

**4/2007**  
Dezember

## **Die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union und die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Tschechischen und Slowakischen Republik**

**Monika Senghaas**

Master of European Studies (MES), FES Büro Prag

### ***Das Wichtigste auf einen Blick:***

- Mehr als drei Jahre nach dem EU-Beitritt Tschechiens und der Slowakei haben immer mehr EU-Länder ihre Arbeitsmärkte für Arbeitnehmer aus den neuen mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern geöffnet. Deutschland und Österreich verlängerten allerdings die geltenden Übergangsregelungen.
- Angesichts des Fachkräftemangels wurde seit November 2007 Ingenieuren und ausländischen Hochschulabsolventen, die in Deutschland studiert haben, der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert. Damit wurde die Tendenz fortgesetzt, den Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitnehmer zu öffnen, während gering qualifizierte Tätigkeiten weiterhin Beschränkungen unterliegen.
- Die tatsächlichen Migrationsbewegungen nach dem EU-Beitritt waren größtenteils geringer als erwartet. Großbritannien und Irland, die ihre Arbeitsmärkte ebenso wie Schweden von Anfang an geöffnet hatten, wurden jedoch mit einer unerwartet hohen Anzahl von EU-8-Arbeitnehmern konfrontiert.
- Tschechen und Slowaken stellen einen verhältnismäßig geringen Anteil der Migranten dar; insbesondere in Tschechien ist die Migrationsneigung niedrig. In beiden Ländern ist die aktuelle wirtschaftliche Situation gut, bei einem hohen Wirtschaftswachstum befindet sich die Arbeitslosigkeit auf dem niedrigsten Stand seit vielen Jahren – allerdings in der Slowakei immer noch weit über dem EU-Durchschnitt.
- Der Durchschnittsverdienst ist in beiden Ländern in den letzten Jahren gestiegen, liegt aber immer noch deutlich unter dem EU-15-Durchschnitt. Finanzielle Anreize zu einer Migration aus Tschechien bestehen insbesondere für bestimmte Berufsgruppen. In der Slowakei beträgt das Lohnniveau in etwa 70–75 % des tschechischen Lohnniveaus; hier bringt oft bereits eine Arbeit in Tschechien eine Verbesserung der Einkommenssituation mit sich.
- Trotz der positiven Entwicklung besteht eine Reihe von Problemen am Arbeitsmarkt. Charakteristisch sind starke regionale Schwankungen der Arbeitslosenquote. Der hohe Anteil von Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen verdeutlicht die Schwierigkeiten bei der Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, die noch durch die geringe Mobilität der Menschen verstärkt werden.
- Sowohl in Tschechien als auch in der Slowakei besteht vor allem in technischen Berufen Fachkräftemangel. Unter anderem wird die Ursache im Bildungssystem gesehen, in dem die berufliche Ausbildung in Berufsschulen mit wenig Bezug zur aktuellen Praxis erfolgt.
- Um diesen Problemen zu begegnen, muss das bisher ungenutzte Arbeitspotenzial aktiviert werden und so die Beschäftigungsquote erhöht werden. Ältere Arbeitnehmer müssen besser in den Arbeitsmarkt integriert und Investitionen in Ausbildung, Schule und berufliche Weiterbildung verstärkt werden.

## **1. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union**

### Entwicklungen seit der EU-Erweiterung 2004

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit stellt einen zentralen Bestandteil der Grundfreiheiten der Europäischen Union (EU) dar. Als die Tschechische Republik und die Slowakei am 1. Mai 2004 gemeinsam mit acht weiteren Staaten der Europäischen Union (EU) beitraten, war dies jedoch zunächst mit Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit verbunden. Von den meisten der 15 damaligen EU-Staaten (EU-15) wurden Übergangsregelungen erlassen, welche die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den acht neuen mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern<sup>1</sup> (EU-8) für zunächst zwei Jahre einschränkten. Nur Großbritannien, Irland und Schweden öffneten zu diesem Zeitpunkt ihre Arbeitsmärkte vollständig für die neuen Mitgliedstaaten. Nach Ablauf der ersten Phase des Übergangszeitraums im Jahr 2006 folgten weitere Länder diesem Beispiel, und mittlerweile können Arbeitnehmer aus den EU-8 Staaten auch in Griechenland, Finnland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Spanien und Portugal ohne Beschränkung arbeiten. Ihrerseits haben weder Tschechien noch die Slowakei die Arbeitnehmerfreizügigkeit gegenüber den EU-15-Staaten eingeschränkt.<sup>2</sup> Ebenso erhielten zum 1. Januar 2007 Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien (EU-2) uneingeschränkten Zugang zum tschechischen und slowakischen Arbeitsmarkt.<sup>3</sup>

