

Integration von Migranten: Ethnische Identität bestimmt ökonomischen Erfolg

Amelie F. Constant
constant@diwdc.org

Klaus F. Zimmermann
president@diw.de

Ethnische Vielfalt ist eine Quelle für ökonomische Vorteile, die sich Migranten und ihre Aufnahmeländer zunutze machen können. Insbesondere der Grad an Bindung oder Identifikation mit dem Aufnahme- und Herkunftsland determiniert den ökonomischen Erfolg von Zuwanderern. Grundlage eines solchen Verständnisses kann ein multidimensionales Verhältnis zum Heimat- und Aufnahmeland sein. Es zeigt sich, dass ethnische Identitäten stark von den mitgebrachten Erfahrungen aus dem Heimatland und weniger von den Bestimmungsfaktoren des Aufnahmelandes geprägt werden. Doppelstaatliche ethnische Identitäten sind kein Hindernis, sondern – insbesondere bei Frauen – ein Garant für ökonomischen Erfolg. Daher sollte eine vorausschauende Zuwanderungs- und Integrationspolitik die Wirkungsfaktoren von ethnischen Identitäten berücksichtigen, um auf diesem Weg gleichberechtigte Integration und ethnische Vielfalt zu ermöglichen und schließlich die Kreativität und Dynamik von Gesellschaften zu erhöhen.

Lokale Arbeitsmärkte in Europa weisen vielfach ein Überangebot an gering qualifizierten Arbeitskräften auf, während es an qualifizierten Arbeitskräften oftmals mangelt. Hinzu kommt ein beschleunigtes Schrumpfen der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter und damit ein Rückgang der Erwerbsbevölkerung. Einige Staaten Westeuropas haben hierauf schrittweise mit einer Reform ihrer Zuwanderungsgesetzgebung reagiert. Doch obwohl inzwischen sukzessive mehr ökonomische Kriterien Einzug in die nationalen Zuwanderungspolitiken halten und auch auf der Ebene der Europäischen Union Initiativen zu einer stärker arbeitsmarktorientierten Migrationspolitik unternommen werden, kann die wachsende Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften zusehends weniger erfolgreich gedeckt werden. Gleichzeitig arbeiten Immigranten allzu oft im Niedriglohnbereich – häufig ungeachtet ihrer eigentlich höheren Qualifikation – oder sind arbeitslos gemeldet. Hierdurch verschärfen sich die bereits durch einheimische gering qualifizierte gegebenen Probleme.

Dass viele Migranten über ein ausgeprägtes kulturspezifisches Humankapital verfügen, das in einer zunehmend global vernetzten, arbeitsteiligen Gesellschaft von hohem Wert sein kann, wird von den aufnehmenden Ländern bislang weitgehend ignoriert. Ebenso wird die Rolle der ethnischen Identität in Bezug auf den Arbeitsmarkterfolg von Immigranten bislang unterschätzt. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie, inwiefern die ethnische Identität die ökonomische Integration und damit die Arbeitseinkommen sowie die Erwerbsbeteiligung determinieren.¹

¹ Zu dieser Fragestellung finden im Rahmen der Metropolis-Tagung, bei der sich Migrationsexperten aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft aus aller Welt jährlich zu einem breiten gesellschaftlichen Diskurs treffen, diesmal vom 27. – 31. 10. 2008 in Bonn, zahlreiche Sitzungen statt. Darüber hinaus leiten die beiden Autoren gemeinsam ein von der Volkswagen Stiftung gefördertes Forschungsprojekt zum Thema „The Economics and Persistence of Migrant Ethnicity“, der sie für die gewährte Unterstützung danken.

Sieben Fragen an Klaus F. Zimmermann

Hoch qualifizierte Zuwanderer brauchen Integrationsangebote

Herr Prof. Zimmermann, wovon hängt ab, ob ein Migrant am deutschen Arbeitsmarkt Erfolg hat?

Es wird häufig vermutet, dass die ökonomische Integration, also Beschäftigung, Verdienst und Kontakt am Arbeitsplatz, zu einer besseren gesellschaftlichen und kulturellen Integration führt. Aber genau das findet nicht statt. Die ethnischen Identifikationen werden häufig von kulturellen Erfahrungen im Heimatland geprägt und führen zu einer Nichtintegration in das ökonomische System. Die Wahrscheinlichkeit Arbeit zu finden, leidet darunter.

