

Ethnische Identität und Erfolg am Arbeitsmarkt

Das Konzept des „ethnosizers“ vom Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn – eine kritische Besprechung

Heiko Berner*

Abstract

Identity and labor market success are two factors, which are relevant for the estimation of social integration. How do they correspond, how do they depend one on each other? Three discussion papers of the Institute for the Study of Labor (IZA) in Bonn have a focus on this topic. They deal with the influence of ethnic identity on the labor market situation of migrants in Germany. On the basis of a model that derives from social psychology ethnic identity is differentiated in four regimes. The regimes are: assimilation, integration, separation and marginalization. The “ethnosizer” then makes visible and gaugeable ethnic identity. Using the classification of the four regimes, the influence of ethnic identity to the performance of migrants in the labor market shall be explained. Some specific findings were made: assimilation for example is not necessarily an advantage over integration. But some contradictions and inaccuratenesses could be located in the surveys as well. These will be discussed thoroughly in the final chapter of this paper.

Identität und Erfolg am Arbeitsmarkt sind zwei Faktoren, die in die Beurteilung von gesellschaftlicher Integration einfließen. In welchem Verhältnis stehen sie zueinander? In welcher Abhängigkeit? Drei Diskussionspapiere des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn widmen sich diesem Thema. Sie untersuchen den Einfluss von ethnischer Identität auf die Situation von MigrantInnen am deutschen Arbeitsmarkt. Anhand eines Modells aus der Sozialpsychologie wird ethnische Identität in vier Ausprägungen differenziert und mit Hilfe des „ethnosizers“ sichtbar und messbar gemacht. Die Ausprägungen lauten: Assimilation, Integration, Separation und Marginalisierung. Aufbauend auf dem vierwertigen Klassifikationsschema soll schließlich der Einfluss ethnischer Identität auf die Situation am Arbeitsmarkt erklärt werden. Das Verfahren kommt zu einigen konkreten Ergebnissen – zum Beispiel ist Assimilation für die Betroffenen nicht unbedingt ein Vorteil gegenüber Integration. Doch auch einige Widersprüchlichkeiten und Ungenauigkeiten konnten in den Studien festgestellt werden – diese werden im Schlussteil des folgenden Papiers eingehend erörtert.

* MMag. Heiko Berner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Zukunftsstudien der FH Salzburg.

1. Einleitung

Zwei Sphären treffen aufeinander, wenn Korrelationen zwischen Identität und Erwerbsarbeit erörtert werden. Identität wird als Begriff in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen geführt – er ist Bestandteil der Soziologie, der Kulturwissenschaft oder der Psychologie. Der Terminus Arbeit taucht natürlich in der Ökonomie, oder beispielsweise in der Soziologie auf. Bringt man beide Begriffe in Zusammenhang, müssen zunächst erste basale Fragen beantwortet werden: Auf welcher Ebene lassen sich die Begriffe vergleichen? Welche jeweiligen Definitionen – Definitionen aus welchen Wissenschaftsfeldern – sind sinnvoll?

In der Migrationsforschung gibt es verschiedenste Ansätze, die sich dem großen Thema Integration widmen und in der Regel ist Partizipation am Arbeitsmarkt ein Faktor für die Beurteilung von (erfolgreicher) Integration. Ein weiterer Faktor, der allerdings ungleich schwieriger zu operationalisieren ist, liegt in der (ethnischen) Identität der Personen. Beide Begriffe sind hier also dem Überbegriff Integration untergeordnet. Sie funktionieren in einem solchen Modell daher nicht als eigenständige Faktoren, sondern sind reduziert auf ihre Funktion als Integrationsmarker. Dies ist per se nicht schlecht, denn sicherlich ist der Versuch sinnvoll, Integration bewertbar zu machen, allerdings sieht dieser Ansatz nicht vor, die beiden Begriffe direkt aufeinander zu beziehen.

Eine Möglichkeit, die Frage nach einer Abhängigkeit zwischen ethnischer Identität und (erfolgreicher) Partizipation am Arbeitsmarkt zu beantworten, kann darin liegen, verschiedene disziplinäre Zugänge zu beschreiben und zu analysieren – sie zu vergleichen und schließlich einen angemessenen eigenständigen Ansatz zu entwickeln. Der vorliegende Text versteht sich als Beitrag dazu. Er befasst sich mit drei Diskussionspapieren des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA). Es handelt sich um die Studien IZA DP No. 4620, 4660 und 4675¹ – und damit also um einen originär ökonomischen Ansatz.²

Der folgende Beitrag ist in drei Abschnitte unterteilt. Im ersten Kapitel wird die Argumentation nachvollzogen, die gemäß Amelie F. Constant und Klaus F. Zimmermann – den AutorInnen von DP 4620 – überhaupt einen Zusammenhang zwischen ethnischer

¹ Die Texte werden im Folgenden mit Nummer und Seitenangabe zitiert (z.B. 4620: 4). Siehe auch Literaturangaben.

² Der Autor selbst ist maßgeblich von den Kulturwissenschaften und der Sozialen Arbeit geprägt. Er versteht den hier vorgestellten aus der Ökonomie stammenden Ansatz daher als Ergänzung bzw. als einen Versuch der Bereicherung – stets mit konstruktiv-kritischem Blick selbstverständlich.

Identität und der Situation von MigrantInnen am Arbeitsmarkt begründet. Im zweiten Kapitel wird das Instrument vorgestellt, das die AutorInnen einführen, um ethnische Identität messen und beurteilen zu können – den „ethnosizer“. Diese Vorstellung soll weitgehend beschreibend – ohne Wertung oder Interpretation – erfolgen. Das dritte Kapitel schließlich stellt eine kritische Auseinandersetzung mit den Diskussionspapieren dar. Hier werden Stärken und Schwächen des Ansatzes diskutiert. Im Anhang schließlich wird das komplexe Gefüge, das sich aus der Feststellung von ethnischer Identität und ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergibt, mit den jeweiligen Operationalisierungen graphisch als Tabelle aufgearbeitet. Die Tabelle soll dazu dienen die vielfältigen Bezüge sichtbar zu machen und einen leichteren Überblick ermöglichen.

2. Die IZA-Studien – Überblick

Ausgangspunkt der IZA-Studien ist die oft benachteiligte Ausgangslage von MigrantInnen in europäischen Ländern. „In many countries, migrants show higher unemployment rates, lower employment rates and lower earnings when compared to natives (...). Therefore, the EU has identified migrants as a target group within its strategy to raise employment levels.“ (4660: 1) Wie das Zitat zeigt, ist der Ansatz normativ: Er hat das zukunftsgerichtete Ziel, Voraussetzungen für das Erreichen einer höheren Chancengerechtigkeit für die Betroffenen zu schaffen. Die AutorInnen der Studie sehen eine wesentliche Ursache für Benachteiligungen in der ethnischen Identität der Betroffenen, die maßgeblich für Motivation, aber auch für Ausgrenzung sein kann.

