

Wie finden Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz, und welche Art von Arbeitsplatz finden sie?

**Erster Ergebnisbericht einer schriftlichen Befragung von Geflüchteten
im Rahmen des Forschungsprojekts LAMIRA
(Labour Market Integration of Refugees in Austria)**

Renate Ortlieb und Silvana Weiss
Karl-Franzens-Universität Graz

Juli 2018

Univ.-Prof. Dr. Renate Ortlieb
Dr. Silvana Weiss
Karl-Franzens-Universität Graz
Institut für Personalpolitik
Elisabethstr. 50
8010 Graz
<https://personalpolitik.uni-graz.at>
renate.ortlieb@uni-graz.at; silvana.weiss@uni-graz.at

1. Einleitung

Im Zeitraum von 2014 bis 2017 haben in Österreich insgesamt 183.424 Personen einen Asylantrag gestellt (BMI 2018). Dies übersteigt die Anzahl der Asylanträge in den vorangegangenen Jahren deutlich, wodurch besondere Herausforderungen hinsichtlich der Integration entstehen. Während für Geflüchtete in den ersten Monaten nach der Ankunft in Österreich die Sicherung von Grundbedürfnissen, die Klärung ihres Aufenthaltsstatus und der Erwerb von Deutschkenntnissen im Vordergrund stehen, wird mit zunehmender Aufenthaltsdauer die Suche nach einem Arbeitsplatz wichtiger. Das Forschungsprojekt LAMIRA (Labour Market Integration of Refugees in Austria) untersucht, über welche Wege Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz finden und welche Art von Arbeitsplatz sie finden. Ziel ist es, zu einem besseren Verständnis der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich beizutragen.

Dieser Ergebnisbericht basiert auf einer standardisierten Befragung von Geflüchteten, die zwischen Dezember 2017 und April 2018 in Kooperation mit dem International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), dem Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw) sowie den Instituten für Soziologie bzw. für Wirtschaftssoziologie an der Universität Wien (Roland Verwiebe und Bernhard Kittel; siehe auch Verwiebe et al. 2018) durchgeführt wurde. Die Feldarbeit inklusive Stichprobenauswahl hat das ICMPD geleitet. Zu betonen ist, dass die Datenbasis zum Zeitpunkt der Berichterstellung zwar sorgfältig geprüft wurde, diese jedoch noch mit Fehlern behaftet sein kann. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss dies berücksichtigt werden, und es sollten zukünftige Publikationen auf Basis desselben Datensatzes beachtet werden.

Der Begriff „Geflüchtete“ bezieht sich in diesem Bericht in Anlehnung an Brücker et al. (2016) auf Personen ohne österreichische Staatsangehörigkeit, die aufgrund ihres Rechtsstatus einer der folgenden drei Gruppen zugeordnet werden können: 1) AsylwerberInnen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist; 2) Geflüchtete, denen bereits ein Schutzstatus zugesprochen wurde – dies sind vor allem Asylberechtigte, Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention und subsidiär Schutzberechtigte; 3) Personen, deren Asylantrag abgelehnt, deren Abschiebung jedoch vorübergehend ausgesetzt wurde.

Der Begriff „Arbeitsplatz“ bezieht sich in diesem Bericht sowohl auf nicht-selbstständige wie auch auf selbstständige Tätigkeiten, einschließlich im Rahmen einer Lehrlingsausbildung. In der Regel handelt es sich dabei um bezahlte Arbeit, in Einzelfällen um unbezahlte Tätigkeiten (z.B. Freiwilligenarbeit).

Dieser Bericht konzentriert sich auf Geflüchtete aus Afghanistan und Syrien, die seit 2011 in Österreich leben. In den folgenden Kapiteln werden zunächst die Methode und die Stichprobe beschrieben. Sodann werden Ergebnisse zur Arbeitsplatzsuche sowie zur Art und Qualität der Arbeitsplätze präsentiert. Das Fazit bietet eine Zusammenfassung und einen Ausblick auf weitere Analysen.

Die wichtigsten Ergebnisse dieses Berichts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Von den 1091 Befragten (70% syrischer Herkunft, 80% Männer, Durchschnittsalter 30 Jahre) hat etwa ein Drittel bereits einen Arbeitsplatz gefunden. Die wichtigsten Wege der Arbeitsplatzsuche sind das AMS und soziale Kontakte zu ÖsterreicherInnen.
- Die Befragten sind in unterschiedlichen Branchen tätig. Knapp die Hälfte hat einen Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung erforderlich ist, und etwa die Hälfte der Befragten ist überqualifiziert.
- Zwei Drittel der Befragten sind mit ihrer aktuellen beruflichen Situation zufrieden. Die Arbeitsplatzqualität ist moderat. Dabei sind die soziale Integration am Arbeitsplatz, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, mit der Herkunft verbundene Sprach- und Kulturkenntnisse zu nutzen, vergleichsweise gut.

2. Methode

Fragebogen

Gemeinsam mit den oben genannten Kooperationspartnern wurde ein umfangreicher Fragebogen entwickelt, der sich an der in Deutschland durchgeführten Befragung von IAB, BAMF und SOEP (vgl. Brücker et al. 2016, 2017) orientiert. Der Fragebogen besteht aus 14 Modulen zur Erwerbstätigkeit, sozialer und kultureller Integration, Gesundheit, Wohnsituation und anderen Themen. In mehreren Pretest-Runden wurden insbesondere die Verständlichkeit der Fragen und die Filterführung geprüft. Der Fragebogen stand in den Sprachen Deutsch, Arabisch und Persisch (Farsi) zur Verfügung, die TeilnehmerInnen konnten die Sprache selbst wählen.