Kritisch wird in Tschechien und der Slowakei die Haltung von Deutschland und Österreich gesehen, die im Jahr 2006 die Übergangsregelungen gegenüber den EU-8-Staaten um weitere drei Jahre verlängerten. Für eine Beschäftigung in Deutschland benötigen EU-8 Bürger ebenso wie Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien bis auf wenige Ausnahmen eine Arbeitsgenehmigung, die vor allem für qualifizierte Berufe (Beschäftigungen, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung voraussetzen), etwa für Lehrkräfte, IT-Fachkräfte oder leitende Angestellte, erteilt werden kann. Für Beschäftigungen, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen, können Arbeitsgenehmigungen vor allem für Saisonbeschäftigungen in bestimmten Bereichen<sup>4</sup> oder für bestimmte Berufsgruppen, etwa Haushaltshilfen in Haushalten mit pflegebedürftigen Personen, erteilt werden. Allerdings muss zur Ausstellung einer Arbeitsgenehmigung nachgewiesen werden, dass keine Staatsangehörigen aus Deutschland und den EWR-Ländern<sup>5</sup> oder der Schweiz für den konkreten Arbeitsplatz zur Verfügung stehen und dass die Beschäftigung nicht zu ungünstigeren Konditionen erfolgt (Vorrangprüfung).<sup>6</sup>

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit stellt innerhalb der EU weiterhin ein strittiges Thema dar und führt immer wieder zu Kontroversen zwischen alten und neuen Mitgliedsländern. Die vollständige Verwirklichung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine der wichtigsten Forderungen der mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten. In den alten Mitgliedstaaten hingegen – insbesondere in den Nachbarländern der neuen EU-Staaten – war vor der EU-Erweiterung 2004 unter der Bevölkerung die Angst vor einer massenhaften Einwanderung von billigen Arbeitnehmern verbreitet, würden die Arbeitsmärkte nicht zunächst abgeschottet.

---

<sup>1</sup> Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien, Slowakei, Tschechien. Gegenüber Malta und Zypern wurden keine Übergangsbestimmungen erlassen

<sup>2</sup> Polen, Slowenien und Ungarn machten zum Zeitpunkt ihres EU-Beitritts von der Möglichkeit Gebrauch, nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit ebenfalls Beschränkungen für Arbeitnehmer aus den EU-15-Ländern zu erlassen. Slowenien hob die Übergangsbestimmungen im Mai 2006 und Polen im Januar 2007 auf; nur Ungarn beschränkt weiterhin den Zugang zum Arbeitsmarkt. [Näheres siehe: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/free\\_movement/enlargement\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_de.htm)].

<sup>3</sup> Freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben Rumänen und Bulgaren auch in Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Polen, Schweden, Slowenien und Zypern.

<sup>4</sup> Land- und Forstwirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe, Obst- und Gemüseverarbeitung sowie Sägewerke.

<sup>5</sup> Der Europäische Wirtschaftsraum (EWR) umfasst neben den EU-Staaten Island, Norwegen und Liechtenstein.

<sup>6</sup> Ausführliche Informationen zu den Bestimmungen finden sich im Merkblatt 7 der Bundesagentur für Arbeit [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB7-Beschaeftigung-ausl-AN.pdf>].

### Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die tatsächliche Migration von den neuen in die alten EU-Staaten lässt sich auch drei Jahre nach der EU-Erweiterung aufgrund der nur spärlich vorliegenden verlässlichen Daten schwer bewerten. Durch unterschiedliche gesetzliche Regelungen in den aufnehmenden Ländern wird zudem die Vergleichbarkeit der Daten beeinträchtigt. Dennoch konnte nach Ablauf der ersten Phase des Übergangszeitraums 2006 festgestellt werden, dass die Arbeitsmobilität insgesamt betrachtet weiterhin gering ist und dass die erwarteten Migrationsströme vom Osten in den Westen größtenteils ausgeblieben sind.<sup>7</sup> Allerdings führte die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit durch Übergangsregelungen zu einer Umlenkung der Migrationsbewegungen vor allem nach Großbritannien und Irland, die ihre Arbeitsmärkte geöffnet hatten. In Ländern mit Übergangsbestimmungen wurde ein großer Teil der Arbeitsgenehmigungen für saisonale Tätigkeiten ausgestellt und die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedstaaten konzentrierte sich auf bestimmte Sektoren, etwa in Deutschland auf die Landwirtschaft oder das Hotel- und Gaststättengewerbe.<sup>8</sup>

Insbesondere Großbritannien, das nach der EU-Erweiterung mit einer unerwartet hohen Anzahl von EU-8-Arbeitnehmern konfrontiert wurde, profitierte wirtschaftlich von der Einwanderung.<sup>9</sup> Allerdings traten aufgrund der Konzentration der Einwanderung auf bestimmte Gebiete soziale Probleme besonders im Bereich des Wohnens sowie im Schul- und Gesundheitswesen auf.<sup>10</sup> Gegenüber Bulgarien und Rumänien entschloss sich die britische Regierung daher für die Einführung von Übergangsbestimmungen, um zunächst die langfristigen Effekte der Arbeitsmigration zu untersuchen.

