbliebenen Familienmitglieder ihm folgen.<sup>14</sup> Der letzte Ansatz zur Erklärung der Migration ist der **Netzwerkansatz**. Damit wird die Migration als „ein sich selbst erhaltender Prozess verstanden, in dem sich die Kosten

und Risiken der Migration aufgrund sozialer und informationaler Netzwerke über die Zeit verringern“.<sup>15</sup> Dies deutet hin, dass die ersten Zuwanderer den höchsten Risiken und Kosten gegenüber stehen, die sich mit der Zeit verringern. Zusammengefasst, wird Migration von mehreren Push-Faktoren vorangetrieben, wie ökonomische, politische, demographische Elemente. Es ist schwer, Migration nur anhand eines Ansatzes zu erklären – man muss verschiedene Ansätze kombinieren, denn meistens sind mehrere Faktoren und nicht nur einer bei der Wanderung entscheidend.

### **1.1.1. Die Emigration beeinflussende Faktoren in Lettland**

In Lettland entsteht die Emigration von Arbeitskräften hauptsächlich aufgrund ökonomischer Überlegungen. Der wichtigste Push-Faktor ist niedrige Entlohnung (laut Forschung des Sozialministeriums von Lettland sehen 87.4% der Befragten die Entlohnung als Hauptgrund für die Auswanderung<sup>16</sup>) und der wichtigste Pull-Faktor ist die Aussicht auf ein höheres Einkommen. Der durchschnittliche Lohn in Lettland bildete im Jahr 2005 12% des durchschnittlichen EU-25 Lohnes. Somit wird betont, dass Arbeitskräfteemigration zuerst ein Problem für die Regierung und die Arbeitgeber ist.<sup>17</sup>

Andere wichtige Faktoren, die von den emigrierten Arbeitskräften aufgezählt worden sind, lauten: schlechte und nicht motivierende Arbeitsumgebung, diskriminierendes und unprofessionelles Verhalten von Arbeitgebern gegenüber den Arbeitnehmern, verhältnismässig niedriges Niveau der sozialen Garantien, Mangel an Information über Arbeitskräftenachfrage in näherer und fernerer Zukunft.<sup>18</sup>

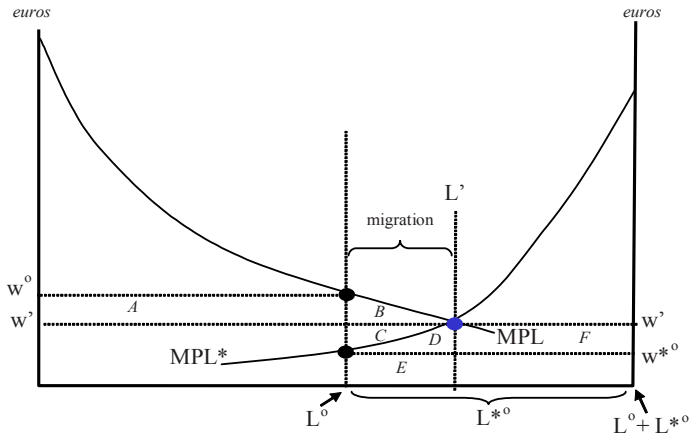
Im Falle Lettlands findet von Emigrationsgründen ausgehend somit vor allem der neoklassische Ansatz Anwendung. Jedoch sind die Merkmale auch von anderen Ansätzen zu erkennen – wie der Humankapitalansatz, vor allem, weil die Kosten der Emigration vergleichbar niedrig sind. Der Ansatz der Familienmigration wird dadurch unterstützt, dass in Lettland seit Ende 2006 eine neue Emigrations-

etappe begann, nämlich der Nachzug der in Lettland gebliebenen Familienmitglieder (Ehepartner, Kinder).<sup>19</sup> Das zeigt, dass sich die Situation der lettischen Arbeitnehmer im Ausland stabilisiert hat und weitere Emigrationswellen entstanden sind, was wiederum den Netzwerkansatz unterstützt.

## 1.2. Theorie der Migration: Simple Economics of Labour Migration

Es ist jedoch wichtig nicht nur zu verstehen, welche Faktoren Migration bewegen, sondern auch, welche Effekte die Migration hervorrufen kann. Aufgrund der Beschränkung des Themas, werde ich mich nur auf die Auswirkungen der Emigration auf das Herkunftsland konzentrieren.

Die einfache Wirtschaftstheorie der Arbeitsmigration (Simple Economics of Labour Migration) erklärt die entstehenden Effekte im Herkunftsland infolge der Emigration. Die Theorie sieht vor, dass infolge der Emigration folgende Effekte im Herkunftsland zu beobachten sind: die Löhne<sup>20</sup> steigen, gebliebene Arbeitnehmer profitieren davon, jedoch verlieren einheimische Kapitaleigner.<sup>21</sup> Das Gegenteil passiert im Zielland. Zusammengefasst kann man sagen, dass wenn Gewinne und Verluste zusammengezählt werden, beide Länder gewinnen. Dies wird damit erklärt, dass Migration Effizienz fördert, indem Gewinne von effektiver Kapitalallokation zwischen dem Herkunftsland und dem Zielland verteilt werden. Wie es in Abbildung 1 zu sehen ist, entsteht infolge der Migration ein neues Lohnniveau  $w'$ . Daraus kann man schlussfolgern, dass die Arbeitnehmer im Herkunftsland  $+F$  gewinnen, die Kapitaleigner verlieren  $-D-F$ , folglich ist der Gesamteffekt für das Herkunftsland negativ  $+F-D-F=-D$ . Werden jedoch die im Zielland arbeitenden Arbeitskräften in die Berechnungen einbezogen, gewinnt das Herkunftsland  $+C+D$ , somit ist der Gesamtgewinn  $-D+C+D=+C$ . Dieselbe Theorie ist auch von D. ELLERMAN<sup>22</sup> und B. BASU<sup>23</sup> beschrieben worden.



**Abbildung 1.** Effekte der Migration auf Herkunfts- und Zielland. Quelle: BALDWIN, Richard; WYPLOSZ, Charles; *The Economics of European Integration*. 2nd edition, London u.a., The McGraw-Hill Companies 2006, S. 193.

Die Theorie der Arbeitskräfteemigration kann man auch im breiteren Rahmen betrachten, indem man Einfluss auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit sowie die Preise analysiert. So vertritt z. B. B. BASU in Bezug auf Beschäftigung die Meinung, dass die Arbeitskräfteemigration die Beschäftigungsrate und damit den Wohlstand erhöht.<sup>24</sup>

## **2. Rechtlicher Rahmen bezüglich der Migration**

### **2.1. Gesetzgebung Lettlands**

Migration muss nicht nur von der ökonomischen, sondern auch von der rechtlichen Sicht behandelt werden. Im folgenden Kapitel wird die rechtliche Situation betrachtet, die die Rahmenbedingungen für Emigration und Immigration von Arbeitskräften in Lettland festlegt. Immigration wird aufgrund des hohen Emigrationsgrades immer aktueller. Die Rechtsgrundlagen betreffend Beschäftigung sind im Arbeitsgesetz (2001)<sup>25</sup> koordiniert. Das Recht auf freie Arbeitswahl und gleiche Behandlung wird auch in der Verfassung von Lettland erwähnt.<sup>26</sup>

Das Recht zu emigrieren im Allgemeinen ist im Artikel 13 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UNO verankert.<sup>27</sup> Wie eine Studie der Weltbank zeigt, kann man jedoch zwei Arten der staatlichen restriktiven Politiken bezüglich der Emigration unterscheiden: Kosten des Reisepasses und rechtliche Beschränkungen zum Emigrieren.<sup>28</sup> In Lettland dient der Pass als Personalausweis innerhalb der Ländergrenzen und ist obligatorisch für jeden Bürger ab 15 Jahren.<sup>29</sup> Der Pass ist gleichzeitig ein Reisepass, aus dieser Sicht braucht man im Fall eines Grenzübergangs kein neues Reisedokument zu erstellen und dementsprechend gibt es keine zusätzlichen Kosten. Auch aus Sicht der rechtlichen Beschränkungen gibt es keine Hindernisse, die die Emigration hindern.

Die einzigen Bestimmungen bezüglich der Emigration betreffen die Anmeldung der neuen Wohnadresse. Personen, die die lettische Staatsangehörigkeit haben und sich länger als 6 Monate ausserhalb Lettlands aufhalten, müssen gemäss dem Gesetz des Einwohnerregisters die neue Adresse im Ausland anmelden (Art. 15(2)); zudem müssen lettische Staatsangehörige und Personen, die in Lettland eine Aufenthaltbewilligung haben (Art. 3) und einen ständigen Wohnort im Ausland haben, das Einwohnerregister über ihre Ausreise informieren (Art. 10(1)(24)).<sup>30</sup>

Für die Bürger der EU gilt in Lettland der Grundsatz der Freizügigkeit.<sup>31</sup> Eine Aufenthaltsbewilligung ist nur notwendig bei einem Aufenthalt von über 90 Tagen innerhalb von 6 Monaten. Arbeitsimmigranten aus Drittstaaten benötigen gemäss dem Immigrationsgesetz (2003) eine Arbeitsbewilligung.<sup>32</sup> Es gibt jedoch zahlreiche bürokratische Hürden bis zum Erhalt einer Arbeitsbewilligung, wie zum Beispiel die Begründung der Notwendigkeit, einen Ausländer zu beschäftigen.<sup>33</sup> Dies hindert die Immigration der Arbeitskräfte nach Lettland.

## **2.2. Gesetzgebung der EU**

Personenfreizügigkeit ist eines der Grundprinzipien der EU<sup>34</sup> und mit dem Beitritt gilt das Prinzip der Personenfreizügigkeit auch für Lettland. Neben dem freien Waren-, Kapital- und Dienstleistungsverkehr ist die Personenfreizügigkeit, die unter anderem die Freizügigkeit der Arbeitnehmer beinhaltet, eine der vier Grundfreiheiten in der EU. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist eng mit anderen Rechten verbunden wie Gleichbehandlung, Familienzusammenführung, abgeleitete Familienrechte, Anerkennung von Berufsqualifikationen, Recht auf Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat bis zu drei Monaten (wobei es genügt, einen gültigen Personalausweis oder Reisepass zu haben; keine weiteren Bedingungen müssen erfüllt werden) und Recht auf Verbleiben in einem Mitgliedsstaat nach der aktiven Erwerbstätigkeit. Auf der Gemeinschaftsebene muss eine Unterscheidung zwischen Gemeinschafts- und Drittstaatsangehörigen gemacht werden. In der vorliegenden Arbeit geht es um den Aspekt der Gemeinschaftsangehörigen.

Währenddem das Prinzip der Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb der EU vollumfänglich gilt, gelten für 8 NMS (ausgenommen Malta und Zypern) Restriktionen nach der Formel „2+3+2“. Dies bedeutet, dass eine Übergangsfrist von 7 Jahren gilt – die erste Überprüfung der Restriktionen fand im Jahr 2006 statt, die zweite wird im Jahr 2009 durchgeführt und die Restriktionen werden im vollen Masse erst im Jahr 2011 aufgehoben. In dieser Übergangsphase be-

rücksichtigen die „alten Mitgliedsstaaten“ zwei Aspekte – erstens, die „Stillhalteklausele“ (Massnahmen dürfen nicht schlechter sein als vor dem Beitritt) und, zweitens, das Prinzip des Inländervorrangs.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer stützt sich auf Primär-, Sekundärrecht und die Rechtsprechung des EuGH. Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art. 39 EC) muss von der Niederlassungsfreiheit (selbständig Erwerbende und Unternehmen) (Art. 43 EG) und der Dienstleistungsfreiheit (Art. 49 und 50 EG) unterschieden werden. Die Hauptbestimmungen zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer sind im EG-Vertrag unter Titel III, Kapitel I „die Arbeitskräfte“ zu finden. Mit Art. 39 EG<sup>35</sup> ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft gewährleistet. In einem grösseren Zusammenhang ist für die Migration auch Art. 18 EG relevant, da in diesem Artikel das Recht für EU-Bürger gewährleistet wird, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist weiter mit Art. 12 EG (Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit) verknüpft. In beiden Fällen stellen Art. 39 EG und die dazu gehörende Sekundärgesetzgebung Spezialbestimmungen dar.

Der Begriff „Arbeitnehmer“ wurde in der Rechtsache Lawrie-Blum<sup>36</sup> definiert und beinhaltet vier Bedingungen, damit eine Person als „Arbeitnehmer“ bezeichnet werden kann: 1) Erbringung von Dienstleistungen, 2) die dauerhaft sind, 3) die Person ist einer anderen Person unterstellt (resp. dem Arbeitgeber) und 4) die Arbeit wird gegen Entgelt verrichtet. Auf der Gemeinschaftsebene ist diese Definition sehr weit formuliert und wird weit interpretiert. Gemäss der Rechtsprechung des EuGH<sup>37</sup>, findet Art. 39 EG unter gewissen Umständen auch dann Anwendung, wenn die Arbeit ausserhalb der EU verrichtet wird (Beschäftigung in einer diplomatischen Vertretung eines EU-Mitgliedstaates). Keine Anwendung findet Art. 39 EG aber auf den Zugang zur Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung (Art. 39 Abs. 4 EG).



Von grosser Bedeutung sind die Entscheide des EuGH in den Rechtsachen *Walrave and Koch*<sup>38</sup> und *Bosman*<sup>39</sup>, welche zeigen, dass die Bestimmungen von Art. 39 EG nicht nur vertikale unmittelbare Wirkung (direct effect) haben. Mit *Angonese*<sup>40</sup> wurde die horizontale Anwendung des Art. 39 EG bestätigt.