Zu Beginn des Fragebogens wurden die TeilnehmerInnen über das wissenschaftliche Interesse der Befragung und die Wahrung ihrer Anonymität informiert. Außerdem wurde betont, dass die Teilnahme freiwillig ist und die Befragung jederzeit ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden kann.

Stichprobenverfahren

Zielgruppe der Befragung waren Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Österreich im Alter von 15 bis 60 Jahren aus Afghanistan, Syrien und dem Irak. Es wurde eine Kombination aus geschichteter Zufallsstichprobe und Convenience-Sampling gewählt. Als Anerkennung für ihre Teilnahme erhielten die Befragten einen Einkaufsgutschein der Firma Edenred im Wert von 5 Euro.

Um Zugang zu einer möglichst großen Personengruppe zu erhalten, wurden mehrere Kanäle und Befragungsmethoden genutzt. Zum einen wurden Personen in Einrichtungen für Geflüchtete¹ persönlich von ProjektmitarbeiterInnen, die sich tageweise in diesen Einrichtungen aufhielten, angesprochen. Je nachdem, wie gut die Geflüchteten mit dem schriftlichen Beantworten der Fragen zurechtkamen, haben sie den Fragebogen entweder selbst direkt an einem Tablet oder an einem PC ausgefüllt, oder sie wurden durch die ProjektmitarbeiterInnen unterstützt, indem der Fragebogen gemeinsam durchgegangen wurde und die ProjektmitarbeiterInnen bei Verständnisschwierigkeiten die Fragen bzw. Antwortvorgaben erläuterten.

Zum anderen wurden etwa 8.100 Geflüchtete per E-Mail-Aussendung zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Über einen Hyperlink konnten diese Geflüchteten den Fragebogen direkt an ihrem Tablet, Mobiltelefon oder PC ausfüllen. Die Adressen für diese Aussendungen stammen aus einer Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice (AMS), speziell aus einer Datenbank mit Informationen zu allen seit Jänner 2011 registrierten KundInnen.

Insgesamt haben 1633 Personen an der Befragung teilgenommen. Für diesen Bericht wurden Fälle, die sich auf Geflüchtete aus anderen Ländern als Afghanistan und Syrien beziehen, ausgeschlossen. Außerdem wurden Geflüchtete, die vor 2011 nach Österreich kamen bzw. die keine Angaben zur Dauer ihres Aufenthalts in Österreich gemacht haben, nicht berücksichtigt. Weitere 13 Fälle wurden aufgrund einer unplausibel kurzen Bearbeitungszeit (unter 10 Minuten) beim Ausfüllen des Fragebogens von den Analysen ausgenommen. Nach diesen Reduktionen umfasst die Stichprobe, die diesem Bericht zugrunde liegt, 1091 Personen.

¹ Diese Einrichtungen waren in Wien: AMS für Flüchtlinge, IZ ÖIF und Jugendcollege Wien; Salzburg: Integrationshaus Diakonie und IZ ÖIF; Graz: AMS Graz West, Caritas Mariengasse und ISOP; Linz: Migrare, Bfi und IZ ÖIF; Innsbruck: Bfi, Wirtschaftskammer und Jobservice.

3. Beschreibung der Stichprobe

Soziodemographie

Von den 1091 in diesem Bericht berücksichtigten Geflüchteten haben 70 Prozent die syrische Staatsbürgerschaft und 30 Prozent die afghanische. Mit 80 Prozent bilden Männer die deutliche Mehrheit. Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Befragung beträgt 30,0 Jahre (Std.abw. = 8,9).

In Abbildung 1 ist die Altersverteilung der Stichprobe dargestellt. Knapp drei Viertel der Befragten (73%) sind jünger als 35 Jahre; darunter sind etwas weniger Befragte in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen (34%) als in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen (39%). Etwa ein Fünftel der Befragten (19%) ist 35 bis 44 Jahre alt, und die übrigen 8 Prozent sind älter als 44 Jahre. Allerdings machten 217 Befragte, und damit auffallend viele, keine oder unplausible Angaben zu ihrem Geburtsdatum.

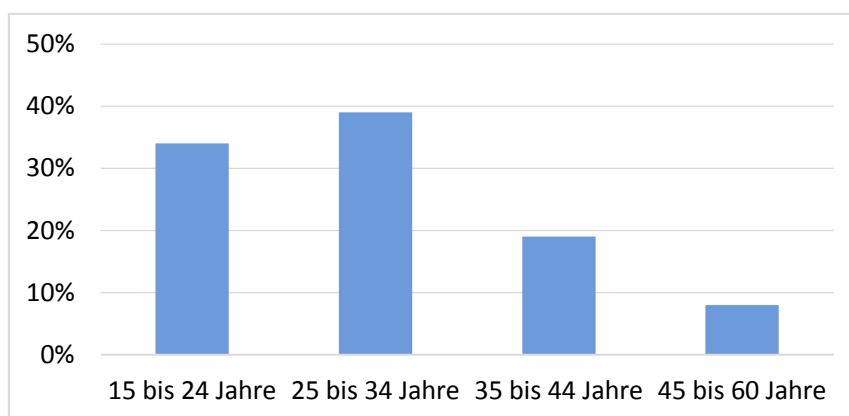


Abbildung 1: Altersverteilung der Stichprobe (n = 874)

Aufenthalt in Österreich

Im Durchschnitt halten sich die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung nach eigener Angabe seit 3,1 Jahren in Österreich auf. In Abbildung 2 ist die besondere Bedeutung des Jahres 2015 erkennbar; in diesem Jahr sind mit Abstand die meisten Befragten (57%) nach Österreich gekommen.