Zum einen fehlen in Deutschland gut ausgebildete Fachkräfte, zum anderen sind zu viele Menschen ohne Arbeit. Würde eine vermehrte Zuwanderung dieses Problem ver- oder entschärfen?

Wenn wir Zuwanderung zulassen, ohne Angebote auf Integration zu bieten, können wir keine Fortschritte erzielen, hoch Qualifizierte in den Arbeitsmarkt zu bekommen. Wir brauchen sie, weil sie uns einerseits fehlen und zum anderen dazu beitragen, dass auch Einheimische mit niedriger Qualifikation in Arbeit kommen. Weltweit haben wir einen massiven Fachkräftemangel und insofern ist es sehr wichtig, durch Integration Menschen dauerhaft an uns zu binden.

An welchen Kriterien sollte sich die Migrationspolitik orientieren?

Es muss ein Kanal für arbeitsmarkt begründete Zuwanderung geschaffen werden, denn die meiste Zuwanderung findet bisher aus politischen oder aus Gründen der Familienzusammenführung statt. Zum anderen sollte man die Werbung in Ländern verstärken, zu denen wir traditionell gute Beziehungen haben. Zuwanderer aus der Türkei sind für uns interessant, weil es dort sehr viele gut qualifizierte Migranten gibt, die dann eben doch leider in die USA gehen, wenn es drauf ankommt.

Bedeutet arbeitsmarkt-begründete Zuwanderung, dass schlecht qualifizierte Zuwanderer draußen bleiben sollten?

Was schlecht qualifiziert ist, ist eine relative Frage. Andererseits muss man im Zweifel auch selektieren, um in dieser Arbeitsmarktdiskussion erfolgreich bestehen zu können.

Brauchen wir ein neues Zuwanderungsgesetz in Deutschland?

Wir brauchen kein neues Zuwanderungsgesetz, das vorhandene Gesetz muss ausgebaut werden. Ursprünglich enthielt es Vorschläge, für ein Punktesystem nach kanadischem Vorbild, mit dem man Menschen, die langfristig bleiben wollen, auswählen könnte. Das ist im Gesetzgebungsverfahren herausgenommen worden. Insoweit haben wir nur ein rohes Gerüst, wir müssen noch einige Bausteine ergänzen.

„Es muss einen Kanal für arbeitsmarkt-begründete Zuwanderung geben.“

Es wird viel über den deutschen Einbürgerungstest diskutiert. Halten Sie diesen Test für geeignet?

Ein Einbürgerungstest ist ein sinnvolles Instrument. Die USA haben solche Tests immer gehabt und gerade wieder einen neuen vorgelegt. Er gibt das Signal, dass man sich um die Staatsbürgerschaft bemühen muss, dass man eine Anstrengung bringen muss. Insoweit ist das, bei aller Detailkritik, der richtige Weg.

Viele sagen, der multikulturelle Ansatz in Deutschland sei gescheitert. Ist das so?

Ich glaube, man muss „multikulturell“ neu definieren. Es ist so verstanden worden, dass jeder bunt und nebeneinander existieren und nicht aufeinander eingehen soll. Das funktioniert nicht. Das wäre die organisierte Separierung und mit dem Konzept der Integration nicht zu vereinbaren. Es geht darum, in beide Kulturen einzutauchen, und das gilt nicht nur für die Zuwanderer, das gilt auch für die Einheimischen. Auch die müssen sich öffnen und dazulernen.



Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
Präsident des DIW Berlin

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.

Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de

Ethnische Vielfalt birgt ökonomisches Potential

Wiederholt haben Studien gezeigt, dass die durchschnittliche Arbeitsmarktperformance von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund hinter derjenigen von Einheimischen zurückbleibt. Die mangelnde Übereinstimmung des Humankapitalangebotes von Immigranten mit der Nachfrage der Arbeitgeber ist zweifellos ein Grund für diese unvorteilhafte Ausgangslage. Oftmals entspricht die Ausbildung der Immigranten aus Drittstaaten nicht den Anforderungen der inländischen Arbeitgeber, oder es mangelt nach wie vor an entsprechenden Zertifizierungen. Aber auch gut Ausgebildeten fehlt nicht selten das notwendige länderspezifische Human- und Sozialkapital einschließlich guter Sprachkenntnisse, das für den Arbeitsmarkterfolg entscheidend sein kann. Gleichzeitig vermitteln die zuwandererspezifischen Marktsegmente, in denen Immigranten aufgrund ihrer kulturellen Erfahrungen und Sprachkompetenzen bessere Beschäftigungschancen haben, durchweg ein deutlich niedrigeres Einkommen und geringe Aufstiegschancen.