Bezüglich des Inhalts der Personenfreizügigkeit kann man zwischen zwei Hauptkategorien von Rechten unterscheiden, nämlich einerseits den Marktzugang und andererseits den ergänzenden, spezifischen Rechten. Freier Marktzugang bedeutet Zugang zum Arbeitsmarkt in einem anderen Mitgliedsstaat, ohne durch Diskriminierung aufgrund der Nationalität und anderen Beschränkungen benachteiligt zu werden. Sowohl direkte wie auch indirekte Diskriminierung sind verboten. Anwendungsbereich und Inhalt des Diskriminierungsverbotes sind in der Verordnung 1612/68/EWG näher erläutert. Zusätzliche Rechte wie Recht auf Freizügigkeit, Aufenthalt und abgeleitete Rechte von Familienangehörigen sind in der Richtlinie 2004/38/EG aufgeführt. Gemäss Art. 39 Abs. 3 EG können Beschränkungen der Freizügigkeit nur aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigt werden. Dabei muss eine strenge Auslegung beachtet werden. Diese Gründe sind auch in Art. 27 der Richtlinie 2004/38/EG aufgeführt und näher erläutert.

Es gibt andere zahlreiche legislative Akte, die sich mehr allgemein auf die Arbeitskräftemigration beziehen<sup>41</sup>, auf die hier aber nicht näher eingegangen wird. Am wichtigsten sind die Verordnung 1612/68/EWG und die Richtlinie 2004/38/EG.

Die **Verordnung Nr. 1612/68/EWG** über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft sieht in der Präambel vor:

„die Freizügigkeit ist ein Grundrecht der Arbeitnehmer und ihrer Familien; die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der Gemeinschaft soll für den Arbeitnehmer eines der Mittel sein, die ihm die Möglichkeit einer Verbesserung der Lebens-

und Arbeitsbedingungen garantieren und damit auch seinen sozialen Aufstieg erleichtern, wobei gleichzeitig der Bedarf der Wirtschaft der Mitgliedstaaten befriedigt wird; allen Arbeitnehmern der Mitgliedstaaten muss das Recht zuerkannt werden, eine von ihnen gewählte Tätigkeit innerhalb der Gemeinschaft auszuüben.“<sup>42</sup>

Das Recht auf Zugang zur Beschäftigung in einem anderen Mitgliedsstaat ist auch im Art. 1 Abs. 1 festgelegt. Die Präambel sowie Art. 1 Abs. 2 und Art. 7 beinhalten das Prinzip der Gleichbehandlung, was bedeutet, dass allen Staatsangehörigen der EU der gleiche Vorrang beim Zugang zu einer Beschäftigung wie den inländischen Arbeitnehmern gewährleistet sein muss.

Mit der **Richtlinie 2004/38/EG** über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, wurden die vorherigen Richtlinien<sup>43</sup> bezüglich der Personenfreizügigkeit, einbezogen auch die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, aufgehoben und in der oben genannten Richtlinie verfasst.<sup>44</sup> Mit dieser Richtlinie wurde jedoch auch eine wichtige Bestimmung eingeführt, nämlich das Recht auf dauerhaften Aufenthalt für EU-Bürger und deren Angehörigen nach fünf Jahren legalen Aufenthalts in einem anderen Mitgliedsstaat.

Der rechtliche Rahmen umfasst somit zwei Bereiche von Mobilität bezüglich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer – die „geografische Mobilität“ (Recht, sich in einem anderen Mitgliedsstaat niederzulassen) und die „berufliche Mobilität“ (Gleichbehandlung).<sup>45</sup> Der dritte Bereich – „soziale Integration“ (Eingliederung in die Gesellschaft des Ziellands) – betrifft die Beschäftigungspolitik.

### 2.3. Beschäftigungspolitik der EU

Um die Effekte der Migration zu beurteilen, muss man die „europäische“ und die „nationalen“ Beschäftigungspolitiken analysieren. Es lässt sich allerdings nicht von einer einheitlichen europäischen Beschäftigungspolitik sprechen. Die europäische Beschäftigungspolitik beruht auf der Methode der offenen Koordinierung (MOK), bei der es sich um die „weiche Koordination“ handelt. Die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik ist ein Bestandteil der regulativen europäischen Politik, somit ist es bei der Durchführung der Politik kein Sanktionsmechanismus vorgesehen und die Beschäftigungspolitik auf der EU-Ebene kann nur durch Bewertungen beeinflusst werden.

Um die Entstehung der MOK kurz zu skizzieren, ist zu erwähnen, dass am Gipfeltreffen von Essen 1994 eine Einigung auf eine jährliche Berichterstattung zur Arbeitslosigkeit erzielt wurde. Im Gipfeltreffen von Amsterdam 1997 wurde die MOK in den EG-Vertrag unter Art. 128 EG aufgenommen (offene Koordinierung im Bereich der Beschäftigung gilt auch als „Europäische Beschäftigungsstrategie“ (EBS)). Die Frage der Verabschiedung eines „europäischen Beschäftigungspaktes“ wurde im Gipfel von Köln 1999 auf die Agenda festgelegt.<sup>46</sup> Zum ersten Mal wurde jedoch diese Methode als „MOK“ in der Agenda 2010 von dem Gipfeltreffen von Lissabon 2000 erwähnt.<sup>47</sup>

Der Ablauf der MOK, auch als der „Luxemburg-Prozess“ genannt<sup>48</sup>, erfolgt nach Art. 128 EG. Der Europäische Rat bereitet Schlussfolgerungen anhand des gemeinsamen Beschäftigungsberichts von Rat und Kommission vor (Art. 128(1) EG und Art. 128(2) EG); die Kommission erarbeitet anhand dieser Schlussfolgerungen Vorschläge für die Leitlinien (Art. 128(2) EG). Zur Vorbereitung der Leitlinien trägt der Beschäftigungsausschuss bei (Mitgliedstaaten und die Kommission entsenden je zwei Mitglieder und die Tarifparteien werden angehört). Nachdem der Rat über die Vorschläge mit qualifizierter Mehrheit beschlossen hat (nach Anhörung des EP, des Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen und des Beschäftigungsausschusses), werden die nationalen Reformprogram-

me (NRP)<sup>49</sup> von den Mitgliedsstaaten formuliert; die Mitgliedsstaaten müssen danach der Kommission und dem Rat Berichte erstellen (Art. 128(3) EG). Die Kommission und der Rat evaluieren die Berichte und erstellen den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht (Art. 128(5) EG), in dem die zuvor vereinbarten Leistungsindikatoren eingegliedert werden (Monitoring), die Empfehlungen für die Mitgliedsstaaten ausgearbeitet sind, erfolgreiche Länder aufgezählt werden („*Benchmarking*“, „*naming&shaming*“), und es werden erfolgreiche Strategien der Mitgliedsstaaten hervorgehoben („*best practices*“). Im Jahr 2005 wurde allerdings die MOK revidiert und der Schwerpunkt wurde auf Wachstum und Beschäftigung gelegt („Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008) der Kommission“).<sup>50</sup>

Um die Wirkung solcher koordinierenden Politik zu überprüfen, müssen zuerst die nationalen Beschäftigungspolitiken analysiert werden.

### **3. Wirtschaftliche Auswirkungen im Herkunftsland (Lettland) infolge der Arbeitskräfteemigration: wer gewinnt und wer verliert?**

#### **3.1. Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit**

Im folgenden Kapitel wird eine empirische Analyse aufgrund der theoretischen Basis durchgeführt, indem verschiedene Elemente und ökonomische Auswirkungen der Emigration darauf betrachtet werden. Es ist eine wichtige Frage, ob Emigration von Arbeitskräften wirklich ein Defizit an Arbeitskraft im Herkunftsland verursacht und sich damit die Beschäftigung erhöht und die Arbeitslosigkeit verringert. Die Übersicht über die Situation Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit ist aus den Abbildungen 2 und 3 zu schlussfolgern.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Erwerbstätige, im Alter 15–64	58.8	60.5	61.8	62.3	63.4	66.3	68.4

**Abbildung 2.** Erwerbstätigkeitsquote in der Altersgruppe 15-64 (%). Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Arbeitslosenquote, insg.	12.0	10.6	10.4	8.7	6.8	6.0
15–24	20.8	18.5	18.2	12.9	13.1	10.9
25–34	11.0	9.1	10.6	9.1	6.5	6.0
35–44	12.2	9.6	8.6	6.7	5.1	5.4
45–54	9.8	11.1	10.3	9.2	6.6	5.6
55–64	9.6	7.9	8.3	8.1	6.3	4.4
65–74	7.7	4.1	4.4	5.6	2.5	2.1

**Abbildung 3.** Arbeitslosequote von der Erwerbsbevölkerung nach den Altersgruppen (%).Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

Wie zu erkennen ist, erhöht sich die Erwerbstätigkeit jährlich um ein paar Prozentpunkte (von 0.5% im Jahr 2004 bis 2.9% im Jahr 2006). Eine höhere Steigerung ist im Jahr 2006 zu erkennen (2.9%), jedoch geht sie 2007 auf 2.1% zurück. Daraus kann man schlussfolgern, dass sich nach dem EU-Beitritt die Beschäftigung schneller als davor erhöht. Hier können aber auch andere Faktoren wie z.B. Immigration der Arbeitskräfte eine Rolle spielen. Im Jahr 2007 wurden jedoch nur 4943 Aufenthaltserlaubnisse für Ausländer für den Beschäftigungszweck herausgegeben (was jedoch ein starker Anstieg im Vergleich zu 2006 (2398) und 2005 (2076) ist)<sup>51</sup>, somit kann man nicht von einem wesentlichen Einfluss der Immigration von Arbeitskräften auf die Beschäftigungsrate sprechen.<sup>52</sup>

Bei der Arbeitslosigkeit ist jedes Jahr eine allmähliche Verringerung zu beobachten. Wie zu erkennen ist, ging die Arbeitslosigkeit am schnellsten nach dem EU-Beitritt in den Jahren 2005 und 2006 zurück (entsprechend um 1.7% und 1.9%). Jedoch hat sich die Arbeits-

losigkeit im Jahr 2007 nur um 0.8% verringert im Vergleich zum Vorjahr. Nach den Altersgruppen herrscht die grösste Arbeitslosenquote in der Altersgruppe 15-24 Jahre. In dieser Altersgruppe ist die Arbeitslosigkeit nach dem EU-Beitritt auch am schnellsten zurückgegangen (im Jahr 2005 im Vergleich zum Jahr 2004 – um 5.3%). Wenn man die Arbeitslosigkeit vor und nach dem Beitritt vergleicht, erkennt man insgesamt einen raschen Rückgang nach dem EU-Beitritt.

Wenn man die Beschäftigungsquote und die Arbeitslosenquote in städtischen und ländlichen Gebieten vergleicht (siehe Abbildung 4), ist festzustellen, dass sich die Beschäftigungsquote allmählich überall erhöht hat und kein grosser Sprung nach dem EU-Beitritt zu beobachten ist. Sowohl in den Städten als auch auf dem Lande ist die Arbeitslosigkeit im Beitrittsjahr 2004 am wenigsten zurückgegangen. Ein beachtenswerter Rückgang ist im Jahr 2005 zu beobachten – die Arbeitslosigkeit ging um 2% in den städtischen und um 1.1% in den ländlichen Gebieten zurück (im Vergleich zu 2004 – entsprechend 0.5% und 0.6%). Allerdings hat sich die Arbeitslosigkeit schon 2006 im Vergleich zu 2005 nur um 0.5% auf den ländlichen Gebieten verringert, in den städtischen Gebieten ist dieser Prozentanteil allerdings noch höher als im vorherigen Jahr – 2.4%. Im Jahr 2007 ist sowohl in den Städten als auch auf dem Lande die Arbeitslosigkeit nur unerheblich zurückgegangen – entsprechend um 0.8% und 0.9%. Interessant ist es, dass sich nach dem Beitritt die Arbeitslosenquote zwischen den städtischen und ländlichen Gebieten ausgeglichen hat – vor dem Beitritt war die Arbeitslosenrate in den Städten viel höher als in ländlichen Gebieten. Dies bedeutet jedoch nicht eindeutig, dass mehr Arbeitnehmer aus den städtischen als aus den ländlichen Gebieten ausgewandert sind, denn normalerweise werden in den Städten mehr neue Arbeitsplätze als in ländlichen Gebieten geschaffen.

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Beschäftigungsquote in Städten	60.8	62.7	63.5	64.9	68.3	70.5
Beschäftigungsquote in ländlichen Gebieten	59.7	59.8	59.6	60.0	61.7	63.8
Arbeitslosenquote in Städten	13.3	11.9	11.4	9.4	7.0	6.2
Arbeitslosenquote in ländlichen Gebieten	9.2	8.0	8.6	7.5	7.0	6.1

**Abbildung 4.** Beschäftigungsquote in Städten und in ländlichen Gebieten sowie Arbeitslosenquote in Städten und in ländlichen Gebieten in der Altersgruppe 15-64 (%). Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

Dies unterstützt die erste Hypothese, dass die Auswanderung der Arbeitskräfte eine Abnahme in der Arbeitslosigkeit und Erhöhung der Beschäftigung als Folge aufweist.