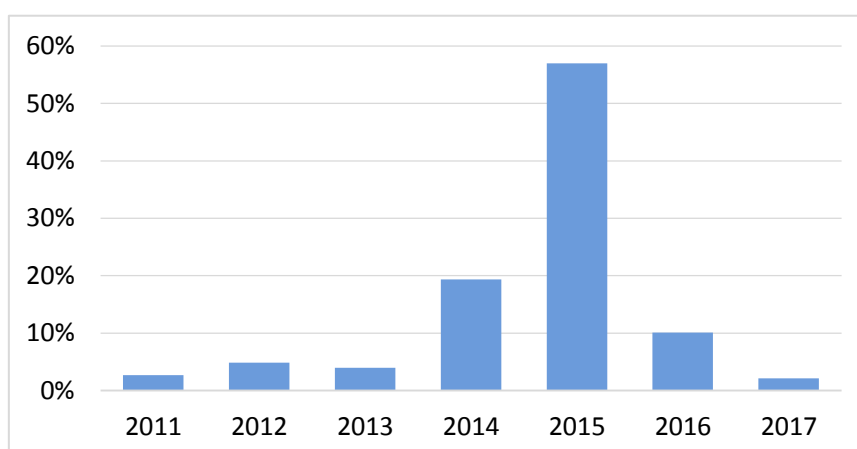


Abbildung 2: Ankunftsjahr in Österreich (n = 1091)

Dem Großteil der Befragten wurde bereits ein Schutzstatus in Österreich zugesprochen. Abbildung 3 zeigt, dass etwa zwei Drittel der Befragten (65%) asylberechtigt sind. Rund ein Viertel (26%) ist subsidiär schutzberechtigt oder hat einen anderen Aufenthaltstitel, der mit einem Arbeitsmarktzugang verbunden ist, wie „Daueraufenthalt EU“ oder „Aufenthalt als Familienangehörige/r“. Bei 7 Prozent der Befragten ist das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen. Die übrigen 3 Prozent sind Geflüchtete mit österreichischer Staatsbürgerschaft, mit Asyl bzw. subsidiärem Schutz in einem anderen Land oder einer Duldung in Österreich.

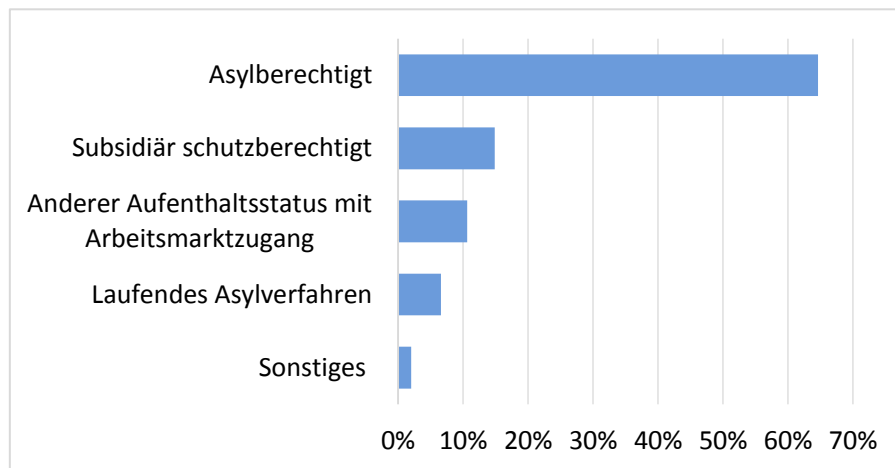


Abbildung 3: Rechtsstatus (n = 1078)

Erwerbsstatus

Von den 1091 Befragten geben knapp zwei Drittel (63%) an, dass sie keinen Arbeitsplatz haben. Etwa ein Drittel (34%) hat einen Arbeitsplatz, und etwa 3 Prozent haben eine Zusage für einen Arbeitsplatz.

Diejenigen, die bereits einen Arbeitsplatz haben, sind durchschnittlich seit 0,8 Jahren (Std.abw. = 0,9) bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt.

Von den 669 Befragten, die keinen Arbeitsplatz haben, geben wiederum gut zwei Drittel (70%) an, beim AMS arbeitslos gemeldet zu sein. Rund 21 Prozent sind SchülerInnen bzw. StudentInnen, oder sie befinden sich in einer anderen Form der Aus- und Weiterbildung. Etwa 2 Prozent befinden sich in Elternkarenz oder Mutterschutz, weitere 2 Prozent sind Hausfrauen bzw. Hausmänner. Nur sehr wenige Befragte (1%) geben an, dass sie aus gesundheitlichen Gründen bzw. aufgrund körperlicher Einschränkungen nicht erwerbsfähig seien.

4. Wie finden Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz?

Die befragten Geflüchteten nutzen für die Arbeitssuche unterschiedliche Wege. Abbildung 5 stellt verschiedene Suchwege für zwei Personengruppen dar: zum einen für diejenigen, die keinen Arbeitsplatz haben und in den letzten vier Wochen vor der Befragung einen Arbeitsplatz gesucht haben, und zum anderen diejenigen, die bereits einen Arbeitsplatz gefunden haben. Bei den Antworten waren jeweils Mehrfachnennungen möglich. Die Abbildung zeigt, dass die meisten Befragten das AMS für die Arbeitssuche nutzen; insbesondere Befragte ohne Arbeitsplatz nennen diesen Suchweg sehr häufig. Ein Vergleich zwischen den Befragten mit und ohne Arbeitsplatz deutet darauf hin, dass soziale Kontakte zu ÖsterreicherInnen besonders wichtig sind. Ebenfalls verhältnismäßig effektiv sind Bewerbungen auf der Basis von Arbeitgeber-Inseraten oder Initiativ-Bewerbungen. Weniger effektiv ist dagegen die Suche über soziale Netzwerke im Internet. Zwar nutzt fast ein Drittel der Befragten die sozialen Medien für die Arbeitssuche, jedoch finden nur sehr wenige tatsächlich einen Arbeitsplatz über diesen Weg.

