

Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung

 **DIW** BERLIN

Discussion Papers

1092

Ulf Rinne • Simone Schüller • Klaus F. Zimmermann

**Ethnische Vielfalt und
Arbeitsmarkterfolg**

Berlin, Dezember 2010

Opinions expressed in this paper are those of the author(s) and do not necessarily reflect views of the institute.

IMPRESSUM

© DIW Berlin, 2010

DIW Berlin
German Institute for Economic Research
Mohrenstr. 58
10117 Berlin

Tel. +49 (30) 897 89-0
Fax +49 (30) 897 89-200
<http://www.diw.de>

ISSN print edition 1433-0210
ISSN electronic edition 1619-4535

Papers can be downloaded free of charge from the DIW Berlin website:
<http://www.diw.de/discussionpapers>

Discussion Papers of DIW Berlin are indexed in RePEc and SSRN:
<http://ideas.repec.org/s/diw/diwwpp.html>
<http://www.ssrn.com/link/DIW-Berlin-German-Inst-Econ-Res.html>

Ethnische Vielfalt und Arbeitsmarkterfolg^{*}

Ulf Rinne
IZA

Simone Schüller
DIW Berlin

Klaus F. Zimmermann
DIW Berlin, IZA und Universität Bonn

Zusammenfassung

Das ökonomische Potenzial ethnischer und kultureller Vielfalt wird häufig verkannt. Die Ergebnisse neuerer Studien, die in diesem Beitrag zusammengefasst werden, zeigen jedoch, dass sich „weiche“ Faktoren wie etwa Einstellungen, Wahrnehmungen und Identitäten, hier insbesondere ethnische Identitäten, wesentlich auf ökonomische Ergebnisse auswirken können. Dies geht sowohl aus Analysen des Prozesses kultureller Integration in einer generationenübergreifenden Perspektive als auch aus Untersuchungen der Arbeitsplatzsuche und der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt hervor. Eine Volkswirtschaft kann sich durch eine geeignete Beachtung und Einbeziehung multi-ethnischer Faktoren ökonomisch besser stellen. Kulturelle und ethnische Assimilation von Zuwanderern ist deshalb keine alleinige oder dominante Strategie der ökonomisch erfolgreichen Einbindung in die Aufnahmegesellschaft. Neben einer besseren Aktivierung der Integrationspotenziale bei Personen mit Migrationshintergrund ist auch eine kulturelle oder ethnische Öffnung der Einheimischen sinnvoll.

JEL: F22; J15; J61

Keywords: Migration; Ethnicity; Ethnic Identity; Labor Market Success

^{*}Die Autoren danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für die finanzielle Förderung des Projektes *Ethnic Diversity and Labor Market Success* im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotentiale bei heterogenen Arbeitsmärkten“. Dieses Projekt ist, da zu einem späteren Zeitpunkt begonnen, noch nicht abgeschlossen. Insofern reflektiert der vorliegende Artikel einen Zwischenstand der bisherigen Forschungsergebnisse.

Einleitung

Ethnische und kulturelle Vielfalt stellen aus ökonomischer Sicht die Basis für ein Potenzial wirtschaftlichen Erfolges und Wohlstandes dar, das häufig verkannt wird. In einer zunehmend globalisierten und hochgradig arbeitsteiligen Gesellschaft stellt ethnisches Humankapital von Immigranten einen ökonomisch wertvollen Faktor dar, der wirtschaftliche Dynamik und Kreativität zu fördern vermag (vgl. Alesina und La Ferrara, 2005). Ethnische Vielfalt und kulturelle Diversität sind allerdings in der gesellschaftlichen Diskussion häufig Ausgangspunkte von wirtschaftlichen Verdrängungsängsten und Überfremdungsgefühlen. Problematisch erscheint auch die oft schlechte wirtschaftliche Performance von Migranten, die vordergründig gegen die Ausweitung von Zuwanderung spricht.

Diese kritische Diskussion ist problematisch, weil Immigranten so das Gefühl vermittelt wird, im Zielland nicht willkommen zu sein, was ihre Integrationsbereitschaft hemmen kann. Neben der grundsätzlichen Frage nach den Vorteilen von Einwanderung für eine Volkswirtschaft rückt deshalb die Frage in das Zentrum der Aufmerksamkeit, inwiefern und inwieweit die Bindung oder Identifikation der Immigranten mit den Heimat- und Aufnahmeländern selbst ein wichtiger Faktor für den ökonomischen Erfolg der Migranten und der beteiligten Länder ist. Der Prozess von Anpassung und Integration, den Immigranten nach ihrer Ankunft im Bestimmungsland durchlaufen, und damit ihre faktische multi-ethnische Identität, trägt in nicht unerheblichem Maße dazu bei, die Wirkungen von ethnischer Diversität auf wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkterfolg zu gestalten.