Auch wenn die Erwerbstätigkeit noch nicht die Grenze von 70% erreicht hat (das Ziel der Lissabon-Strategie) und die Arbeitslosigkeit, (obwohl beachtlich zurückgegangen ist) noch immer 6% beträgt, spricht man in Lettland vom Defizit an Arbeitskräften als Folge der Emigration. Dies wird auch in der Studie des Sozialministeriums von Lettland gezeigt. Als Folge müssen die Arbeitgeber die Löhne viel mehr erhöhen als die Arbeitsproduktivität steigt. Ein Defizit an Arbeitskräften entsteht vornehmlich in den *low skilled* Sektoren, wie Bauarbeiten und Industrie.<sup>53</sup>

Die Prognosen sind somit für den lettischen Arbeitsmarkt pessimistisch – es wird befürchtet, dass bis 2015 ungefähr 200 000 Menschen emigrieren könnten, und ein Defizit an Arbeitskräften in 86 bis 112 Berufe entstehen wird.<sup>54</sup>

### 3.1.1. Emigration schafft Immigration?

Bezüglich des Defizits an Arbeitskräften muss man von der Immigration von Arbeitskräften nach Lettland sprechen. Experte I. INDANS (Lettisches Institut der Aussenbeziehungen) betont in der Studie „Mobilität der Arbeitskräfte und die Migrationspolitik in der EU und in Lettland“, dass das Defizit an Arbeitskraft immer sichtbarer wird und es ein seriöses Problem ist, womit die Arbeitgeber konfrontiert werden. Das grösste Defizit entsteht in Bauarbeiten, Handel und Gesundheitspflege. In diesem Zusammenhang muss man die Rolle der regionalen Politik erwähnen, denn das Defizit an Arbeitskräften dämmt wesentlich Lettlands regionale Entwicklung ein, indem ein Mangel an Ressourcen entsteht. Es wird bestätigt, dass zur Erzielung eines Gleichgewichts im Arbeitsmarkt bei der massiven Arbeitskräfteemigration die Immigration der Arbeitskräfte gefördert werden muss.<sup>55</sup>

Das entstandene Arbeitskräftedefizit bildet ein ernstes Problem für die Arbeitgeber und für den Staat allgemein. Ökonomen sprechen davon, dass „eine absurde Situation in Lettland entstanden ist, weil Lettland jetzt zum Exporteur von Arbeitskräften geworden ist, jedoch in naher Zukunft zum Importeur werden muss“. In diesem Fall ist klar, dass das entstandene Vakuum der Arbeitskräfte mit Gastarbeitern gefüllt werden muss.<sup>56</sup> Nach den Daten des Amtes für Bürgerschaft und Migration (*Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde*) wurden im Jahr 2006 4943 Aufenthaltserlaubnisse für den Zweck Beschäftigung herausgegeben.<sup>57</sup> Diese kleine Zahl zeigt deutlich, dass die Gastarbeiter nicht ausreichen, um das Defizit zu überwinden.

Um die Immigration der Arbeitskräfte zu fördern, muss auf dem staatlichen Niveau eine neue Immigrationspolitik ausgearbeitet werden – die gegenwärtige Politik ist auf Schutz des nationalen Marktes ausgerichtet (es gibt zu viele bürokratische Hürden, obwohl die Zahl der Gastarbeiter nicht begrenzt ist). Dies würde eine Reform der bestehenden Immigrationspolitik von Lettland bedeuten (siehe Kapitel 2.1.) Abgesehen davon, dass mehrmals neue Konzeptionen zur Förderung der Immigration ausgearbeitet, aber nicht verabschiedet wurden,<sup>58</sup> wurde



erst Ende Jahr 2007 die Immigrationspolitik teilweise reformiert, indem administrative Prozeduren erleichtert worden sind, so wurde z.B. statt der monatlichen Gebühr von 35 LVL eine einmalige Gebühr von 10 bis 50 LVL eingeführt.<sup>59</sup>

### **3.1.2. Auswirkungen auf hoch und niedrig qualifizierte Arbeitnehmer**

Um die zweite Hypothese zu überprüfen, muss man zwischen hoch und niedrig qualifizierten Arbeitnehmern unterscheiden. Abbildung 5 ist zu entnehmen, dass die grösste Beschäftigungsquote bei den Personen mit Mittelschul- oder beruflicher Mittelschulbildung liegt.

In diesem Zusammenhang muss das lettische Bildungssystem erläutert werden – bis zur Unabhängigkeitserneuerung im Jahr 1991 war das Bildungssystem der beruflichen Mittelschulbildung sehr verbreitet. Die grösste Arbeitslosigkeit herrscht jedoch auch unter eben diesen Personen. Der Beschäftigungsanteil bei den hoch qualifizierten Arbeitnehmern hat sich im Jahr 2003, ein Jahr vor dem EU-Beitritt, um 1.6% im Vergleich zum Vorjahr verringert; eine unbedeutende Verringerung (0.1%) ist auch im Jahr 2006 zu beobachten. Interessant ist, dass sich die Beschäftigungslage bei den Personen mit einer Mittelschul- oder beruflichen Mittelschulbildung bis zum Beitritt stets vergrössert hat; nach dem Beitritt geht sie allmählich zurück (2004 – um 1.4%, 2005 – 1.2%, 2007 – 1.3%; ausgenommen im Jahr 2006, wo eine Steigerung von 0.1% zu beobachten ist). Umgekehrt ist es bei Personen mit niedriger Ausbildung: so ist bis zum EU-Beitritt klar zu beobachten, dass der Beschäftigungsanteil jährlich um 0.6% (2003) bis 2.4% (2002) zurückgegangen ist, jedoch nach dem Beitritt steigt er allmählich und bleibt fast im *status quo* in den folgenden Jahren – schon um 0.6% im Jahr 2005 steigt die Beschäftigung im Vergleich zum Jahr 2004, danach fand kein Wachstum statt, und im Jahr 2007 ist eine geringe Steigerung von 0.1% zu beobachten. Jedoch ist das Niveau vom Jahr 2001 nicht erreicht worden.

Zusammenfassend ist die Beschäftigungsrate bei den hoch ausgebildeten Personen höher als vor dem EU-Beitritt, bei den mittel ausgebildeten hingegen geringer. Daraus kann man schlussfolgern, dass eventuell mehr mittel ausgebildete Personen als andere ausgewandert sind.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tertiäre Ausbildung	21.4	21.8	20.2	22.7	23.4	23.3	24.2
Mittelschulbildung oder berufliche Mittelschulbildung	61.5	63.5	65.7	64.3	63.1	63.2	61.9
Grundschulausbildung oder nicht abgeschlossene Grundschulausbildung	17.1	14.7	14.1	12.9	13.5	13.5	13.6

**Abbildung 5.** Anteil der Beschäftigungsquote in der Bevölkerung nach der Ausbildung (%).Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

Obwohl die niedrig qualifizierten Arbeitnehmer nur etwa 14% aller beschäftigten Personen bilden, herrscht unter diesen ein vergleichsweise hoher Anteil an Arbeitslosigkeit – zwischen 20% und 30% (siehe Abbildung 6). Interessant ist, dass sich die Arbeitslosigkeit unter den Personen mit tertiärer Ausbildung allmählich erhöht (mit Ausnahmen in Jahren 2003 – um 0.4% und 2004 – um 0.1% zurückgegangen ist), und noch rascher nach dem EU-Beitritt – um 2.0% 2005 und 2.6% 2006; 2007 hat der Zuwachs ein wenig abgenommen – um 1.4% im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil an Arbeitslosigkeit bei den Personen mit Mittelschul- oder beruflicher Mittelschulausbildung hat sich hingegen im Gegenteil stufenweise bis zum Beitritt erhöht; seit 2005 verringert er sich (Verringerung um 3.2%, im Jahr 2006 um 8.2%). Eine Steigerung (von 2.6%) ist im Jahr 2007 wieder zu beobachten. Die Arbeitslosigkeit bei den niedrig qualifizierten Arbeitnehmern entwickelt sich unregelmässig – bis 2004 verringert sie sich, danach er-

hört sie sich ein wenig (um 0.9%), im Jahr 2006 findet eine rasche Steigerung von 5.6% statt und geht wieder im Jahr 2007 um 4.8% zurück. Jedoch ist der Arbeitslosigkeitsanteil unter den hoch ausgebildeten Personen höher nach dem EU-Beitritt als vor dem Beitritt, das Gegenteil ist bei mittel ausgebildeten Arbeitskräften zu beobachten. Das könnte darauf hinweisen, dass nach dem Beitritt mehr Personen aus der Gruppe mit einer Mittelschul- oder beruflicher Mittelschulbildung ausgewandert sind als aus anderen Bildungsgruppen.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tertiäre Ausbildung	8.3	9.2	8.8	8.7	10.7	13.3	4.7
Mittelschulbildung oder berufliche Mittelschulbildung	63.8	65.1	66.8	68.8	65.6	57.4	60.0
Grundschulbildung oder nicht abgeschlossene Grundschulbildung	27.9	25.7	24.4	22.8	23.7	29.3	24.5

**Abbildung 6.** Anteil der Arbeitslosenquote in der Bevölkerung nach der Ausbildung (%).Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

Eine Studie des Sozialministeriums von Lettland zeigt, dass Arbeitnehmer, die einen Wunsch geäußert haben nach Grossbritannien zu emigrieren mit dem Ziel zu arbeiten, vorwiegend in *low-skilled* Bereichen tätig sind: Hotels und Restaurants, Handel, Forstwirtschaft, Bau, Industrie.<sup>60</sup> Die im Ausland arbeitenden Personen sind hauptsächlich in der Landwirtschaft (1/3) und im Bau beschäftigt.<sup>61</sup> Eine Studie der lettischen Bank *Hansabanka* bestätigt, dass das grösste Defizit an niedrig qualifizierter Arbeitskraft entstanden ist.<sup>62</sup>

Abgesehen davon, verliert Lettland auch an hoch ausgebildeter Arbeitskraft. Emigration von Hochqualifizierten kann im Grunde eine bedeutsame Ressource für die Entwicklung des Herkunftslandes sein, z.B. durch Direktinvestitionen. Das zeigt das Beispiel der im Ausland lebenden Chinesen (1985-2000), die in dieser Zeitperiode 70% aller ausländischen Direktinvestitionen in China getätigt haben. Obwohl in der Literatur erwähnt wird, dass die Migration von hoch qualifizierten meistens eine Gewinn-Situation (*win-win situation*) für das Zielland als auch für das Herkunftsland darstellt,<sup>63</sup> sind kleine Länder am meisten durch Emigration von hoch qualifizierten Arbeitnehmern benachteiligt.

Um die zweite Hypothese zu überprüfen, fehlen vollständige Daten zur spezifischen Entlohnung nach dem Ausbildungsgrad. Man kann nicht überprüfen, welche Ausbildungsgruppen welche Lohnkategorien erhalten. Da aber auch nach der Beschäftigung in konkreten Wirtschaftszweigen Schlussfolgerungen gezogen werden können, wird als nächstes die Struktur der Lohnentwicklung nach unterschiedlichen Wirtschaftszweigen analysiert. Um einen übersichtlichen Überblick zu schaffen, werden die Lohnentwicklungen zweier Jahre verglichen – 2004 (vor dem EU-Beitritt) und 2006 (nach dem EU-Beitritt).

Aus der Abbildung 7 lässt sich schlussfolgern, dass der durchschnittliche Lohnzuwachs in der genannten Periode 43.1% ist. Der grösste Zuwachs ist in den Wirtschaftszweigen Bau (61.1%) und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (50.5%). Grösser als beim durchschnittlichen Lohn ist der Zuwachs auch in der Fischerei (46.5%), im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern (45.2%), in Beherbergungs- und Gaststätten (46.5%), in der Finanzintermediation (46.3%) und in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (44.0%). Der niedrigste Zuwachs ist in den Sektoren Transport, Lagerung und Kommunikation (36.4%) sowie Bildung (38.5%) zu beobachten. Wie zu erkennen ist, ist der grösste Zuwachs sowohl in den niedrig qualifizierten als auch in den hoch qualifizierten Berufen zu finden.

Das gleiche gilt auch für den niedrigsten Zuwachs. In allen Sektoren hat sich die Entlohnung vergleichend ähnlich entwickelt, und in diesem Sinne lässt sich die geltend gemachte zweite Hypothese nicht bestätigen.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Durchschnittlicher Jahreslohn insg.	159	173	192	211	246	302	398
Landwirtschaft, Jagen, Forstwirtschaft (A) <sup>64</sup>	119	134	154	179	211	255	349
Fischerei (B)	99	97	111	129	160	189	284
Industrie – insgesamt (C+D+E)	159	169	184	201	234	284	370
Bau (F)	137	141	160	175	211	282	375
Gross-, Einzelhandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern (G)	118	125	145	168	195	244	326
Beherbergungs- und Gaststätten (H)	98	103	117	129	152	189	240
Transport, Lagerung und Kommunikation (I)	200	217	232	242	284	330	413
Finanzintermediation (J)	417	446	478	482	579	705	859
Immobilien, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K)	185	197	208	231	262	329	418
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (L)	208	231	267	298	352	429	587

Bildung (M)	152	173	194	213	241	295	394
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (N)	132	146	172	198	233	298	408

**Abbildung 7.** Durchschnittliche Monatslöhne (Brutto) in verschiedenen Berufen, in LVL. Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

### 3.2. Auswirkungen auf Löhne

Löhne werden auf dem Arbeitsmarkt von verschiedenen Faktoren bestimmt, wie Angebot und Nachfrage der Arbeitskräfte; Investitionen ins Humankapital; politische, gesetzliche, institutionelle sowie soziale Faktoren, Gewerkschaften. Der Lohnmechanismus dient als Regulator des Arbeitsmarktes indem er einen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage herstellt.<sup>65</sup> Die Löhne spielen die Hauptrolle bei der Emigration der Arbeitskräfte in Lettland. Es wird allgemein anerkannt, dass die Löhne erhöht werden müssen, um die Emigration zu beschränken.

Eine Studie des lettischen Sozialministeriums zeigt, dass infolge des aus der Emigration entstandenen Defizits an Arbeitskraft die Löhne rapid ansteigen, was jedoch der Arbeitsproduktivität nicht entspricht. Ein Defizit an Arbeitskräften entsteht vornehmlich in den Sektoren, in denen die Entlohnung schon relativ hoch ist, wie Bau und Industrie.<sup>66</sup>

Die Dynamik der Entwicklung der Löhne ist in der Abbildung 8 zu sehen:

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Durchschnittl. monatlicher Bruttolohn, LVL	159	173	192	211	246	302	398
Zuwachs gegenüber dem Vorjahr, %	-	8.8	11.0	9.9	16.6	22.8	31.8

Durchschnittl. monatlicher Nettolohn, LVL	115	124	138	150	176	216	286
Zuwachs gegenüber dem Vorjahr, %	-	7.8	11.3	8.7	17.3	22.7	32.4

**Abbildung 8.** Durchschnittlicher monatlicher Brutto- und Nettolohn, LVL und Zuwachs gegenüber dem Vorjahr, %. Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/> und eigene Berechnungen.