Im Folgenden wird die Argumentation verfolgt, mit der der Zusammenhang zwischen ethnischer Identität und Arbeitsmarkt begründet wird. Die AutorInnen gehen zunächst davon aus, dass es grundsätzlich einen Zusammenhang gibt und geben einen historischen Überblick über wirtschaftswissenschaftliche Fachliteratur zum Thema, um die Entwicklung dieser Relation im Feld der Ökonomie abzubilden.³ Die eigentliche Fragestellung lautet im Anschluss: Welchen Einfluss hat ethnische Identität auf die Situation und das Verhalten von MigrantInnen am Arbeitsmarkt?

In einem ersten Schritt werden der Begriff „ökonomische Assimilation“ eingeführt und Kriterien genannt, anhand derer diese gemessen wird. Anschließend belegen die AutorInnen entlang verschiedener Studien, dass überhaupt ein Einfluss von Identitätskriteri-

³ Unter Anderen stellen sie vor: Sen 1977, Akerlof, Kranton 2000, Akerlof 2005.

en auf die Situation oder das Verhalten von MigrantInnen am Arbeitsmarkt besteht. Im dritten Schritt zeigen sie, wie ethnische Identität messbar gemacht werden kann – sie greifen hierbei auf Literatur aus der Sozialpsychologie zurück.⁴ Diese Argumentation wird in den folgenden Unterkapiteln nachvollzogen.

2.1 Ökonomische Assimilation

Zunächst definieren Constant und Zimmermann den ökonomischen Anteil des Komplexes. Sie verwenden hierfür den Begriff der „ökonomischen Assimilation“ (4620: 2). „We first review the economic status quo theories on immigrant performance dealing with what is sometimes called economic assimilation: How do migrants become like natives in economic terms?“ (ebd.) Ökonomisch assimiliert ist ein Migrant den AutorInnen zufolge, wenn er bei gleichen Voraussetzungen die gleichen Möglichkeiten zur Partizipation am Arbeitsmarkt hat⁵ und zwar was die Berufs- und Stellenauswahl, die Jobperspektiven und die Höhe des Lohns bzw. Lohnentwicklungen betrifft – immer in Relation zur autochtonen Bevölkerung.⁶ Ökonomische Assimilation ist im hier vertretenen Begriffsverständnis also positiv konnotiert. Verschiedene Quer- und Längsschnittstudien zeigen, dass im Durchschnitt fast nie von einer vollständigen ökonomischen Assimilation von MigrantInnen gesprochen werden kann (ebd., S. 4). Ein bedeutender Vorteil im Prozess der ökonomischen Angleichung ist allerdings in Abhängigkeit vom Alter bei der Ankunft im Gastgeberland auszumachen. Menschen, die in jüngerem Alter migrieren, erreichen einen höheren Grad an ökonomischer Assimilation, als andere, die in höherem Alter ihr Land verließen. „Assimilation for these immigrants [die Jüngeren, Anm. d. Verf.] is, therefore not a labor market phenomenon but the result of acculturation.“ (ebd.) Im Begriff der Akkulturation sehen die AutorInnen einen ersten Hinweis auf den Einfluss von „weichen Faktoren“ auf den späteren Erfolg am Arbeitsmarkt.⁷ In ihrer weiteren Argumentation verfolgen sie diesen Ansatz weiter.

⁴ Berry et al. 1989.

⁵ Auf die Schwierigkeit, die in den „Voraussetzungen“ liegen, gehen die Autoren an dieser Stelle nicht ein. Zwar weisen sie später darauf hin, dass – um Rückschlüsse ziehen zu können – MigrantInnen mit Autochtonen nur dann verglichen werden können, wenn sie aus vergleichbaren gesellschaftlichen Gruppen stammen. Sie erwähnen aber nicht, dass in der Zuordnung zu einer Gruppe schon eine erste Benachteiligung liegen kann, aus der weitere Benachteiligungen resultieren können.

⁶ In IZA DP 4660 gehen sie außerdem näher auf den Themenkomplex „Arbeitslosigkeit – Arbeitssuche – Erfolg bei der Wiederaufnahme einer Beschäftigung“ ein.

⁷ „Acculturation“ taucht bei Berry et al. (1989), die unten eingehend besprochen werden, ebenfalls auf, allerdings mit einer anderen Bedeutung. Es wird dort zwischen einer Ausprägung auf Ebene

2.2 Erklärungen für ökonomischen Erfolg: Nutzenmaximierungsmodell und „weiche“ Faktoren

In einem zweiten Schritt stellen sie also eine Verbindung zwischen ökonomischem Erfolg und „weichen Faktoren“ her. Diese „weichen Faktoren“ werden unter dem Begriff Identität zusammengefasst und sollen das originär ökonomische Konzept der Nutzenmaximierung als Anreiz zur Leistungssteigerung erweitern.

Eine Studie von Amartya K. Sen (1977) untersuchte, welches Ausmaß Anteilnahme (im Original: sympathy) und persönliche Bindung (commitment) an Leistungssteigerung und Motivation in einem Nutzenmaximierungsmodell haben. Sen nahm diese Faktoren in die bestehende Nutzenmaximierungs-Funktion mit auf. Die ökonomische Theorie solle sie generell mit einbeziehen und den klassischen Nutzen-Begriff, der sich an einer rein ökonomischen Gewinnmaximierung orientiert, erweitern.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgten später George A. Akerlof und Rachel E. Kranton. Sie erweiterten den Begriff um die Selbstwahrnehmung von Individuen: „Akerlof and Kranton (2000) offer a novel theoretical framework of the utility maximization function by incorporating an individual’s self-identification as powerful motivation for behaviour.“ (4620: 8 f.) Es geht dabei darum, dass ein Mensch um seiner sozialen Identität willen, in ökonomischer Hinsicht irrationale Entscheidungen treffen kann, z.B. weil die Entscheidung sein Bedürfnis, einer bestimmten Gruppe anzugehören unterstützt (ebd.: 9):

„In this framework, it is then possible that even rational individuals chose non-optimal occupations because of identity considerations. For instance, a rational individual’s decision may very well be influenced by other social considerations as this person chooses a social category or affiliation, or a group to belong to, or an occupation to self-identify with.“