Immigranten werden typischerweise zunächst mit Einheimischen verglichen. Diese Vergleiche zeigen für Europa, dass die durchschnittlichen Arbeitsmarkterfolge von Immigranten hinter denen der Einheimischen zurückbleiben (vgl. u.a. Kahanec und Zaiceva, 2009; Kahanec und Zimmermann, 2010). Die Gründe hierfür sind vielfältig: Sie reichen von einer nicht entsprechenden Humankapitalausstattung (Kalter and Granato, 2007) über mangelnde Sprachkenntnisse und Diskriminierung (Dustmann und Fabbri, 2003; Kaas und Manger, 2010) bis hin zu zugewandererspezifischen Marktsegmenten, die geringere Einkommen und Aufstiegschancen bieten (Heath und Li, 2008). Dennoch besitzen Immigranten zweifelsohne spezielle Fähigkeiten, über die Einheimische nicht verfügen. Die Aktivierung dieser vielfach komplementären Qualifikationen (z.B. Problemlösungskompetenzen und -ansätze, Kreativität oder Adaptationsfähigkeit, vgl. Ottaviano und Peri, 2006) ist die zentrale Voraussetzung dafür, dass Wirtschaft und Gesellschaft zugunsten eines größeren Wohlstandes insgesamt von Zuwanderung profitieren. Bisherige Forschungsergebnisse deuten dar-

auf hin, dass ethnische Identitäten¹ hierbei eine zentrale Bedeutung haben. Es zeigt sich zudem, dass multiple ethnische Identitäten kein Hindernis, sondern vielmehr Garant eines wirtschaftlichen Erfolges sein können.

Darauf aufbauend ist es Zielsetzung der Forschungsaktivitäten im Rahmen des Projektes „Ethnische Vielfalt und Arbeitsmarkterfolg“, die empirische Analyse ethnischer Identität als Determinante ökonomischen Erfolges auf hauptsächlich zwei Fragenkomplexe auszuweiten: Zum einen wird der Frage nachgegangen, wie sich der Prozess kultureller Integration aus einer generationenübergreifenden Perspektive darstellt und welche Auswirkungen sich auf den ökonomische Erfolg der zweiten Immigrantengeneration erkennen lassen. Dabei stützt sich das Projekt auf das bewährte Datenmaterial des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) des DIW Berlin, das bereits Grundlage vieler Studien zu den ökonomischen Konsequenzen ethnischer Diversität war (Constant, Roberts und Zimmermann, 2009; Constant und Zimmermann, 2008, 2009). Zum Anderen bietet der IZA Evaluationsdatensatz (Caliendo et al., 2010) die Möglichkeit, die Analyse ethnischer Identität auf Aspekte der Arbeitsplatzsuche und der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu erweitern. Beide Themenkomplexe behandeln zentrale, jedoch im deutschen Kontext derzeit noch weitgehend unerforschte Fragestellungen.

Die Integration der in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund, der sogenannten zweiten Generation, gewinnt zunehmend an politischer und ökonomischer Relevanz. Heute haben bereits ein Drittel der Kinder im Alter von bis zu fünf Jahren einen Migrationshintergrund (Rühl, 2009), was die zukünftige Bedeutung dieser Gruppe für den deutschen Arbeitsmarkt verdeutlicht. In Bezug auf Integrationspolitik stellt der Grad, in dem sie Bildungs- und Chancengleichheit erfährt, den vielleicht wichtigsten Erfolgsindikator dar. Betrachtet man ökonomische Ergebnisvariablen, wie z.B. Bildungsniveau und Arbeitsmarkterfolge, so findet man jedoch in Deutschland einen beständigen Nachteil beider Generationen von Einwanderern gegenüber den Einheimischen (vgl. Algan, Dustmann, Glitz und Manning, 2010). Die Erwartung, dass sich dieser Nachteil von der ersten zur zweiten Generation der Immigranten reduziert, findet somit keine Bestätigung. Die ökonomische Integration der zweiten Generation scheint nicht zu gelingen.

Es stellt sich daher die Frage, ob dies (auch) auf eine mangelnde kulturelle Integration oder eine abweichende, nicht konvergierende ethnische Identität zurückzuführen ist. Die nachfolgend beschriebenen Studien, die sich der Beantwortung dieses Fra-

¹ Akerlof und Kranton (2000) definieren *Identität* im Rahmen der ökonomischen Theorie als das individuelle Selbstbild einer Person („a person's sense of self“). Individuen ziehen einen großen Nutzen aus diesem Selbstbild entsprechendem Verhalten, weshalb die Identitätswahl in erheblichem Maße ökonomische Entscheidungen beeinflussen kann. *Ethnische Identität* ist der Teil des Selbstkonzeptes, der sich aus dem Wissen um Gruppenzugehörigkeit und dessen emotionalem Wert ergibt (Tajfel, 1981).

genkomplexes widmen, nutzen das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland. Das SOEP wird bereits seit 25 Jahren im Auftrag des DIW Berlin durchgeführt und beinhaltet die gegenwärtig größte Wiederholungsbefragung von in Deutschland lebenden Ausländern. Insbesondere Haushalte mit einem Haushaltsvorstand türkischer, spanischer, italienischer, griechischer und ehemals jugoslawischer Herkunft sind überproportional repräsentiert. Die Daten geben Auskunft zu Fragen über Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung oder Gesundheit. Einwanderungsspezifische Fragestellungen beinhalten unter anderem Aspekte der Sprachverwendung, des Kontakts mit Einheimischen sowie der Identifikation mit der deutschen Kultur bzw. der des Heimatlandes.