Dabei besitzen Immigranten, abhängig von ihrem Ursprungsland, zweifelsohne spezielle Fähigkeiten über die Einheimische nicht verfügen. Wenn beide Gruppen komplementär zueinander sind, ergibt sich eine Situation, von der Wirtschaft und Gesellschaft zugunsten eines größeren Wohlstandes insgesamt profitieren. In ethnisch spezialisierten Marktsegmenten werden Immigranten als Träger des „passgenauen“ Humankapitals ohnehin einen potenziellen Vorteil gegenüber Einheimischen aufweisen. Entsprechend scheint ethnische Diversität das Wachstum einer Wirtschaft eher zu erhöhen, als dass dadurch negative Folgen entstehen dürften. Der Prozess der Anpassung und Integration, den Immigranten durchlaufen, und damit die ethnische Identität, sind hierbei von zentraler Bedeutung.

Ethnische Identität

Ethnische Identität wird als der Grad an Bindung oder Identifikation mit dem Aufnahme- und dem Herkunftsland verstanden. Mit dem Eintreffen im Aufnahmeland kann die ethnische Identifikation eines Immigranten als eine Bewegung auf einer Ebene zwischen zwei Achsen charakterisiert werden, die das Ausmaß der Bindung an Aufnahme- und Heimatland anzeigen. Im Extremfall wird dabei die ursprüngliche Identität ganz aufgegeben oder die Identifikation mit der neuen Heimat bleibt vollständig aus. Dazwischen

sind verschiedene „Aggregatzustände“ der Identitätsfindung denkbar, je nachdem wie stark das individuelle Zugehörigkeitsempfinden zu beiden Kulturen ausgeprägt ist.

Vier Identitätszustände lassen sich unterscheiden:

- Assimilation – starke Identifikation mit Kultur und Gesellschaft des Aufnahmelandes bei nur noch schwacher Identifikation mit dem Herkunftsland;
- Integration – starke Verbundenheit mit dem Herkunftsland, gleichzeitig aber auch starke Bindung an das Aufnahmeland;
- Separierung – Identifikation ausschließlich mit der Ursprungskultur auch nach Jahren der Emigration;
- Marginalisierung – kein Zugehörigkeitsgefühl, weder zur Kultur des Aufnahmelandes noch zu derjenigen des Herkunftslandes.²

Der Status der ethnischen Eigenidentität eines Immigranten zu einem bestimmten Zeitpunkt gibt Aufschluss darüber, ob er oder sie mit einer oder mehreren Gesellschaften, deren Kultur und Traditionen vertraut ist, also das jeweilige kulturspezifische Humankapital besitzt. Assimilation beschreibt einen Zustand, in dem die Sprache des Aufnahmelandes gesprochen wird, ausreichender Kontakt zu Einheimischen besteht und die entsprechenden Gebräuche und Kommunikationsweisen vertraut sind. Gleichzeitig wäre anzunehmen, dass die Betroffenen kaum noch kulturspezifisches Humankapital ihres Herkunftslandes aufweisen, während im Falle von Separation das Gegenteil der Fall ist. Integration bedeutet den Besitz beiderlei kulturspezifischen Humankapitals, Marginalisierung geht einher mit dessen weitgehendem Verlust.

Die analytische Bewertung von ethnischer Identität sowie ihres Einflusses auf den Integrations- und wirtschaftlichen Erfolg eines Zuwanderers im Aufnahmeland begegnet besonderen Schwierigkeiten: Unterschiedliche kulturelle Einflüsse auf diese Identität sind sehr wahrscheinlich, und eine exakte Trennungslinie zwischen den verschiedenen Elementen der ethnischen Identität kann kaum gefunden werden. Es wird daher ein Analyserahmen benötigt, der die Fortdauer oder das Verschwinden von Ethnizität bezogen auf den Erfolg oder Misserfolg der Immigranten in der Wirtschaft und Gesellschaft zu erklären vermag.