Damit wird Identität als Faktor für ökonomischen Erfolg eingeführt – je nach Motivation kann ein Mensch um seiner Identität willen auf höheren ökonomischen Erfolg ver-

der Gruppe und einer auf Ebene des Individuums unterschieden: „Acculturation occurs when two independent cultural groups come into continuous first-hand contact over an extended period of time (Redfield, Linton, & Herskovits, 1936), resulting in changes in either or both cultural groups (Berry, Trimble & Olmeda, 1986). Individual members of these groups also experience change, and this phenomenon has been termed ‘psychological acculturation’ (Graves, 1967).“ (Berry et al. 1989: 186) Diese Definition verdeutlicht möglicherweise den Argumentationsschritt von „acculturation“ zur hier verwendeten Definition von „ethnic identity“, wenngleich strenggenommen der hier vertretene Akkulturationsbegriff ein anderer ist, als der von Berry et al. Die Problematik, die sich aus dem Umgang mit diesen Begriffen ergibt, wird in Kap. 3 „Kritische Betrachtung“ erörtert.

zichten, weil ihm die Zugehörigkeit zu einer Gruppe wichtiger sein kann. Oder die Beteiligung an Identität stiftenden Gruppen kann sein Verhalten derart mitgestalten, dass die verinnerlichten Verhaltensnormen einen Aufstieg in eine andere Gruppe (am Arbeitsmarkt) be- oder verhindern.

Abschließend verweisen Constant und Zimmermann auf die Bedeutung, die Identität auf das Verhalten am Arbeitsmarkt hat und auf den Mangel an ökonomischen Studien zu diesem Thema: „While there is a large potential of these frameworks for the analysis of ethnic, racial and immigrant identity along with the quest for economic inequality explanations, they have not been further applied.“ (ebd.: 10) Aus diesem Grund – dem Mangel an Beschäftigung mit Identität innerhalb der Ökonomie – bedienen sie sich der Definition von Identität aus einer nicht-ökonomischen Disziplin.

2.3 Ethnische Identität

Zunächst unterscheiden Constant und Zimmermann zwischen ethnischer Identität und Ethnizität. Generell hat jeder Mensch eine ethnische Identität, sie bekommt allerdings erst im Falle der Migration eine Bedeutung, denn erst dann wird sie thematisiert. Sie ist ein Begriff der auf einen biografischen Prozess verweist: Sie kann sich verändern oder ein Mensch kann eine neue annehmen. Einerseits ist Identität ein individueller Begriff, andererseits steht er in Wechselwirksamkeit zwischen Individuum und der Gruppe in der sich der Einzelne befindet – „ethnic identity can create feedback loops as individuals interact with other or the same ethnicities.“ (4620: 13)

Ein wesentlicher Aspekt von Ethnizität liegt darin, dass sie statisch und dauerhaft ist – im Gegensatz zum prozessualen, dynamischen Anteil der ethnischen Identität. Ethnizität hängt von der Geschichte und den territorialen Wurzeln einer ethnischen Gruppe ab und von spezifischen kulturellen Merkmalen wie Sprache, Religion, Sitten und Gebräuchen, Lebensstilen. Kultur schließlich ist in diesem Zusammenhang ein Überbegriff für (kulturelle) Merkmale, mit denen – unter anderen – ethnische Identität und Ethnizität beschrieben werden können.

Ethnizität, die hauptsächlich in der Herkunft begründet liegt, ist neben Integrationsmerkmalen wie Hausbesitz, Staatsbürgerschaft, Wahlverhalten oder Unternehmertum, als Faktor für die Partizipation am Arbeitsmarkt und für die Gestaltung des Lohns anerkannt. Dagegen sind die Rollen der ethnischen Identität und der Kultur als Einflussfaktoren für ökonomischen Erfolg in der Ökonomie bislang wenig akzeptiert, woraus sich, so Cons-

tant und Zimmermann, der Bedarf nach einer Erörterung ergibt. Folgende Definition von ethnischer Identität führen sie (ebd.: 15) an:⁸

“In stark distinction to ethnicity, ethnic identity attempts to measure how people perceive themselves rather than their ancestors. The authors allow for the individuality, personality, distinctiveness and character of a person in an ethnic group to prevail, to differ from one person to another, and to alter and evolve in different directions. They define ethnic identity to be the balance between commitment to, affinity to, or self-identification with the culture, norms and society of origin and commitment to or self-identification with the host culture and society.”

Für die Beurteilung von ethnischer Identität ziehen die AutorInnen einen Ansatz von J. W. Berry et al. (1989) heran. Deren Modell beschreibt Akkulturation entlang der Art und Weise des Verhältnisses von MigrantInnen zu ihrer Umwelt (vgl. Berry et al. 1989: 186 ff.) – genauer gesagt sind zwei Umwelten relevant: die neue, also das Gastgeberland und das Verhältnis einer Person zu diesem und die ursprüngliche Umwelt, repräsentiert durch das Herkunftsland bzw. durch andere MigrantInnen, die aus demselben Herkunftsland stammen. Je nach Verhältnis zu den beiden Kontexten ergeben sich vier Ausprägungen. Die AutorInnen wenden diese Ausprägungen jedoch nicht auf den Begriff der Akkulturation an, sondern auf ihren Entwurf von ethnischer Identität. Die vier Ausprägungen lauten:

1. Assimilation,
2. Integration,
3. Separation,
4. Marginalisierung.

Assimilation bedeutet die weitgehende Aufgabe der ursprünglichen, im Heimatland erworbenen Identität und die gleichzeitige vollständige Identifikation mit der Kultur des Gastgeberlandes. Mit Integration ist eine zweiwertige ethnische Identität gemeint, die die Identifizierung mit beiden ethnischen Kontexten – der früheren und der aktuellen – beinhaltet. Separation ist dementsprechend der Beibehalt der ursprünglichen ethnischen Identität, ohne dass der Betroffene identitätsstiftende Merkmale des Gastgeberlandes angenommen hat. Und Marginalisierung schließlich meint den Verlust der alten ohne Annah-

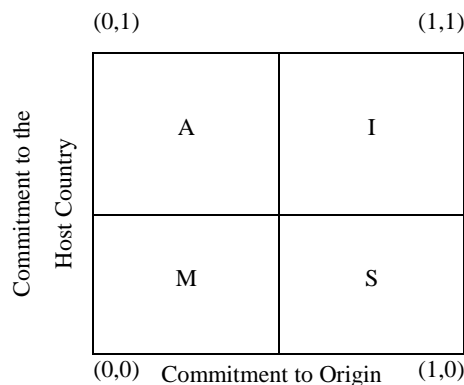
⁸ Die Definition lehnt sich an den Artikel „Ethnosizing Immigrants“ von Constant, Amelie und Zimmermann, Klaus F., erschienen im „Journal of Economic Behavior and Organization“, 2009, 69(3), 274-287 an.

me einer neuen Identität. Wie oben beschrieben, sind diese Ausprägungen von Identität nicht statisch, sondern können sich permanent prozessual entwickeln.