Zur Analyse der Auswirkungen ethnischer Identität auf Aspekte der Arbeitsplatzsuche und der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt wird der IZA Evaluationsdatensatz genutzt (Caliendo et al., 2010). Dieser neue Datensatz besteht aus zwei Säulen: Verwaltungsdaten der Bundesagentur für Arbeit sowie Befragungsdaten des IZA. Die nachfolgenden Studien stützen sich auf eine Befragung von rund 18.000 Personen, die sich zwischen Juni 2007 und Mai 2008 arbeitslos gemeldet haben. Einer der zahlreichen Vorteile des Datensatzes besteht darin, dass die Individuen bereits sehr zeitnah nach ihrem Eintritt in die Arbeitslosigkeit interviewt wurden. Weitere Interviews finden jeweils ein Jahr und drei Jahre später statt. Darüber hinaus beinhaltet das Fragenspektrum eine Vielzahl von Themen, die immer noch recht selten in derartigen Befragungen erhoben werden, aber deren Einfluss auf ökonomische Ergebnisvariablen mehr und mehr in das Zentrum der Aufmerksamkeit rückt. Dies betrifft etwa Persönlichkeitsmerkmale, Einstellungen und kognitive Fähigkeiten. Daneben werden detaillierte Informationen zum Migrationshintergrund und zur ethnischen Identität erhoben. So bietet der IZA Evaluationsdatensatz die Gelegenheit, den Einfluss dieses reichhaltigen Fragenspektrums unter dem speziellen Gesichtspunkt der Arbeitsplatzsuche und der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu studieren.

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse und Implikationen unseres Projektes vorgestellt, das die Auswirkungen des kulturellen Integrationsprozesses von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland auf deren Arbeitsmarkterfolg untersucht. Zunächst wird der bisherige Forschungsstand sowie das zugrunde liegende Konzept ethnischer Identität vorgestellt. Im Folgenden werden Befunde hinsichtlich des generationenübergreifenden Integrationsprozesses diskutiert, bevor sich der darauf folgende Abschnitt genauer mit den Auswirkungen ethnischer Identität auf den Prozess der Arbeitsplatzsuche auseinandersetzt. Der Beitrag schließt mit einem Fazit und Ausblick.

Bisheriger Forschungsstand und Messung von ethnischer Identität

In ihrem Handbuchartikel erfassen Constant und Zimmermann (2011) zentrale Forschungsergebnisse der bisherigen Migrationsforschung. Sie zeigen dabei, dass neben Ethnizität oder ethnischer Herkunft „weiche“ Faktoren wie etwa Einstellungen, Wahrnehmungen und Identitäten als Einflussfaktoren des ökonomischen Erfolges von Immigranten zunehmendes Interesse innerhalb der jüngeren ökonomischen Forschung erlangen.² In der bisherigen empirischen Forschung stellen sich derartige Faktoren als faktisch exogener Natur für den ökonomischen Prozess dar, d.h. sie scheinen ökonomische Entscheidungen in einem weit stärkeren Ausmaß zu beeinflussen, als dass sie selbst durch ökonomische Faktoren beeinflusst werden (Constant und Zimmermann, 2008). Es zeigt sich zudem, dass ethnische Identität und Arbeitsmarkterfolg hauptsächlich über den Zugang zum Erwerbsleben in Bezug stehen, während kein signifikanter Zusammenhang zwischen ethnischer Identität und individuellem Einkommen nachgewiesen werden konnte (Constant und Zimmermann, 2009).

Des Weiteren wird deutlich, dass sich das Streben nach einer vollständigen Assimilation der Immigranten nicht ausschließlich mit ökonomischer Rationalität begründen lässt. Insbesondere für Immigranten der ersten Generation ist eine vollständige Assimilation praktisch ausgeschlossen. Assimilation und Integration sind demnach hauptsächlich als generationenübergreifende Prozesse zu verstehen. Zudem ist es gerade ihre Verschiedenheit bzw. der Umstand, dass Immigranten im Zielland benötigte Charakteristika haben, weshalb eine Zuwanderung sinnvoll ist und diese zustande kommt. Eine Beseitigung dieser Unterschiede würde auch die Vorteile zum Verschwinden bringen, die durch kulturelle Diversität ausgelöst oder doch zumindest begünstigt werden (vgl. Bellini et al., 2009; Audretsch et al., 2008). Der Befund, dass Assimilation und Integration ökonomische Ergebnisvariablen positiv beeinflussen, während Effekte von Separierung und Marginalisierung negativ sind, unterstützt diese Sichtweise.³ Eine integrierte, also multi-ethnische Identität scheint demnach kein Hindernis ökonomischen Erfolges zu sein, sondern sie ist vielmehr in Hinblick auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Immigranten wünschenswert.

Constant und Zimmermann (2011) argumentieren, dass es als Folge von demographischem Wandel und Globalisierung unausweichlich zu vermehrten weltweiten arbeitsmarktorientierten Migrationsströmen und auf nationaler Ebene zu größeren ethnischen Diversitäten kommen wird. Das Verständnis der Herausbildung multi-

² Dokumentiert wird dieses steigende Interesse beispielsweise anhand von Sonderausgaben des *Journal of Population Economics* (Volume 20, Issue3, 2007), des *International Journal of Manpower* (Volume 30, Issue 1-2, 2009), *Research in Labor Economics* (Volume 29, 2009) oder kürzlich *The Economic Journal* (Volume 120, Issue 542).

³ Eine genauere Erläuterung der vier Zustände der Identitätsfindung von Immigranten, die hier genannt werden, findet sich weiter unten in diesem Text.

ethnischer Identitäten und des Zusammenspiels von kultureller Tradition, Diversität und deren Wahrnehmung innerhalb verschiedener Bevölkerungsgruppen ist daher von höchster ökonomischer und insbesondere politischer Relevanz.