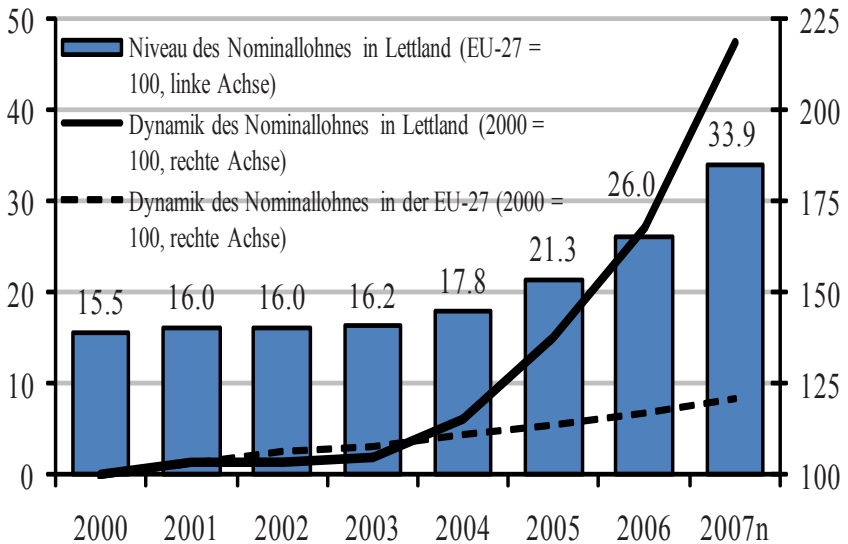
Wie zu erkennen ist, ist der Bruttolohn als auch der Nettolohn nach dem EU-Beitritt schon im Jahr 2005 signifikant gestiegen (entsprechend 16.6% und 17.3%) und rasche Entwicklungstempos sind auch in den folgenden Jahren zu beobachten. Interessant ist, dass das Entwicklungstempo des Nettolohnes schneller als dasjenige des Bruttolohnes ist.

Allerdings ist aus der Abbildung 9 zu sehen, dass der Reallohn<sup>67</sup> nicht die gleichen Entwicklungstempi zeigt, obwohl der Nettolohn seit 2004 deutlich gestiegen ist. Abgesehen davon, steigt der Reallohn schneller als der Verbraucherpreisindex, was einen negativen Einfluss auf die Inflation ausübt. In diesem Zusammenhang muss man auch das durchschnittliche Pro-Kopf-Existenzminimum (Wert des Waren- und Dienstleistungskorbs, *average minimum consumer basket*) in Betracht ziehen. Bis zum Jahr 2005 erhöhte sich das Existenzminimum jährlich zwischen 5%-6% im Vergleich zum Vorjahr. Eine rasche Steigerung ist im Jahr 2006, zwei Jahre nach dem EU-Beitritt, zu beobachten (11.4%).<sup>68</sup> Diesem entspricht die Entwicklung der Löhne.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Durchschnittl. monatlicher Nettolohn <sup>69</sup>	106.1	108.0	110.9	108.8	117.0	123.1	132.0
Verbraucherpreisindex	102.5	101.9	102.9	106.2	106.7	106.5	110.1
Reallohn	103.5	106.0	107.8	102.4	109.7	115.6	119.9

**Abbildung 9.** Dynamik des Reallohnes (% gegenüber dem Vorjahr). Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

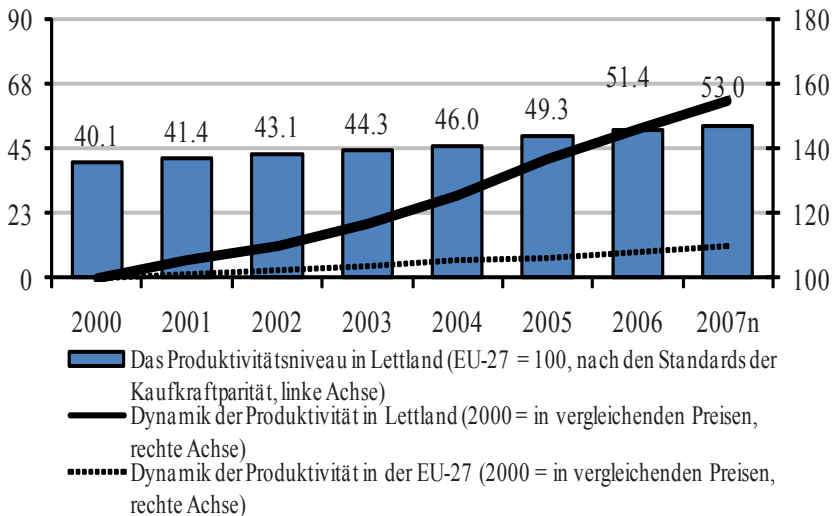
Obwohl jährlich der Lohn graduell ansteigt und es verschiedene Faktoren gibt, die den Zuwachs fördern, ist jedoch der rasche Anstieg in Jahren 2005 und 2006 auf die Emigration der Arbeitskräfte zurückzuführen – die Freizügigkeit der Arbeitnehmer hat einen enormen Druck auf die Löhne ausgeübt. Jährlich wächst die Entlohnung in Lettland durchschnittlich siebenmal schneller als in der EU-27 (siehe Abbildung 10). Der Konvergenzprozess der Löhne ist einer der schnellsten in der EU, was man damit erklären kann, dass die Löhne in Lettland sehr niedrig waren – z. B. im Jahr 2003 lagen die Löhne bei 16.2% des EU-Niveaus, im Jahr 2006 – 26%, und gemäss provisorischen Daten, haben die Löhne in Lettland im Jahr 2007 34% des EU-Niveaus erreicht. Zusammen mit dem Anstieg der Arbeitskosten übt dies unzweifelhaft einen Druck auf die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmer aus.<sup>70</sup>





**Abbildung 10.** Niveau und Dynamik der Löhne in Lettland im Vergleich zu den durchschnittlichen Löhnen der EU (n = Prognose). Quelle: Informatīvais ziņojums par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā, EMZino\_150408\_prognozes, Rīga, das Wirtschaftsministerium von Lettland 2008, S. 13.

Wie die Experten hinweisen, müsste der Lohn dreimal höher sein, um die Emigration einzuschränken. Demnach würde die Entlohnung viel schneller steigen als die Produktivität, was wiederum das Niveau der Inflation erhöhen würde. Obwohl das Produktivitätsniveau zur Zeit nur ungefähr die Hälfte des EU-27 Produktivitätsniveaus bildet, sind die Entwicklungstempi rasch und dementsprechend werden schnelle Produktivitätswachstumstempi zur Erhöhung der Löhne beitragen (siehe Abbildung 11).<sup>71</sup>



**Abbildung 11.** Produktivitätsniveau und -dynamik in Lettland im Vergleich zu der EU. (n = Prognose). Quelle: Informatīvais ziņojums par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā, EMZino\_150408\_prognozes, Rīga, das Wirtschaftsministerium von Lettland 2008, S. 14.

### 3.3. Auswirkungen auf Arbeitgeber und Kapitaleigner

Man kann sagen, dass infolge der Arbeitskräftemigration der Staat und die Arbeitgeber die grössten Verlierer sind. Das entstandene Arbeitskräftedefizit bildet ein ernstes Problem für die Arbeitgeber und auch für den Staat allgemein.<sup>72</sup>

Um die Emigration der Arbeitskräfte zu verhindern, müssen die Regierung und die Arbeitgeber in erster Linie die Löhne erhöhen. Es wird angedeutet, dass die Regierung den Unternehmern z.B. Subsidien zuteilen könnte, um den Arbeitgebern zu helfen, die Löhne zu erhöhen.<sup>73</sup>

Aus den statistischen Daten ist zu erkennen (siehe Abbildung 12), dass bis zum EU-Beitritt die Arbeitskosten (LVL/h) allmählich um 10% gewachsen sind (2002 – 10.0%, 2003 – 10.5%, 2004 – 10.8%). Jedoch ist ein klarer Anstieg nach dem Beitritt zu sehen – die Arbeitskosten stiegen 2005 um 15.4%, was ist deutlich mehr als im Jahr zuvor. Ein noch rascherer Anstieg ist im Jahr 2006 zu erkennen – der Anstieg beträgt 22.8%. Dies zeigt, dass Arbeitgeber immer schneller wachsenden Arbeitskosten begegnen, seitdem Lettland der EU beigetreten ist.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Arbeitskosten, LVL/h	1.30	1.43	1.58	1.75	2.02	2.48

**Abbildung 12.** Arbeitskosten pro Stunde, LVL. Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

Infolge wachsender Arbeitskosten werden allmählich in Lettland verschiedene Produktionsabteilungen geschlossen. Es ist bemerkenswert, dass gerade die Arbeitskosten für gering qualifizierte Arbeitskraft stark steigen, was als Folge hat, dass Produktion, die vorwiegend niedrig qualifizierte Arbeit benötigt, ins Ausland verlagert wird.<sup>74</sup> Steigende

Arbeitskosten in den niedrig qualifizierten Arbeitssegmenten werden von den Arbeitnehmern als ein sehr seriöses Problem in Lettland angesehen.<sup>75</sup>

Eine weitere Frage im Zusammenhang mit den Arbeitnehmern ist die Frage der Kapitaleigner und damit der Rolle der Investitionen. Aus ökonomischer Sicht gilt, dass

„temporary or permanent loss of human capital can make a country less attractive to local and foreign investors“.<sup>76</sup>

Gilt diese Aussage auch im Fall Lettlands? Es gilt auch zu berücksichtigen, dass ausländische Direktinvestitionen einen sehr kleinen Einfluss auf die Arbeitslosigkeit haben;<sup>77</sup> das bedeutet, die zurückgehenden Investitionen würden kaum Einfluss auf die Verringerung der Arbeitslosigkeit und auf die Wirtschaft ausüben, somit würde die Emigration die Investitionen nicht stark beeinflussen. Es ist auch in dieser Hinsicht eine wichtige Frage, ob und welchen Einfluss es auf Investitionen gibt, wenn die emigrierten Arbeitskräfte grösstenteils niedrig und mittel ausgebildet sind, denn bei einem Humankapitalverlust sind die Investoren nicht interessiert, in einem Land zu investieren.

Wie in der Abbildung 13 zu sehen ist, vergrössert sich der Bestand an ausländischen Investitionen allmählich. Interessant ist es zu beobachten, dass obwohl sich die Investitionen nach dem EU-Beitritt in absoluten Zahlen vergrössert haben, eine Verringerung gegenüber dem Vorjahr zu beobachten ist – im Jahr 2004 stieg der Bestand an Investitionen gegenüber dem Vorjahr um 36.2%, im Jahr 2005 – nur um 29.9%. Das gleiche ist auch bei den ausländischen Direktinvestitionen zu beobachten – im Jahr 2004 stiegen diese um 31.8% im Vergleich zum Jahr 2003, im Jahr 2005 – nur um 25.1%. Eine rasche Erhöhung der ausländischen Direktinvestitionen als auch des Bestandes an ausländischen Investitionen ist gerade im Beitrittsjahr

2004 festzustellen (Bestand an Investitionen – 18.4% 2003, 36.2% 2004; ausländische Direktinvestitionen – 8.5% 2003, 31.8% 2004). Obwohl bei ausländischen Direktinvestitionen eine Erhöhung nach dem Beitritt zu sehen ist, sanken die Direktinvestitionen 2007 im Vergleich zum Jahr 2006 um 26.7%. Sowohl der Bestand an Investitionen als auch die Direktinvestitionen pro Kopf steigen jedes Jahr schrittweise. Der grösste Zuwachs an Investitionen ist im Jahr 2006 zu beobachten – damals stiegen sowohl der Bestand an Investitionen als auch die Direktinvestitionen (entsprechend um 40.5% und 37.1% im Vergleich zum Anstieg im Jahr 2005). Im Jahr 2007 erhöhte sich der Bestand an ausländischen Investitionen noch mehr als 2006 – um 42.8%. Dies ist auch gut zu erkennen, wenn man ausländische Direktinvestitionen, die pro Jahr erhalten sind, gegenüber dem BIP vergleicht – es ist ein jährlicher Zuwachs zu beobachten (mit Ausnahme 2005 und 2007). In 2006 stieg der Anteil an Investitionen gegenüber dem BIP um die Hälfte im Vergleich zu 2005.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bestand an ausländischen Investitionen (insg., Ende des Jahres), Mio. LVL	4572.8	5408.4	6403.2	8720.3	11323.9	15915.7	22729.6
Ausländische Direktinvestitionen, Mio. LVL	1485.3	1634.3	1772.8	2336.8	2923.0	4007.2	5078.5
Bestand an ausländischen Investitionen pro Kopf, LVL	1949.4	2319.7	2761.0	3780.9	4935.0	6976.6	10009.1
Ausländische Direktinvestitionen, erhalten im Jahr, Mio. LVL	82.6	156.6	174.0	343.9	399.1	932.1	1116.9
Ausländische Direktinvestitionen, erhalten im Jahr pro Kopf, LVL	35.1	67.0	74.8	148.7	173.5	407.4	490.7

Ausländische Direktinvestitionen, erhalten im Jahr gegenüber dem BIP, %	1.6	2.8	2.7	4.6	4.4	8.3	8.0
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

**Abbildung 13.** Auslandsinvestitionen in Lettland. Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

Jedoch kann nur die Analyse des Bestandes von ausländischen Investitionen an sich noch nicht viel aussagen. Man muss auch die Verteilung der Investitionen in einem Staat zwischen den verschiedenen Regionen in Betracht ziehen – ob die meisten ausländischen Investitionen nur in einer Region vorhanden sind oder sich über das ganze Land regelmässig verteilen. K. FAZEKAS erklärt am Beispiel von Ungarn, dass die ausländischen Direktinvestitionen regionale Disparitäten verstärken können, wenn es eine ungleichmässige Verteilung zwischen verschiedenen Regionen eines Landes gibt. Eine solche Situation wird dadurch verursacht, dass niedrigere Arbeitskosten die Investoren dazu motivieren, nicht in depressive und von (viel) Arbeitslosigkeit gekennzeichnete Regionen zu investieren. Der Grund dafür ist, dass wissensintensive Technologien ausgebildete Arbeitskräfte brauchen, die meistens in den Peripherien eines Landes mit hoher Arbeitslosigkeit nicht (genügend) vorhanden ist. Eine Rolle bei der Wahl der Region für Investitionen spielen auch die Transportkosten.