3. Der „ethnosizer“

3.1 Beschreibung des Messinstruments

“To empirically test the ethnic identity of immigrants, Constant, Gataullina, and Zimmermann (2009) develop an index, the ethnosizer. They define the verb ethnosize to quantify how ethnic an individual is.” (4620: 19) Der „ethnosizer“ ist ein Messinstrument, das anhand verschiedener objektiver und subjektiver Merkmale, einschließlich einer Selbsteinschätzung der Betroffenen, ethnische Identität abbildet und anhand der Ausprägungen Integration (I), Assimilation (A), Separation (S), Marginalisierung (M) graduell bewertbar macht:



Grafik: 4620: 17

Mit diesem Modell können die Grade der kulturellen und sozialen Bindung (commitment) zum jeweiligen Kontext (Origin oder Host Country) bzw. deren Absenz beschrieben werden.⁹ Constant, Gataullina, and Zimmermann (2009) werten in „Ethnosizing Immigrants“ im “Journal of Economic Behaviour and Organization” Daten des German Socio-economical Panels (GSOEP) anhand verschiedener Merkmale, die die ethnische Identität beschreiben, aus. Sie berufen sich bei der Auswahl der Merkmale auf

⁹ Zimmermann et al. entwickelten den ethnosizer später weiter (vgl. 4620, S. 16). In einer neueren Version wird das Achsenkreuz um negative Werte ergänzt, die dementsprechend von je minus1 bis plus1 reichen und die Ablehnung der Kontexte (negativer Bereich) und die Bindung an die verschiedenen Kontexte (positiver Bereich) sichtbar machen.

die Sozialpsychologie: „They choose five essential elements of cultural and societal commitment that compose ethnic identity, as they are widely accepted in social psychology. These elements pertain to both the country of origin and the host country and give us a multidimensional view.“ (4620: 19) Die Merkmale lauten (vgl. ebd.):

- (1) Sprache,
- (2) sichtbare kulturelle Elemente,
- (3) ethnische Selbstidentifikation,
- (4) ethnische Interaktionen mit Autochtonen und
- (5) zukünftige/geplante Staatsbürgerschaft und Pläne für die langfristige Niederlassung im Gastgeberland.

Alle Merkmale werden unabhängig voneinander bewertet, so dass eine Person beispielsweise zwei Sprachen gleichermaßen perfekt beherrschen kann (gemäß der oben genannten Definition also sprachlich „integriert“ ist) und sich selbst mehr mit dem Gastgeberland als mit der ursprünglichen Heimat identifiziert (also in Hinblick auf die Selbstidentifikation eher assimiliert ist). Der Faktor Selbstidentifikation wird auf die objektiv bewertbaren Kriterien rückbezogen. Wie in den unten angeführten Beispielen in Kapitel 2.4. ersichtlich wird, werden die Bewertungen der einzelnen Merkmale teilweise zusammengeführt, so dass die Merkmale nicht mehr differenziert bewertet werden, sondern eine Art „Gesamtergebnis“ angeführt wird und schließlich nur noch allgemein von assimiliert, integriert usw. die Rede ist. An anderer Stelle wiederum ist das Kriterium der Selbsteinschätzung doch separat angeführt und wird in Kontrast zu den anderen Merkmalen gesetzt. Wie genau und nach welchen Überlegungen diese Zusammenführungen bzw. Kontrastierungen erfolgen, wird nicht näher erklärt.

Das Ziel der mit dem ethnosizer möglichen Untersuchungen formulieren Constant und Zimmermann folgendermaßen (ebd.: 20):

„The idea of the index of ethnic identity is that it can be used to test the performance of immigrants in the host country’s labor market and possibly explain unexplained differences and deficiencies. Potentially it can also be used to compare immigrants with natives and revisit the earnings assimilation literature.“

3.2 Grafischer Überblick

| Ethnische Identität | | Arbeitsmarkt | |
|--|--|--|--------------------------|
| Kriterien | Operationalisierung / Subkriterien | Kriterien | Ausprägungen |
| (4620, S.19; 4675, S. 5) | (4675, S. 5; 4660, S. 8!) Datenmat.: GSOEP und IZA Evaluation Dataset | (4620, S. 2 f., S. 21; 4660, S.) | (4620, S. 1 f.) |
| Sprache | German language skills Family language | Partizipation am Arbeitsmarkt | |
| Interaktionen mit Autochthonen | Language with friends – German Language with friends – other | Lohnhöhe / Lohnzuwachs | Ökonomische Assimilation |
| zukünftige/geplante Staatsbürgerschaft und Pläne für die langfristige Niederlassung im Gastgeberland | Intention to apply for German citizenship – Center of interest in 5 years (10-15 years) | Arbeitslosenquote | vs. |
| ethnische Selbstidentifikation | Gegenüberstellung zu anderen Faktoren (Beispiel: 4620, S. 20, S. 24) | Art und Weise der Arbeitsuche bei Arbeitslosigkeit | Ungleichheit |
| sichtbare kulturelle Elemente | Bildung, Heiratsverhalten (Anteil verheiratet vs. nicht-verheiratet), Internationale Eheschließungen, Alter bei der ersten Eheschließung etc. (vgl. oben, Kap. 2.2., 4675, S. 5) (keine Gegenüberstellung zu anderen Faktoren! Keine Bildung von Ausprägungen I-A-M-S!) | Erfolg bei der Wiederaufnahme von Arbeit | |
| | | Reservationslöhne | |

Einfluss auf
↑

3.3. Untersuchungen und Ergebnisse – Auszüge

Assimilation vs. Integration als Erfolgskriterien

Untersuchungen, die die AutorInnen mit dem ethnosizer durchführten, zeigen zunächst Erwartbares auf: Separierte und marginalisierte männliche Migranten weisen, gegenüber assimilierten und integrierten, eine niedrigere Wahrscheinlichkeit auf, überhaupt am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Andererseits liegt im Maße der Assimilation kein sichtbarer Vorteil gegenüber einer gelungenen Integration, was den Erfolg bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit betrifft. Frauen haben sogar einen signifikanten Vorteil bei der Partizipation am Arbeitsmarkt, wenn sie integriert sind, gegenüber Frauen, die assimiliert sind. Dagegen haben separierte oder marginalisierte Frauen bei diesem Aspekt wiederum Nachteile gegenüber assimilierten. Generell lässt sich sagen, dass ethnische Identität Unterschiede beim Eintritt in den Arbeitsmarkt beschreiben kann. Hat ein Migrant oder eine Migrantin eine Beschäftigung inne, hat der Grad der ethnischen Identität allerdings keinen signifikanten Einfluss auf die Höhe des Lohns (vgl. 4620: 22 und 4660: 4).