Der Integrationsprozess von Immigranten in Deutschland lässt sich anhand des Grades verdeutlichen, mit dem die Identifikation mit dem Aufnahmeland zunimmt. Mit dem Eintreffen im Bestimmungsland werden Immigranten mit gesellschaftlichen und kulturellen Normen konfrontiert, die von der Kultur ihres Heimatlandes abweichen. In der neuen Heimat hat dies auch potenziell Auswirkungen auf das ursprüngliche Zugehörigkeitsempfinden zum Herkunftsland. Im Extremfall wird dabei die Identifikation mit der Ursprungskultur vollständig aufgegeben oder eine Bindung an die Kultur und Gesellschaft des Aufnahmelandes bleibt restlos aus. Dazwischen sind weitere Abstufungen der Identitätsfindung von Immigranten denkbar. Insgesamt lassen sich folgende Zustände unterscheiden (vgl. Constant, Gataullina und Zimmermann, 2009):

- Assimilation: starke Verbundenheit mit dem Aufnahmeland bei nur noch schwacher Bindung an das Herkunftsland;
- Integration: starke Identifikation mit Kultur und Gesellschaft des Aufnahmelandes bei gleichzeitig starkem Zugehörigkeitsgefühl zu dem Herkunftsland;
- Separation: Identifikation ausschließlich mit der Ursprungskultur;
- Marginalisierung: keine Bindung, weder an die Kultur des Aufnahmelandes noch zu derjenigen des Herkunftslandes.

In ähnlicher Weise können auch Einheimische einen Prozess der Neufindung eigener ethnischer Identität durchlaufen, wenn sie mit anderen Kulturen konfrontiert sind. Man kann dies als Grad kultureller Offenheit verstehen, der in einer globalisierten Welt ökonomisch, politisch und gesellschaftlich immer bedeutsamer wird. Dabei wird deutlich, dass in langfristiger und historischer Perspektive auch Kultur selbst prinzipiell kein statisches oder festes Gebilde ist, sondern sich mit der Aufnahme von Elementen anderer Kulturen weiterentwickelt. Assimilation heißt deshalb – radikal zu Ende gedacht – zunächst Aufgabe der eigenen ethnischen Identität zu Gunsten einer festen ethnischen Identität des Aufnahmelandes. Langfristig werden aber integrierte Migranten, also solche, die sich auch die Kultur ihres Heimatlandes bewahrt haben, ihre kulturellen Errungenschaften in die Kultur des Aufnahmelandes einbringen. Was deutsch war und ist, ist also in einem langfristigen Wandel begriffen. Wir beschränken uns in diesem Projekt allerdings auf kurzfristige Anpassungsprozesse und lassen die Frage der dynamischen Entwicklung von „Kultur“ offen.

Ethnische Identität: Zwischen Assimilation, Integration und Vielfalt

Constant, Nottmeyer und Zimmermann (2010) untersuchen den kulturellen Integrationsprozess von Immigranten in Deutschland genauer.⁴ Neben einem Vergleich mit der einheimischen Bevölkerung werden auch Einwanderer der ersten und zweiten Generation miteinander verglichen.⁵ Indikatoren, anhand derer sie die verschiedenen Integrationsprozesse analysieren, beinhalten neben dem Familienstand, Sprachfähigkeiten, der ethnischen Identifikation und der Religiosität auch Faktoren wie Lebenszufriedenheit, Risikoaversion und politisches Interesse. Insgesamt zeigt sich, dass sowohl zwischen Immigranten und Einheimischen als auch zwischen den zwei Generationen von Immigranten substantielle Unterschiede hinsichtlich ihrer Integration existieren, welche zudem nach Herkunft und Geschlecht signifikant unterschiedlich ausfallen.⁶

Immigranten der zweiten Generation zeigen im Vergleich zu ihrer Elterngeneration eine größere kulturelle, sozio-ökonomische und politische Integration in die deutsche Gesellschaft, was auf einen erfolgreichen intergenerationalen Integrationsprozess hinweist. Beispielsweise unterscheiden sich die späteren Generationen in Bezug auf Heiratsverhalten sowie Fertilität nicht mehr signifikant von der deutschen Mehrheitsbevölkerung, während die erste Migranten-Generation dahingehend noch deutliche Unterschiede aufweist.⁷ Frauen der zweiten Generation weisen meist eine höhere sprachliche Anpassung auf als Männer. Auch sind besonders Frauen griechischer und türkischer Herkunft hinsichtlich interethnischen Heiratsverhaltens zurückhaltender als Männer dieser Herkunftsgruppen.

Bezüglich der Indikatoren "ethnische Identifikation" und "politisches Interesse" weisen Einwanderer polnischer und russischer Herkunft eine vergleichsweise starke Integration auf. Dies ist womöglich auf den hohen Anteil ethnisch deutscher Einwanderer in diesen Herkunftsgruppen zurückzuführen. Die Befunde für türkische Einwanderer sind insgesamt wenig ermutigend, denn sie zeigen die geringste Integration von

⁴ Sie verwenden zu diesem Zweck das SOEP der Jahre 2005 bis 2007.

⁵ Die Definition von Immigranten zweiter Generation kann sich zwischen den Studien unterscheiden. Während Constant, Nottmeyer und Zimmermann (2010) sowie Constant, Krause, Rinne und Zimmermann (2010a) auch Immigranten zweiter Generation einschließen, bei denen ein Elternteil deutscher Herkunft ist, sind solche Fälle in Schüller (2010) sowie Krause, Rinne und Schüller (2010) von der Analyse ausgeschlossen. Hier werden ausschließlich Personen betrachtet, deren beide Elternteile einen Migrationshintergrund aufweisen.