## **2. Öffnung der Arbeitsmärkte als Antwort auf den Fachkräftemangel**

Angesichts des aktuellen Mangels an bestimmten qualifizierten Arbeitskräften und im Hinblick auf die Probleme, die durch den demographischen Wandel zu erwarten sind, wurde sowohl auf EU-Ebene als auch in einzelnen Ländern eine weitergehende Öffnung der Arbeitsmärkte in Erwägung gezogen.

### EU-Ebene

Im Oktober 2007 legte die Europäische Kommission den Entwurf für eine Richtlinie zur Einführung einer EU Blue Card vor.<sup>11</sup> Diese soll eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Arbeitnehmer aus Drittstaaten darstellen, die in einem EU-Mitgliedstaat eine hochqualifizierte Beschäftigung aufnehmen, das heißt eine Beschäftigung, für die ein höherer Bildungsabschluss oder eine Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erforderlich ist (Artikel 2b des Richtlinienentwurfs). Mit der Blue-Card soll eine Reihe sozio-ökonomischer Rechte und günstiger Bedingungen für eine Familienzusammenführung verbunden sein. Die Erteilung einer Blue-Card ist dem Richtlinienentwurf zufolge an das Vorliegen eines konkreten Stellenangebotes gebunden, das heißt die Zuwanderung soll weiterhin nachfrageorientiert erfolgen.

---

<sup>7</sup> Siehe Bericht der Europäischen Kommission zum Ablauf der ersten Phase des Übergangszeitraums (Europäische Kommission 2006). Auf die unerwartet hohe Arbeitsmigration nach Großbritannien wird ausführlicher in Abschnitt 3 eingegangen.

<sup>8</sup> Siehe Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) 2007 sowie Bericht der Europäischen Kommission 2006.

<sup>9</sup> Ausführlichere Informationen finden sich in einer Studie zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der Einwanderung, die von der britischen Regierung in Auftrag gegeben wurde (Home Office 2007).

<sup>10</sup> Siehe Präsentation des Migration Impact Forum (MIF) 2007.

<sup>11</sup> Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (KOM(2007) 637 endgültig).

### Deutschland und Österreich

In Deutschland wurde aufgrund des Fachkräftemangels im ingenieurwissenschaftlich-technischen Bereich eine Teilöffnung der Arbeitsmärkte für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten beschlossen. Seit November 2007 können Maschinenbau-, Fahrzeugbau- und Elektroingenieure aus den zehn mittel- und osteuropäischen Staaten (EU-8 und EU-2) sehr viel einfacher eine Arbeitsgenehmigung in Deutschland erhalten, da die Vorrangprüfung für diese Berufsgruppen nicht mehr nötig ist. Ausländische Hochschulabsolventen aus EU-Ländern und Drittstaaten, die in Deutschland studiert und ihr Studium dort abgeschlossen haben, erhalten unabhängig von ihrer Studienrichtung das Recht, drei Jahre lang in Deutschland zu arbeiten.<sup>12</sup> Auch in Österreich ist eine Öffnung des Arbeitsmarktes geplant. Dort soll durch eine neue Fachkräfteverordnung die Zahl der „Mangelberufe“, für die Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden können, von zurzeit drei (Dreher, Schweißer und Fräser) auf 50 ausgeweitet werden, darunter Maurer, Kfz-Mechaniker, Elektroinstallateure und bestimmte Techniker mit Universitätsabschluss. Die Einzelfallprüfung soll hier jedoch beibehalten werden.<sup>13</sup>

### Tschechische und Slowakische Republik

Fachkräftemangel ist auch in Tschechien und in der Slowakei ein Problem, dem die Regierungen unter anderem durch die Öffnung der Arbeitsmärkte gegenüber Drittländern zu begegnen versuchen. Der Mangel an Arbeitskräften betrifft hauptsächlich die in beiden Ländern wichtige Automobilindustrie; aber auch in der Elektro- und Elektronikbranche und im IT-Bereich sowie im Gesundheitswesen und in der Bauwirtschaft fehlen geeignete Arbeitskräfte.

Die tschechische Regierung führte bereits 2003 und damit als erstes Land der mittel- und osteuropäischen Transformationsstaaten ein Pilotprogramm zur Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte ein (Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků). Im Rahmen dieses Programms können Arbeitnehmer aus einem Länderkreis, der allmählich erweitert wurde<sup>14</sup> sowie deren Familienangehörige bereits nach verkürzter Zeit<sup>15</sup> eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung erhalten. Das Interesse an dem Programm war jedoch gering; bis Juni 2007 nahmen insgesamt nur etwa 640 Personen teil.<sup>16</sup> Vor allem die Tatsache, dass Bewerber bereits über einen Arbeitsplatz in Tschechien verfügen müssen, wird für den geringen Erfolg verantwortlich gemacht.