Zwei weitere Untersuchungen werden im Folgenden angesprochen: Zum einen wird der Unterschied zwischen ethnischer Identität und Selbsteinschätzung mit Hilfe des ethnosizers erörtert. Zum zweiten werden Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen ethnischen Identitäten und ökonomischer Performanz aufgezeigt.

Zum Verhältnis „subjektive Selbsteinschätzung“ vs. „objektive Merkmale“

Ein Vorteil des ethnosizers besteht darin, dass er neben der subjektiven Selbsteinschätzung mehrere objektive Charakteristika berücksichtigt. Interessant ist, dass die Ergebnisse zwischen Selbsteinschätzung und der Bewertung objektiver Kriterien oft auseinander liegen. Die AutorInnen halten den ethnosizer daher für geeignet, den Faktor Selbsteinschätzung mithilfe objektiver Daten „auszubalancieren“ (vgl. 4620: 24). Dieser Aspekt wird im folgenden Kapitel 3 näher diskutiert. Die Ergebnisse einer Auswertung von 6.695 Datensätzen zeigt Tabelle Nr. 1, die hier auf prozentuale Verteilungen verkürzt abgebildet ist (die Übereinstimmungen sind fett gedruckt, diese Hervorhebung stammt vom Verfasser):

| | | Self-Identification | | | |
|-----------------------------|-----------------|---------------------|--------------|--------------|-----------------|
| | | Integration | Assimilation | Separation | Marginalization |
| ethnosizer: four regimes | Assimilation | 32,50 | 53,62 | 12,52 | 20,21 |
| | Integration | 45,91 | 24,07 | 20,98 | 23,74 |
| | Marginalization | 7,50 | 12,64 | 11,60 | 31,93 |
| | Separation | 14,09 | 9,67 | 54,90 | 24,12 |
| | Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Tabelle Nr. 1: Vgl. Table 1 (4620: 38), hier verkürzt dargestellt.

Die Tabelle zeigt, dass 53,62 % derer, die sich selbst für assimiliert halten, auch gemäß den Merkmalen, die der ethnosizer berücksichtigt, assimiliert sind. 24,07 % derer, die sich für assimiliert halten, sind allerdings gemäß ethnosizer integriert, 12,64 % marginalisiert und 9,67 % separiert. Die Tabelle im Original zeigt darüber hinaus auf, wieviel Prozent der laut ethnosizer Assimilierten, gemäß ihrer Selbsteinschätzung assimiliert sind etc. und die jeweils absoluten Zahlen für die Selbsteinschätzungen und die ethnosizer-Berechnungen.

Die Ergebnisse lauten in Prozent (von den 6.695 Befragten):

| | ethnosizer | Selbsteinschätzung |
|------|------------|--------------------|
| A | 21,58 | 6,57 |
| I | 23,81 | 13,59 |
| M | 17,15 | 51,90 |
| S | 37,48 | 27,93 |
| ges. | 100,02 | 99,99 |

Tabelle Nr. 2: Basierend auf Table 1 (4620: 38), hier verkürzt und abgewandelt dargestellt. Die Einzelwerte wurden der IZA-Studie entnommen und summiert; Abweichungen der Gesamtergebnisse vom 100%-Wert ergeben sich vermutlich durch Rundungsfehler.

Interessant erscheinen hier die Abweichungen zwischen Selbsteinschätzung und der Messung anhand objektiver Kriterien. Diese werden in den Studien nicht näher interpretiert.

Zum Verhältnis ethnische Identität – Reservationslöhne

Eine weitere Analyse bezieht ihre Daten aus dem Deutschen IZA Evaluation Dataset. Hier werden arbeitslos gemeldete MigrantInnen und Einheimische verglichen. Aus den Ergebnissen werden wiederum Rückschlüsse auf die ökonomischen Erfolge gezogen. An dieser Stelle sollen lediglich die Zahlen für die MigrantInnen beschrieben werden. Die

folgenden Tabelle Nr. 3 zeigt die Reservationsstundenlöhne von MigrantInnen und das Verhältnis der Reservationslöhne zum letzten Nettolohn (im Orig.: „reservation wage ratio“).

| | | Reservation Wages | Reservation Wage Ratio | Letzter Stundenlohn |
|---------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|---------------------|
| Ethnonsizer: 4 regimes | Assimilation | 7,29 € | 1,10 | ca. 6,63 € |
| | Integration | 7,61 € | 1,12 | ca. 6,79 € |
| | Marginalization | 7,16 € | 1,19 | ca. 6,01 € |
| | Separation | 6,98 € | 1,15 | ca. 6,07 € |

Tabelle Nr. 3: basierend auf. 4620: 38, „Table 2“ und 4620: 24 f., ergänzt um die rechte Spalte „Stundenlöhne der letzten Erwerbstätigkeit“.

Die rechte Spalte wurde vom Verfasser eingefügt und zeigt die Stundenlöhne der letzten Erwerbstätigkeit der MigrantInnen, die sich rechnerisch aus Reservationsstundenlöhnen und Reservation Wage Ratio ergeben. Auffällig – wenn auch zu erwarten – ist, dass sie für Integrierte und Assimilierte höher liegen als für marginalisierte und separierte MigrantInnen. Weniger zu erwarten war, dass der letzte Stundenlohn von Integrierten über dem der Assimilierten lag. Die Lohnerwartungen liegen bei denjenigen mit den niedrigsten vergangenen Löhnen (Separierte und Marginalisierte) absolut zwar immer noch unter denen von Assimilierten und Integrierten, prozentual sind sie dennoch höher: Bei einem marginalisierten Migranten liegt die Lohnerwartung 19% (höchster Wert) über dem letzten Nettolohn, bei einem assimilierten lediglich 10% (niedrigster Wert). Die Ergebnisse verdeutlichen den Unterschied zwischen VertreterInnen der vier Ausprägungen und Constant und Zimmermann kommen auch anhand dieser Ergebnisse zum Schluss, dass Identität einen generellen Einfluss auf das Verhalten am Arbeitsmarkt hat (vgl. 4620: 25).