⁶ Die Ergebnisse beruhen auf Pooled OLS sowie Logit Schätzungen, anhand derer die jeweiligen Indikatoren kultureller Integration auf Indikatorvariablen für erste und zweite Migrantengeneration, interagiert mit der ethnischen Gruppenzugehörigkeit, regressiert werden. Regressionsmodelle werden separat für Frauen und Männer geschätzt und es wird jeweils für verschiedene Geburtskohorten sowie das Bildungsniveau kontrolliert.

⁷ Immigranten erster Generation weisen im Vergleich zur ethnisch deutschen Bevölkerung und der zweiten Generation eine höhere Heiratstendenz, eine höhere Fertilität und ein jüngeres Heiratsalter auf.

allen ethnischen Einwandergruppen in Deutschland, insbesondere im Bereich sprachlicher Fähigkeiten und ethnischer Identifikation. Dennoch ist auch für diese Gruppe ein positiver Trend im Zeitverlauf in Richtung einer stärkeren Anpassung erkennbar.

Es zeigt sich also bezüglich der kulturellen Integration ein insgesamt positiver Trend im Zeitverlauf und über die Generationen von Einwanderern hinweg. Dessen ungeachtet bleibt ein persistenter Nachteil beider Generationen gegenüber Einheimischen in Deutschland im Hinblick auf ökonomische Ergebnisvariablen bestehen (vgl. Algan, Dustmann, Glitz und Manning, 2010).

Die Studie von Schüller (2010) geht weiterführend der Frage nach, wie sich die Identifikation von Zuwandererfamilien mit dem Heimat- bzw. Aufnahmeland im generationenübergreifenden Prozess der elterlichen Bildungsinvestitionen widerspiegelt. Kinder mit Migrationshintergrund schlagen in Deutschland vielfach niedrigere Bildungsgänge ein und sind in Hauptschulen überrepräsentiert (vgl. auch Riphahn, 2005). Dies ist hauptsächlich durch grundlegende Unterschiede des sozioökonomischen Familienhintergrundes zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund zu erklären (Krause, Rinne und Schüller, 2010).

Es könnte jedoch Unterschiede innerhalb der Zuwandererbevolkerung geben. Schüller (2010) untersucht, ob Eltern, die besser in die deutsche Gesellschaft integriert sind bzw. eine starke Bindung an die Kultur ihres Herkunftslandes beibehalten, den Schulerfolg ihrer Kinder mehr oder weniger erfolgreich fördern können. Geht man davon aus, dass Eltern ihre kulturelle Identität in die Kindererziehung einfließen lassen (Bisin und Verdier, 2001), so ergibt sich ein theoretischer Zusammenhang zwischen dem Grad elterlicher Identifikation mit dem Aufnahme- bzw. Herkunftsland und dem Bildungserfolg ihrer Nachkommen.

Um diesen Zusammenhang empirisch zu untersuchen, betrachtet die Studie den ersten Bildungsübergang von Kindern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulsystem von der Grundschule in weiterführende Schulen. Empirische Schätzungen⁸ ergeben, dass beide Dimensionen elterlicher Identität – die Bindung an das Herkunftsland sowie die Identifikation mit der deutschen Gesellschaft – in einem positiven Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit stehen, einen höheren Bildungsweg einzuschlagen. Dabei sind es die Mütter, deren Hinwendung zum Aufnahmeland bedeutend ist, während in Bezug auf die Väter die relativ stärkere Verbundenheit zum Hei-

⁸ Empirische Schätzungen erfolgen anhand von Probit Regressionen mit Übergangswahrscheinlichkeit auf eine höhere Schulform (Realschule oder Gymnasium) als abhängige Variable. Kontrolliert wird u.a. für Bildung der Eltern, sozioökonomischen Hintergrund der Familie, Herkunftsland, sowie Länge des Aufenthaltes in Deutschland.

matland einen signifikant positiven Effekt aufweist.⁹ Dies könnte darauf hinweisen, dass eine kulturelle Integration von Migranten in Bezug auf den ökonomischen Erfolg zukünftiger Generationen mit Migrationshintergrund wünschenswert ist, wobei die Beibehaltung einer Bindung an das Herkunftsland keinesfalls hinderlich sein muss – im Gegenteil, diese kann einer ökonomischen Integration ebenfalls zuträglich sein.

Ethnische Vielfalt im Suchprozess

Weitere Untersuchungen haben den Prozess der Arbeitsplatzsuche von Einwanderern der ersten und zweiten Generation im Vergleich mit Einheimischen analysiert. Dieser Prozess ist ein bedeutender ökonomischer Mechanismus für den individuellen Arbeitsmarkterfolg, dessen Relevanz zugenommen hat und weiter zunimmt: Gebrochene Erwerbsbiographien prägen längst die Realität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, das Normalarbeitsverhältnis befindet sich auf dem Rückzug und atypische Beschäftigungsverhältnisse erleben einen Aufschwung (vgl. Eichhorst, Kuhn, Thode und Zenker, 2010). Vor diesem Hintergrund sind zumindest kürzere Phasen der Arbeitslosigkeit und der Arbeitsplatzsuche eher die Regel als die Ausnahme. Damit steigt auch die Relevanz der Frage, inwieweit sich Personen mit Migrationshintergrund und Einheimische in dieser Hinsicht unterscheiden: Bestehen diesbezüglich bedeutende Unterschiede, kann (und sollte) etwa die Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik diese berücksichtigen.