Das tschechische Ministerium für Industrie und Handel arbeitete daher gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales einen Vorschlag zur Einführung einer Green-Card aus, der im Oktober 2007 von der Regierung angenommen wurde. Das Vorhaben wird nun im Arbeits- und Sozialministerium konkretisiert und muss dann das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen. Die Green-Card, eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, soll die Arbeitsaufnahme von Ausländern in Tschechien entscheidend erleichtern. Arbeitsplätze, die nach einer bestimmten Zeit (voraussichtlich ein Monat) nicht von tschechischen oder EU-Arbeitnehmern besetzt werden können, sollen Ausländern aus Drittländern offenstehen. Qualifizierte Bewerber können an der Vertretung der Tschechischen Republik in ihrem Land eine Green-

---

<sup>12</sup> Siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung vom 19.09.2007 [[http://www.bmas.de/coremedia/generator/19492/2007\\_09\\_15\\_zuwanderung\\_gestalten.html](http://www.bmas.de/coremedia/generator/19492/2007_09_15_zuwanderung_gestalten.html)].

<sup>13</sup> Siehe Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Pressemitteilung vom 11.10.2007 [[http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2007/20071011\\_01.htm](http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2007/20071011_01.htm)].

<sup>14</sup> 2003 konnten 300 Arbeitnehmer aus Bulgarien, Kroatien und Kasachstan teilnehmen, 2004 wurden Weißrussland und Moldau hinzugenommen und die Quote auf 700 Teilnehmer erhöht. 2005 wurden Serbien, Montenegro und Kanada aufgenommen, 2006 die Ukraine, Bosnien-Herzegowina, Makedonien und Russland, 2007 Indien. Die Quote wurde auf 2000 Personen erhöht. Seit 2004 steht das Programm auch ausländischen Absolventen tschechischer Universitäten unabhängig von ihrem Herkunftsland offen, seit 2005 Absolventen tschechischer Mittelschulen.

<sup>15</sup> Das heißt nach 2,5 Jahren im Gegensatz zu den üblichen 5 Jahren. Seit Juli 2007 besteht für die neu gebildete Kategorie der hochqualifizierten Arbeitskräfte die Möglichkeit, eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung bereits nach 1,5 Jahren zu erhalten.

<sup>16</sup> Quelle: Ministerstvo práce a sociálních věcí (Tschechisches Arbeits- und Sozialministerium), Pressemitteilung vom 14.6.2007 [<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4287/14062007.pdf>].

Card erhalten. Absolventen tschechischer Hoch- und Mittelschulen, die sich legal im Land aufhalten, erhalten diese direkt beim tschechischen Innenministerium. Die Green-Card soll drei Jahre gültig sein und innerhalb von 30 Tagen ausgestellt werden, während die Ausstellung eines Visums heute im Durchschnitt etwa fünf Monate benötigt. Bei Verlust des Arbeitsplatzes soll dem Green-Card-Inhaber eine zweimonatige Frist eingeräumt werden, um eine neue Arbeit im gleichen Bereich zu finden.<sup>17</sup>

Auch in der Slowakei wird eine weitergehende Öffnung des Arbeitsmarktes angestrebt, vor allem gegenüber der Ukraine. In einem 1997 abgeschlossenen bilateralen Abkommen zwischen der slowakischen und der ukrainischen Regierung wurden gegenseitige Quoten festgelegt, welche die Ausstellung von einjährigen Arbeitsgenehmigungen auf 200 pro Jahr beschränken. Diese Quote war von slowakischer Seite für das Jahr 2007 bereits im Februar ausgeschöpft. Das slowakische Parlament beschloss daher, die Quoten abzuschaffen. Nachdem Verhandlungen mit der Ukraine über die Vertragsänderung von ukrainischer Seite mehrfach verschoben worden waren, kündigte die Slowakei den Vertrag schließlich einseitig. Vom slowakischen Arbeitsministerium sollen nun neue Regelungen erlassen werden.

### **3. Arbeitsmigration von tschechischen und slowakischen Arbeitnehmern**

Es ist nicht einfach, das Ausmaß der Arbeitsmigration von Tschechen und Slowaken nach dem EU-Beitritt exakt zu bestimmen. Da für tschechische und slowakische Arbeitnehmer in ihren Heimatländern keine Pflicht zur Abmeldung besteht, sind Angaben nur aus anderen Quellen verfügbar.<sup>18</sup>

Daten aus Großbritannien, wo EU-8-Arbeitnehmer sich unter dem Worker Registration Scheme registrieren müssen, geben einen Hinweis auf die Größenordnung und die Zusammensetzung der EU-8-Arbeitnehmer. Von insgesamt 344 365 Arbeitnehmer, die sich zwischen Mai 2004 und Dezember 2005 registrierten, kamen 36 355 aus der Slowakei, die damit hinter Polen und Litauen den dritten Rang einnimmt, und 20 005 aus Tschechien, das sich an fünfter Stelle unter den EU-8-Staaten befindet. Beide Länder liegen weit hinter Polen, das mit Abstand die meisten der in Großbritannien bis zu diesem Zeitpunkt registrierten Arbeitnehmer stellt (204 895). Somit hatten insbesondere tschechische Arbeitnehmer ein vergleichsweise geringes Interesse an einer Arbeit in Großbritannien. Setzt man die absoluten Zahlen in Bezug zur Einwohnerzahl der Länder (Tschechien: ca. 10,2 Mio. Einwohner, Slowakei: ca. 5,3 Mio. Einwohner) bestätigt sich das Bild. Tschechien befindet sich dann an sechster Stelle unter den EU-8-Staaten, die Slowakei hinter Litauen und Lettland an dritter Stelle.<sup>19</sup>