4. Kritische Betrachtung

Die Stärken der Studien liegen ohne Zweifel in den Analysen des ökonomischen Anteils des Themenkomplexes. Das IZA als wirtschaftswissenschaftlich orientierte Einrichtung hat hier seine Kompetenzen und was die Beurteilung ökonomischer Performanz betrifft, sind die Texte fundiert und die Kriterien für Erfolg am Arbeitsmarkt – Partizipation, Lohnhöhe / -zuwachs, Arbeitslosenquote, Art und Weise der Arbeitssuche bei Arbeitslosigkeit, Erfolg bei der Wiederaufnahme von Arbeit, Reservationslöhne – sind durchdacht. Ein erstes Ergebnis der Untersuchungen mit dem ethnonsizer liegt vor allem in der grundsätzlichen Feststellung, dass die Ausprägung ethnischer Identität überhaupt ein Einfluss-

faktor auf ökonomisches Verhalten bzw. auf die ökonomische Situation von MigrantInnen ist. Diese Feststellung fassen die AutorInnen folgendermaßen zusammen (4660: 4):

„The main findings of this line of research can be summarized as follows (Constant and Zimmermann 2009): Assimilation and integration generally lead to positive economic outcomes, even though being assimilated does not necessarily lead to an advantage in the labor market compared to being integrated for men. For women, the probability of working is much higher when integrated than assimilated. The effects of separation and marginalization are negative. Ethnic identity is important for entering the labor market; but for subsequent earnings prospects it does not play a significant role.”

Ein starkes Ergebnis, das ebenfalls im Zitat erwähnt wird, liegt darüberhinaus im Umstand, dass die Ausprägung Assimilation offenbar gegenüber dem der Integration keinen Vorteil darstellt. D.h. für MigrantInnen ist es kein Nachteil, Merkmale ihrer Herkunftsidentität beizubehalten.

Merkmale kultureller Identität werden im Diskussionspapier 4675 en detail erörtert. Dies war in den anderen beiden Texten – 4620 und 4660 – nicht der Fall. Andere Faktoren wie Sprachkenntnisse oder soziale Kontakte wurden lediglich aufgelistet bzw. kurz exemplarisch vorgestellt (z.B.: ethnische Selbstidentifikation: 4620: 15; Sprache: 4660: 8). Anders als bei diesen beiden Texten ist in 4675 die „ethnische Identität“ nur indirekt Thema, vielmehr wird die „kulturelle Integration“ eingehend untersucht. Der Bezug zur ethnischen Identität liegt darin, dass die AutorInnen im Grad der kulturellen Integration einen Hinweis auf die Ausprägung von ethnischer Identität sehen. „In contrast to economic integration, which is comparatively easy to gauge through widely accepted indicators such as labor market participation, wage growth and immigrant earnings converge to those of natives, cultural and social integration is more difficult to define and quantify.“ (4675: 3 f.) Das Zitat gibt einen Hinweis darauf, dass „kulturelle und soziale Integration“ entweder synonym zu oder zumindest als Teile von „ethnischer Identität“ betrachtet werden.¹⁰

Um kulturelle Integration zu manifestieren, untersuchen sie vierzehn Kriterien (4675: 5):¹¹

¹⁰ Constant et al. führen in DP 4675 – wie schon in DP 4620 und DP 4660 – an, dass der ethnosizer die ethnische Identität messbar macht, indem er fünf Elemente aufeinander bezieht: „language ability, ethnic self-identification, visible cultural elements, ethnic interaction and future citizenship and locational plans.“ (4675: 5) Dieses Zitat unterstützt die Annahme, dass es sich bei kultureller Integration um einen Aspekt von ethnischer Identität handelt – es wären hier die „visible cultural elements“.

¹¹ Eine Quelle für die Relevanz der Kriterien wird nicht genannt.

1. Bildung,
2. Heiratsverhalten (Anteil verheiratet vs. nicht-verheiratet),
3. Nationenübergreifende Eheschließungen,
4. Alter bei der ersten Eheschließung,
5. Altersunterschiede zwischen EhepartnerInnen,
6. Anzahl der Kinder,
7. Alter bei der Geburt des ersten Kindes,
8. Religion,
9. Sprachkenntnisse,
10. Politisches Interesse,
11. Selbstidentifikation mit Deutschland,
12. Risikoverhalten,
13. Allgemeine Lebenszufriedenheit,
14. Arbeitsmarktpartizipation von Frauen.

Das Ziel des Diskussionspapiers 4675 liegt im Sichtbarmachen des Integrationsstatus von MigrantInnen mithilfe der genannten Kriterien. Es wird wie folgt beschrieben:

„The aim of this chapter is to depict the current integration status of immigrants in Germany by comparing educational gaps between partners, marriage and intermarriage rates, [etc., Anm. d. Verf.]. All indicators are defined as deviations from natives and differentiated by ethnic origin and immigrant generation.” (4675: 5)

Die Kriterien werden also als Objektivierungen für (kulturelle) Integration herangezogen. Die Messung des Integrations-Erfolgs soll durch den Vergleich zwischen verschiedenen Herkunftsnationen und dem Vergleich mit der autochthonen Bevölkerung ermöglicht werden. Diese Analyse schließt sich allerdings weder dem Vorgehen noch den Ergebnissen der anderen beiden Studien (4620 und 4660) an. Constant, Nottmeyer und Zimmermann gehen in 4675 davon aus, dass ein Messwert je näher er an dem der autochthonen Bevölkerung liegt, desto mehr für eine gelungene kulturelle Integration spricht. Problematisch ist dies besonders für diejenigen Werte, die nur eindimensional funktionieren. Dies ist z.B. beim Alter zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes der Fall, wo die Nähe zu Autochthonen zwar festgestellt werden kann, aber nicht in Relation zur Gesellschaftsschicht der Person im Heimatland oder der Eltern gesetzt wird und/oder das Verhalten der Daheimgebliebenen mitberücksichtigt wird. Aber selbst wenn festgestellt wer-

den sollte, dass z.B. kroatische mittlere Angestellte aus der Großstadt ihr erstes Kind im Durchschnitt mit 25 Jahren bekommen – nach Deutschland emigrierte Vertreter der selben Gruppe aber erst in höherem Alter und sie sich demzufolge Vertretern einer vergleichbaren deutschen Gruppe annäherten, lautet dennoch eine wichtige Frage: Was sagt das über kulturelle Integration aus? Es bedeutet, dass die Person aus dem Beispiel sich kulturell assimilierte – nicht aber integrierte. Denn der eindimensionale Messwert sieht von vornherein kein anderes Ergebnis vor: Es kann entweder in Assimilation oder in Nicht-Assimilation liegen – Integration ist hier nicht vorgesehen. Die Vierwertigkeit aus der sozialpsychologischen Bewertungsmatrix in Anlehnung an Berry et al. (1989) funktioniert hier nicht. Anders verhält es sich z.B. bei der Bewertung von Sprachkenntnissen, denn hier bedeutet das Erlernen der Sprache des Gastgeberlandes nicht den Verlust der Muttersprache. Das heißt, bei diesem Kriterium macht die Unterscheidung in die vier Ausprägungen erst Sinn. Im Falle der Sprachkenntnisse bleiben aber einige andere Fragen offen: Woran wird festgemacht, wie gut ein Mensch die Fremdsprache spricht (Sprachtests, eigene Angaben, ...)? Wird mit berücksichtigt, wie gut er die eigene Muttersprache beherrscht (von einem immigrierten Akademiker wird man zum Beispiel ein höheres Sprachniveau – auch im Deutschen – erwarten, als von einem Arbeiter)?