² Natürlich können in ähnlicher Weise auch Einheimische einen Prozess der Neufindung der eigenen ethnischen Identität durchlaufen, wenn sie mit anderen Kulturen im In- und Ausland konfrontiert sind.

Mit einem multidimensionalen Konzept von ethnischer Identität, dem so genannten „Ethnosizer“, kann der Wert des kulturspezifischen Humankapitals eines Zuwanderers gemessen werden. Der Ethnosizer ist ein Instrument zur Messung der Intensität der ethnischen Identität einer Person, wobei die Elemente Sprache, Kultur, soziale Interaktion sowie ethnisches Netzwerk, Migrationsgeschichte und schließlich ethnische Selbstidentifizierung des Individuums vereint werden.³ Die Forschungsergebnisse auf der Grundlage dieses Messinstruments sind solider als bisherige Analysen auf Basis von direkten Befragungen. Sie decken auf, dass ethnische Identitäten primär exogener Natur sind, stark nach Herkunftsland und Geschlecht variieren und sich unabhängig von dem sozialen und kulturellen Prozess im Aufnahmeland bereits vor der Migration herausgebildet haben.

Migranten in Deutschland und der Ethnosizer

Unter den Zuwanderern in Deutschland gilt seit der Gastarbeiterphase der 60er Jahre den damaligen Hauptanwerbenationen Türkei, Jugoslawien, Griechenland, Italien und Spanien ein besonderes Interesse. Sie sind auch im Sozio-Oekonomischen Panel (SOEP) des DIW Berlin prominent abgebildet. Da das SOEP ermöglicht, die ethnische Identität der Zuwanderer in einzigartiger Weise zu erfassen, konzentriert sich diese Untersuchung auf diese Migrantengruppen. Da die zentralen Fragen in den letzten Jahren nicht mehr vollständig abgebildet worden sind, basiert die Analyse auf dem Jahr 2001. Man kann allerdings von stabilen Befunden ausgehen, da Veränderungen der Identitäten nur sehr langsam erfolgen.

Die betrachteten ethnischen Gruppen umfassen gut 50 Prozent der Ausländer in Deutschland (Tabelle 1). Die Gruppe der Türken war mit 25 Prozent und 1,7 Millionen Menschen Ende 2007 die mit Abstand stärkste Nationalität, gefolgt von Migranten aus dem ehemaligen Jugoslawien (14 Prozent), aus Italien (acht Prozent), aus Griechenland (vier Prozent) und Spanien (zwei Prozent). Im Vergleich zu 2001 haben sich die Anteile kaum verändert. Das Statistische Bundesamt, die zu größeren und damit besser gruppenspezifisch auswertbaren Stichproben führt. Außerdem wurden nur Migranten der ersten Generation berücksichtigt,

so dass der in dieser Studie verwendete Datensatz von der amtlichen Statistik abweicht.

Gemäß dem Messkonzept des Ethnosizers werden Befragungsdaten für jedes Individuum für fünf Elemente herangezogen, um wiederholte Messungen für seine ethnische Klassifikation zu haben:

- 1 Sprache (die Selbsteinschätzung über das Reden und Schreiben in Deutsch und der Muttersprache),
- 2 Kultur (die benutzten Medien aus Deutschland und dem Heimatland),
- 3 soziale Interaktion und ethnisches Netzwerk (die ethnische Struktur der Freunde und der Verwandtschaft),
- 4 Migrationsgeschichte (die Absicht, ins Heimatland zurückzukehren und/oder die deutsche Staatsbürgerschaft zu beantragen) und
- 5 ethnische Selbstidentifizierung des Individuums (als deutsch und/oder der Heimat verbunden).

In jedem dieser Elemente wird jedes Individuum einem der vier Identitätszustände (Integration, Assimilation, Separierung, Marginalisierung) zugewiesen. Aufgrund der fünf Beobachtungen können die entsprechenden Regimevariablen eine Ausprägung von 0 bis 5 haben, wobei sich die Variablen zu fünf summieren.