Als Problem kann man auch darauf hinweisen, dass ausländische Unternehmer hauptsächlich am Gewinn interessiert sind und nicht daran, in Humankapital zu investieren.<sup>78</sup> Dies wiederum kann nicht langfristig das Problem des Arbeitskräftedefizits lösen, denn niedrig qualifizierte Arbeitnehmer fördern nicht die Entwicklung von Innovationen.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass sich trotz der Emigration allmählich der Bestand an ausländischen Investitionen erhöht. Zudem scheint sich die Behauptung des geringen Einflusses von In-

vestitionen auf die Arbeitslosigkeit nicht ganz zu bestätigen. Eine Studie des Wiener Instituts für Internationale Wirtschaftsvergleiche zeigt, dass eine aufgrund der Verringerung der Landwirtschaft- und Industriesektoren in den Jahren 1995 – 2003 entstandene Arbeitslosigkeit in Lettland mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze im Bereichen von Dienstleistungen und verarbeitenden Industrie mit Hilfe der ausländischen Direktinvestitionen kompensiert wurde.<sup>79</sup> Es muss aber auch gleichzeitig betont werden, dass die meisten Investitionen aufgrund höheren Humankapitals und besserer Infrastruktur in die Hauptstadt und eben nicht in die Regionen fließen, die am meisten Investitionen benötigen.

### **3.4. Auswirkungen auf den Staat insgesamt**

Nach der Betrachtung einzelner Elemente ist es wichtig, Gewinne und Verluste für die Wirtschaft eines Staates infolge der Arbeitskräfteemigration zusammenzufassen und damit zu überprüfen, ob sich die Aussage von R. BALDWIN und CH. WYPLOSZ, dass

“economic integration almost always creates winners and losers, but typically the winners win more than the losers lose”<sup>80</sup>

wirklich auf die Situation von Lettland bezieht. Oder gilt doch die Aussage von M. ABELLA, dass:

“by itself labour migration is unlikely to significantly improve the development potential of a sending country. While individual migrants and their families tend to gain from migration (in terms of greater economic security), the same cannot be claimed for the countries, as a whole”<sup>81</sup>?

Zuerst soll ein kurzer Überblick über die wirtschaftliche Entwicklung in Lettland dargestellt werden. Lettland kann als eine rasch wachsende Wirtschaft bezeichnet werden – seit 2001 wächst das BIP um mehr als 6% – vor dem Beitritt 2003 war der Zuwachs des BIP 7.2%, im Beitrittsjahr 2004 – 8.7%, 2005 – 10.6%, 2006 – schon 12.2%.<sup>82</sup>

Ein wichtiger Indikator der wirtschaftlichen Entwicklung ist die Inflation, deren Kennwert der Preisindex ist. Der Preisindex zeigt, wie sich die Preise der Güter eines für diesen Wirtschaftsbereich repräsentativen Warenkorbes im Durchschnitt über die Zeit geändert haben.<sup>83</sup> Wenn man die Jahre 2001 und 2007 vergleicht (siehe Abbildung 14), kann man eine starke Steigerung der Inflation erkennen. Wie ökonomische Studien beweisen, transformiert sich der Zuwachs von Löhnen in schnellerem Preiszuwachs. Dementsprechend ist der Einfluss von Emigration auf das Preisniveau zu spüren – die Einwirkung von Emigration auf die Inflation bildet bis zu 1%.<sup>84</sup>

Wie aus Abbildung 14 zu erkennen ist, zeigt der höhere Erzeugerpreisindex (enthält nur innerhalb des Landes produzierte Güter und Waren), dass die Preise in Lettland schneller gestiegen sind als die Preise im Ausland (der Verbraucherpreisindex enthält auch importierte Güter und Dienstleistungen). Dies übt einen negativen Einfluss auf die Konkurrenzfähigkeit der einheimischen Produzenten im internationalen Vergleich aus.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Verbraucherpreisindex	102.5	104.5	107.5	114.2	121.9	129.9	143.0
Erzeugerpreisindex	101.7	102.7	105.9	115.0	124.0	136.8	158.8

**Abbildung 14.** Die Preisindizes (2000=100). Quelle: SZA, <http://www.csb.gov.lv/>.

Bei den wirtschaftlichen Auswirkungen muss man auch die Geldüberweisungen (*remittances*) von emigrierten Arbeitnehmern in das Herkunftsland betrachten. In der Literatur wird beschrieben, dass

geschichtlich z.B. die Migranten aus der Türkei und den Balkanstaaten, die nach dem zweiten Weltkrieg nach Deutschland ausgewandert sind, ursprünglich als potentielle Entwicklungstreiber für das Herkunftsland angesehen wurden – die neu erworbene Qualifikationen sowie die Geldsendungen würden als Entwicklungskapital für das Herkunftsland dienen. Jedoch hat sich dies nicht bestätigt.<sup>85</sup> Im Gegenteil, mehr Geldsendungen vom Zielland ins Herkunftsland können sogar den Gegeneffekt auslösen:

„remittancies may lead to more migration, because it shows that migration works.“<sup>86</sup>

Auch der Migrationsexperte M. ABELLA schreibt:

„there is little evidence to indicate that labour migration and flows of remittances have generated sustained growth.“<sup>87</sup>

Nach der Forschung des Sozialministeriums, bildeten Geldüberweisungen von Arbeitnehmern nach Lettland im Jahr 2005 200 bis 300 Mio. LVL, was 3.5% des BIP ausmachte.<sup>88</sup> Hauptsächlich wird das Geld für privaten Konsum benutzt und nicht für einen langfristigen Zweck investiert<sup>89</sup>, was negativ zu bewerten ist. Zusammenfassend spielen die Geldüberweisungen eine Rolle bei den einzelnen Individuen und der Erhöhung ihrer Wohlfahrt, jedoch sind Auswirkungen auf die ökonomische Entwicklung in langfristiger Sicht fraglich.<sup>90</sup>

Bei der Ausarbeitung der vorliegenden Arbeit habe ich festgestellt, dass Arbeitnehmer im Herkunftsland durchaus gewinnen (denn die Löhne steigen), die Arbeitslosigkeit geht zurück und die Beschäftigung erhöht sich allmählich weiter seit dem EU-Beitritt. Jedoch verlieren die Arbeitgeber, denn das Angebot an der Arbeitskraft geht zurück und die Arbeitskosten steigen rapid. Zudem verringert ein abnehmendes Angebot an Arbeitskräften die Konkurrenzfähigkeit unter den im Herkunftsland gebliebenen Arbeitnehmer. Die steigenden Löhne erhöhen das Preisniveau und die Inflation.



Die Frage der Investitionen lässt sich nicht eindeutig beantworten, denn obwohl sich die ausländischen Investitionen in realen Zahlen erhöhen, haben sie sich nach dem EU-Beitritt im Vergleich zum Vorjahr zunächst verringert, erhöhten sich aber wieder in den letzten Jahren. Ein Arbeitskräfteschwund und steigende Arbeitskosten machen das Land für ausländische Investoren unattraktiv, was langfristig nachteilig für die Wirtschaft ist. Dies war im ersten Jahr nach dem EU-Beitritt zu beobachten, jedoch erhöhten sich die ausländischen Investitionen schon im Jahr 2006.

Lettland erfährt einen Verlust an Humankapital, obwohl mehr niedrig und mittel ausgebildete als hoch ausgebildete Personen auswandern (unter den Hochausgebildeten steigt sogar die Arbeitslosigkeit).

Obwohl es nicht möglich ist, die genauen Gewinne und Verluste zusammen zu zählen, kann man schlussfolgern, dass Individuen infolge der Emigration gewinnen, der Staat jedoch gesamtwirtschaftlich in langfristiger Perspektive eher verliert.

#### **4. Auswertung der Politiken betreffend Arbeitskräfteemigration**

Wie schon erwähnt wurde und wie mehrere Studien zeigen, sind die ökonomischen Faktoren (finanzielle Stabilität und Sicherheit) die bestimmenden Faktoren für die Emigration. Wichtig sind auch weitere Aspekte wie soziale Unsicherheit, Unzufriedenheit mit der Arbeitsumgebung, ungünstige Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Interviews mit den ausgewanderten Arbeitnehmern lassen schlussfolgern, dass für alle, die Aussicht auf höhere Einkommen als wichtiger Pull-Faktor diente, und alle vorhaben, bei einer stabilen Wirtschaftssituation zurückzukehren.<sup>91</sup> Damit ist klar, dass die Löhne steigen müssen, um die Emigration einzuschränken. Dies wird auch auf der staatlichen Ebene anerkannt.

Aus der Perspektive der EU-Beschäftigungspolitik ist eine ausgewogene Politik zwischen der nationalen und jener der EU zu finden. Da soziale Fragen politisch sensitiv sind, können sie nicht auf EU-Ebene harmonisiert werden. Ebenso ist klar, dass es unmöglich ist, die Löhne der EU zu harmonisieren.

Die Frage ist nun, ob die EU-**Beschäftigungspolitik** zur Erhöhung der Löhne und Entwicklung der Wirtschaft effektiv beitragen kann. Die EU-Beschäftigungspolitik kann als *Policy-Mix* bezeichnet werden, denn Beschäftigung enthält sowohl wirtschaftliche (auf der EU Ebene koordiniert) als auch soziale (von den Mitgliedsstaaten koordiniert) Aspekte und wird auf beiden Ebenen reguliert. Meiner Meinung nach ist jedoch die MOK *per se* ein sehr gutes Instrument im Bereich der Beschäftigungspolitik in Anbetracht der Natur der Beschäftigungspolitik. Obwohl die Wirkung der MOK umstritten ist, werden die nationalen Beschäftigungspolitiken durch *soft law* mit *psychologischem Druck* beeinflusst, denn die Staaten wollen nicht als „schlechte Länder“ vor den anderen Mitgliedsstaaten stehen. Der Erfolg der MOK liegt auch darin, dass sie ermöglicht, auf nationale Besonderheiten Rücksicht zu nehmen, und die Politikdurchführung möglich macht, ohne die nationale Souveränität einzuschränken. Man kann sich aber natürlich auch fragen, ob ein gegenseitiges Lernen bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen überhaupt möglich ist.

Die europäische Beschäftigungspolitik ist von einem übergreifenden Ziel gekennzeichnet: Der Europäische Rat von Barcelona 2002 betonte, dass die Vollbeschäftigung in der EU im Mittelpunkt der Strategie von Lissabon stehe. Auch die erste Priorität der neuen Beschäftigungsleitlinien (2005-2008) lautet „mehr Menschen in Arbeit bringen und halten“<sup>92</sup>. Jedoch vernachlässigt die Konzentration auf ein vorrausichtlich nicht erreichbares Ziel (man kann ohnehin nicht vollständige Beschäftigung erreichen, und die Beschäftigungsquote von 70% im Jahr 2010 ist für viele Mitgliedstaaten ein unerreichbares Ziel) andere wichtige Inhalte der Beschäftigungspolitik.

Obwohl die MOK ein geeignetes Instrument bezüglich der Form ist, sollten inhaltlich Änderungen durchgeführt werden, was eine politische Beschlussfassung erfordert. Die Betonung muss auf die Überwindung regionaler Disparitäten und Schaffung neuer Arbeitsplätze in peripheren Regionen als auch auf aktive Beschäftigungsmassnahmen in entfernten und wirtschaftlich niedrig entwickelten Regionen verschoben werden, was zur Wohlfahrt der Arbeitnehmer beitragen würde. Es ist wichtig, zu verstehen, dass nicht nur die Arbeitsmarktpolitik wichtig ist, sondern auch Investitionen in Humankapital (denn hier liegt der Schlüssel für Produktivität und Wachstum) und in den Verkehr. Zudem müssen diese zwischen Regionen verteilt werden und nicht nur in einem Gebiet konzentriert werden (welches meist schon gut entwickelt ist). Aus diesem Grund soll von der Gemeinschaftsebene mit Hilfe der MOK mehr soziale Solidarität gefördert werden, und nicht Sozialdisziplin.<sup>93</sup>

In diesem Zusammenhang muss auch die **Regionalpolitik** der EU<sup>94</sup> erwähnt werden. Die EU-Regionalpolitik soll als Instrument der finanziellen Solidarität dienen und zudem wichtige Impulse für die wirtschaftliche Integration geben.<sup>95</sup> In erster Linie ist das Ziel, die strukturelle Anpassung der Regionen mit Entwicklungsrückstand zu fördern. Weil jedoch Migration das wirtschaftliche Wachstum fördert, soll die Regionalpolitik nicht die Emigration von Arbeitskräften behindern,<sup>96</sup> sondern von einem zu grossem Abfluss bewahren. Man kann auch die Wirksamkeit der Regionalpolitik hinterfragen, denn die Unterschiede zwischen den Regionen der einzelnen Länder in der EU nehmen zu. Es ist ein Problem, dass viele Personen aus der Peripherie ins Zentrum wandern, und Investoren in der Realität nicht interessiert sind, in niedrig entwickelten Regionen zu investieren, sondern eher in entwickelten Regionen.

Eine effektive regionale Politik muss die ökonomisch-geografischen Besonderheiten der Regionen in Betracht ziehen, mehr Wert auf die Entwicklung von peripheren Gebieten legen sowie den Fokus auf die Bewältigung von finanziellen Diskrepanzen legen. Dies legt nahe, dass die Regionalpolitik am besten auf der nationalstaatlichen Ebene

und nicht auf der EU-Ebene koordiniert werden kann. Das Ziel der Kohäsionspolitik im Zeitraum 2007-2013 ist die Schaffung neuer Arbeitsplätze, was dem übergreifenden Ziel der EU-Beschäftigungspolitik ähnelt. Auch hier müssen zuerst andere Ziele in den Vordergrund gestellt werden, um zunächst ein positives Umfeld sowohl für Unternehmer als auch für Arbeitnehmer ausserhalb der wirtschaftlichen Zentren zu schaffen.