Auffallend ist außerdem, dass nur wenige Befragte angeben, dass sie ihren Arbeitsplatz über NGOs gesucht bzw. gefunden haben. Dies lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass hinter den sozialen Netzwerken mit ÖsterreicherInnen (die vergleichsweise häufig genannt wurden) oftmals eigentlich NGOs und deren Beratungsangebote oder Mentoren- bzw. Patenprogramme stehen.

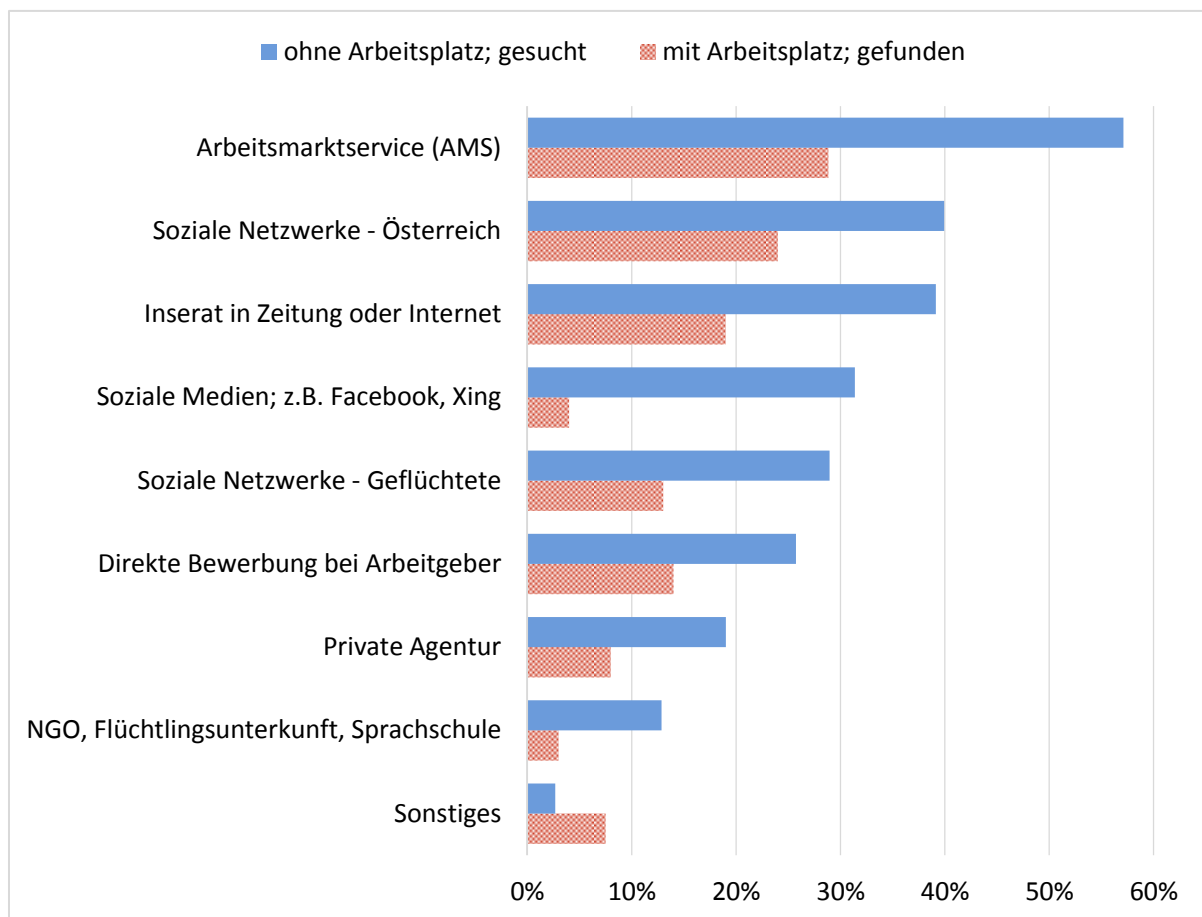


Abbildung 5: Wege der Arbeitssuche von Befragten ohne bzw. mit Arbeitsplatz (n = 373 bzw. 333)

Hindernisse bei der Arbeitssuche

Nach den Hindernissen bei der Arbeitssuche gefragt, nennen die Befragten ohne Arbeitsplatz am häufigsten begrenzte Deutschkenntnisse (50%), gefolgt von mangelnder Berufserfahrung (30%) oder mangelnder Ausbildung bzw. Qualifikation (17%; vgl. Abbildung 6). Nur wenige Befragte (6%) sehen Betreuungspflichten oder schlechte Gesundheit bzw. eine Behinderung als Hindernisse bei der Arbeitssuche. Auffallend ist die häufige Nennung der Restkategorie „Andere“, wozu Diskriminierungserfahrungen oder das generelle Fehlen von Arbeitsplätzen zählen dürften. Etwa 11 Prozent der Befragten ohne Arbeitsplatz geben an, dass sie bei der Arbeitssuche keinen Hindernissen begegnet sind.