Denkt man weiter, kann man rückschließen, dass der Aspekt der kulturellen Integration eher als Kriterium geeignet wäre, das andere Integrationskriterien ergänzt und das dadurch das beschriebene vierwertige Schema ermöglicht. Dies könnte beispielsweise bedeuten: Ein Migrant trifft häufig Autochthone in seiner Freizeit, hat aber dennoch eine andere Religion als die dominante Religion des Gastgeberlandes und heiratet außerdem seiner kulturellen Prägung entsprechend früher als Vertreter des Gastgeberlandes – ergo: er ist kulturell integriert. Konvertiert er und heiratet später, so wäre er assimiliert. Eine eher pessimistische Betrachtung über die türkische MigrantInnen-Gruppe in DP 4675 ist vor diesem Hintergrund neu zu bewerten: „All these findings indicate that Turks are the least integrated immigrant group with respect to the integration indicators considered in this study“, heißt es dort (4675: 42 f.) Die Gruppe der türkischen MigrantInnen könnte gemäß der hier vertretenen Logik möglicherweise als gut integriert, aber nur wenig assimiliert betrachtet werden. Die AutorInnen kommen anhand der überprüften Indikatoren zum Ergebnis, dass TürkInnen zweiter Generation eher integriert sind als die der ersten Generation, was sie zum Schluss bewegt: „So, even if this group of immigrants seems to be unintegratable, trends over time need to be honored and fostered.“ (ebd.: 43) Würde man die „Integrations-Indikatoren“ teilweise aufeinander beziehen (z.B. das Heiratsver-

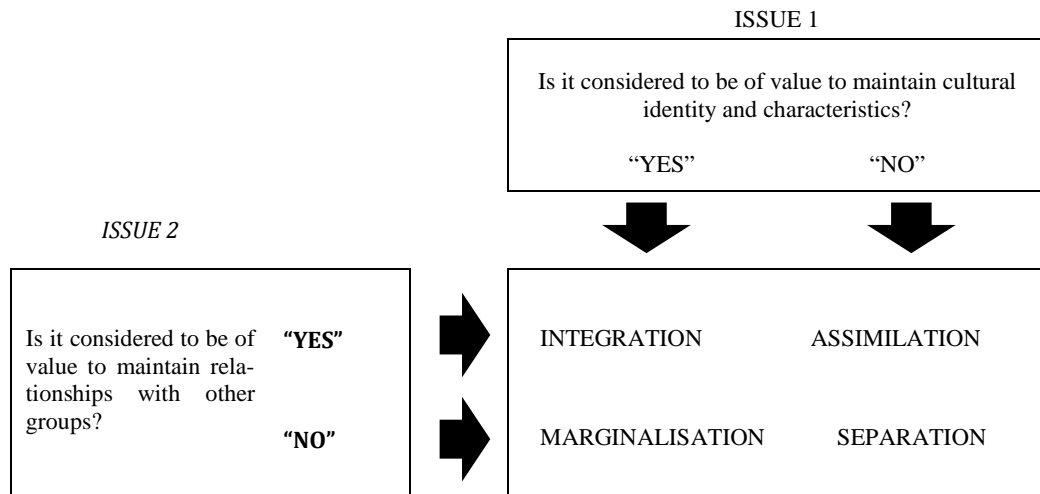
halten und die Anzahl der Kinder gegenüber Sprachkenntnissen und sozialen Kontakten) und den Erhalt einzelner dieser Indikatoren als Zeichen einer erfolgreichen Integration (im Gegensatz zu Assimilation) betrachten, käme man eventuell zu ganz anderen Ergebnissen.

Eine eingehende Betrachtung von kulturellen Merkmalen, wie sie in 4675 stattfindet, ist wünschenswert, denn die detaillierte Operationalisierung der fünf für den ethnischen relevanten Kriterien Sprache, soziale Kontakte, kulturelle Merkmale, Aufenthaltsabsichten und Selbsteinschätzung, findet in den Studien sonst kaum statt, allerdings geschieht dies nicht auf eine schlüssige Art und Weise. Dadurch kann die Validität der Studie insgesamt angezweifelt werden: Die AutorInnen begründen nicht genau genug, warum die Auswahl der Kriterien insgesamt und ihre jeweiligen Operationalisierungen in der Lage sind, ethnische Identität überhaupt zu bewerten. Sie verweisen darauf, dass die genannten fünf Merkmale zur Beurteilung von ethnischer Identität in der Sozialpsychologie üblich sind (vgl. oben. Kap. 2.1. „Beschreibung des Messinstruments“). Sie vernachlässigen aber eine schlüssige Erklärung für die Art und Weise der wechselseitigen Bezüge der Merkmale aufeinander. Dadurch wird die Erörterung der Fragestellung nach dem Einfluss von ethnischer Identität auf Erfolg am Arbeitsmarkt insgesamt in Frage gestellt.

Der oben erwähnte sozialpsychologische Text, auf den die AutorInnen sich beziehen – „Acculturation Attitudes in Plural Societies“ von J.W. Berry et al. (1989) – führt den Begriff (ethnische) Identität gänzlich anders als die AutorInnen der IZA-Studien. Für Berry et al. ist der zentrale Begriff, der ermittelt werden soll die (psychologische) Akkulturation nicht die Identität, wie das folgende Zitat zeigt (Berry et al. 1989: 186):

„Acculturation occurs when two independent cultural groups come into continuous first-hand contact over an extended period of time (Redfield, Linton & Herskovits, 1936), resulting in changes in either or both cultural groups (Berry, Trimble & Olmeda, 1986). Individual members of these groups also experience change, and this phenomenon has been termed ‘psychological acculturation’ (Graves, 1967).“

Die psychologische Akkulturation wird auf die oben dargestellte Weise bewertet und in den vier Ausprägungen beschrieben. Ein Kriterium für die Bewertung hierfür liegt in der Identität. Identität bei Berry et al. wird stets als subjektive Selbsteinschätzung geführt und wird in Korrelation zu einem anderen Kriterium – dem der inner- bzw. interethnischen Kontakte – gesetzt. Die Antwortmöglichkeiten ja-ja, ja-nein, nein-ja oder nein-nein ergeben dann die bekannten Ausprägungen Integration, Assimilation, Separation oder Marginalisierung. Beispiele für Fragen zeigt das „Basismodell“:



Grafik: Berry et al. 1989: 187

Die Grafik verdeutlicht, wie Berry et al. die Kriterien Identität und Kontakte aufeinander beziehen und daraus Rückschlüsse auf Akkulturation ziehen. Was hier – bei Berry et al. – „cultural identity“ genannt wird, hat genau den Stellenwert, den die Merkmale „kultureller Integration“ im Text 4675 – wie oben vorgeschlagen – in Bezug zu anderen Merkmalen wie Sprache oder soziale Kontakte haben könnten. Dieses Vorgehen ist in der Migrationsforschung nicht unüblich. Ein Beispiel für die Untersuchung von Korrelationen zwischen Identität im Sinne von Selbsteinschätzung, sozialem Auf- bzw. Abstieg und sozialen Kontakten wäre „Leben in zwei Welten“ von Hilde Weiss (2007). Die Wiener Soziologin versucht nicht Selbsteinschätzung mithilfe objektiver Kriterien „auszubalancieren“ – mit der Selbsteinschätzung legt Weiss vielmehr einen eigenständigen Faktor fest.