Auch Daten zur Bevölkerungszusammensetzung in Deutschland zeigen, dass Tschechen und Slowaken nur einen geringen Anteil an der ausländischen Bevölkerung bilden. Ende 2006 lebten über 2,1 Mio. Staatsangehörige anderer EU-25-Staaten in Deutschland, davon ca. 33 000 Tschechen und ca. 23 000 Slowaken (zum Vergleich: ca. 534 000 Italiener, ca. 361 000 Polen und ca. 303 000 Griechen, dazu etwa 1,7 Mio. Türken).<sup>20</sup> Von ungefähr 286 000 Einwanderern aus den EU-25-Staaten im Jahr 2005 kamen nur knapp 8 500 aus Tschechien und 11 806 aus der Slowakei.<sup>21</sup>

Dass insbesondere die Migrationsneigung in Tschechien gering ist, wurde auch in Studien des tschechischen Forschungsinstituts für Arbeit und Soziales (VÚPSV) bestätigt. Während etwa 15 % der 18- bis 60-jährigen befragten Tschechen im Jahr 2005 erklären, grundsätzlich zu einer Arbeit im Ausland bereit

<sup>17</sup> Siehe Ministerstvo práce a sociálních věcí, (Tschechisches Arbeits- und Sozialministerium), Pressemitteilung vom 18.10.2007 [<http://www.mpsv.cz/files/clanky/4734/22102007.pdf>].

<sup>18</sup> Vgl. Vavrečková 2006a, S. 7 ff.

<sup>19</sup> Zur ausführlichen Diskussion der Daten-Problematik siehe Vavrečková 2006a, S. 11ff.

<sup>20</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt 2007, S. 48.

<sup>21</sup> Quelle: Eurostat.

zu sein, unternimmt nur ein geringer Teil davon konkrete Schritte; für die meisten stellt dies eine eher hypothetische Überlegung dar. Zudem denken 95 % der potenziellen Migranten an einen vorübergehenden Aufenthalt, oft in der Größenordnung von bis zu zwei Jahren.<sup>22</sup>

Die Daten aus Großbritannien und Deutschland zeigen, dass die Bereitschaft zu einer Arbeit im Ausland in der Slowakei höher ist als in Tschechien. Allerdings muss daraus nicht notwendigerweise eine Migration in die EU-15-Staaten folgen. Weiterhin stellt das geographisch, sprachlich und kulturell benachbarte Tschechien für Slowaken eines der beliebtesten „Migrationsziele“ dar. Bei den tschechischen Arbeitsämtern waren im Juni 2007 über 200 000 Ausländern gemeldet, wovon Slowaken (ca. 96 000) bei weitem die größte Gruppe bildeten (gefolgt von gut 53 000 in Tschechien gemeldeten Ukrainern).<sup>23</sup> Besonders in einigen Bereichen sind die Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten in Tschechien deutlich besser als in der Slowakei. So wird etwa davon ausgegangen, dass bereits 1300 slowakische Ärzte und ein paar Mal so viele Krankenschwestern in Tschechien arbeiten.

#### **4. Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Tschechien und der Slowakei**

##### Einkommen

Für die Entscheidung mittel- und osteuropäischer Arbeitnehmer, eine Arbeit im Ausland aufzunehmen, sind die Verdienstmöglichkeiten ein entscheidendes Kriterium. Ein Blick auf die wirtschaftliche Situation von Tschechien und der Slowakei verdeutlicht, dass bezüglich des Durchschnittseinkommens weiterhin bedeutende Unterschiede zu den EU-15-Staaten bestehen. Im Jahr 2006 belief sich der jährliche Bruttoverdienst in Deutschland auf 42 382 Euro, während er in Tschechien etwa 8 284 Euro und in der Slowakei etwa 7 040 Euro betrug (EU-15-Durchschnitt 2005: 35 434,80 Euro). Zur gleichen Zeit lag das Preisniveau in Deutschland bei 103,3 %, in Tschechien bei 60 % und in der Slowakei bei 58,2 % des EU-27-Durchschnitts.<sup>24</sup>