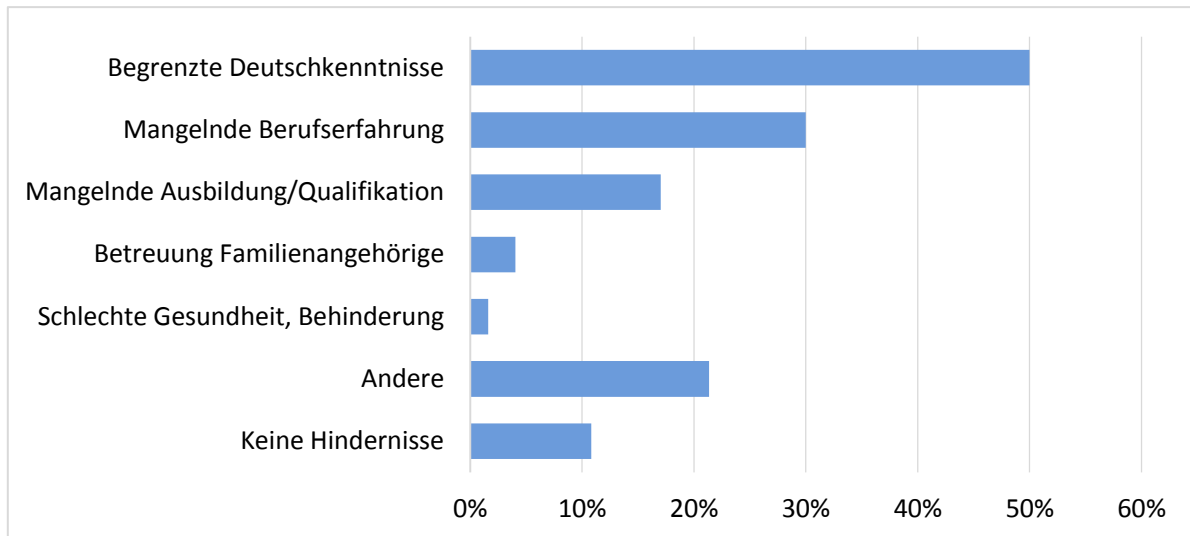


Abbildung 6: Hindernisse bei der Arbeitssuche (n = 370)

5. Welche Art von Arbeitsplatz finden Geflüchtete in Österreich?

Branche

Abbildung 7 zeigt, in welchen Branchen die 363 Befragten, die bereits einen Arbeitsplatz haben, tätig sind. Die meisten Befragten (14%) sind im Bereich Beherbergung und Gastronomie tätig. Jeweils 9 Prozent sind in den Bereichen Gesundheit und Soziales, wirtschaftliche Dienstleistungen², produzierendes Handwerk oder Industrie bzw. im Baugewerbe tätig. 8 Prozent arbeiten im Handel, 7 Prozent in Erziehung und Bildung, jeweils 3 Prozent in der öffentlichen Verwaltung bzw. im Bereich Bergbau, Energie, Wasser und Abfallwirtschaft. In Land- oder Forstwirtschaft und Fischerei arbeitet 1 Prozent. Auffallend ist, dass 28 Prozent der Befragten die Antwort „Sonstiges“ gewählt haben. Diese Befragten waren sich vermutlich nicht sicher, zu welcher Branche sie ihren Arbeitsplatz zuordnen sollten.

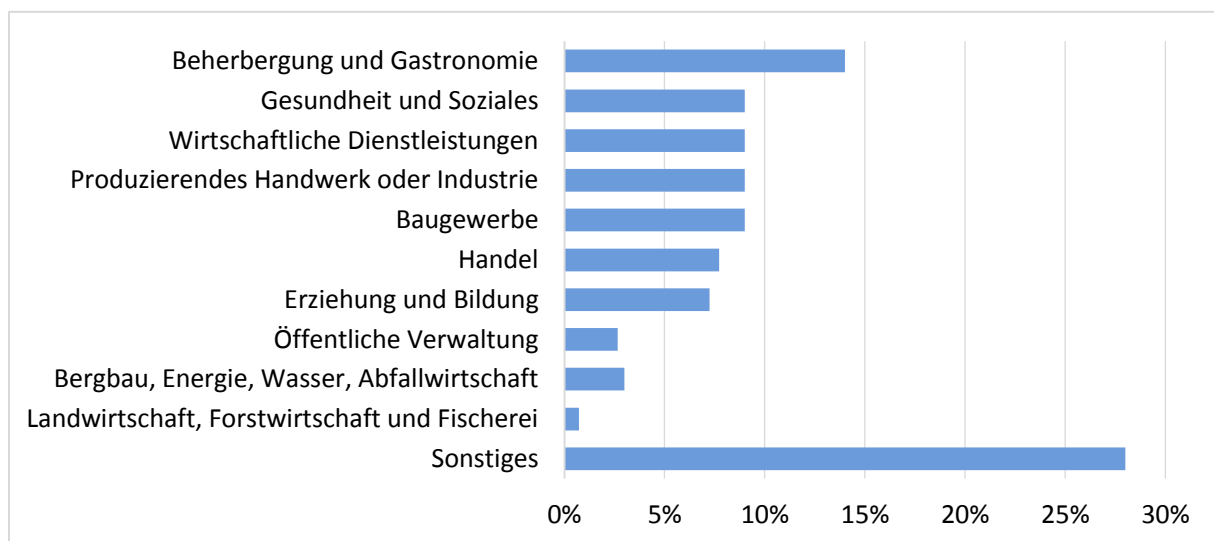


Abbildung 7: Branchen, in denen die Befragten tätig sind (n = 328)

Befristung

Mehr als ein Drittel der Befragten mit Arbeitsplatz (38%) hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Nahezu die Hälfte (46%) hat einen befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen Befragten (17%) geben an, dass diese Frage auf sie nicht zutrifft bzw. sie keinen Arbeitsvertrag haben (z.B. Selbstständige).