Tabelle 2 enthält die Verteilung der Regimevariablen für den gesamten Datensatz. Sie dokumentiert, dass bei den Individuen nur eine schwache Zuordnung zu einzelnen Regimen vorliegt. Es ist deshalb umso problematischer, sich bei der Klassifikation nur auf einen Indikator (beispielsweise die Selbsteinschätzung) zu verlassen, wie dies bisher in der Literatur gemacht wird. Üblicherweise wird unterstellt, dass Integration und Assimilation mit längerer Verweildauer im

Tabelle 1

Ausländer in Deutschland

	Statistisches Bundesamt				SOEP ¹
	31.12.2007		31.12.2001		2001
	Personen	Prozent	Personen	Prozent	Prozent
Türken	1 713 551	25,41	1 947 938	26,62	34,8
Ehemalige Jugoslawen	937 762	13,90	1 085 765	14,84	18,2
Griechen	294 891	4,37	362 708	4,96	8,5
Italiener	528 318	7,83	616 282	8,42	15,3
Spanier	106 301	1,58	128 713	1,76	3,6
Andere	3 164 056	46,91	3 177 222	43,41	19,6
Insgesamt	6 744 879	100	7 318 628	100	100

¹ Nur Einwanderergeneration.

Quellen: Statistisches Bundesamt; SOEP.

³ Vgl. Constant, A. F., Gataullina, L., Zimmermann, K. F.: Ethnosizing Immigrants. Mimeo 2008, erscheint im Journal of Economic Behavior and Organization.

Tabelle 2

Verteilung der Migranten auf die Identitätszustände

In Prozent

Identitätszustände	Anzahl der Indikatoren im Regime					
	0 ¹	1	2	3	4	5
Integration	27,36	34,79	23,14	9,43	1,21	–
Assimilation	34,86	32,79	17,21	8,43	2,14	0,50
Separierung	19,14	22,64	22,29	17,71	11,57	2,57
Marginalisierung	39,57	36,00	15,21	4,64	0,50	–

¹ Nicht im Regime.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

Tabelle 3

Aufenthaltsdauer und ethnische Identität¹

	Integration	Assimilation	Separierung	Marginalisierung
Konstante	1,04*	0,8*	2,48*	0,67*
Dauer	0,01	0,06*	–0,11*	0,03
Dauer (quadratisch)	–0,2 * 10 ⁻³	–3 * 10 ^{-3*}	5 * 10 ^{-3*}	–2 * 10 ⁻³
Dauer (kubisch)	–4 * 10 ⁻⁶	40 * 10 ^{-6*}	–70 * 10 ^{-6*}	30 * 10 ⁻⁶

¹ Regressionsanalysen. Dauer in Jahren nach der Einwanderung.

* Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 5 Prozent.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

Land zunehmen, und Separierung und Marginalisierung abnehmen. Das trifft, wie Tabelle 3 im Rahmen einer einfachen Regressionsanalyse feststellt, zwar auf Assimilation und Separierung, aber nicht auf Integration und Marginalisierung zu.

Tabelle 4 erfasst nun den Ethnosizer (Integration, Assimilation, Separierung, Marginalisierung) im arithmetischen Mittel der vier Regime nach Ge-

Tabelle 4

Ethnische Identität nach Nationalität, Religion und GeschlechtArithmetisches Mittel¹

	Integration	Assimilation	Separierung	Marginalisierung
Insgesamt	1,191	1,080	1,871	0,859
Frauen	1,151	1,030	1,918	0,901
Männer	1,229	1,127	1,827	0,818
Nationalität				
Türken	1,032	0,779	2,293	0,896
Ehemalige Jugoslawen	1,219	1,107	1,756	0,917
Griechen	1,121	0,897	2,069	0,914
Italiener	1,163	1,077	1,894	0,865
Spanier	1,388	1,122	1,776	0,714
Andere	1,471	1,681	1,117	0,732
Religion				
Katholiken	1,245	1,295	1,634	0,826
Sonstige Christen	1,255	1,119	1,761	0,864
Muslime	0,929	0,862	2,262	0,946
Sonstige Religionen	1,538	1,138	1,538	0,788
Nichtreligiöse	1,585	1,169	1,518	0,728