2007 war sowohl in Tschechien als auch in der Slowakei ein merklicher Anstieg des Durchschnittseinkommens zu verzeichnen. Im dritten Quartal 2007 betrug das durchschnittliche Bruttoeinkommen in Tschechien 21 470 Tschechische Kronen (knapp über 800 Euro) im Monat; dies bedeutet einen Anstieg von 7,6 % gegenüber dem gleichen Zeitraum im Vorjahr und bei einem Anstieg der Verbraucherpreise um 2,5 % einen Anstieg des Realeinkommens um 5 %.<sup>25</sup> In der Slowakei betrug der durchschnittliche Verdienst im dritten Quartal 2007 19 514 Slowakische Kronen (ca. 570 Euro), was im Jahresvergleich einen Anstieg um 6,8 % darstellt (dabei Anstieg des Realeinkommens um 4,2 %).<sup>26</sup> Speziell in den Branchen mit Fachkräftemangel kam es zu hohen Lohnsteigerungen. Das bekannteste Beispiel stellt der Tarifabschluss bei der tschechischen VW-Tochter Škoda vom April 2007 dar, der für die Beschäftigten eine Lohnsteigerung von durchschnittlich 12,7 % (innerhalb der folgenden 21 Monate) vorsieht.

Das Durchschnittseinkommen allein zeichnet jedoch nur ein unvollständiges Bild der Einkommensverhältnisse. In Tschechien erhalten weiterhin zwei Drittel der Bevölkerung weniger als das durchschnittliche Monatseinkommen, wohingegen der monatliche Verdienst etwa im Finanzbereich (ca. 37 000 Tschechische Kronen)<sup>27</sup> deutlich über dem Durchschnitt liegt. Dementsprechend bestehen auch unterschiedliche Anreize für einzelne Berufsgruppen, durch eine Arbeit im Ausland ihr Einkommen und ihren Lebensstandard zu

<sup>22</sup> Siehe Vavrečková 2006b.

<sup>23</sup> Quelle: Ministerstvo práce a sociálních věcí (Tschechisches Arbeits- und Sozialministerium).

<sup>24</sup> Quelle: Eurostat.

<sup>25</sup> Quelle: Český statistický úřad (Tschechisches Statistikamt).

<sup>26</sup> Quelle: Štatistický úrad Slovenskej republiky (Slowakisches Statistikamt).

<sup>27</sup> Quelle: Český statistický úřad.

verbessern. Während etwa Ärzte in Deutschland und vor allem Großbritannien auch unter Einbezug der höheren Lebenshaltungskosten deutlich mehr verdienen können als in Tschechien, ist der Unterschied für IT-Fachkräfte sehr viel geringer.<sup>28</sup> Auch die Einkommen von Ingenieuren liegen über dem Durchschnitt.<sup>29</sup> Da neben dem Verdienst in diesem Bereich auch die Arbeitsmöglichkeiten gut sind, rechnen Experten nicht damit, dass es infolge der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für diese Berufsgruppe zu einer bedeutenden Abwanderung kommt.

#### Wirtschaftswachstum und Arbeitslosigkeit

Sowohl Tschechien als auch die Slowakei können bei einem Wirtschaftswachstum von 6 % (Tschechien) bzw. 9,4 % (Slowakei) die niedrigsten Arbeitslosenquoten seit vielen Jahren verzeichnen. In Tschechien betrug die Arbeitslosenquote im dritten Quartal 2007 5,2 % und befand sich damit auf dem niedrigsten Stand seit Ende 1997. In der Slowakei lag die Arbeitslosenquote zwar mit 11,2 % im dritten Quartal 2007 deutlich höher, doch betrug hier die Arbeitslosigkeit noch zur Zeit der Jahrtausendwende ca. 20 % und fiel seither nur langsam. Auch die Aussichten für das nächste Jahr sind gut. Einer Umfrage der Tschechischen Wirtschaftskammer zufolge wollen 75 % der Unternehmen 2008 zusätzliches Personal einstellen, wobei fast alle im kommenden Jahr mit steigenden Löhnen und Gehältern rechnen.<sup>30</sup> Auch unter deutschen Investoren in der Slowakei ist die Stimmung gut; hier erwarten für das Jahr 2008 über die Hälfte eine Verbesserung der Geschäftslage, 72 % gehen von einer Umsatzsteigerung aus, 45 % rechnen damit, neue Beschäftigte einzustellen.<sup>31</sup>

Charakteristisch für beide Länder sind die hohen regionalen Schwankungen der Arbeitslosigkeit. Während die Arbeitslosenquote in Prag etwa im zweiten Quartal 2007 nur 2,5 % und in Südböhmen nur 2,8 % betrug, lag sie im Bezirk um Ústí nad Labem bei 10,1 % und in Mährisch-Schlesien bei 8,2 %. Die Schwankungen sind hauptsächlich durch die Geschichte der Regionen bedingt, die in der Vergangenheit stark von bestimmten Branchen geprägt waren (etwa Braunkohle in der Gegend um Ústí nad Labem), in denen sehr viele Arbeitsplätze weggefallen sind. Ähnliches gilt für die Slowakei. Bei einer landesweiten durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 13,3 % im Jahr 2006 lag die Arbeitslosigkeit in Bratislava und Umgebung nur bei 4,3 % und in anderen Gegenden der Westslowakei bei etwa 8 %, während sie im Osten des Landes in den Gebieten um Košice und Prešov durchschnittlich 18 – 20 % betrug.<sup>32</sup>

Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit ist auch die Langzeitarbeitslosenrate gesunken (in Tschechien von 3,6 % im vierten Quartal 2006 auf 2,9 % im zweiten Quartal 2007, in der Slowakei von 9,3 % auf 8,4 % im gleichen Zeitraum). Diese liegt nun in Tschechien knapp unter dem EU-27-Durchschnitt (3,1 %), in der Slowakei allerdings weiterhin deutlich darüber. In beiden Ländern ist jedoch der Anteil Langzeitarbeitsloser an der gesamten Zahl der Arbeitslosen sehr hoch (Tschechien: 54,7 %, Slowakei: 74,9 %, EU-27-Durchschnitt: 43,7 %).<sup>33</sup> In beiden Ländern sind also weiterhin über die Hälfte aller Arbeitslosen 12 Monate oder länger arbeitslos. Dies zeigt die besonderen Schwierigkeiten, Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

<sup>28</sup> Siehe Studie von Vavrečková et al. 2007, in der Ärzte und IT-Fachkräfte als mögliche Risikogruppen für Abwanderung näher untersucht werden.

<sup>29</sup> Die Angaben beziehen sich auf den durchschnittlichen Brutto-Monatsverdienst im ersten und zweiten Quartal 2007. Zu den Durchschnittsverdiensten von einzelnen Berufsgruppen siehe: Ministerstvo práce a sociálních věcí (Tschechisches Arbeits- und Sozialministerium) [[http://www.mpsv.cz/files/clanky/4601/ISPV\\_072\\_PS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/4601/ISPV_072_PS.pdf)].

<sup>30</sup> [http://www.komora.cz/hk-cr/zpravodajstvi/art\\_23519/anketa-hk-cr-firmy-budou-prijimat-lidi-mzdy-porostou.aspx](http://www.komora.cz/hk-cr/zpravodajstvi/art_23519/anketa-hk-cr-firmy-budou-prijimat-lidi-mzdy-porostou.aspx).

<sup>31</sup> Siehe Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer 2007.

<sup>32</sup> Quelle: Štatistický úrad Slovenskej republiky (Slowakisches Statistikamt).

<sup>33</sup> Quelle: Eurostat. Die Angaben zum Anteil der Langzeitarbeitslosen beziehen sich auf das zweite Quartal 2007. Siehe in diesem Zusammenhang auch Zeman 2007.

Verstärkt wird dieses Problem durch die geringe Mobilität der Menschen innerhalb des Landes. Diese ist jedoch nicht nur durch starke Heimatverbundenheit bedingt, sondern ist auch eine Folge der Tatsache, dass insbesondere Mieten und Benzinkosten im Vergleich zum Gehaltsniveau sehr hoch sind. Viele Menschen haben Wohneigentum oder leben noch in Wohnungen mit regulierter Miete, so dass ein Umzug mit hohen Kosten verbunden wäre.

#### Fachkräftemangel und Probleme im Bildungssystem

Ein Problem, auf das von Unternehmen bereits seit einigen Jahren aufmerksam gemacht wird, das allerdings erst seit kurzer Zeit verstärkt in der Öffentlichkeit diskutiert wird, ist der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Dieser besteht vor allem in bestimmten Regionen, in denen etwa große Unternehmen der Automobilbranche einen hohen Bedarf an bestimmten Berufsgruppen haben. Betroffen sind hauptsächlich technische Berufe, insbesondere solche, die vergleichbar mit deutschen Ausbildungsberufen sind, etwa Maurer, Schweißer und Schlosser. Aber auch Handelsvertreter, Ingenieure und IT-Spezialisten werden gesucht.<sup>34</sup> In einer Umfrage der Deutsch-Slowakischen Industrie- und Handelskammer unter deutschen Investoren in der Slowakei befand sich die Verfügbarkeit von Fachkräften unter den am schlechtesten bewerteten Standortfaktoren.<sup>35</sup>

Unternehmen sehen die Ursache unter anderem in der theorielastigen Ausbildung an Berufsschulen, die kaum mit dem Arbeitsmarkt verknüpft sind.<sup>36</sup> Dort sind oft nicht die nötigen finanziellen Mittel vorhanden, um eine dem aktuellen Technologieniveau entsprechende Ausstattung zu gewährleisten, zudem fehlt den Lehrenden in manchen Fällen die notwendige Erfahrung aus der aktuellen Praxis. Hinzu kommt, dass das Interesse von Eltern und Schülern an einer Berufsausbildung seit den 90er-Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist, da diese in der Gesellschaft wenig Wertschätzung erhält.<sup>37</sup> Duale Ausbildungslehrgänge, die in Tschechien nach dem Modell deutschsprachiger Länder seit 12 Jahren von der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer angeboten werden, stoßen auf Unternehmensseite auf große Nachfrage, das Interesse der Schüler hat jedoch in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen. Nun sucht man dort nach neuen Wegen, um diese Ausbildungsform auch gegenüber einem Studium wieder attraktiver zu machen.<sup>38</sup>

## **5. Schlussfolgerungen**

Die vollständige Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit stellt weiterhin eine der wichtigsten Forderungen der neuen Mitgliedstaaten dar. Sie ist angesichts des Fachkräftemangels und der drohenden Abwanderung gerade qualifizierter Arbeitskräfte nicht zuletzt politischer Natur. Ebenso wie mit dem Beitritt zum Schengen-Raum wird damit eine Anerkennung als vollwertige EU-Mitglieder verbunden. In Tschechien und der Slowakei wird vor allem die Haltung von Deutschland und Österreich kritisiert, die den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten weiterhin durch Übergangsbestimmungen regulieren.