Ein letzter Kritikpunkt ist mit dem Stichwort „Korrelationen“ genannt. Er bezieht sich auf das Forschungsdesign insgesamt, das einen Einfluss von ethnischer Identität auf Erfolg von MigrantInnen am Arbeitsmarkt sichtbar machen will. Ein wesentlicher Aspekt wird dabei nicht berücksichtigt: Die Studien sehen keine Korrelationen und keine Wechselwirkungen der Faktoren vor, sondern sie basieren auf Regressionsanalysen, die lediglich den Einfluss unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable untersuchen. Zumindest müsste bei einem solchen Vorgehen im Ausblick erwähnt werden, dass eine Regressionsanalyse auch durchaus in umgekehrter Reihenfolge möglich wäre, um eine Wirksamkeit von Erfolg am Arbeitsmarkt auf ethnische Identität mit zu bedenken. Arbeitsmarkt wäre dann die unabhängige Variable – ethnische Identität die abhängige. Man könnte hier argumentieren, dass dies schlicht nicht den Inhalt der Studien darstellt und sie

sich dezidiert mit ethnischer Identität als Einflussfaktor befassen. Dennoch: Will man die Realität und Zusammenhänge zwischen verschiedenen Faktoren unvoreingenommen beschreiben, so ist es notwendig, nicht von vornherein Wirksamkeiten auszuschließen. Gerade bei beruflichen Tätigkeiten ist ein Einfluss auf Identität gut denkbar, sei es das kollegiale Umfeld (Anzahl von autochthonen KollegInnen ggü. KollegInnen der eigenen Ethnie) oder die Verteilung von MigrantInnen ggü. der Verteilung von Autochthonen auf bestimmte Branchen – um nur zwei Beispiele zu nennen – als Faktoren, die sich auf die ethnische Identität des Subjekts und damit auf seine Integration auswirken. Diese Gedanken sind keineswegs neu – sie sind vielmehr Bestandteil einer gängigen Definition von Sozialintegration, die Sprache, Ausbildung, soziale Kontakte, Wohnen, Arbeit oder Staatsbürgerschaft als gleichwertige Faktoren für die Beurteilung von gelungener Integration vorsieht (vgl. Fassmann 2006). Sinnvoll wäre dieses eindimensionale Vorgehen durch Regressionsanalysen, wenn die eingangs kurz erwähnte normative Absicht dezidiert wieder aufgenommen würde. Diese ließe es zu, Mutmaßungen über Auswirkungen von gezielten Einflussnahmen auf einen Faktor – hier ethnische Identität – auf einen anderen – hier: Erwerbstätigkeit – anzustellen. Daraus können dann Handlungsoptionen für eine zukünftig bessere ökonomische Assimilation von MigrantInnen erarbeitet werden. Dieser normative Wert der Studien wird in den Schlussbetrachtungen der drei Texte allerdings nicht mehr hervorgehoben.

Für zukünftige Bearbeitungen des Themenkomplexes „Ethnische Identität und Erfolg am Arbeitsmarkt“ wäre demzufolge eine tiefere Auseinandersetzung mit Definitionen der „weichen“ Faktoren und eventuell eine grundsätzliche Überarbeitung der Begriffsfassung nötig. Als Vorbild könnte hierfür der Überbegriff der Sozialintegration, wie ihn Heinz Fassmann führt, anstelle von ethnischer Identität stehen. Der Begriff könnte dann durch das Aufeinanderbeziehen von Kriterien untereinander bereichert werden, so dass sich Sprache, Identität, soziale Kontakte oder Erfolg am Arbeitsmarkt nicht nur auf den Erfolg bei der (Sozial-) Integration ausrichten würden, sondern auch wechselseitige Abhängigkeiten sichtbar gemacht werden könnten, die darüber hinaus eine normative Option berücksichtigen würde.

5. Literatur

5.1 Besprochene Studien

Constant, Amelie F. / Zimmermann, Klaus F. 2009: Migration, Ethnicity and Economic Integration, Discussion Paper 4620, IZA, Bonn.

(online verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp4620.pdf>, Zugriff am 03.03.2011)

Constant, Amelie F. / Kahanec, Martin / Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus F. 2009: Ethnicity, Job Search and Labor Market. Reintegration of the Unemployed, Discussion Paper 4660, IZA, Bonn.

(online verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp4660.pdf>, Zugriff am 03.03.2011)

Constant, Amelie F. / Nottmeyer, Olga / Zimmermann, Klaus F. 2009: Cultural Integration in Germany, Discussion Paper 4675, IZA, Bonn.

(online verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp4675.pdf>, Zugriff am 03.03.2011)

5.2 Weitere Literatur

Akerlof, George A. / Kranton Rachel E. 2000: Economics and Identity, Quarterly Journal of Economics, 115, 715-753.

Akerlof, George A. 2005: Identity and the Economics of Organizations, Journal of Economic Perspectives, 19 (1), 9-32.

Berry, John / Kim, U. / Power, S. / Young, M. / Bujaki, M. 1989: Acculturation Attitudes in Plural Societies, Applied Psychology: An International Review, 38, 185-206.

Constant, Amelie / Gataullina, Liliya / Zimmermann Klaus F. 2009: Ethnosing Immigrants. Journal of Economic Behaviour and Organization, 69 (3), 274 – 287.

Fassmann, Heinz 2006: Der Integrationsbegriff: missverständlich und allgegenwärtig – eine Erläuterung, in: Oberlechner, Manfred: Die missglückte Integration? Wege und Irrwege in Europa, Wien, 225-238.

Sen, Amartya 1977: Rational Fools: A Critique of the Behavioral foundations of Economic Theory, Philosophy and Public Affairs, 6, 317-344.

Weiss, Hilde (Hrsg.) 2007: Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation, Wiesbaden.