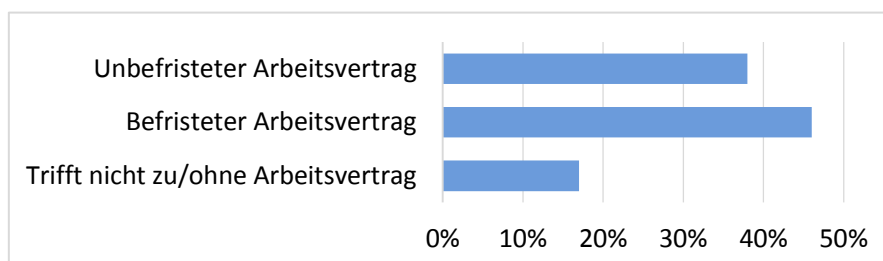


Abbildung 8: Befristung von Arbeitsverträgen (n = 307)

² Zu den wirtschaftlichen Dienstleistungen zählen die folgenden Bereiche, die auch im Fragebogen aufgelistet waren: Banken, Versicherungen, Immobilien, Kommunikation, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Verkehr und Lagerhaltung.

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit der Befragten mit Arbeitsplatz beträgt zwischen 2 und 85 Stunden. Der Durchschnitt liegt bei 33,5 Stunden (Std.abw. = 12,5; Median = 39,0).

Entgelt

Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt der Befragten mit Arbeitsplatz beträgt durchschnittlich 1232,80 Euro (Std.abw. = 727,20; Median = 1247,00). Bei einer Interpretation dieses Werts muss die oben angeführte durchschnittliche Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Übereinstimmung von Qualifikation und Arbeitsplatz-Anforderungen

Die Art der Ausbildung, die für die derzeitige Tätigkeit der Befragten in der Regel erforderlich ist, ist in Abbildung 9 dargestellt. Eine knappe Mehrheit der Befragten mit Arbeitsplatz (45%) gibt an, dass überhaupt keine Ausbildung erforderlich sei. Bei 43 Prozent genügt eine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung, und bei 13 Prozent ein abgeschlossenes Studium.

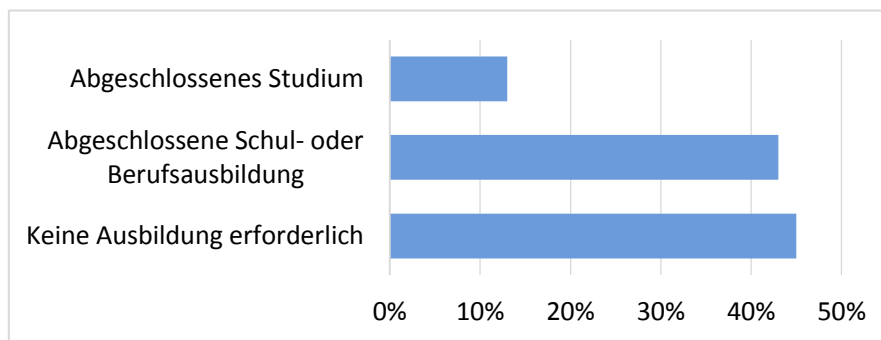


Abbildung 9: Notwendiges Ausbildungsniveau für Tätigkeit (n = 319)

Die Geflüchteten wurden gefragt, inwieweit ihre Qualifikation mit den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes übereinstimmt, und zwar zum einen im Hinblick auf die Inhalte ihrer Ausbildung und zum anderen im Hinblick auf das Niveau ihrer Ausbildung und ihrer bisherigen Arbeitserfahrung.

Hinsichtlich *inhaltlicher* Übereinstimmung von Qualifikation und Tätigkeit geben nahezu zwei Drittel der Befragten (61%) an, dass ihr derzeitiger Arbeitsplatz nichts oder kaum etwas mit dem Inhalt ihrer Ausbildung zu tun hat (vgl. Abbildung 10).

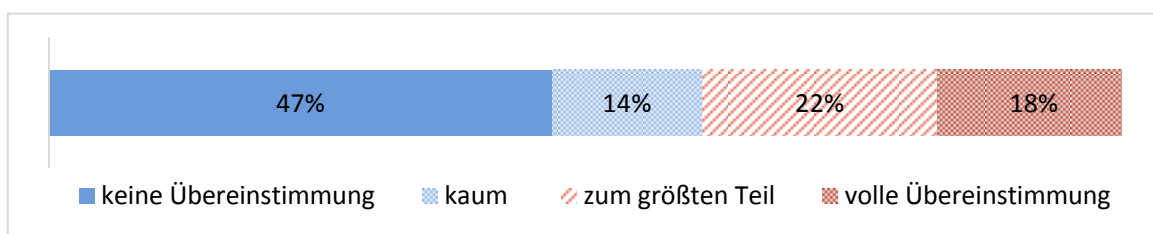


Abbildung 10: Inhaltliche Übereinstimmung von Qualifikation und Tätigkeit (n = 333)

Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus zeigt sich ein sehr ähnliches Bild (vgl. Abbildung 11). Einerseits geben 44 Prozent der Befragten an, dass sie eine höhere Ausbildung bzw. mehr Arbeitserfahrung haben als für ihre Tätigkeit erforderlich wäre; somit sind sie für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert. Andererseits sind 16 Prozent unterqualifiziert, das heißt, sie haben nicht die richtige Ausbildung oder zu wenig Erfahrung. Immerhin geben 40 Prozent der Befragten an, dass ihr Qualifikationsniveau mit den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes übereinstimmt.

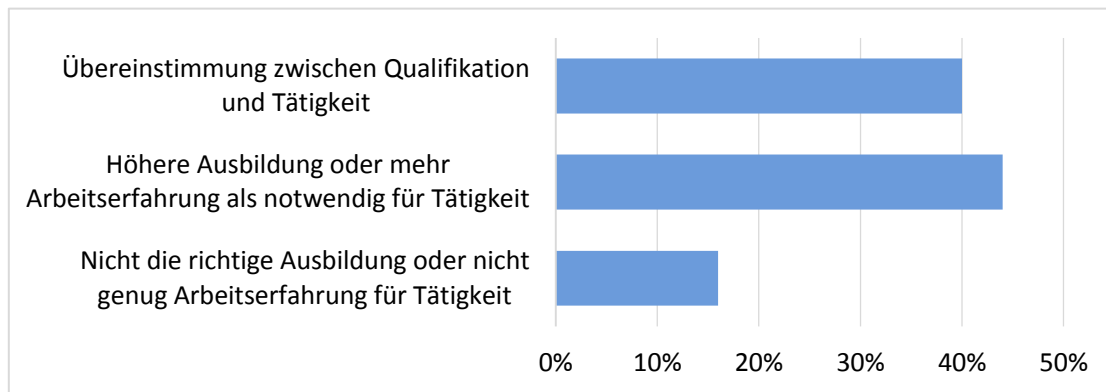


Abbildung 11: Übereinstimmung zwischen Qualifikationsniveau und Tätigkeit (n = 316)

Arbeitsplatzqualität

Die Arbeitsplatzqualität wurde mittels neun Indikatoren gemessen (vgl. Abbildung 12). Gut zwei Drittel der Befragten (68%) geben an, dass sie sich zumindest etwas in ihrem Unternehmen „zu Hause“ fühlen. Drei Viertel der Befragten (75%) geben an, bei ihrer Arbeit zumindest etwas Hilfe von ihren KollegInnen zu erhalten. Diese beiden Indikatoren weisen auf eine relativ gute soziale Integration der Geflüchteten in den Betrieben hin. Allerdings gibt nur knapp die Hälfte der Befragten (48%) an, dass sie mit ihren KollegInnen auch über private Probleme sprechen.

Nicht nur für die Geflüchteten selbst, sondern auch aus Unternehmenssicht sind die folgenden zwei Indikatoren interessant (vgl. Ortlieb & Sieben 2013): Mehr als die Hälfte (59%) gibt an, Sprach- und Kulturkenntnisse aus dem Herkunftsland zumindest etwas bei der Arbeit zu nutzen. Auch persönliche Kontakte aus dem Herkunftsland werden von einem knappen Viertel der Befragten (23%) am Arbeitsplatz genutzt. Ein Drittel der Befragten (33%) gibt an, dass ihre Arbeit typisch für MigrantInnen ist.

Eine besondere Bedeutung bei der Arbeit spielt das Lernen: Immerhin drei Viertel der Befragten (75%) geben an, dass sie bei ihrer Arbeit vieles lernen können. Auch die Karrierechancen werden von knapp zwei Drittel der Befragten (62%) positiv eingeschätzt. Gleichzeitig hält ein knappes Drittel (31%) die Arbeit schlecht für die Gesundheit.

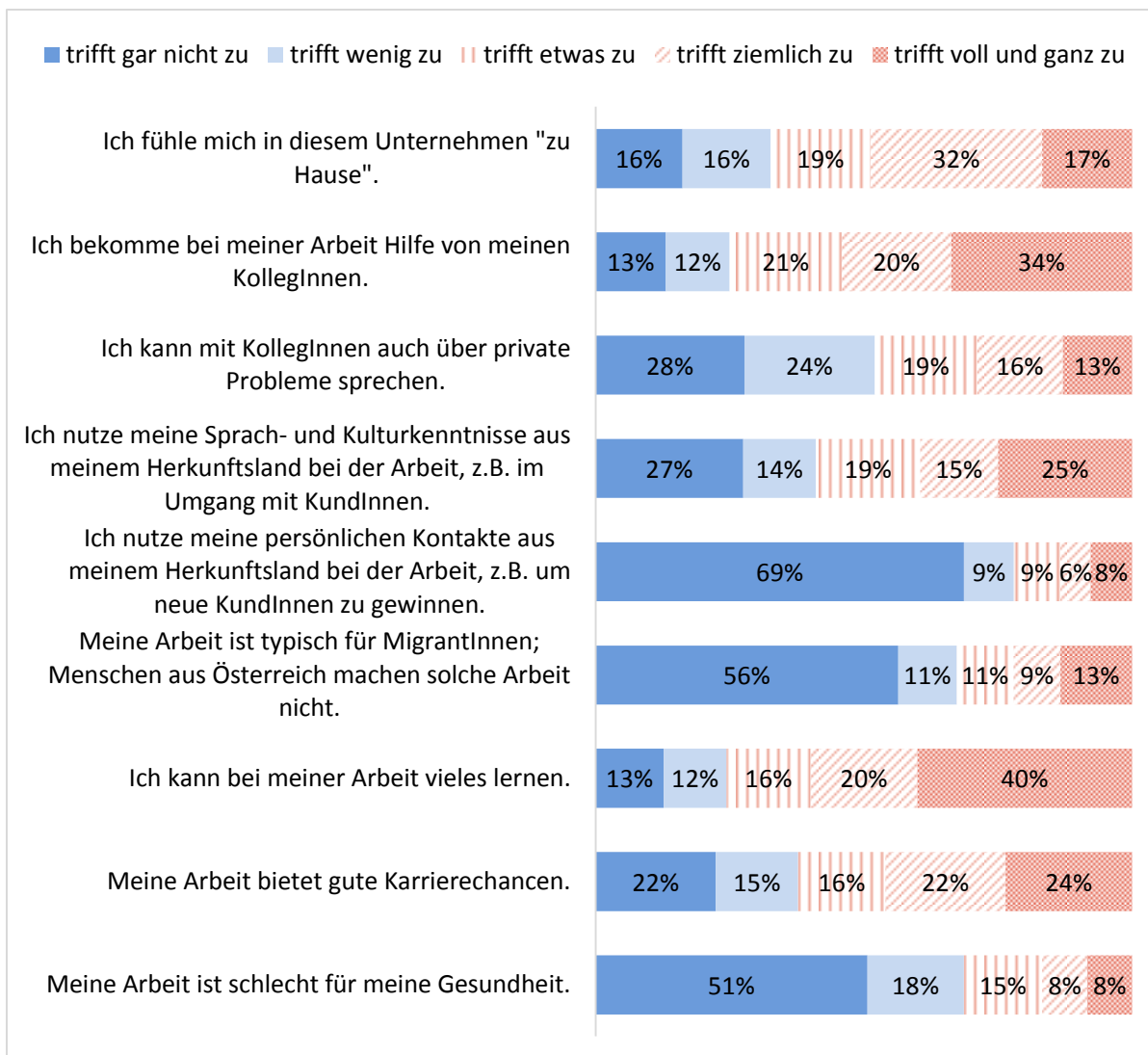


Abbildung 12: Indikatoren für Arbeitsplatzqualität (n = 321–332)

Arbeitszufriedenheit

Auf die Frage hin, wie zufrieden sie gegenwärtig mit ihrer beruflichen Situation sind, bewerteten knapp zwei Drittel der Befragten mit Arbeitsplatz (63%) ihre Situation zumindest eher positiv (vgl. Abbildung 13). Fast ein Fünftel (19%) ist sogar ganz und gar zufrieden mit der beruflichen Situation.

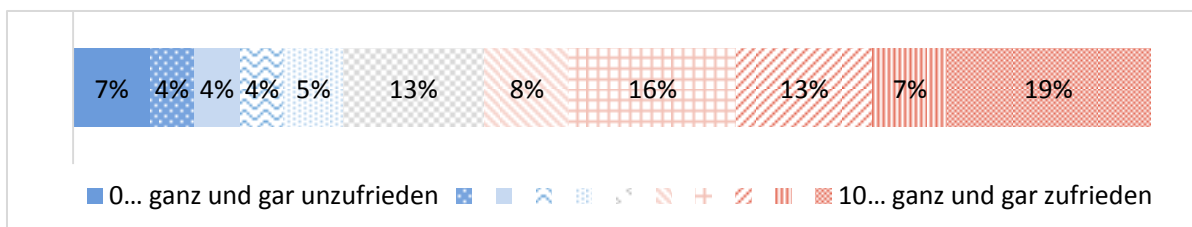


Abbildung 13: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation (n = 334)

6. Fazit

Dieser Bericht beleuchtet die Situation von Geflüchteten aus Afghanistan und Syrien am Arbeitsmarkt in Österreich. Die Ergebnisse zeigen, dass etwa ein Drittel der Befragten bereits einen Arbeitsplatz gefunden hat. Die wichtigsten Wege bei der Arbeitsplatzsuche sind das AMS und soziale Kontakte zu ÖsterreicherInnen. Auch Inserate oder Direktbewerbungen bei Arbeitgebern sind effektive Wege, um einen Arbeitsplatz zu finden. Demgegenüber werden soziale Medien zwar häufig für die Suche genutzt, aber über diesen Suchweg wird vergleichsweise selten auch tatsächlich ein Arbeitsplatz gefunden.

Diejenigen Befragten, die bereits einen Arbeitsplatz gefunden haben, sind in unterschiedlichen Branchen tätig. Dabei spielt der Bereich Beherbergung und Gastronomie eine etwas wichtigere Rolle als zum Beispiel Handel, Industrie oder Baugewerbe. Eine untergeordnete Rolle spielen die öffentliche Verwaltung und der erweiterte primäre Sektor. Knapp die Hälfte der Befragten hat einen Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung erforderlich ist. Ein Sechstel schätzt sich als für den eigenen Arbeitsplatz unterqualifiziert ein; von den übrigen Befragten schätzen sich etwa gleich viele als überqualifiziert bzw. als genau richtig qualifiziert ein.

Die Arbeitsplatzqualität ist moderat. Dabei erscheinen die soziale Integration der Geflüchteten am Arbeitsplatz sowie deren Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten vergleichsweise gut, und viele Befragte können ihre mit der Herkunft verbundenen Sprach- und Kulturkenntnisse nutzen.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Datenbasis möglicherweise noch einige Fälle und Variablenwerte enthält, die zwar zum Zeitpunkt der Berichterstellung plausibel sind, bei denen sich jedoch im Rahmen des noch andauernden Datenbereinigungsprozesses herausstellen könnte, dass sie modifiziert oder von den Analysen ganz ausgeschlossen werden sollten.

Darüber hinaus bieten die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse in Form von deskriptiven, univariaten Statistiken zwar einen guten ersten Einblick in die Arbeitsmarktsituation von Geflüchteten in Österreich; ein tieferes Verständnis ist jedoch erst durch Zusammenhangsanalysen möglich. Zudem ist es notwendig, die berücksichtigte Stichprobe mit der Grundgesamtheit und mit Stichproben aus ähnlichen Befragungen, wie bei Verwiebe et al. (2018) oder Brücker et al. (2016, 2017), zu vergleichen. Beides – Zusammenhangsanalysen ebenso wie Vergleiche mit ähnlichen Befragungen – wird Gegenstand zukünftiger Publikationen sein.

7. Literaturverzeichnis

- BMI (2018): Asylstatistik 2017. URL: <http://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/start.aspx>. [26.06.2018].
- Brücker, H.; Rother, N.; Schupp, J.; Babka von Gostomski, C.; Böhm, A. et al. (2016). Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht 24/2016.
- Brücker, H.; Rother, N. & Schupp, J. (2017). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016. Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. IAB-Forschungsbericht 13/2017.
- Ortlieb, R. & Sieben, B. (2013). Diversity strategies and business logic: Why do companies employ ethnic minorities? *Group & Organization Management*, 38(4): 480–511.
- Verwiebe, R.; Kittel, B.; Dellinger, F. & Haindorfer, R. (2018). Vorläufiger Bericht über die Umfrage zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Wien. Universität Wien.