¹ Ergebnisse des Ethnosizer zwischen 0 und 5.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

sambild, Geschlecht, Nationalität und Religion. Frauen sind weniger integriert und assimiliert, dafür mehr separiert und marginalisiert als Männer. Türken zeigen in allen Regimen die stärkste Identifikation mit der Kultur des Heimatlandes und die geringste Affinität zu Deutschland. Dagegen haben Spanier die größte Nähe zur deutschen Ethnizität. Sie rangieren am höchsten unter allen Gruppen bei der Integration und der Assimilation und am niedrigsten bei der Separierung und der Marginalisierung. Die anderen ethnischen Gruppen positionieren sich dazwischen. Es zeigt sich, dass die Muslime ein den Türken ähnliches und die Katholiken ein den Spaniern ähnliches Integrationsmuster aufweisen. Dies ist aufgrund der großen Überlappungen zwischen diesen jeweiligen Gruppen wenig überraschend. So sind Muslime genauso stark separiert wie Türken, aber etwas stärker assimiliert und wesentlich weniger integriert. Katholiken weisen hingegen eine stärker Integration und Assimilation auf als Muslime.

Die Zusammenhänge zwischen ethnischer Identität und den Arbeitseinkommen (Tabelle 5) sowie der Erwerbsbeteiligung (Tabelle 6) sind ebenfalls geschlechtsspezifisch sowie nach nationalen Bindungen und religiösen Einstellungen dargestellt. Die Einkommen sind insgesamt unter Integration und Assimilation höher als bei Separierung und Marginalisierung. Die Unterschiede sind auf dieser hohen Aggregationsebene nicht sehr groß. Ferner fällt auf, dass es keine wesentlichen Unterschiede zwischen Integration und Assimilation und zwischen Separierung und Marginalisierung gibt. Gleiches zeigt sich bei der Erwerbsbeteiligung, nur dass hier der Unterschied zwischen Integration und Assimilation auf der einen Seite und Separierung und Marginalisierung auf der anderen ganz erheblich ist. Die vorgenannten beiden Regime kennzeichnet eine erheblich höhere Erwerbsbeteiligung (weit über 60 Prozent) als die beiden zuletzt genannten (weit unter 50 Prozent).

Es lassen sich auch interessante geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen, die über die Standardergebnisse, dass Frauen weniger erwerbsbeteiligt sind als Männer (43 gegenüber 67 Prozent) und weniger verdienen (1 351 Euro gegenüber 2 454 Euro), hinausgehen. Zwar gibt es bei der Erwerbsbeteiligung wieder keine wesentlichen Unterschiede zwischen Integration und Assimilation und zwischen Separierung und Marginalisierung, aber integrierte Frauen verdienen deutlich mehr als assimilierte Frauen und separierte Männer verdienen weniger als marginalisierte. Marginalisierte Frauen stellen sich genau so gut wie assimilierte. Integration wird also bei Frauen im Vergleich zur Assimila-

tion monetär belohnt, während sie den Männern nicht schadet.

Die spanischen Zuwanderer haben mit 69 Prozent die höchste Erwerbsbeteiligung und die türkischen mit 48 Prozent die geringste. Beide Gruppen haben die niedrigsten Einkommen, während Griechen die höchsten aufweisen. In den Regimen Integration und Assimilation ist die Erwerbsbeteiligung bei allen ethnischen Gruppen hoch und bei Separierung und Marginalisierung niedrig. Unter Integration ist die Beteiligung nur bei den ehemaligen Jugoslawen und bei den Spaniern deutlich höher als unter Assimilation. Separierte ethnische Gruppen sind besser beteiligt als die entsprechenden Ethnizitäten unter Marginalisierung; nur bei Türken und Griechen ist es umgekehrt. Separierung führt bei allen ethnischen Gruppen zu einem geringeren Einkommen als unter Marginalisierung. Assimilation ist, ökonomisch gesehen, immer besser als Marginalisierung, aber nur bei Italienern, Griechen und Türken besser als bei Integration.

Nichtreligiöse Migranten verdienen am besten; Katholiken ähnlich wie die Muslime am schlechtesten. Marginalisierung ist unter den religiösen Migrantengruppen günstiger als Separierung. Ein deutlicher Unterschied lässt sich jedoch nur bei den Muslimen, sonstigen Religionen und insbesondere den Nichtreligiösen feststellen. Katholiken, sonstige Christen und Muslime stellen sich unter Assimilation besser als unter Marginalisierung, bei den sonstigen Religionen und den Nichtreligiösen ist es umgekehrt. Integration zahlt sich nur bei den Nichtreligiösen aus, im Vergleich zur Assimilation schadet sie aber auch keiner anderen Gruppen. Integrierte Nichtreligiöse stellen sich interessanterweise fast genau so gut wie marginalisierte.