So zeigt die Untersuchung des Prozesses der Arbeitssuche in Constant, Kahanec, Rinne und Zimmermann (2009), dass ethnische Identität und der Grad der Integration in diesem Kontext eine wesentliche Rolle spielen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Strategien einer frühzeitigen Intervention nach dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit insbesondere auf die Gruppe separierter Immigranten abzielen sollte. Diese Gruppe wird als diejenige mit besonderen Schwierigkeiten im Suchprozess bzw. bei der Reintegration in reguläre Beschäftigung identifiziert. Vergleichsweise hohe Reservationslöhne scheinen hierbei eine wichtige Rolle zu spielen.

Aus diesem Grund werden diese Untersuchungen in Constant, Krause, Rinne und Zimmermann (2010a) um eine genauere Betrachtung der Reservationslöhne erweitert. Dabei zeigt sich, dass es aufgrund verschiedener Referenzgruppen zu unterschiedlich hohen Anspruchslöhnen kommen kann. Unter der Annahme, dass sich Immigranten der ersten Generation bei ihren Reservationslöhnen zu einem stärkeren Ausmaß an ihrem Ursprungsland bzw. an Immigranten aus diesem Land orientieren und Einwanderer der zweiten Generation und Einheimische ihre Ansprüche in erster

⁹ Schätzungen ergeben einen signifikanten durchschnittlichen marginalen Effekt der mütterlichen deutschen Identität auf die Übergangswahrscheinlichkeit auf eine höhere Schulform je nach Modell-Spezifikation von ca. 5-7 Prozent, und einen signifikanten Effekt väterlicher Herkunftsidentität in ähnlicher Größenordnung.

Linie bzw. ausschließlich am Lohnniveau in Deutschland ausrichten, resultieren für letztere Gruppen *ceteris paribus* höhere Reservationslöhne.¹⁰ Empirisch kann diese Hypothese bestätigt werden: Für die zweite Generation von Einwanderern ergeben sich signifikant höhere Reservationslöhne, die im Vergleich mit Immigranten der ersten Generation um rund 3.5 Prozent höher ausfallen, auch wenn für beobachtbare Charakteristika kontrolliert wird. Eine Blinder-Oaxaca Dekomposition gibt zudem Hinweise darauf, dass die zweite Generation für gleiche Charakteristika eine höhere Entlohnung erwartet. Dies betrifft unter anderem die erwarteten Bildungsrenditen.

Constant, Krause, Rinne und Zimmermann (2010b) analysieren Präferenzen und Einstellungen von arbeitslosen Einheimischen und Einwanderern der zweiten Generation. Es werden Risikopräferenzen, Zeitpräferenzen, Vertrauen und Reziprozität untersucht. Neuere Forschungsergebnisse belegen, dass sich derartige Faktoren in ökonomischen Ergebnisvariablen niederschlagen und diese wesentlich beeinflussen (vgl. etwa Borhans, Duckworth, Heckman und ter Weel, 2008). Unter anderem wirken sich solche Merkmale auch auf den Prozess der Arbeitsplatzsuche aus. Das Wissen um diesbezügliche etwaige Unterschiede zwischen den betrachteten Personengruppen kann deshalb ausgesprochen hilfreich sein, wenn es zum Beispiel um eine adäquate Gestaltung arbeitsmarktpolitischer Interventionen geht. In der Untersuchung zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen arbeitslosen Einheimischen und Einwanderern der zweiten Generation hinsichtlich ihrer Risikopräferenzen und des Grades der positiven Reziprozität. Letzteres misst den Grad, zu dem eine Person bereit ist, auf ein großzügiges, faires oder freundliches Verhalten entsprechend positiv zu reagieren. Bereits nach kurzer Zeit der Arbeitsplatzsuche erklärt zudem die geringere Risikoaversion von Personen mit Migrationshintergrund zumindest teilweise die geringere Reintegrationswahrscheinlichkeit dieser Gruppe im Vergleich zu den Einheimischen. Ein möglicher Mechanismus, der diesen Effekt hervorruft, liegt in höheren Reservationslöhnen, die sich für Personen mit höherer Risikofreude ergeben (vgl. Pannenberg, 2010).

Fazit und Ausblick

Die hier vorgestellten Studien zeigen, dass sich ethnische Identität nachhaltig, d.h. über Generationen hinweg, auf ökonomische Ergebnisvariablen auswirkt. Sie liefern darüber hinaus erste Erkenntnisse bezüglich der Auswirkungen auf den Bildungserfolg sowie die Reservationslöhne der zweiten Generation.

Zunächst kann festgestellt werden, dass der Prozess kultureller Integration von Einwanderern in Deutschland, gemessen in Generationen, innerhalb *aller* ethnischen

¹⁰ Es wird darüber hinaus angenommen, dass das Lohnniveau im Ursprungsland bzw. dasjenige von Immigranten aus diesem Land geringer als das (durchschnittliche) Lohnniveau in Deutschland ausfällt.

Einwanderergruppen stattfindet. Beispielsweise bezüglich Heirats- und Fertilitätsverhalten, Risikoaversion oder politischem Interesse unterscheiden sich in Deutschland geborene Kinder von Einwanderern kaum mehr von der einheimischen Bevölkerung. Diese kulturelle Annäherung zeigt sich – je nach kultureller Distanz – für einzelne Einwanderergruppen mehr oder weniger deutlich. Der insgesamt positive generationenübergreifende Trend ist jedoch für jede einzelne Gruppe evident.