Als positives Beispiel in diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass im Rahmen des Ziels *Konvergenz*<sup>97</sup> in Lettland für den Zeitraum 2007-2013 zwei nationale Entwicklungsprogramme kofinanziert werden, die einen positiven Einfluss auf den Arbeitsmarkt ausüben sollen: „Unternehmergeist und Innovation“ (EFRE) und „Infrastruktur und Dienstleistungen“ (EFRE und der Kohäsionsfonds). Das erste Programm enthält als Priorität die Gründung neuer Unternehmen, insbesondere in Gebieten ausserhalb der Hauptstadt Riga,<sup>98</sup> was eine positive Wirkung auf die Migration haben kann. Das zweite Programm soll die Zugänglichkeit und die Attraktivität des Landes für Unternehmer steigern, die Verkehrsinfrastruktur verbessern sowie polyzentrische Entwicklung fördern; inbegriffen ist auch die Steigerung der Qualität des Arbeits- und Lebensumfeldes.<sup>99</sup>

## 5. Schlussfolgerungen

Der wichtigste Push-Faktor für die Arbeitskräfteemigration ist in Lettland die niedrige Entlohnung, was anhand des neoklassischen Ansatzes erklärt werden kann. Allerdings finden auch andere Ansätze zur Erklärung der Migration Anwendung.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bezieht sich seit dem Beitritt der EU auch auf Lettland, obwohl bis 2011 eine Übergangsperiode gilt. Aus rechtlicher Sicht gibt es keine Hindernisse für EU-Bürger bezüglich Emigration und Immigration. Bezüglich der Drittstaatsangehörigen sind gewisse bürokratische Schranken vorhanden, was auf die Notwendigkeit einer Reform der nationalen Immigrationspolitik hinweist, um das Land für ausländische Arbeitnehmer attraktiver zu machen.

Gemäss der einfachen Wirtschaftstheorie der Arbeitsmigration (*simple economics of labour migration*) wurde im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit eine Analyse am Fallbeispiel Lettlands durchgeführt. Aus Sicht der Emigration, ist die Wirkung auf das Emigrationsland gesamtwirtschaftlich eher negativ, was jedoch mit einer erfolgreichen Immigrationspolitik kompensiert werden kann. Nach der Analyse der Verteilungswirkungen kann man die Schlussfolgerungen ziehen, dass Verteilungseffekte langfristig die kurzfristigen individuellen Gewinne überschreiten – obwohl Emigration kurzfristig die Wohlfahrt einzelner Individuen erhöht, verliert der Staat gesamtwirtschaftlich.

Die erste aufgestellte Hypothese wurde nur teilweise bewiesen, denn obwohl auch der Staat kurzfristig gewinnen kann, verliert er langfristig. Die zweite Hypothese konnte aufgrund an Mangel der statistischen Daten nicht vollständig bewiesen werden, jedoch ist anhand vorhandener Daten festzustellen, dass die Entlohnung in niedrig qualifizierten Sektoren nicht mehr als in hoch qualifizierten Sektoren gestiegen ist (mit Ausnahme vom Bau); in allen Sektoren hat sich die Entlohnung vergleichend ähnlich entwickelt.

Die Analyse hat die Verteilungswirkungen gezeigt. Arbeitnehmer gewinnen durchaus, denn die Löhne steigen, die Arbeitslosigkeit geht zurück und die Beschäftigung erhöht sich. Geldüberweisungen stellen den direkten Effekt auf Einkommensverteilung dar, und zwar gewinnen die Individuen, ein langfristiger Gewinn für die Wirtschaft ist jedoch nicht bewiesen worden.

Viel mehr Faktoren hingegen entwickeln sich negativ. Arbeitgeber und Kapitaleigner werden infolge der Verteilungswirkungen negativ beeinflusst, weil das Angebot an Arbeitskraft zurückgeht und die Arbeitskosten steigen. In den ersten Jahren konnte man sogar vom „Diktat der Arbeitnehmer“ sprechen – Arbeitnehmer konnten nach einem höheren Lohn fragen und im Falle der Nichterhöhung *drohen*, nach Irland wegzugehen.<sup>100</sup>

Gesamtwirtschaftlich verliert die gebliebene Arbeitskraft an Konkurrenzfähigkeit, weil das Angebot an Arbeitskräften zurückgegangen ist. Löhne steigen nicht entsprechend der Produktivität, mit dem Zuwachs der Entlohnung sind auch die Arbeitskosten gewachsen, was einen bedeutsamen Druck auf die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmer ausübt. Steigende Löhne verursachen eine höhere Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, und das Preisniveau steigt, wenn die Elastizität des Angebots niedriger als die Elastizität der Nachfrage ist. Das erhöht die Inflation, vor allem, weil kurzfristig und mittelfristig (3-5 Jahre) die Inflation stark von Preisen und Löhnen beeinflusst wird. Somit bilden die Änderungen der Preise einen indirekten Einfluss von Migration auf die Einkommensverteilung.

Obwohl das zurückgehende Angebot an Arbeitskräften und die steigenden Arbeitskosten die Investoren davon abhalten sollten zu investieren, ist eine solche Tendenz in Lettland nicht zu beobachten. Der Staat verliert an Humankapital, denn obwohl mehr niedrig- und mittelausgebildete Personen emigrieren, wandern auch vergleichsweise viele hoch ausgebildete Arbeitskräfte aus. Die Emigration von vielen niedrig qualifizierten Arbeitskräften senkt zwar

kurzfristig die Arbeitslosigkeit und erhöht die Löhne, führt jedoch langfristig zum Lohn-Inflations-Kreis.

Zusammengefasst verringert sich das Angebot der Arbeitskraft, die Nachfrage an Arbeitskraft steigt dementsprechend, was eine Erhöhung der Löhne und der Arbeitskosten verursacht. Der Zuwachs an Löhnen, der dem Wachstum der Produktivität nicht entspricht, als auch die Geldüberweisungen stärken die Nachfrage auf dem Güter- und Dienstleistungsmarkt. Dies übt einen Druck auf die Preise aus, was zu Preiserhöhungen führt. Schnellere Wachstumstempi bei Löhnen als bei der Produktivität verringern die internationale Konkurrenzfähigkeit von Produzenten. Dies kann langfristig den Export reduzieren und das Wirtschaftswachstum senken. In der Folge verlieren nicht mobile Produktionsfaktoren, weil diese nicht mehr effektiv genutzt werden.

Um einen zu grossen Abfluss der Arbeitskräfte zu vermeiden, müssen die Beschäftigungspolitik als auch die Regionalpolitik auf der EU-Ebene inhaltlich reformiert werden. Dabei müssen die Push- und Pull-Faktoren berücksichtigt werden, die die Emigration verursachen. Es ist wichtig, in das Humankapital zu investieren und die Infrastruktur zu vervollkommen, dabei sollen die regionalen Besonderheiten beachtet werden. Lettland braucht dazu eine „lautere“ Stimme in der EU, denn als kleines Land hat es keinen grossen Einfluss auf der EU-Ebene und keine Lobbies. Auf dem nationalen Niveau muss mehr bezüglich des Arbeitsmarktes und des Ausbildungssystems geforscht werden, um festzustellen, welche Berufe auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft nachgefragt werden.<sup>101</sup>

Obwohl erwartet wird, dass die emigrierten Arbeitskräfte nach gewisser Zeit zurückkehren, muss man beachten, dass die meisten im Zielland im *low-skilled* Bereich tätig sind, obwohl viele von ihnen vor der Emigration in Lettland Arbeiten einer höheren Qualifikationsstufe tätigten. Es ist zu befürchten, dass es schwer sein könnte, nach ein paar Aufenthaltsjahren in einem niedriger qualifizierten Job, mit der

früheren Qualifikation in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Eine *Price Waterhouse Cooper* Studie zeigt, dass nur 33% der Rückkehrer in ihrer Karriere in einem höheren Amt sind als vor der Emigration.<sup>102</sup>

## Endnoten

1 SCHIPS, Berndt; Demographie, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung – Einige eher unerfreuliche Feststellungen, in: Migration und Wirtschaftswachstum, FEW-HSG JAEGER; STIER (Hrsg.), Chur; Zürich, Verlag Rüegger 2002, S. 22.

2 SPELLMAN, William Mark; The Global Community: Migration and the Making of the Modern World, Stroud, Gloucestershire, Sutton Publishing 2002, S. 1.

3 MARTIN, Philip; Managing Labor Migration in the Twenty-first Century, New Haven, London, Yale University Press 2006, S. x (preface).

4 SPELLMAN, William Mark; The Global Community: Migration and the Making of the Modern World, Stroud, Gloucestershire, Sutton Publishing 2002, S. 3ff.

5 Ibid., S. 7.

6 BARANCEVA, Beāte; Latvijas aktīvā darbaspēka aizplūdes problēma, tās iemesli un iespējamie risinājumi, Research and Technology – Step into the Future 2007, Vol. 2, No 2, S. 23.

7 INDĀNS, Ivars; LULLE, Aija; LAIZĀNE-JURKĀNE, Marika; ZNOTIŅA, Liene; Latvija un brīva darbaspēka kustība: Īrijas piemērs. 2005. gada novembris – 2006. gada janvāris, Rīga, Stratēģiskās analīzes komisija 2006, S. 5.

8 BARANCEVA, Beāte; Latvijas aktīvā darbaspēka aizplūdes problēma, tās iemesli un iespējamie risinājumi, Research and Technology – Step into the Future 2007, Vol. 2, No 2, S. 23.

9 ILO Convention 97 Migration for Employment (Revised), 1949, Art. 11.1. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C097>, 24.06.2008.

10 LANDESMANN, Michael; VIDOVIC, Hermine; WARD, Terry; Economic Restructuring and Labour Market Developments in the New EU Member



- States. Wiiw Research Reports 312, Vienna, The Vienna Institute for International Economic Studies December 2004, S. 15.
- 11 Ibid., S. iv.
- 12 GOLDER, Stefan M., Migration und Arbeitsmarkt. Schriften zur Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik, Band II, Frankfurt am Main, Peter Lang Verlag 1998, S. 57f.
- 13 Ibid., S. 59f.
- 14 Ibid., S. 62.
- 15 Ibid., S. 64.
- 16 Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte, Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0003, Rīga, LM 2007, S. 3.
- 17 REMESS, Roberts (2005): „Darbaspēka emigrācija”. Lietišķā Diena 28.11.2005, Nr. 278 (4413).
- 18 BARANCEVA, Beāte; Latvijas aktīvā darbaspēka aizplūdes problēma, tās iemesli un iespējamie risinājumi, Research and Technology – Step into the Future 2007, Vol. 2, No 2, S.23f; INDĀNS, Ivars; LULLE, Aija; LAIZĀNE-JURKĀNE, Marika; ZNOTIŅA, Liene; Latvija un brīva darbaspēka kustība: Īrijas piemērs. 2005. gada novembris – 2006. gada janvāris, Rīga, Stratēģiskās analīzes komisija 2006, S. 3.
- 19 VALKOVSKA, Līga (2007): „Pie Īrijā strādājošajiem pārceļas ģimenes”. Diena 19.05.2007, Nr. 115 (4855).
- 20 Der Lohn entspricht dem Wertgrenzprodukt.
- 21 BALDWIN, Richard; WYPLOSZ, Charles; The Economics of European Integration. 2nd edition, London u.a., The McGraw-Hill Companies 2006, S. 193.
- 22 ELLERMAN, David; The Dynamics of Migration of Highly Skilled: A Survey of the Literature, in: KUZNETSOV (Hrsg.), Diaspora networks and the International Migration of Skills. How Countries Can Draw on Their Talent Abroad, Washington, D.C., World Bank 2006, S. 51.
- 23 BASU, Bharati; International Labor Mobility. Unemployment and increasing returns to scale, London and New York, Routledge 2004, S. 9.
- 24 Ibid., S. 21.
- 25 Darba likums 20.06.2001, LV 105 (2492), 06.07.2001.
- 26 Latvijas Republikas Satversme 15.02.1922, LV 43, 01.07.1993, Art. 106f.
- 27 Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) vom

- 10.12.1948, <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/ger.htm>, 26.06.2008.
- 28 McKENZIE, David J.; Paper Walls are Easier to Tear Down. Passport Costs and Legal Barriers to Emigration. Policy Research Working Paper 3783, The World Bank Development Research Group, Growth and Investment Team, Washington, D.C., World Bank December 2005, S. 3.
- 29 Personu apliecinošu dokumentu likums, LV 84, 05.06.2002, Art. 2(5).
- 30 Iedzīvotāju reģistra likums, LV 261/264, 10.09.1998.
- 31 MK 18.07.2006. not. Nr. 586 "Kārtība, kādā Latvijas Republikā ieeļo un uzturas Eiropas Savienības dalībvalstu, Eiropas Ekonomikas zonas valstu un Šveices Konfederācijas pilsoņi un viņu ģimenes locekļi", prot. Nr.38, Art. 4.
- 32 Imigrācijas likums 31.10.2002, LV 169 (2744), 20.11.2002, Art. 9(1).
- 33 MK 20.01.2004. not. Nr. 44 "Noteikumi par darba atļaujām ārzemniekiem", LV 12, 23.01.2004, Art. 18; 23.
- 34 Die EU-Migrationspolitik bezieht sich nur auf die Drittstaaten, was für die vorliegende Arbeit nicht relevant ist.
- 35 Zum Recht der Freizügigkeit siehe Case 41/74 Yvonne van Duyn v Home Office [1974] ECR 1337.
- 36 Rs. 66/85 Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121.
- 37 Rs. 36/74 Walrave and Koch v. Association Union Cycliste Internationale [1974] ECR 1405.
- 38 Ibid.
- 39 Rs. C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association and others v. Bosman [1995] ECR I-4921.
- 40 Rs. C-281/98 Angonese v. Cassa di Riparmio di Bolzano SpA [2000] ECR I-4139.
- 41 Z. B. die Richtlinie 2003/86/EG betreffend das Recht auf Familienzusammenführung; die Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen; die Richtlinie 2000/34/EG zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die von jener Richtlinie ausgeschlossen sind; die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Gewisse Elemente der Migration sind auch in anderen Richtlinien zu finden, die sich nicht explizit in erster Linie auf die Migration beziehen, wie die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die

Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

42 Verordnung 1612/68/EWG des Rates vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, ABI. 1968 L 257.

43 Die Richtlinie 68/360/EWG des Rates vom 15. Oktober 1968 zur Aufhebung der Reise- und Aufenthaltsbeschränkungen für Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten und ihre Familienangehörigen innerhalb der Gemeinschaft, die Richtlinie 73/148/EWG des Rates vom 21. Mai 1973 zur Aufhebung der Reise und Aufenthaltsbeschränkungen für Staatsangehörige der Mitgliedstaaten innerhalb der Gemeinschaft auf dem Gebiet der Niederlassung und des Dienstleistungsverkehrs, die Richtlinie 90/364/EWG des Rates vom 28. Juni 1990 über das Aufenthaltsrecht, die Richtlinie 90/365/EWG des Rates vom 28. Juni 1990 über das Aufenthaltsrecht der aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Arbeitnehmer und selbstständig Erwerbstätigen und die Richtlinie 93/96/EWG des Rates vom 29. Oktober 1993 über das Aufenthaltsrecht der Studenten.