Die tatsächliche Arbeitsmigration wird jedoch nicht nur durch die bestehenden Regelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit beeinflusst, sondern auch durch die Chancen, die mittel- und osteuropäische Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt ihrer Heimatländer haben. In Bezug auf Tschechien und die Slowakei wurde dargestellt, dass die gute konjunkturelle Entwicklung zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Situ-

---

<sup>34</sup> Ausführlicher zum Fachkräftemangel: Bundesanstalt für Außenwirtschaft 2007.

<sup>35</sup> Siehe Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer 2007.

<sup>36</sup> Umfrage der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer im Jahr 2005, siehe Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer 2006a.

<sup>37</sup> Siehe Studie der Deutsch-Tschechischen Handelskammer 2006b.

<sup>38</sup> Gespräch mit Mirjam Schwan, Stellv. Geschäftsführerin der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer, 27.11.2007.



ation geführt hat – in beiden Ländern ist die Arbeitslosigkeit auf dem niedrigsten Stand seit vielen Jahren und das durchschnittliche Einkommen ist deutlich gestiegen. Die Arbeitslosenquote in der Slowakei ist jedoch weiterhin die höchste in der gesamten EU und in beiden Ländern bestehen Probleme, die hohe Arbeitslosigkeit in bestimmten Regionen zu bekämpfen und Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die weitgehend positiven Aussichten für die wirtschaftliche Entwicklung werden durch die besonders in Tschechien hohe Inflation getrübt, wo auch die Kursgewinne der Tschechischen Krone gegenüber dem Euro die exportorientierten Wirtschaftszweige belasten. Nicht zuletzt bereiten die niedrigen Geburtenzahlen in beiden Ländern Anlass zur Sorge.

Um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, sind in Tschechien und der Slowakei ebenso wie in vielen anderen europäischen Ländern politische Maßnahmen nötig. Dazu gehört die Aktivierung der Bevölkerung, vor allem durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt. Zudem sind systematische Investitionen in Ausbildung und Schule notwendig, um das Potenzial junger Menschen vollständig auszuschöpfen.

***\* Die Auffassungen der Autorin geben nicht unbedingt die Meinung der Friedrich-Ebert-Stiftung wieder.***

## **Literaturverzeichnis**

- Bundesagentur für Außenwirtschaft (2007). Tschechiens Wirtschaft sucht händeringend Arbeitskräfte.
- Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer (2007). Stimmungsumfrage 2007 bei deutschen Investoren in der Slowakei.
- Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer (2006a). Die Wirtschaft Tschechiens im Jahr 2006.
- Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer (2006b). Apprenticeship training in the Czech Republic. The Necessity for System Change.
- Europäische Kommission (2006). Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsregelungen (Zeitraum 1. Mai 2004 – 30. April 2006). KOM(2006) 48 endgültig.
- Home Office (2007). The Economic and Fiscal Impact of Immigration. A Cross-Departmental Submission to the House of Lords Select Committee on Economic Affairs.  
Verfügbar unter: <http://www.official-documents.gov.uk/document/cm72/7237/7237.pdf>.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2007). EU-Osterweiterung. Beachtliche Gewinne für die deutsche Volkswirtschaft. IAB Kurzbericht Nr. 6 / 14.3.2007.
- Migration Impacts Forum (MIF) (2007): Evidence from our regional consultation on the impacts of migration.  
Verfügbar unter: [http://www.ind.homeoffice.gov.uk/6353/6356/99730/regional\\_impacts.pdf](http://www.ind.homeoffice.gov.uk/6353/6356/99730/regional_impacts.pdf).
- Statistisches Bundesamt (2007). Statistisches Jahrbuch 2007. Für die Bundesrepublik Deutschland.
- Vavrečková, Jana, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) (2006a). Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU-15 s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany.
- Vavrečková, Jana, Research Institute for Labour and Social Affairs (VÚPSV) (2006b). Migration Potential after EU Accession of the Czech Republic (Field research results).
- Vavrečková, Jana et al., Research Institute for Labour and Social Affairs (VÚPSV) (2007). The Risk of the Outflow of Doctors and IT/ICT Specialists from the Czech Republic to Other Countries.
- Zeman, Karel. Institut integrace České republiky do evropské a světové ekonomiky (2007). Trhy práce v České republice a ve vybraných členských státech EU-25 v podmínkách realizace národních cílů Lisabonské strategie.