Die Ergebnisse der in diesem Beitrag vorgestellten Studien bestätigen ferner, dass sich „weiche“ Faktoren wie etwa Einstellungen, Wahrnehmungen und ethnische Identitäten wesentlich auf ökonomische Ergebnisvariablen auswirken. Es kann zudem gezeigt werden, dass dies ein nachhaltiger Prozess ist, der sich über Generationen hinweg erstreckt und auswirkt. So scheint die Identifikation von Zuwandererfamilien sowohl mit dem Bestimmungs- als auch mit dem Herkunftsland für den Bildungserfolg der nächsten Generation von Bedeutung zu sein. Dabei stellt eine hohe Verbundenheit mit der ethnischen Gruppe keinesfalls ein Bildungshindernis dar, sondern kann im Gegenteil dem Bildungserfolg zuträglich sein. Insbesondere Mütter sollten jedoch in ihren Integrationsbemühungen unterstützt werden, da Strategien zur außerschulischen Förderung ihrer Kinder (z.B. Hausaufgabenbetreuung oder Kontakt mit Lehrern) dadurch an Effizienz gewinnen können. Die genauen Mechanismen, über die elterliche ethnische Identitäten den Bildungserfolg der nächsten Generation beeinflussen, muss jedoch zum jetzigen Zeitpunkt eine offene Frage bleiben.

Im Prozess der Arbeitsplatzsuche erscheint insbesondere der Reservationslohn als Entscheidungsvariable etwa durch Referenzgruppen und Risikopräferenzen beeinflusst, die sich zudem zwischen den Einwanderergenerationen und im Vergleich mit Einheimischen unterscheiden. Auch vor dem Hintergrund, dass der Prozess der Arbeitsplatzsuche in Zukunft wohl weiter an Bedeutung zunehmen wird, zieht dies wiederum wirtschaftspolitische Implikationen nach sich. Es bieten sich zum Beispiel viel versprechende Ansatzpunkte für eine entsprechende Ausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie etwa spezielle Maßnahmen für die Gruppe von Arbeitssuchenden mit geringer Risikoaversion (z.B. Monitoring ihrer Suchanstrengungen) an. Weiterführende Studien, die die genutzten Suchkanäle und unternommenen Suchanstrengungen der Arbeitslosen untersuchen, können in diesem Zusammenhang Antworten auf bislang noch offene Fragen liefern. So haben sich informelle Suchkanäle über ethnische Netzwerke, Familien und Freunde als erfolgreich erwiesen. Diese greifen jedoch in hohem Maße auf soziale Netzwerke zurück, die sich zwischen Einwanderern und Einheimischen, aber auch innerhalb der Gruppe von Immigranten erheblich unterscheiden können. Es ist auch zu vermuten, dass sich ethnische Identitäten in diesem Zusammenhang positiv auswirken.

Ethnische Vielfalt birgt ein substantielles ökonomisches Potenzial für den wirtschaftlichen Erfolg von Individuen, das bisher noch zu wenig verstanden und ausgeschöpft wird. Dabei geht es nicht darum, dass ein buntes Nebeneinander verschiedener Kulturen und Lebensweisen existiert und Immigranten und Einheimische nicht aufeinander zugehen. Dieses Verständnis eines multikulturellen Ansatzes ist längst überholt und mit dem Konzept der Integration nicht vereinbar.

Bisherige Forschungsergebnisse sowie die Ergebnisse des Projektes zeigen, dass kulturelle Vielfalt in Form einer relativ stärkeren ethnischen Identität auch auf individueller Ebene ökonomischen Erfolg nicht hindert, sondern im Gegenteil positive Auswirkungen haben kann. Es sollte von der Mehrheitsgesellschaft daher nicht gefordert werden, dass sich Zuwanderer assimilieren, vielmehr sollte das ethnisch-spezifische Humankapital von Einwanderern als Zugewinn und Vorteil anerkannt werden. Dies setzt voraus, dass Einheimische und Zuwanderer aufeinander zugehen. Es geht also darum, in beide Kulturen – die des Heimat- und des Gastlandes – einzutauchen und ein wechselseitiges Verständnis zu entwickeln.

Dies hat 2010 die deutsche Nationalmannschaft bei der Fußball-Weltmeisterschaft in Südafrika beispielhaft verdeutlicht: Aus der ethnischen Vielfalt der ausgesuchten Spieler entstand hier zunächst ein äußerst attraktives Produkt. Dennoch war es möglich, eine hohe nationale Identifikation der Mannschaft wie der Nation mit der Mannschaft zu erreichen. Nationale Identität ist mit einer ethnischen Vielfalt in der Nation gut vereinbar. Dies gilt auch für die Wirtschaft, der es jedoch gelingen muss, die natürlichen Vorteile einer multi-ethnisch integrierten Gesellschaft besser für ihre Produktionsprozesse zu nutzen.

Literatur

- Alesina, Alberto und Eliana La Ferrara. 2005. „Ethnic Diversity and Economic Performance“. *Journal of Economic Literature*, 43(3), 762-800.
- Algan, Yann, Christian Dustmann, Albrecht Glitz und Alan Manning. 2010. „The Economic Situation of First- and Second-Generation Immigrants in France, Germany, and the United Kingdom“. *The Economic Journal*, 120(542), 4-30.
- Audretsch, David B., Dirk Dohse und Annetkatrin Niebuhr. 2008. „Cultural Diversity and Entrepreneurship: A Regional Analysis for Germany.“ *CEPR Discussion Paper No. 6945*.
- Bellini, Elena; Gianmarco I.P. Ottaviano, Dino Pinelli and Giovanni Prarolo. 2009. „Cultural Diversity and Economic Performance: Evidence from European Regions.“ *FEEM DP No. 632009*.
- Borghans, Lex, Angela L. Duckworth, James J. Heckman und Bas ter Weel. 2008. „The Economics and Psychology of Personality Traits“. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972-1059.
- Caliendo, Marco, Armin Falk, Lutz C. Kaiser, Hilmar Schneider, Arne Uhlenndorff, Gerard J. van den Berg und Klaus F. Zimmermann. 2010. „The IZA Evaluation Data Set – The First Wave.“ Working Paper, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Constant, Amelie F. und Klaus F. Zimmermann. Forthcoming 2011. „Migration, Ethnicity and Economic Integration.“ In *International Handbook on the Economics of Integration*, Volume III, ed. Miroslav N. Jovanovic. Cheltenham: Edward Elgar, 145-168.
- Constant, Amelie F. und Klaus F. Zimmermann. 2008. „Measuring Ethnic Identity and Its Impact on Economic Behavior.“ *Journal of the European Economic Association*, 6(2-3), 424-33.
- Constant, Amelie F. und Klaus F. Zimmermann. 2009. „Work and Money: Payoffs by Ethnic Identity and Gender.“ *Research in Labor Economics*, 29, 3-30.
- Constant, Amelie F., Liliya Gataullina und Klaus F. Zimmermann. 2009. „Ethnosizing Immigrants“. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 69(3), 274-287.
- Constant, Amelie F., Martin Kahanec, Ulf Rinne und Klaus F. Zimmermann. 2009. „Ethnicity, Job Search and Labor Market Reintegration of the Unemployed.“ *IZA Discussion Paper 4660*, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Constant, Amelie F., Olga Nottmeyer und Klaus F. Zimmermann. Forthcoming 2011. „Cultural Integration in Germany.“ In *Cultural Integration in Europe*. eds. Alberto Bisin, Alan Manning and Thierry Verdier. Oxford: Oxford University Press.
- Constant, Amelie F., Annabelle Krause, Ulf Rinne und Klaus F. Zimmermann. 2010a. „Reservation Wages of First and Second Generation Migrants.“ *IZA Discussion Paper 5396*, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Constant, Amelie F., Annabelle Krause, Ulf Rinne und Klaus F. Zimmermann. 2010b. „Economic Preferences and Attitudes of the Unemployed: Are Natives and Second Generation Migrants Alike?“ *IZA Discussion Paper 5380*, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Constant, Amelie F., Rowan Roberts und Klaus F. Zimmermann. 2009. „Ethnic Identity and Immigrant Homeownership“. *Urban Studies*, 46, 1879-1898.
- Dustmann, Christian und Francesca Fabbri. 2003. „Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK.“ *The Economic Journal*, 113(489), 695-717.
- Eichhorst, Werner, Andrea Kuhn, Eric Thode und Rosemarie Zenker. 2010. „Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel.“ Institute for the Study of Labor (IZA), *IZA Research Report 23*.
- Heath, Anthony F. und Yaojun Li. 2008. „Period, Life-Cycle and Generational Effects on Ethnic Minorities.“ In Frank Kalter (Hrsg.): *Migration und Integration, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 48, 277-306.
- Kaas, Leo und Christian Manger. 2010. „Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment.“ *IZA Discussion Paper 4741*, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

- Kahanec, Martin und Anzelika Zaiceva. 2009. „Labor Market Outcomes of Immigrants and Non-citizens in the EU: An East-West Comparison.“ *International Journal of Manpower*, 30(1/2), 97-115.
- Kahanec, Martin und Klaus F. Zimmermann. 2010. "Migration in an Enlarged EU: A Challenging Solution?", in: F. Keereman und I. Szekely (Eds.), *Five Years of an Enlarged EU – A Positive Sum Game*, Springer-Verlag, Berlin, et al., 63-94.
- Kalter, Frank und Nadia Granato. 2007. Educational Hurdles on the Way to Structural Assimilation in Germany. In Anthony F. Heath and Sin Y. Cheung (Hrsg.): *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, 271-319.
- Krause, Annabelle, Ulf Rinne und Simone Schüller. 2010. „Kick It Like Özil? Second Generation Migrants' Initial Disadvantage and the Failure of the Education System.“ Working Paper, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Ottaviano, Gianmarco I.P. und Giovanni Peri. 2006. „The Economic Value of Cultural Diversity: Evidence from US Cities“. *Journal of Economic Geography*, 6(1), 9-44.
- Pannenberg, Markus. 2010. „Risk Attitudes and Reservation Wages of Unemployed Workers: Evidence from Panel Data“. *Economics Letters*, 106(3), 223-226.
- Riphahn, Regina. 2005. „Are There Diverging Time Trends in the Educational Attainment of Nationals and Second Generation Immigrants?“ *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 225(3), 325-346.
- Rühl, Stefan. 2009. „Grunddaten der Zuwandererbevolkerung in Deutschland.“ Working Paper 27, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Schüller, Simone. 2010. „Ethnic Identity and Educational Attainment of Second Generation Immigrants in Germany.“ Working Paper, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Berlin.