44 Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG, ABI. 2004 L 158/77.

45 KETELSEN, Jörg Volker; Rechtliche Aspekte der Freizügigkeit der Arbeitnehmer im EG-Binnenmarkt, in: WALWEI, WERNER (Hrsg.), Beschäftigungsaspekte und soziale Fragen des EG-Arbeitsmarktes, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, IAB 1991, S. 119.

46 SELL, Friedrich L.; Aktuelle Probleme der europäischen Wirtschaftspolitik, 2 Auflage, Stuttgart, Lucius & Lucius 2007, S. 23.

47 POCHE, Philippe; The Open Method of Co-ordination and the Construction of Social Europe. A Historical Perspective, in: ZEITLIN & POCHE (Hrsg.), The Open Method of Co-ordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies, Bruxelles, Bern u.n., P.I.E.-Peter Verlag 2005, S. 37-82, S. 47ff.

48 SCHMIDT, Josef; Differenzierung und Konvergenz in den Beschäftigungssystemen Europas. Eine politisch-ökonomische

- Mehrebenanalyse, in: TÖMMEL (Hrsg.), Europäische Integration als Prozess von Angleichung und Differenzierung. Forschungen zur Europäischen Integration, Band 3, Opladen, Leske + Budrich 2001, S. 147.
- 49 Bis 2004 – NAP.
- 50 Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS), Europa Glossar, [http://europa.eu/scadplus/glossary/european\\_employment\\_strategy\\_de.htm](http://europa.eu/scadplus/glossary/european_employment_strategy_de.htm), 12.07.2008.
- 51 Informatīvais ziņojums par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā, EMZino\_150408\_proгноzes, Rīga, das Wirtschaftsministerium von Lettland 2008, S. 30.
- 52 NESTERE, Līga (2008): „Viesstrādnieki – viens no reālākajiem risinājumiem darbaspēka deficīta problēmai“. NRA 12.05.2008, Nr. 109.
- 53 ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi“ projekts „Labklājības ministrijas pētījumi“ Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/003 Darba algas un to ietekmējošie faktori, Rīga 2006, S. 5.
- 54 VEŠKO, Daina (2008): „Robežas vaļā – migrācija neizbēgama“. Latvijas Avīze 12.01.2008, Nr. 12 (3267).
- 55 KAŅEPE, Mairita (2007): „Krustpunktā – darbaspēka imigrācija un emigrācija“. Druva 24.04.2007, Nr. 63 (10311).
- 56 KAULIŅŠ, Aigars; KĪRSONS, Māris (2006): „Darbaspēka krīze samilst“. Dienas Bizness 21.06.2006, Nr. 119 (2878).
- 57 NESTERE, Līga (2008): „Viesstrādnieki – viens no reālākajiem risinājumiem darbaspēka deficīta problēmai“. NRA 12.05.2008, Nr. 109.
- 58 LIBEKA, Māra (2007): „Kā piesaistīs ārvalstu darbaspēku“. Latvijas Avīze 19.06.2007, Nr. 164 (3067).
- 59 LIBEKA, Māra (2007): „Līdzvērtīgu šķēršļus viesstrādnieku ieceļošanai“. Latvijas Avīze 11.10.2007, Nr. 227 (3180).
- 60 Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte, Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0003, Rīga, LM 2007, S. 3.
- 61 Ibid., S. 91.
- 62 KAZĀKS, Mārtiņš; KŪLE, Liene; STRAŠUNA, Lija; Vai Latvijai nepieciešama darbaspēka imigrācija? Hansabanka, [www.hansabanka.lv/lib/lv/Vai\\_Latvijai\\_nepieciešama\\_migracija\\_Teksts\\_15-06-2006.pdf](http://www.hansabanka.lv/lib/lv/Vai_Latvijai_nepieciešama_migracija_Teksts_15-06-2006.pdf), 02.07.2008.
- 63 KUZNETSOV, Yevgeny; SABEL, Charles; International Migration of Talent, Diaspora Networks, and Development: Overview of Main Issues, in

- KUZNETSOV (Hrsg.), *Diaspora networks and the international migration of skills: how countries can draw on their talent abroad*, Washington, D.C., World Bank 2006, S. 9.
- 64 Gemäss der NACE Klassifikation – Wirtschaftszweigklassifikationen der Europäischen Union.
- 65 KELLER, Berndt; *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*, 4 Auflage, R. München und Wien, Oldenbourg Verlag 1995, S. 229.
- 66 ES Strukturfondū Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi“ projekts „Labklājības ministrijas pētījumi“ Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/003 *Darba algas un to ietekmējošie faktori*, Rīga 2006, S. 5.
- 67 Definition des Reallohnes: als Quotient aus Nominallohn und Güterpreisen. In: KELLER, Berndt; *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*, 4 Auflage, R. München und Wien, Oldenbourg Verlag 1995, S. 229.
- 68 SZA, <http://www.csb.gov.lv/>
- 69 Die Daten weichen von der vorherigen Abbildung vor, weil in der Abbildung 8 der Zuwachs anhand der abgerundeten Brutto- und Nettolöhne gerechnet wurde (eigene Berechnung), und nicht mit Dezimalstellen wie in der Abbildung 9 (Berechnung nach SZA).
- 70 „Darbaspēka pieprasījums un piedāvājums vidējā termiņā“. *Latvijas Ekonomists* 2008, Nr. 3 (159).
- 71 „Latvija prognozē darbaspēka problēmas pastiprināšanos“. *Eiro Ziņas* 26.04.2007, Nr. 321.
- 72 NESTERE, Līga (2008): „Viesstrādnieki – viens no reālākajiem risinājumiem darbaspēka deficīta problēmai“. *NRA* 12.05.2008, Nr. 109.
- 73 KAULIŅŠ, Aigars, ĶIRSONS, Māris (2006): „Darbaspēka krīze samilst“. *Dienas Bizness* 21.06.2006, Nr. 119 (2878).
- 74 Z.B. 2 grosse Lettlands Unternehmer – Rebir (Herstellung von Elektroinstrumenten) und Lauma Lingerie haben ihre Produktionsabteilungen nach China, Weissrussland und die Ukraine verlagert. Quelle: ĶIRSONS, Māris (2008): „Restrukturizējas, lai izdzīvotu“. *Dienas Bizness* 19.06.2008, Nr. 117 (3378); LĒVALDE, Vēsma (2008): „Izmaksas Laumai liek pamest Latviju“. *Dienas Bizness* 15.04.2008, Nr. 72 (3333).
- 75 Interview mit Frau Ilona Kiukucane, Beraterin für Ausbildung und Beschäftigungsfragen, Lettlands Arbeitgeberverein, 03.07.2008.

- 76 MARTIN, Philip; *Managing Labor Migration in the Twenty-first Century*, New Haven, London, Yale University Press 2006, S. 60.
- 77 FAZEKAS, Karoly; *Regional Disparities in Unemployment in CEE: The case of Hungary*, in FUNCK & PIZZATI (Hrsg.), *Labor, employment, and social policies in the EU enlargement process: changing perspectives and policy options*, Washington (D.C.), World Bank 2002, S. 187f.
- 78 "Latvija prognozē darbaspēka problēmas pastiprināšanos". *Eiro Ziņas* 26.04.2007, Nr. 321.
- 79 LANDESMANN, Michael; VIDOVIC, Hermine; WARD, Terry; *Economic Restructuring and Labour Market Developments in the New EU Member States*. Wiiw Research Reports 312, Vienna, The Vienna Institute for International Economic Studies December 2004, S. 12.
- 80 BALDWIN, Richard; WYPLOSZ, Charles; *The Economics of European Integration*. 2nd edition, London u.a., The McGraw-Hill Companies 2006, S. 183.
- 81 ABELLA, Manolo; *International Migration Development Impacts on Sending Countries: Experience and Potential*. Remarks at World Bank Environmentally and Socially Sustainable Development Week, Washington DC, April 10, 2002, S. 32f.
- 82 Informatīvais ziņojums par prognozēm darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstībai vidējā termiņā, EMZino\_150408\_proгноzes, Riga, das Wirtschaftsministerium von Lettland 2008, S. 5.
- 83 Finanzdaten, <http://www.datadiver.de/finanzdaten.html>, 21.07.2008.
- 84 VEISS, Tomass Lotars (2006): „Darbaspēka migrācijas tendences, ekonomiskās sekas un iespējamie risinājumi“. *Averss un reverss* 18.10.2006.
- 85 ELLERMAN, David; *The Dynamics of Migration of Highly Skilled: A Survey of the Literature*, in: KUZNETSOV (Hrsg.), *Diaspora networks and the International Migration of Skills. How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*, Washington, D.C., World Bank 2006, S. 29.
- 86 *Ibid*, S. 30.
- 87 ABELLA, Manolo; *International Migration Development Impacts on Sending Countries: Experience and Potential*. Remarks at World Bank Environmentally and Socially Sustainable Development Week, Washington DC, April 10, 2002, S. 32f.

- 88 Darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte, Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0003, Rīga, LM 2007, S. 192.
- 89 Ibid, S. 91.
- 90 KUZNETSOV, Yevgeny; SABEL; Charles; International Migration of Talent, Diaspora Networks, and Development: Overview of Main Issues, in KUZNETSOV (Hrsg.), Diaspora networks and the international migration of skills: how countries can draw on their talent abroad, Washington, D.C., World Bank 2006, S. 4.
- 91 Interviews mit 10 Personen per E-Mail, die aus Lettland nach Irland und England ausgewandert sind, Juli 2008.
- 92 EBS: heute und morgen, Europäische Kommission, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/eestm\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/eestm_de.htm), 23.07.2008.
- 93 Vgl. GRAHL, John; Labour Market Policies in the European Union, in ARESTIS; SAWYER (Hrsg.), Alternative Perspectives on Economic Policies in the European Union, Houndmills, Palgrave Macmillan 2006, S. 198.
- 94 Die Regionalpolitik wird durch 3 finanzielle Instrumente finanziert: Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE), Europäischer Sozialfonds (ESF) und der Kohäsionsfonds.
- 95 Solidarität und Kohäsion, [http://europa.eu/pol/reg/overview\\_de.htm](http://europa.eu/pol/reg/overview_de.htm), 23.07.2008.
- 96 BOLDRIN, Michele; CANOVA, Fabio; Regional Policies and EU Enlargement. Discussions Papers No. 3744, London, Centre for Economic Policy Research 2003, S.42.
- 97 Förderung des Wachstums und Schaffung neuer Arbeitsplätze in den EU MS, deren Pro-Kopf-BIP unter 75% des europäischen Durchschnitts liegt, stützt sich auf Art. 158 EG.
- 98 Regionalpolitik – Inforegio. Operationelles Programm ‚Unternehmergeist und Innovation‘. [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/country/prordn/details\\_new.cfm?gv\\_PAY=LV&gv\\_reg=ALL&gv\\_PGM=1167&LAN=4&gv\\_PER=2&gv\\_defL=7#tab](http://ec.europa.eu/regional_policy/country/prordn/details_new.cfm?gv_PAY=LV&gv_reg=ALL&gv_PGM=1167&LAN=4&gv_PER=2&gv_defL=7#tab), 25.07.2008.
- 99 Regionalpolitik – Inforegio. Operationelles Programm ‚Infrastruktur und Dienstleistungen‘. [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/country/prordn/details\\_new.cfm?gv\\_PAY=LV&gv\\_reg=ALL&gv\\_PGM=1168&LAN=4&gv\\_PER=2&gv\\_defL=7](http://ec.europa.eu/regional_policy/country/prordn/details_new.cfm?gv_PAY=LV&gv_reg=ALL&gv_PGM=1168&LAN=4&gv_PER=2&gv_defL=7), 25.07.2008.
- 100 Interview mit Herr Imants Lipskis, Departement der Arbeit des

Sozialministeriums Lettlands, 03.07.2008.

101 Interview mit Herr Jānis Ušpelis, Departement der volkswirtschaftlichen Strukturpolitik des Wirtschaftsministeriums Lettlands, 03.07.2008.

102 CĀLĪTE, Aija (2007): „Darbaspēks kā nacionālā bagātība”. Latvijas Avīze 24.04.2007, Nr. 111 (3014).



## BASLER SCHRIFTEN ZUR EUROPÄISCHEN INTEGRATION

- Wir bestellen die Schriftenreihe im Jahresabonnement zu CHF 120.-. Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt wird.
- Wir bestellen folgende Nummern zum Preis von CHF 20.- (Doppelnr 30.-)
- Wir sind an einem Publikationsaustausch interessiert.
- Wir sind an Weiterbildungs-Unterlagen (Nachdiplomkurs) interessiert.