Ethnische Identität beeinflusst Arbeitsmarkterfolg

Das Ausmaß des Arbeitsmarkterfolgs hängt dem Analyseansatz des DIW Berlin zufolge stark vom Umfang des kulturspezifischen Humankapitals und der ethnischen Identität eines Zuwanderers ab.⁴ Assimilierte Immigranten haben besonders gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings konkurrieren sie direkt mit den Einheimischen und verfügen nicht mehr über ein kulturspezi-

⁴ Vgl. Constant, A. F., Gataullina, L., Zimmermann, K. F., a. a. O.; Constant, A. F., Zimmermann, K. F.: Measuring Ethnic Identity and Its Impact on Economic Behavior. Journal of the European Economic Association, 6 (2008), 424–433; Constant, A. F., Roberts, R., Zimmermann K. F.: Ethnic Identity and Immigrant Homeownership. Erscheint 2008 in Urban Studies, Vol. 46, No. 11; Zimmermann, K. F.: Migrant Ethnic Identity: Concept and Policy Implications. Erscheint 2008 in Ekonomia.

Tabelle 5

Durchschnittsverdienste nach ethnischer Identität und Nationalität, Religion und Geschlecht

In Euro monatlich

	Integration	Assimilation	Separierung	Marginalisierung	Insgesamt
Insgesamt	2 092	2 095	1 921	2 014	2 027
Frauen	1 447	1 347	1 231	1 373	1 351
Männer	2 518	2 539	2 327	2 421	2 454
Nationalität					
Türken	2 051	2 162	1 887	1 931	1 991
Ehemalige Jugoslawen	1 951	1 948	1 874	1 966	1 968
Griechen	2 254	2 409	2 056	2 361	2 213
Italiener	2 142	2 229	1 874	1 914	2 037
Spanier	2 038	2 013	1 865	1 900	1 980
Andere	2 175	1 967	2 056	2 120	2 054
Religion					
Katholiken	1 942	2 046	1 811	1 871	1 941
Sonstige Christen	2 131	2 119	2 066	2 067	2 083
Muslime	2 047	2 060	1 891	1 935	1 970
Sonstige Religionen	2 150	2 120	1 962	2 163	2 100
Nichtreligiöse	2 425	2 245	2 094	2 433	2 284

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

Tabelle 6

Erwerbsbeteiligung nach ethnischer Identität und Nationalität, Religion und Geschlecht

In Prozent

	Integration	Assimilation	Separierung	Marginalisierung	Insgesamt
Insgesamt	64,8	63,4	48,2	47,5	55,3
Frauen	54,4	50,5	35,6	36,0	43,1
Männer	74,1	74,6	60,9	59,7	67,1
Nationalität					
Türken	62,6	64,0	38,1	41,5	47,8
Ehemalige Jugoslawen	66,4	57,8	53,2	48,7	56,6
Griechen	73,1	74,0	48,8	52,8	59,5
Italiener	66,1	66,5	58,9	46,7	60,1
Spanier	75,0	70,9	67,8	60,0	69,4
Andere	60,9	61,1	58,2	55,3	59,5
Religion					
Katholiken	65,8	65,8	59,4	49,6	61,0
Sonstige Christen	71,2	67,7	55,8	54,8	62,1
Muslime	61,6	60,6	38,3	40,5	46,9
Sonstige Religionen	63,4	56,0	48,8	53,2	55,6
Nichtreligiöse	60,8	57,5	50,3	54,2	55,9

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

fisches Humankapital, das sie als Zusatzqualifikation einbringen könnten. Demgegenüber können integrierte Zuwanderer als unvollkommene Substitute oder als Komplemente zu den einheimischen Arbeitskräften agieren. Gleichzeitig haben sie Zugang zu „ethnischen“ Märkten und somit bessere Chancen, als wenn sie assimiliert wären. Separierte Immigranten sind begrenzt auf ethnische Enklaven mit einer geringen Chance, in das Aufnahmeland integriert zu werden und dort zu Erfolg zu kommen. Sie tragen in manchen

Fällen auch dazu bei, dass die negativen Vorurteile gegenüber ethnischen Enklaven erhalten bleiben. Deswegen hängt der Erfolg eines Immigranten stark vom Status seiner individuellen ethnischen Identität ab.