### \* *vergriffen*

- Nr. 1 Subsidiarität - Schlagwort oder Kurskorrektur (mit Beiträgen von Flavio Cotti, Jean-Paul Heider, Jakob Kellenberger und Erwin Teufel) (Doppelnummer).
- Nr. 2 Ein schweizerisches Börsengesetz im europäischen Kontext (Tagungsband/Doppelnummer).
- Nr. 3 Martin Holland, The European Union's Common Foreign and Security Policy: The Joint Action Toward South Africa.\*
- Nr. 4 Brigid Gavin, The Implications of the Uruguay Round for the Common Agricultural Policy.
- Nr. 6 Urs Saxer, Die Zukunft des Nationalstaates.
- Nr. 7 Frank Emmert, Lange Stange im Nebel oder neue Strategie? Die aktuelle Rechtsprechung des EuGH zur Warenverkehrsfreiheit.
- Nr. 8 Stephan Kux, Subsidiarity and the Environment: Implementing International Agreements.
- Nr. 9 Arbeitslosigkeit (mit Beiträgen von Christopher Boyd, Wolfgang Franz und Jean-Luc Nordmann).
- Nr. 10 Peter Schmidt, Die aussenpolitische Rolle Deutschlands im neuen Europa.
- Nr. 11 Hans Baumann, Möglichkeiten und Grenzen der Sozialen Dimension nach Maastricht: Das Beispiel der Bauwirtschaft.\*
- Nr. 12 Georg Kreis, Das schweizerische Staatsvertragsreferendum: Wechselspiel zwischen indirekter und direkter Demokratie.
- Nr. 13 Markus Lusser, Die europäische Währungsintegration und die Schweiz.
- Nr. 14 Claus Leggewie, Ist kulturelle Koexistenz lernbar?
- Nr. 15 Rolf Lüpke, Die Durchsetzung strengerer einzelstaatlicher Umweltschutz-

normen im Gemeinschaftsrecht (Doppelnummer).

- O Nr. 16 Stephan Kux, Ursachen und Lösungsansätze des Balkankonflikts: Folgerungen für das Abkommen von Dayton
- O Nr. 17 Jan Dietze/Dominik Schnichels, Die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Europäischen Gerichtsstands- und Vollstreckungsübereinkommen (EuGVÜ).
- O Nr. 18 Basler Thesen für die künftige Verfassung Europas (2. Aufl.).
- O Nr. 19 Christian Garbe, Subsidiarity and European Environmental Policy: An Economic Perspective.
- O Nr. 20 Claudia Weiss, Die Schweiz und die Europäische Menschenrechtskonvention: Die Haltung des Parlaments 1969-1995.
- O Nr. 21 Gunther Teubner, Globale Bukowina: Zur Emergenz eines trans-nationalen Rechtspluralismus.
- O Nr. 22 Jürgen Mittelstrass, Stichwort Interdisziplinarität (mit einem anschließenden Werkstattgespräch).
- O Nr. 23 William James Adams, The Political Economy of French Agriculture.
- O Nr. 24 Aktuelle Fragen der Wirtschafts- und Währungsunion (mit Beiträgen von Gunter Baer, Peter Bofinger, Renate Ohr und Georg Rich) (Tagungsband/Doppelnummer).\*
- O Nr. 25 Franz Blankart, Handel und Menschenrechte.
- O Nr. 26 Manfred Dammeyer/Christoph Koellreuter, Die Globalisierung der Wirtschaft als Herausforderung an die Regionen Europas.
- O Nr. 27 Beat Sitter-Liver, Von Macht und Verantwortung in der Wissenschaft.\*
- O Nr. 28 Hartwig Isernhagen, Interdisziplinarität und die gesellschaftliche Rolle der Geistes- und Kulturwissenschaften.
- O Nr. 29 Muriel Peneveyre, La réglementation prudentielle des banques dans l'Union Européenne.
- O Nr. 30 Giuseppe Callovi/Roland Schärer/Georg Kreis, Citoyenneté et naturalisations en Europe.
- O Nr. 31 Peter Häberle, Gemeineuropäisches Verfassungsrecht.
- O Nr. 32 Jacques Pelkmans, Europe's Rediscovery of Asia. Political, economic and institutional aspects.
- O Nr. 33 Maya Krell, Euro-mediterrane Partnerschaft. Die Chancen des Stabilitätstransfers.\*
- O Nr. 34 Valéry Giscard d'Estaing, L'Union Européenne: Elargissement ou approfondissement?
- O Nr. 35 Martin Holland, Do Acronyms Matter? The Future of ACP-EU Relations

and the Developing World.\*

- O Nr. 36 Andreas Guski, Westeuropa - Osteuropa: Aspekte einer problematischen Nachbarschaft.
- O Nr. 37 Matthias Amgwerd, Autonomer Nachvollzug von EU-Recht durch die Schweiz - unter spezieller Berücksichtigung des Kartellrechts (Doppelnr.)
- O Nr. 38 Manfred Rist, Infotainment oder Sachinformation? Die Europäische Union als journalistische Herausforderung (Doppelnummer).
- O Nr. 39 Lothar Kettenacker/Hansgerd Schulte/Christoph Weckerle, Kulturpräsenz im Ausland. Deutschland, Frankreich, Schweiz.
- O Nr. 40 Georg Kreis/Andreas Auer /Christoph Koellreuter, Die Zukunft der Schweiz in Europa? Schweizerische Informationstagung vom 15. April 1999 veranstaltet durch das EUROPA FORUM LUZERN.
- O Nr. 41 Charles Liebherr, Regulierung der audiovisuellen Industrie in der Europäischen Union.
- O Nr. 42/3 Urs Saxer, Kosovo und das Völkerrecht. Ein Konfliktmanagement im Spannungsfeld von Menschenrechten, kollektiver Sicherheit und Unilateralismus.
- O Nr. 44/5 Gabriela Arnold, Sollen Parallelimporte von Arzneimitteln zugelassen werden? Eine Analyse der Situation in der Europäischen Union mit Folgerungen für die Schweiz.\*
- O Nr. 46 Markus Freitag, Die politischen Rahmenbedingungen des Euro: Glaubwürdige Weichenstellungen oder Gefahr möglicher Entgleisungen?
- O Nr. 47/8 Andrew Watt, „What has Become of Employment Policy?“ - Explaining the Ineffectiveness of Employment Policy in the European Union.
- O Nr. 49 Christian Busse, Österreich contra Europäische Union - Eine rechtliche Beurteilung der Reaktionen der EU und ihrer Mitgliedstaaten auf die Regierungsbeteiligung der FPÖ in Österreich.
- O Nr. 50 Thomas Gisselbrecht, Besteuerung von Zinserträgen in der Europäischen Union - Abschied vom Schweizerischen Bankgeheimnis?
- O Nr. 51 Uta Hühn, Die Waffen der Frauen: Der Fall *Kreil* - erneuter Anlass zum Konflikt zwischen europäischer und deutscher Gerichtsbarkeit? EuGH, Urteil vom 11.1.2000 in der Rs. C-283/98, *Tanja Kreil/BRD*.
- O Nr. 52/3 Thomas Oberer, Die innenpolitische Genehmigung der bilateralen Verträge Schweiz - EU: Wende oder Ausnahme bei aussenpolitischen Vorlagen?
- O Nr. 54 Georg Kreis, Gibraltar: ein Teil Europas - Imperiale oder nationale Besitzansprüche und evolutive Streiterledigung.
- O Nr. 55 Beat Kappeler, Europäische Staatlichkeit und das stumme Unbehagen in

- der Schweiz. Mit Kommentaren von Laurent Goetschel und Rolf Weder.
- O Nr. 56 Gürsel Demirok, How could the relations between Turkey and the European Union be improved?
- O Nr. 57 Magdalena Bernath, Die Europäische Politische Gemeinschaft. Ein erster Versuch für eine gemeinsame europäische Aussenpolitik
- O Nr. 58 Lars Knuchel, Mittlerin und manches mehr. Die Rolle der Europäischen Kommission bei den Beitrittsverhandlungen zur Osterweiterung der Europäischen Union. Eine Zwischenbilanz.
- O Nr. 59 Perspektiven auf Europa. Mit Beiträgen von Hartwig Isernhagen und Anemarie Pieper.
- O Nr. 60 Die Bedeutung einer lingua franca für Europa. Mit Beiträgen von Georges Lüdi und Anne Theme.
- O Nr. 61 Felix Dinger, What shall we do with the drunken sailor? EC Competition Law and Maritime Transport.
- O Nr. 62 Georg F. Kraye, Spielraum für Bankegoismen in der EU-Bankenordnung.
- O Nr. 63 Philippe Nell, China's Accession to the WTO: Challenges ahead.
- O Nr. 64 Andreas R. Ziegler, Wechselwirkung zwischen Bilateralismus und Multilateralismus Das Beispiel der Freihandelsabkommen der EFTA-Staaten.
- O Nr. 65 Markus M. Haefliger, Die europäische Konfliktintervention im burundischen Bürgerkrieg, („Arusha-Prozess“) von 1996 bis 2002.
- O Nr. 66 Georg Kreis (Hrsg), Orlando Budelacci (Redaktion): Der Beitrag der Wissenschaften zur künftigen Verfassung der EU. Interdisziplinäres Verfassungssymposium anlässlich des 10 Jahre Jubiläums des Europainstituts der Universität Basel.
- O Nr. 67 Francis Cheneval, Die Europäische Union und das Problem der demokratischen Repräsentation.
- O Nr. 68 Politik und Religion in Europa. Mit Beiträgen von Orlando Budelacci und Gabriel N. Toggenburg.\*
- O Nr. 69 Chantal Delli, Das Wesen der Unionsbürgerschaft, Überlegungen anhand des Falls Rudy Grzelczyk gegen Centre public d'aide sociale d'Ottignies-Louvain-la-Neuve.
- O Nr. 70 Federica Sanna, La garantie du droit de grève en Suisse et dans la L'Union européenne.
- O Nr. 71 Elze Matulionyte, Transatlantic GMO Dispute in the WTO: Will Europe futher abstain from Frankenstein foods?
- O Nr. 72 Rolf Weder (Hrsg.), Parallelimporte und der Schweizer Pharmamarkt.
- O Nr. 73 Marc Biedermann, Braucht die EU Lobbying-Gesetze? Annäherungen an

eine schwierige Frage.

- O Nr. 74 Hanspeter K. Scheller, Switzerland's Monetary Bilateralism. The episode of 1975.
- O Nr. 75 Bruno Kaufmann/Georg Kreis/Andreas Gross, Direkte Demokratie und europäische Integration. Die Handlungsspielräume der Schweiz.
- O Nr. 76 Daniel Zimmermann, Die Zwangslizenzierung von Immaterialgüterrechten nach Art. 82 EG. Schutz vor Wettbewerb oder Schutz des Wettbewerbs?
- O Nr. 77 Laurent Goetschel/Danielle Lalive d'Epinay (Hrsg.), Die Beziehungen zwischen Wirtschaft und Aussenpolitik: Eine natürliche Symbiose?
- O Nr. 78 Georg Kreis (Hrsg.), Frieden und Sicherheit. Israel und die Nahostkrise als europäisches Thema.\*
- O Nr. 79 Christoph Nufer, Bilaterale Verhandlungen, wie weiter? Liberalisierung der Dienstleistungen zwischen der Schweiz und der EU: Gewinner und Verlierer aus Schweizerischer Sicht.
- O Nr. 80 Simon Marti, Die aussenpolitischen Eliten der Schweiz und der Beginn der europäischen Integration. Eine rollentheoretische Untersuchung der schweizerischen Teilnahme an der Lancierung des Marshallplans und an der Errichtung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit in Europa 1947-1948.
- O Nr. 81 Thomas Cottier, Rachel Liechti, Die Beziehungen der Schweiz zur Europäischen Union: Eine kurze Geschichte differenzieller und schrittweiser Integration / Thomas Cottier, Alexandra Dengg: Der Beitrag des freien Handels zum Weltfrieden.
- O Nr. 82 Martina Roth, Die neue Rolle Nicht-Staatlicher Organisationen. Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel des Engagements in der Konflikt-Prävention; Gereon Müller-Chorus: Privatwirtschaftliche Organisation der Trinkwasserversorgung. Fluch oder Segen?
- O Nr. 83 Christoph A. Spenlé (Hrsg.), Die Europäische Menschenrechtskonvention und die nationale Grundrechtsordnung. Spannungen und gegenseitige Befruchtung.
- O Nr. 84 Peter Maurer, Europa als Teil der UNO.
- O Nr. 85 Georg Kreis (Hrsg.), Europa als Museumsobjekt.
- O Nr. 86 Christa Tobler (Hrsg.), Aspekte des Finanzdienstleistungs- und Unternehmenssteuerrechts nach dem EG-Recht und dem bilateralen Recht.
- O Nr. 87 Christa Tobler, Internetapotheken im europäischen Recht. Positive und negative Integration am Beispiel des grenzüberschreitenden Verkaufs von Arzneimitteln in der EU und in der Schweiz.



ISBN-13: 978-3-905751-13-0  
ISBN-10: 3-905751-13-5

Europainstitut der Universität Basel, Gellertstrasse 27, CH-4020 Basel,  
Schweiz, Tel. ++41 (0) 61 317 97 67, FAX ++41 (0) 61 317 97 66  
E-mail: [europa@unibas.ch](mailto:europa@unibas.ch), Internet: [www.europa.unibas.ch](http://www.europa.unibas.ch)

© Europainstitut der Universität Basel 2009

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie die Verbreitung auf elektronischem, photomechanischem oder sonstigem Wege bedürfen einer schriftlichen Genehmigung des Europainstituts.

ISBN-13: 978-3-905751-13-0  
ISBN-10: 3-905751-13-5