Dies verdeutlichen auch Simulationsrechnungen auf Grundlage des SOEP. Sie zeigen klare Variationen der Beschäftigungswahrscheinlichkeit, des Verdienstniveaus sowie der Wahrscheinlichkeit von Immobilienbesitz je nach ethnischer Identität. Den Daten und Berechnungen zufolge sind in Deutschland Integration oder Assimilation Voraussetzung für dauerhaften Arbeitsmarkterfolg und ökonomisches Wohlergehen. Mit dem gemessenen Grad der Integration oder Assimilation steigen sowohl die Arbeitswahrscheinlichkeit und die monatlichen Löhne als auch die Eigenheimbesitzerrate, während starke Separation oder Marginalisierung einen gegenteiligen Effekt hervorrufen. Auch das Geschlecht des Immigranten hat hier einen Einfluss. So profitieren männliche Immigranten sowohl von Assimilation als auch von Integration, während Frauen nur dann anhaltend erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt sind, wenn sie gut integriert sind. Weibliche Immigranten scheinen stärker vom Festhalten an ihrer Ursprungskultur in Verbindung mit dem Erwerb des kulturspezifischen Humankapitals des Aufnahmelandes zu profitieren. Weitere ökonomische Analysen zur Korrelation von ethnischer Identität und wirtschaftlichem Erfolg von Immigranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt konnten einen kausalen Zusammenhang herstellen: Die jeweilige Ausprägung der ethnischen Identität bestimmt den Grad des Arbeitsmarkterfolgs, und nicht umgekehrt. Ökonomisch erfolgreiche Immigranten verändern ihre ethnische Identität nicht aufgrund dieses Erfolgs; ebensowenig veranlasst ausbleibender wirtschaftlicher Erfolg zu einer Modifizierung ethnischer Identität.

JEL Classification:
F22, J15, Z10

Keywords:
Ethnicity,
Ethnic identity,
Acculturation,
Cultural economics

Fazit

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass eine vorausschauende Zuwanderungs- und Integrationspolitik gut daran tut, die Wirkungsfaktoren von ethnischer Identität ins Kalkül zu ziehen. So ist das Ideal einer vollständigen Assimilation von Immigranten auf dem Arbeitsmarkt nicht unbedingt ein Vorteil, während es zugleich Separation und Marginalisierung zu verhindern gilt. Wünschenswert sind Strategien, die gleichberechtigte Integration und ethnische Vielfalt in der Gesellschaft begrüßen und dadurch Kreativität und Dynamik fördern, ohne Separation zu begünstigen.

Dem gilt es proaktiv schon vor der Einreise von Zuwanderern Rechnung zu tragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Eigenschaften, die für die ethnische Identität bestimmend sind, im Wesentlichen schon vor der Migration vorhanden sind. So dürfte es unter den hier diskutierten Gesichtspunkten beispielsweise sinnvoller sein, junge Menschen anzuwerben, die in Deutschland ihre (akademische) Ausbildung absolvieren, als auf das schon im Herkunftsland erworbene Ausbildungsniveau zu achten. Denn Letzteres bietet per se noch keine Garantie für eine erfolgreiche Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft.

Bei der überfälligen Erarbeitung entsprechender Zuwanderungskriterien im Rahmen eines Auswahl- und Quotensystems sollte mithin die Integrationsprognose von vornherein einbezogen werden. Je größer die Wahrscheinlichkeit von Integration oder Assimilation, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, ein höheres Einkommen zu erzielen und zur gesamtgesellschaftlichen Wohlfahrt beizutragen. Eine künftig stärker ökonomisch auszurichtende Zuwanderungspolitik darf diesen Zusammenhang nicht außer Acht lassen.

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(Präsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Dr. habil. Christian Dreger
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Christian Wey

Redaktion

Kurt Geppert
PD Dr. Elke Holst
Carel Mohn
Dr. Vanessa von Schlippenbach
Manfred Schmidt

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789–249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent./min.
Reklamationen können nur innerhalb
von vier Wochen nach Erscheinen des
Wochenberichts angenommen werden;
danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,-
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer
und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende
ISSN 0012-1304
Bestellung unter leserservice@diw.de

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung
eines Belegexemplars an die Stabs-
abteilung Kommunikation des DIW
Berlin (Kundenservice@diw.de)
zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier.