

Raimund Haindorfer, Bernd Liedl, Bernhard Kittel und
Roland Verwiebe¹

Determinanten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten am Beispiel der Stadt Wien²

1. Einleitung

Um Geflüchteten ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit zu ermöglichen und die soziale Kohäsion in der Gesellschaft zu stärken, ist es ein dringendes Anliegen, sie möglichst rasch in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Österreich gehörte – nach Ungarn und Schweden – im Jahr 2015 zu jenen Ländern Europas, in denen in Relation zur Population die meisten Asylanträge gestellt wurden (vgl. Statistik Austria 2016, 37).³ Vor einem Entscheid im Asylverfahren haben Asylwerberinnen und Asylwerber in Österreich einen stark eingeschränkten Arbeitsmarktzugang (vgl. Grieger 2015, 1). Wir untersuchen in diesem Artikel Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter, die einen vollen Arbeitsmarktzugang in Österreich haben, dazu zählen unter anderem Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte. 2016 waren 25.027 Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte entweder arbeitslos oder in einer Schulung. Hauptsächlich befinden sich die Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, die beim österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos vorgemerkt oder in einer Schulung sind, in Österreichs Hauptstadt Wien (65,7 Prozent) (vgl. ÖIF 2017, 24). Dies unterstreicht die besondere Relevanz einer Untersuchung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Wien.

¹ *Raimund Haindorfer* ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Wien. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Migration, Integration, Arbeitsmarkt, Lebensqualität, Werte und Einstellungen.

Bernd Liedl ist Soziologe am Institut für Soziologie an der Universität Wien. Seine Forschungsgebiete umfassen Arbeitsmarkt, Migration, Integration, Lebensqualität und Armut.

Bernhard Kittel ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Wien. Seine Forschungsschwerpunkte bilden die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, experimentelle Studien zu Gerechtigkeitseinstellungen und -verhalten sowie Kollektiventscheidungen und die Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen.

Roland Verwiebe ist Professor für Sozialstrukturanalyse und soziale Ungleichheit an der Universität Potsdam. Sein Forschungsschwerpunkt liegt in den Themenbereichen soziale Ungleichheit, Europäisierung, Arbeitsmarkt, Migration, Einstellungs- und Wertewandel sowie Lebensqualität und städtischer Wandel.

² Dieser Beitrag ist eine gekürzte Version von Haindorfer et al. (2019) mit kleineren Überarbeitungen im Fließtext.

³ Insgesamt gab es in Österreich im Zeitraum 2015–2016, das heißt vom Beginn bis zum Abklingen der sogenannten „Flüchtlingskrise“ 130.625 Asylanträge. Rechnet man die bereits im Jahr 2014 deutlich gestiegenen Asylantragszahlen hinzu, landet man bei 158.689 Asylanträgen. Die meisten Asylanträge erreichten Österreich in den Jahren 2015 bis 2016 von Staatsangehörigen aus Afghanistan, Syrien und dem Irak (vgl. Statistik Austria 2016, 37).

Anhand des *Integration-Survey* 2017 wird der Frage nachgegangen, welche individuellen Ressourcen (auch Orientierungen) für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ausschlaggebend sind. Dafür vergleichen wir mittels multinomialen logistischen Regressionsanalysen die Charakteristika von Geflüchteten, die bereits eine bezahlte Arbeit haben (erwerbstätig, Basiskategorie), einerseits mit Geflüchteten, die auf Arbeitssuche sind (arbeitslos), und andererseits mit Geflüchteten, die weder eine bezahlte Arbeit haben noch auf Arbeitssuche sind (Nichterwerbspersonen NEP, hier auch als Personen „außerhalb des Arbeitsmarktes“ bezeichnet). Wir wollen die Arbeitsmarktintegration im Kontext einer theoriegeleiteten, mehrdimensionalen Integrationsperspektive (vgl. Esser 2001/2004/2009) untersuchen und die Frage nach den relevanten Ressourcen in den Mittelpunkt stellen.

Analog zu einer Reihe anderer Studien unterscheiden wir zwischen verschiedenen Integrationsdimensionen (strukturelle, kulturelle, soziale und identifikative Integration) und gehen davon aus, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, für dessen Erfolg sich sowohl die Geflüchteten als auch die Aufnahmegesellschaft anpassen müssen (vgl. Castles et al. 2002, 113). Ferner gehen wir davon aus, dass Integration ein Prozess ist, der am ersten Tag im Zielland beginnt, wobei „[...] long-term outcomes may be influenced by early experiences“ (Castles et al. 2002, 126). Diese Perspektive unterstreicht die Relevanz unserer Studie, da wir uns auf Geflüchtete konzentrieren, die erst vor Kurzem (2008–2017) in Österreich angekommen sind.

Im Unterschied zu vielen anderen Studien aus der Flüchtlingsforschung unterscheiden wir jedoch sehr genau zwischen aufnahmeland- und herkunftslandspezifischen Ressourcen von Geflüchteten, also z. B. Kontakten zu „Einheimischen“ und Kontakten zu Menschen aus der ethnischen Gemeinschaft. Denn letztlich ist die Frage nach den relevanten individuellen Ressourcen für eine gelungene Arbeitsmarktintegration auch eine Frage, inwieweit sich Geflüchtete an die Zielgesellschaft anpassen, oder vice versa, inwieweit Geflüchtete ihre eigenen herkunftslandspezifischen Ressourcen (auch als ethnische Ressourcen zu bezeichnen) aufrechterhalten sollen. Die empirische Klärung dieses Punktes ist insofern besonders wichtig, da politische Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bei der Förderung von essenziellen Ressourcen zielgerichtet sein sollen.

2. Theoretischer Rahmen: Eine mehrdimensionale Perspektive zur Erklärung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wird in dieser Studie als Konsequenz des Integrationserfolgs in anderen zentralen Integrationsdimensionen betrachtet.⁴ Mit dieser mehrdimensionalen Perspektive versuchen wir die Arbeitsmarktbeteiligung von Geflüchteten in Form eines bezahlten Jobs zu erklären. Für die exakte Operationalisierung der

⁴ Es ist klar, dass starke rekursive Effekte zu erwarten sind. Eine kausalanalytische Betrachtung dieser Effekte würde jedoch Paneldaten erfordern, die gegenwärtig nicht vorliegen.

verschiedenen Integrationsdimensionen wählen wir einen theoriegeleiteten Zugang. Konkret übertragen wir die mehrdimensionale Theorie der Integration von Migrantinnen und Migranten nach Esser (2001/2004/2009) in den Kontext von neueren Fluchtwanderungen in europäische Gesellschaften.

Esser (2001) unterscheidet auf Grundlage von Berry (1990) verschiedene Typen der Integration von Migrantinnen und Migranten (siehe Tabelle 1). Er differenziert die Integration in die Herkunftsgesellschaft und die ethnische Gemeinschaft von der Integration in die Aufnahmegesellschaft. Auf dieser Basis ist es möglich, zwischen vier verschiedenen Typen der Integration von Migrantinnen und Migranten zu unterscheiden: Multiple Integration als die Integration eines Individuums in beide Gesellschaften; Segmentation als die Integration in die ethnische Gemeinschaft bei gleichzeitiger Exklusion aus den Sphären der Aufnahmegesellschaft; Assimilation als die Integration in die Aufnahmegesellschaft unter Aufgabe der Integration in ethnische Bezüge; und schließlich die Marginalität als die Exklusion aus allen Bereichen (vgl. Esser 2001, 19f.).

Tabelle 1: Typen der Integration von Migrantinnen und Migranten

		Integration in Aufnahmegesellschaft	
		Ja	Nein
Integration in Herkunftsgesellschaft/ ethnische Gemeinde	Ja	Multiple Integration	Segmentation
	Nein	Assimilation	Marginalität

Quelle: nach Esser (2001).

In Anlehnung an Essers Integrationstheorie (vgl. Esser 2001/2004/2009) unterscheiden wir insgesamt vier Dimensionen, durch welche sich die Integration von Geflüchteten in die österreichische Gesellschaft vollziehen kann. Diese Integrationsdimensionen lauten Platzierung, Kulturation, Interaktion sowie Identifikation und können als Bausteine einer Gesamtintegration aufgefasst werden. Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit werden wir in diesem Paper aber von struktureller, kultureller, sozialer und identifikativer Integration sprechen (vgl. Heckmann 2015, 71f.).

Folgt man Esser, dann ist die Integration in die Aufnahmegesellschaft nur in Form der Assimilation möglich. Die scheinbare Alternative der multiplen Integration, die in den stärker pluralistischen Perspektiven auf Integration (vgl. Alba/Nee 1997/2003; Bonacich 1973; Portes/Zhou 1993; Yang 2006; Zhou 1997) eine wichtige Rolle spielt, ist empirisch betrachtet ein sehr seltener Fall. Dieser Integrationstyp erfordert die Integration in mehrere, kulturell und sozial unterschiedliche Bereiche gleichzeitig, wobei mögliche Ausdrucksformen Mehrsprachigkeit oder interethnische Kontakte sind. Individuen sind also im Kern dann als integriert (also assimiliert) zu betrachten, wenn sie sich in wichtigen Positionen der funktionalen Sphären der Aufnahmegesellschaft platziert haben (einschließlich der Inanspruchnahme von grundlegenden Rechten und Pflichten), sie

sich in Hinsicht auf Wissen und Kompetenzen an die Aufnahmegesellschaft akkulturiert haben, interethnische Kontakte mit „Einheimischen“ aufgenommen haben und die Aufnahmegesellschaft emotional unterstützen (vgl. Esser 2001, 20f.).

Ein weiterer wichtiger theoretischer Punkt für diese Studie ist, dass die Platzierung am Arbeitsmarkt als abhängig von der Integration in andere gesellschaftliche Bereiche angenommen wird. Arbeitsmarktrelevante Aspekte der kulturellen Integration sind vor allem in der Aufnahmegesellschaft erworbene Bildungsabschlüsse und Sprachkenntnisse. Das herkunftslandspezifische Humankapital wird hingegen meist durch die Migration entwertet. Die in die aufnahmelandsspezifischen sozialen Kreise reichenden Netzwerke dürften im Vergleich zu rein herkunftslandspezifischen Netzwerken einen Vorteil am Arbeitsmarkt bringen, da in den aufnahmelandsspezifischen Netzwerken eher Informationen über den primären Arbeitsmarkt kursieren. Identifikationen dürften auf kompetitiven Arbeitsmärkten in funktional differenzierten und individualistisch geprägten Gesellschaften hingegen keine besondere Rolle für die Platzierung am Arbeitsmarkt spielen (vgl. Esser 2009, 360f.). Insofern als der Erhalt eines Arbeitsplatzes letztlich von der Entscheidung der Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber abhängig ist (vgl. Esser 2001, 9), bleibt der/dem einzelnen Geflüchteten so gesehen die Chance, sich für diese so attraktiv wie möglich zu machen.

3. Hypothesen: Einflüsse der kulturellen, sozialen und identifikativen Integration auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

3.1. Kulturelle Einflüsse

Es gilt als etablierter Befund in der breiteren Migrationsforschung, dass aufnahmelandsspezifische Sprachkenntnisse eine positive Auswirkung auf die Arbeitsmarktbeteiligung haben (vgl. Dustmann/Fabbri 2003, 707ff.). Im Kontext der Fluchtforschung wird dieser Befund überwiegend bestätigt (vgl. Bakker/Dagevos/Engbersen 2014; Beaman 2012; Bloch 2007; Cheung/Phillimore 2014; Waxman 2001). Teilweise wird Sprachkenntnissen sogar eine überaus wichtige Rolle im Prozess der Arbeitsmarktintegration attestiert (vgl. z. B. Cheung/Phillimore 2014). Es existieren jedoch auch quantitative Studien, die keinen statistisch relevanten Effekt von aufnahmelandsspezifischen Sprachkenntnissen auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten feststellen (vgl. Correa-Velez/Barnett/Gifford 2015; De Vroome/Van Tubergen 2010). Die zum Teil beobachtete geringe Relevanz von Sprachkenntnissen ist vermutlich mit der Qualität der gefundenen Jobs zu erklären: Correa-Velez, Barnett und Gifford (vgl. 2015, 331) führen dieses Ergebnis in ihrer Studie zu Flüchtlingen in Australien auf den zumeist geringen Status der Jobs der Flüchtlinge zurück, bei denen keine oder nur sehr begrenzt Englischkenntnisse erforderlich sind. Trotz teilweise abweichender Befunde gehen wir davon aus, dass Geflüchtete, die kulturell marginalisiert oder segmentiert sind, eher seltener einen bezahlten Job haben als Geflüchtete, die kulturell assimiliert sind (Hypothese 1a bzw. abgekürzt H1a). Zwischen

kulturell multipel integrierten und assimilierten Geflüchteten prognostizieren wir keine Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit, einen bezahlten Job zu erhalten (H1b).

3.2. Soziale Einflüsse

Bezüglich sozialer Einflüsse auf die Arbeitsmarktintegration stellt sich die Frage, ob aufnahmeland- und herkunftslandspezifische soziale Netzwerke einen unterschiedlich guten Zugang zum Arbeitsmarkt liefern. Sozialkapitaltheoretisch lassen sich aufnahmeland- und herkunftslandspezifische Kontakte auch als „bridging social capital“ und „bonding social capital“ (d. h. Beziehungen zu Personen die in wichtiger Hinsicht unähnlich bzw. ähnlich sind) differenzieren (vgl. Putnam 2007, 143). In der Literatur wird oftmals argumentiert, dass aufnahmelandsspezifische Kontakte besser über den Arbeitsmarkt des Ziellandes informiert sind als herkunftslandspezifische Kontakte (vgl. Kanas/Van Tubergen 2009, 899). Viele Studien zur Arbeitsmarktbeteiligung von Geflüchteten nutzen Operationalisierungen von Sozialkapital, die nicht zwischen aufnahmeland- und herkunftslandspezifischen sozialen Kontakten differenzieren (vgl. Cheung/Phillimore 2014; Correa-Velez/Barnett/Gifford 2015). Nur eine Studie zu Geflüchteten hat bislang belegt, dass aufnahmelandsspezifische soziale Kontakte einen signifikant positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit haben, über einen Job zu verfügen (vgl. De Vroome/Van Tubergen 2010). Vor diesem Hintergrund erwarten wir, dass Geflüchtete die sozial marginalisiert oder segmentiert sind, also über kein aufnahmelandsspezifisches Sozialkapital verfügen, eine geringere Jobwahrscheinlichkeit haben als assimilierte Geflüchtete (H2a). Ferner erwarten wir, dass multipel integrierte Personen sich von assimilierten Personen nicht unterscheiden, da, theoretisch betrachtet, in erster Linie aufnahmelandsspezifische soziale Kontakte für eine Arbeitsmarktintegration ausschlaggebend sind (H2b).

3.3. Identifikative Einflüsse

Esser stellt in einer Untersuchung zu Migrantinnen und Migranten in Deutschland keinen signifikanten Einfluss der identifikativen Integration – gemessen über ein Zugehörigkeitsgefühl – auf die Wahrscheinlichkeit fest, einen Job zu haben (vgl. Esser 2009, 361). Eine weitere Studie, die eine ähnliche Operationalisierung von identikativer Integration nutzt, kommt zum Ergebnis, dass unter Migrantinnen und Migranten in Schweden keine signifikanten Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit für eine Arbeitsmarktbeteiligung zwischen Personen existieren, die sich nur mit der Mehrheit identifizieren (assimilierte), und denen, die sich sowohl mit der aufnahmeland- als auch herkunftslandspezifischen Kultur identifizieren. Da bei diesen zwei Vergleichsgruppen in beiden Fällen eine starke Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft besteht und nur die Stärke der eigenethnischen Identifikation variiert, folgern Nekby/Rödin (2010), dass für die Arbeitsmarktbeteiligung eine Zugehörigkeit zur Mehrheitskultur entscheidend ist, und dass unter dieser Bedingung eine ethnische Identifikation mit der Arbeitsmarktsituation nicht korreliert. Außerdem wird gezeigt, dass unter Männern assimilierte Migranten eine höhere

Arbeitsmarktwahrscheinlichkeit haben als segmentierte (vgl. Nekby/Rödin 2010, 43f.). Vor diesem Hintergrund formulieren wir die Hypothese, dass identifikativ marginalisierte und segmentierte Geflüchtete einen Nachteil in der Jobwahrscheinlichkeit gegenüber assimilierten Geflüchteten haben (H3a). Zudem erwarten wir, dass zwischen multipel integrierten und assimilierten Geflüchteten keine Differenzen in der Wahrscheinlichkeit einer aktiven Erwerbstätigkeit bestehen (H3b).

4. Daten und Methoden

4.1. Der Integration-Survey 2017

Für unsere quantitativen Analysen nutzen wir den *Integration-Survey* zur Arbeits- und Lebenssituation sowie den Einstellungen von neu angekommenen Geflüchteten aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak in Österreichs Hauptstadt Wien.⁵ Insgesamt konnten im *Integration-Survey* 1.710 Interviews mit Geflüchteten durchgeführt werden. Die Interviews wurden als Computer-Assisted Self-Interviews (CASI) geführt (vgl. Olsen/Sheets 2008). Um zu gewährleisten, dass alle Befragten die Fragen verstehen, wurde die Umfrage vorab in Arabisch und Farsi übersetzt, einschließlich mehrerer sprachlicher Gegenchecks. Darüber hinaus wurden die Fragen möglichst einfach formuliert. Es musste davon ausgegangen werden, dass die Population der aus dem mittleren Osten Geflüchteten teils keinen formalen Bildungsabschluss hat (vgl. Haindorfer 2017, 4f.).

Die Datenerhebung fand vorwiegend in Gemeinschaftsunterkünften von Geflüchteten und in Beratungszentren statt, in kleineren Teilen auch über soziale Netzwerke und Schneeballverfahren an anderen Orten. Mit dieser breiten Anlage an Sampling Points wurde versucht, ein möglichst umfassendes Bild von Geflüchteten in Wien zu erzielen. Für die Implementierung der Umfrage wurden an den Messpunkten eine Reihe von handlichen Eingabegeräten (Tablets) platziert und das Projektteam motivierte gemeinsam mit mehreren arabisch- und farsisprechenden Übersetzern die Geflüchteten vor Ort, an der Umfrage teilzunehmen. Stichprobentheoretisch wurde ein sogenanntes Convenience Sample gezogen, d. h. ein Sample das nicht auf einer Zufallsauswahl basiert, sondern darauf, dass Personen leicht in die Stichprobe gelangen (vgl. Battaglia 2008, 148).⁶ Da

⁵ Diese Umfrage wurde in Kooperation zwischen dem Institut für Soziologie der Universität Wien und dem Institut für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien von Mai bis August 2017 durchgeführt. Kooperationspartner der Umfrage waren das Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiw) und das Institut für Personalpolitik der Karl-Franzens-Universität Graz. Die Befragung wurde von der Ethikkommission der Karl-Franzens-Universität Graz vorab erfolgreich geprüft.

⁶ In der Fluchtforschung ist der Einsatz von Convenience Samples weit verbreitet (vgl. z. B. Nakash et al. 2013; Salo/Birman 2015), da die Erreichbarkeit von Flüchtlingen eingeschränkt ist und diese im Rahmen von allgemeinen Bevölkerungsumfragen kaum integriert werden. Bemühungen um eine repräsentative Stichprobe aus Registerdaten scheiterten an der mangelnden

keine tatsächliche Zufallsauswahl von Geflüchteten in Wien vollzogen werden konnte, ist diese Studie nicht repräsentativ im engeren statistischen Sinn.

Wir beschränken unsere Analysen auf eine Teilstichprobe der Befragten im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren, die einen vollen Arbeitsmarktzugang in Österreich haben (unter anderem Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtigte) (N = 835). Dadurch wurde die Gesamtstichprobe des Integration-Surveys um zirka 50 Prozent der Fälle reduziert.⁷ Um mit dieser Teilstichprobe aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen, haben wir für die multivariaten Analysen eine Imputation der fehlenden Werte mittels des Verfahrens der *multiple imputation by chained equations* (MICE) durchgeführt (vgl. u. a. StataCorp 2013). Zum Integration-Survey ist an dieser Stelle noch zu erwähnen, dass es sich um eine Querschnittsbefragung handelt. Aus diesem Grund können wir auch keine kausalen Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Einflussfaktoren und der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten prüfen. Das ist eine wichtige Einschränkung der vorliegenden Studie, die es bei der Interpretation der Befunde zu berücksichtigen gilt.

4.2. Messkonzepte

Abhängige Variable. Die abhängige Variable *Erwerbsstatus* („Labour Force Status“) unterscheidet Personen, die zum Zeitpunkt des Interviews (a) einen bezahlten Job hatten (erwerbstätig), (b) arbeitslos, aber in den letzten vier Wochen aktiv auf der Suche nach einer bezahlten Stelle waren (arbeitslos) oder (c) weder einen bezahlten Job hatten noch auf aktiver Arbeitssuche waren (Nichterwerbspersonen, NEP). Bei der Bildung dieser Kategorien haben wir uns an der weitverbreiteten *classification of the population by labour force status* der International Labour Organization (ILO) orientiert.⁸

Unabhängige Variablen. Die im Mittelpunkt dieses Aufsatzes stehenden Einflussfaktoren sind die verschiedenen Integrationsdimensionen – die kulturelle, soziale und identifikative Integration. Entlang jeder dieser Dimensionen differenzieren wir die Geflüchteten danach, ob sie assimiliert, multipel integriert, segmentiert oder marginalisiert sind. Für die Messung der *kulturellen Integration* verwenden wir zwei Fragen zu den aufnahmeland- und herkunftslandspezifischen Sprachkenntnissen der Befragten. Beide Fragen

Kooperationsbereitschaft der angesprochenen Behörden und Organisationen, die diese mit den geltenden Datenschutzbestimmungen begründeten.

⁷ Der Integration-Survey fokussiert auf neu angekommene Geflüchtete (rund 88 Prozent der Befragten in der Gesamtstichprobe sind zwischen 2015 und 2017 nach Österreich gekommen), und diese haben vielfach noch keinen vollen Arbeitsmarktzugang.

⁸ ICLS (International Conference of Labour Statisticians), Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, Art. 15. Abgerufen am 4. Dezember 2019 unter http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf.

beruhen auf einer Selbsteinschätzung, wie gut man Deutsch bzw. die Muttersprache lesen und schreiben kann (fünfstufige Antwortskalen: 1 „sehr schlecht“, 2 „eher schlecht“, 3 „es geht“, 4 „gut“, 5 „sehr gut“) (vgl. van Tubergen/Kalmijn 2005). Die Abgrenzungen guter von schlechten Sprachkenntnissen in Deutsch und der Muttersprache wurden unterschiedlich gewählt (Deutsch: 1–3 schlecht, 4–5 gut; Muttersprache: 1–4 schlecht, 5 gut). Die unterschiedliche Setzung der Schwellenwerte ergibt sich daraus, dass bei der Muttersprache schon 96 Prozent der Befragten mindestens gute Kenntnisse hatten. Diese Vorgehensweise in der Setzung der Schwellen bei kultureller Integration findet sich auch bei Esser (vgl. 2009, 365). Für alle vier Typen der kulturellen Integration wurde dann ein Index gebildet (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Typen der kulturellen Integration unter den Geflüchteten

<i>Kulturelle Integration</i>		Sprachkenntnisse Deutsch	
		Gut	Schlecht
Sprachkenntnisse Muttersprache	Gut	Multiple Integration	Segmentation
	Schlecht	Assimilation	Marginalität

Die *soziale Integration* wurde über die beiden Fragen operationalisiert, (a) wie oft man Zeit mit Österreicherinnen oder Österreichern verbringt und (b) wie oft man Zeit mit Personen aus dem eigenen Herkunftsland verbringt, die nicht mit einem verwandt sind. Die Antwortskalen der von uns verwendeten Fragen umfassten jeweils die Kategorien 1 „täglich“, 2 „mehrmals pro Woche“, 3 „jede Woche“, 4 „jeden Monat“, 5 „seltener“ und 6 „nie“ (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2016, 49). Auf dieser Grundlage wurden die Befragten dahingehend differenziert, ob sie viel (1–2) oder wenig Kontakt (3–6) mit der jeweiligen Gruppe hatten.

Das Ausmaß der *identifikativen Integration* unter den Geflüchteten haben wir auf der Basis eines subjektiven Zugehörigkeitsgefühls zur Aufnahme- und Herkunftsgesellschaft berechnet (vgl. Esser 2009, 365). Die Befragten gaben zunächst ihr Zugehörigkeitsgefühl zum Herkunftsland an („Wie sehr fühlen Sie sich mit Ihrem Herkunftsland verbunden?“), bevor sie in einem nächsten Schritt ihr Zugehörigkeitsgefühl zu Österreich bewerteten („Und wie sehr fühlen Sie sich mit Österreich verbunden?“). Bei der Beantwortung dieser Fragen kam jeweils eine fünfstufige Antwortskala zum Einsatz (1 „sehr stark“, 2 „stark“, 3 „in mancher Beziehung“, 4 „kaum“, 5 „gar nicht“) (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2016, 69). Bei beiden Indikatoren wurden die Antwortkategorien 1 bis 3 als starke Identifikation und 4 bis 5 als schwache Identifikation mit dem jeweiligen Kontext gezählt. Aus diesen Indizes ergeben sich wiederum vier unterschiedliche Typen der Integration.

Kontrollvariablen. Zur Absicherung unserer Ergebnisse mittels Kontrollvariablen kommen eine Reihe etablierter Variablen aus den existierenden arbeitsmarktorientierten Flüchtlingsstudien zur Anwendung (vgl. Bakker/Dagevos/Engbersen 2014; Beaman 2012;

Bloch 2007; Cheung/Phillimore 2014; Correa-Velez/Barnett/Gifford 2015; De Vroome/Van Tubergen 2010; Hauff/Vaglum 1993).

4.3. Methode

Unsere empirischen Analysen setzen sich aus deskriptiven und multivariaten Analysen zusammen. In den deskriptiven Analysen beobachten wir die durchschnittlichen Charakteristika der Geflüchteten unseres Samples entlang der uns interessierenden Variablen. Für die multivariaten Analysen und den Hypothesentest verwenden wir schrittweise aufgebaute multinomiale logistische Regressionsmodelle (vgl. Windzio 2013). In diesen Modellen wird die kategoriale Variable Erwerbsstatus in Abhängigkeit von den Einflüssen der kulturellen, sozialen und identifikativen Integration gesetzt, ohne und mit Kontrollvariablen. Die Basiskategorie der abhängigen Variable bildet die Kategorie *erwerbstätig* und es werden die Einflüsse der unabhängigen Variablen stets im Vergleich von *arbeitslos versus erwerbstätig* bzw. *außerhalb des Arbeitsmarktes versus erwerbstätig* angegeben. Somit können wir auch auf Unterschiede zwischen unterschiedlich stark aktiven Gruppen am Arbeitsmarkt eingehen (Cheung/Phillimore 2014). In den Regressionstabellen berichten wir *relative risk ratios* (RRR), diese sind relativ zur Basiskategorie angegeben. Die Standardinterpretation eines Koeffizienten (r) lautet, dass bei einer Veränderung einer unabhängigen Variable um eine Einheit die Wahrscheinlichkeit für ein Individuum in eine bestimmte Kategorie der abhängigen Variable (arbeitslos bzw. außerhalb des Arbeitsmarktes) zu fallen in Relation zur Basiskategorie (erwerbstätig) das r -fache beträgt. RRRs über 1 erhöhen damit die Chance relativ zur Basiskategorie; RRRs zwischen 0 und 1 reduzieren die relative Chance (vgl. Windzio 2013, 225f.).

5. Ergebnisse

5.1. Deskriptive Ergebnisse

Insgesamt zählen circa 54 Prozent der Geflüchteten im *Integration-Survey* zu den Nichterwerbspersonen (siehe Tabelle 3). Rund 28 Prozent der Geflüchteten sind arbeitslos und 17 Prozent der Geflüchteten haben bereits eine bezahlte Arbeit in Österreich gefunden. Hinsichtlich des Ausmaßes ihrer kulturellen Integration – entlang der vier verschiedenen Typen der Integration von Migranten und Migrantinnen (vgl. Esser 2001) – ist zu beobachten, dass die Geflüchteten mit einem Anteil von rund 58 Prozent insgesamt am häufigsten segmentiert sind, also ausschließlich über gute Kenntnisse ihrer Muttersprache verfügen. Kulturell assimiliert sind hingegen nur etwa 3 Prozent.

Die soziale Marginalisierung ist mit Blick auf die soziale Integration unter den Geflüchteten in der gesamten Stichprobe der vorherrschende Integrationstyp. Fast ein Drittel der Geflüchteten (31 Prozent) verfügt weder über viel Kontakt zu Österreichern und Österreicherinnen noch über viel Kontakt zu Leuten aus der eigenen ethnischen Gemeinschaft. Abgesehen davon sind annähernd gleich viele Geflüchtete

sozial assimiliert (23 Prozent) und multipel integriert (24 Prozent), können also auf aufnahmelandsspezifisches Sozialkapital zurückgreifen. Circa 22 Prozent der Geflüchteten haben ausschließlich viel Kontakt mit Personen aus ihrem Herkunftsland, sind daher als segmentiert einzuordnen.

Tabelle 3: Charakteristika der Geflüchteten mit Arbeitsmarktzugang in Österreich im Integration-Survey

			Gesamt (N=835)	Erwerbs- tätig (N=133)	Arbeitslos (N=219)	NEP (N=418)
	Min	Max	% / Ø (SD)	% / Ø (SD)	% / Ø (SD)	% / Ø (SD)
ABHÄNGIGE VARIABLE						
Erwerbsstatus						
Erwerbstätig	0	1	17			
Arbeitslos	0	1	28			
Nichterwerbspersonen (NEP)	0	1	54			
DIMENSIONEN INTEGRATION						
Kulturelle Integration						
Marginalität	0	1	12	9	13	14
Segmentation	0	1	58	36	58***	65***
Assimilation	0	1	3	6	3	3
Multiple Integration	0	1	27	49	26***	19***
Soziale Integration						
Marginalität	0	1	31	16	41***	31**
Segmentation	0	1	22	15	18	26*
Assimilation	0	1	23	34	22+	20*
Multiple Integration	0	1	24	35	19*	22*
Identifikative Integration						
Marginalität	0	1	18	29	14**	16*
Segmentation	0	1	11	9	10	12
Assimilation	0	1	40	28	39	45**
Multiple Integration	0	1	32	34	37	28
KONTROLLVARIABLEN						
Barrieren für Integration						
Allgemeiner Gesundheitszustand (1 = schlecht, 5 = sehr gut)	1	5	4.16 (0,96)	4.42 (0,68)	4.12* (1,00)	4.09** (1,00)
Psychischer Gesundheitszustand (1 = schlecht, 5 = sehr gut)	1	5	3.84 (1,03)	4.25 (0,71)	3.80*** (1,01)	3.71*** (1,11)
Subjektive Diskriminierungserfahrungen (1 = nie, 5 = sehr häufig)	1	5	2.23 (1,22)	2.88 (1,31)	2.18*** (1,20)	2.05*** (1,14)

			Gesamt (N=835)	Erwerbs- tätig (N=133)	Arbeitslos (N=219)	NEP (N=418)
	Min	Max	% / Ø (SD)	% / Ø (SD)	% / Ø (SD)	% / Ø (SD)
Soziodemografische Faktoren						
Staatsangehörigkeit						
Afghanistan	0	1	33	42	27*	33
Syrien	0	1	38	35	40	38
Irak	0	1	8	5	13*	6
Iran	0	1	8	8	5	9
Sonstige	0	1	14	10	16	14
Geschlecht						
Frauen	0	1	19	16	13	22
Männer	0	1	82	84	87	78
Alter						
15–24 Jahre	0	1	42	31	37	49**
25–34 Jahre	0	1	35	48	36+	30**
über 34 Jahre	0	1	23	22	27	21
Herkunftslandspezifische Bildung (1 = keine Ausbildung, 6 = Uni)						
	1	6	3.79 (1,66)	4.08 (1,63)	3.83 (1,70)	3.64+ (1,63)
Herkunftslandspezifische Berufserfahrung						
Ja	0	1	78	81	87	73
Nein	0	1	22	20	13	27
Kinder						
Ja	0	1	37	33	42	35
Nein	0	1	63	67	58	65
Religionszugehörigkeit						
Islam	0	1	72	70	74	71
andere/keine Religionszugehörigkeit, keine Angabe	0	1	28	30	26	29

Quelle: Integration-Survey 2017; eigene Berechnungen, ungewichtete Analysen. Unterschiede der Arbeitslosen und der NEPs zur Referenzgruppe der Erwerbstätigen wurden mittels des Post Hoc Test nach Games-Howell auf Signifikanz geprüft; Signifikanzniveaus: +p < 0,1; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Die Verteilung der Geflüchteten auf die Typen der identifikativen Integration zeigt, dass insgesamt rund 40 Prozent identifikativ assimiliert sind, ein Wert der ein hohes exklusives Zugehörigkeitsgefühl zu Österreich ausdrückt. Die vergleichsweise geringe exklusive Identifikation mit dem Herkunftsland (Segmentation) mit einem Anteil von rund 11 Prozent mag ein Spezifikum bei Geflüchteten sein, die ihrem Herkunftsland den Rücken kehren mussten. Ferner sind circa 32 Prozent der Geflüchteten multipel integriert, haben

also emotionale Bezüge sowohl in den Aufnahme- als auch den Herkunftskontext. Demgegenüber sind rund 18 Prozent weder da noch dort subjektiv verortet bzw. identifikativ marginalisiert.

5.2. Multivariate Analysen

Wie relevant sind nun die verschiedenen Dimensionen der Integration und die entsprechenden aufnahmeland- und herkunftslandspezifischen Ressourcen (und Orientierungen) für die Chance, einen bezahlten Job in Österreich zu haben? In diesem Abschnitt zeigen wir die Ergebnisse zur zentralen Forschungsfrage auf der Basis von multinomialen, logistischen Regressionsanalysen und *relativen risk ratios* (RRR) (siehe Tabelle 4). Im finalen Regressionsmodell, in dem wir die Einflüsse der Integrationsdimensionen unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen betrachten, können wir hinsichtlich der Chance, erwerbstätig zu sein, keine signifikanten Differenzen zwischen kulturell marginalisierten und segmentierten Geflüchteten zu assimilierten Geflüchteten beobachten. Unsere Befunde ähneln damit denjenigen Ergebnissen der Fluchtforschung, die keinen Effekt von aufnahmelandsspezifischen Sprachkenntnissen für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten feststellen (vgl. Correa-Velez/Barnett/Gifford 2015; De Vroome/Van Tubergen 2010). Dies ist wahrscheinlich in einer überwiegend schlechten Qualität der bis dato gefundenen Jobs begründet, die keine guten Deutschkenntnisse erfordern, wie das in einer Studie zu Flüchtlingen in Australien erklärt wird (vgl. Correa-Velez/Barnett/Gifford 2015, 331). Unsere Ergebnisse zu den Mechanismen kultureller Integration widersprechen somit unserer diesbezüglich formulierten Hypothese (H1a). Entsprechend unserer theoretischen Überlegungen stellen wir immerhin fest, dass (auch) zwischen kulturell multipel integrierten und assimilierten Geflüchteten keine signifikanten Differenzen in der Jobwahrscheinlichkeit bestehen (H1b).⁹

⁹ Es ist überdies zu erwähnen, dass die Koeffizienten zumindest der Tendenz nach in die vermutete Richtung gerichtet sind, dass also stets eher ein Job vorliegt, wenn man kulturell assimiliert ist. Dieses Muster gilt bis auf das Chancenverhältnis zwischen kulturell multipel integrierten und assimilierten Geflüchteten (RRR = 0.99). Außerdem zeigt sich in einem Regressionsmodell ohne Kontrollvariablen ein signifikant höheres Risiko, außerhalb des Arbeitsmarktes zu sein, wenn man kulturell segmentiert ist. Ferner ist zu sagen, dass die Referenzgruppe der kulturell assimilierten Geflüchteten in den Regressionsanalysen eine besonders kleine Gruppe darstellt (3 Prozent der Stichprobe), was für die Stabilität der statistischen Analysen nicht günstig ist. Entsprechende alternative Berechnungen, in denen andere Cut Points bei der Einteilung von guten und schlechten Deutschkenntnissen (1–2 schlecht, 3–5 gut) gewählt wurden, zeigten signifikant positive Effekte der kulturellen Assimilation gegenüber Marginalität und Segmentation im Vergleich von Erwerbstätigen und Nichterwerbspersonen. Letztlich erschien uns aber die im Paper gewählte Operationalisierung nach Esser (2009, 365) als die inhaltlich am besten vertretbare, wenngleich eine gewisse Vorsicht bei der Interpretation der entsprechenden Befunde notwendig erscheint.

**Tabelle 4: Determinanten der Arbeitsmarktintegration bei Geflüchteten;
Ergebnisse der multinomialen logistischen Regressionsanalyse**

Multinomiales Regressionsmodell						
Basiskat.: Erwerbstätige						
		Arbeitslos		NEP		
		RRR	SE	RRR	SE	
DIMENSIONEN INTEGRATION						
Kulturelle Integration (Ref.: Assimilation)						
Marginalität		2.63	2.17	2.84		2.36
Segmentation		2.20	1.58	2.51		1.79
Multiple Integration		1.35	0.98	0.99		0.72
Soziale Integration (Ref.: Assimilation)						
Marginalität		4.45	***	1.84	3.99	** 1.71
Segmentation		1.69		0.77	3.38	** 1.52
Multiple Integration		0.80		0.32	1.26	0.50
Identifikative Integration (Ref.: Assimilation)						
Marginalität		0.40	*	0.17	0.36	* 0.18
Segmentation		1.08		0.62	1.29	0.78
Multiple Integration		0.72		0.28	0.42	* 0.16
KONTROLLVARIABLEN						
Barrieren für Integration						
Allgemeiner Gesundheitszustand (1 = schlecht, 5 = sehr gut)		1.01		0.20	0.97	0.20
Psychischer Gesundheitszustand (1 = schlecht, 5 = sehr gut)		0.61	*	0.12	0.58	** 0.12
Subjektive Diskriminierungserfahrungen (1 = nie, 5 = sehr häufig)		0.63	***	0.08	0.56	*** 0.07
Soziodemografische Faktoren						
Staatsangehörigkeit (Ref.: Syrien)						
Afghanistan		1.03		0.45	1.60	0.69
Irak		2.41		1.45	1.04	0.63
Iran		1.76		1.17	4.03	* 2.50
Sonstige		1.91		0.93	1.63	0.78
Frauen (Ref.: Männlich)		0.82		0.35	1.11	0.43
Alter (Ref.: 15–24 Jahre)						
25–34 Jahre		0.33	**	0.14	0.24	*** 0.10
über 34 Jahre		0.48		0.29	0.35	+ 0.21
Herkunftslandspezifische Bildung (1 = keine Ausbildung, 6 = Uni)		0.95		0.10	0.92	0.10
Herkunftslandspezifische Berufserfahrung (Ref.: Nein)		1.37		0.60	0.52	0.21
Kinder (Ref.: keine Kinder)		1.35		0.55	1.46	0.59

	Multinomiales Regressionsmodell					
	Basiskat.: Erwerbstätige					
	Arbeitslos			NEP		
	RRR		SE	RRR		SE
andere/keine Religionszugehörigkeit, k. A. (Ref.: Islam)	0.96		0.41	1.05		0.43
Ankunftszeitpunkt in AUT (Ref.: 2015)						
2008 bis 2013	0.22	**	0.10	0.05	***	0.03
2014	0.50	+	0.21	0.18	***	0.07
2016 bis 2017	1.81		1.05	1.77		1.02
Aufenthaltsstatus (Ref.: Subsidiär Schutzberechtigt)						
Asylberechtigt	0.45	*	0.15	0.67		0.23
Anderer Aufenthaltstitel mit Arbeitsmarktzugang	0.55		0.21	0.80		0.31
Konstante	54.86	**	74.87	454.41	***	608.09
N	835					

Quelle: Integration-Survey 2017; imputierte missing values; eigene Berechnungen; Signifikanz-niveaus: +p < 0,1; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

In Übereinstimmung mit unseren theoretischen Überlegungen beobachten wir, dass sozial marginalisierte gegenüber assimilierten Geflüchteten ein signifikant erhöhtes Risiko haben, arbeitslos statt erwerbstätig zu sein. Hat man also weder zur Aufnahmegesellschaft noch zur eigenen ethnischen Gemeinschaft viel Kontakt, dann senkt dies die Jobwahrscheinlichkeit gegenüber Personen mit einem rein aufnahmelandsspezifischen Sozialkapital (vgl. De Vroome/Van Tubergen 2010; Kanas/Van Tubergen 2009; Putnam 2007) stark. Kein signifikanter Unterschied im Chancenverhältnis arbeitslos versus erwerbstätig ist hingegen zwischen segmentierten und assimilierten Geflüchteten festzustellen. Ferner stellen wir im Kontrast zu assimilierten Geflüchteten bei sozial marginalisierten und segmentierten Geflüchteten ein deutlich erhöhtes Risiko fest, zu den Nichterwerbspersonen zu gehören. Individuen, die sowohl über aufnahmeland- als auch herkunftslandspezifisches Sozialkapital verfügen, unterscheiden sich außerdem nicht von Personen, die nur auf aufnahmelandsspezifisches Sozialkapital zugreifen können. Eine vorstellbare Konkurrenzhypothese aus Perspektive der Theorie der segmentierten Assimilation (vgl. Portes/Zhou 1993; Zhou 1997), wonach co-ethnische Kontakte zusätzlich einen Zugang zu ethnisch besetzten Arbeitsmärkten liefern, also einen Zusatznutzen haben könnten, findet somit keine Unterstützung. Aufgrund der Ergebnislage zu den Einflüssen der sozialen Integrationstypen auf die Arbeitsmarktintegration werden unsere korrespondierenden Hypothesen teilweise (H2a) und gänzlich (H2b) durch die Daten gestützt.

Das Risiko identifikativ marginalisierter Geflüchteter, arbeitslos zu sein bzw. außerhalb des Arbeitsmarktes zu stehen, ist im Vergleich zu assimilierten Geflüchteten reduziert.

Mit anderen Worten ist die Chance, einen bezahlten Job zu haben, höher, wenn man sich weder dem Aufnahme- noch dem Herkunftsland zugehörig fühlt, als wenn man sich nur dem Aufnahmeland zugehörig fühlt. Ferner stellen wir im Gruppenvergleich von Personen außerhalb des Arbeitsmarktes versus Erwerbstätigen fest, dass multipel integrierte Geflüchtete eher erwerbstätig sind als assimilierte Geflüchtete. Die Ergebnisse zu den identifikativen Integrationseffekten widerlegen somit unsere Hypothese zu den Unterschieden zwischen marginalisierten und segmentierten Geflüchteten im Vergleich zu assimilierten Geflüchteten (H3a), stützen aber teilweise jene Erwartungen, dass es keine Unterschiede zwischen multipel integrierten und assimilierten Geflüchteten gibt (H3b). Jedoch stellt sich angesichts unserer Ergebnisse in diesem Bereich die Frage, ob die subjektive Zugehörigkeit mit den verwendeten Indikatoren exakt gemessen werden kann (vgl. hierzu auch Kalter 2007, 411f.). Möglicherweise drücken die Befunde zum Zusammenhang zwischen identikativer Integration und Arbeitsmarktintegration aber auch eine besonders arbeitsmarktförderliche instrumentelle Haltung aus. So sind es ja die identifikativ marginalisierten und multipel integrierten Geflüchteten, die eher einen Job haben, also Personen, für die ein (bestimmtes) Zugehörigkeitsgefühl vielleicht keine wichtige Voraussetzung darstellt, um Chancen am Arbeitsmarkt wahrzunehmen und einen Job anzunehmen.

Die Ergebnisse zu den Einflüssen der Kontrollvariablen decken sich weitgehend mit den bisherigen Befunden aus arbeitsmarktbezogenen Flüchtlingsstudien. So können wir zum Beispiel beobachten, dass Geflüchtete mit einem schlechteren psychischen Gesundheitszustand eine signifikant schlechtere Chance haben, erwerbstätig zu sein (vgl. Bakker/Dagevos/Engbersen 2014; De Vroome/Van Tubergen 2010). Auffallend ist, dass Geflüchtete, die subjektiv häufiger Diskriminierung erfahren, eine signifikant bessere Chance haben, erwerbstätig zu sein. Dieser Zusammenhang ist wahrscheinlich dadurch bedingt, dass Geflüchtete, die im Erwerbsleben stehen, häufiger Diskriminierung wahrnehmen.¹⁰

6. Conclusio

In diesem Beitrag haben wir die Arbeitsmarktintegration von neu angekommenen Geflüchteten aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak (2008–2017) in Österreichs Hauptstadt Wien anhand einer Umfrage (*Integration-Survey 2017*) quantitativ untersucht. Ins Zentrum haben wir die Frage gestellt, welche individuellen Ressourcen (auch Orientierungen) für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ausschlaggebend sind. Dafür haben wir mittels multinomialer logistischer Regressionsanalysen die Charakteristika von Geflüchteten, die bereits eine bezahlte Arbeit haben, einerseits mit Geflüchteten, die auf

¹⁰ Rechnet man eine Regressionsanalyse mit einem nicht-imputierten, aber ansonsten identischen Datensatz, zeigen sich für die Dimensionen der Integration ähnliche Befunde. Nur in der identikativen Integrationsdimension können keine signifikanten Effekte der Kategorie Marginalität mehr festgestellt werden.

Arbeitssuche sind, und andererseits mit Geflüchteten, die weder eine bezahlte Arbeit haben noch auf Arbeitssuche sind, verglichen.

Unsere Hypothesen zu den Unterschieden zwischen sozial, kulturell und identifikativ marginalisierten sowie segmentierten Geflüchteten zu assimilierten Geflüchteten (H1a, H2a, H3a), also unsere Vorstellungen über die Nützlichkeit spezifischer aufnahmeland- und herkunftslandspezifischer Ressourcen, werden durch die Daten teilweise gestützt. Wir konnten zwar keine signifikanten Differenzen zwischen kulturell marginalisierten und segmentierten Geflüchteten zu assimilierten Geflüchteten, in der Chance erwerbstätig zu sein, feststellen (vgl. Correa-Velez/Barnett/Gifford 2015; De Vroome/Van Tubergen 2010). Entsprechend unserer Ausgangsüberlegungen beobachteten wir jedoch, dass sozial marginalisierte gegenüber assimilierten Geflüchteten eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, arbeitslos zu sein bzw. sich außerhalb des Arbeitsmarktes zu befinden. Keinerlei signifikante Unterschiede im Chancenverhältnis arbeitslos versus erwerbstätig waren allerdings zwischen segmentierten und assimilierten Geflüchteten zu konstatieren. Außerdem haben wir bei sozial marginalisierten und segmentierten Geflüchteten im Kontrast zu assimilierten Geflüchteten ein deutlich höheres Risiko festgestellt, außerhalb des Arbeitsmarktes zu sein. In diametralem Gegensatz zu unseren Überlegungen konnten wir keinen positiven Arbeitsmarkteffekt einer klaren Identifikation mit der Zielgesellschaft beobachten. Bezüglich dieser Dimension war festzustellen, dass im Kontrast zu einer ausschließlich starken Zugehörigkeit zu Österreich die Chance, einen bezahlten Job zu haben, höher ausfällt, wenn man sich weder dem Aufnahme- noch dem Herkunftskontext stark zugehörig fühlt (identifikative Marginalität) (vgl. Kalter 2007, 411f.). Das gilt teilweise (nur außerhalb des Arbeitsmarktes versus erwerbstätig) auch dann, wenn man sich beiden Kontexten stark zugehörig fühlt (identifikative multiple Integration).

Die Hypothesen, dass zwischen sozial, kulturell und identifikativ multipel integrierten und assimilierten Geflüchteten keine Unterschiede in der Jobwahrscheinlichkeit bestehen (H1b, H2b, H3b), wurden fast gänzlich gestützt. Das bedeutet, es gibt überwiegend keine über die Assimilation hinausgehenden positiven, aber auch keine negativen Effekte einer multiplen Integration (vgl. Esser 2009; Nekby/Rödin 2010).

Zusammengefasst zeigen unsere Ergebnisse, dass die Arbeitsmarktintegration in Form eines bezahlten Jobs vor allem über die soziale Dimension der Integration erklärt werden kann. Die kulturelle Integration ist hingegen nicht relevant für die Arbeitsmarktintegration, was vermutlich durch die tendenziell schlechte Qualität der bislang von Geflüchteten in Österreich eingenommenen Jobs bedingt ist.¹¹ Unsere Befunde zu den

¹¹ Von den 133 erwerbstätigen Geflüchteten, die in unserer Regressionsanalyse eingeschlossen sind, liegen für 114 Personen Brancheninformationen vor. Diese Informationen liefern einen näheren Aufschluss über die Charakteristik der Jobs, die von den Geflüchteten bislang eingenommen wurden. Deskriptive Analysen zeigen, dass die Geflüchteten vor allem im Dienstleistungsgewerbe (29 Prozent) sowie in der Gastronomie und Hotellerie (23 Prozent) beschäftigt sind. Letztere ist eine Branche für die sich in Österreich eine vergleichsweise starke Verbreitung

Mechanismen der identifikativen Integration bekräftigen insgesamt die Zweifel an der Validität des verwendeten und weitverbreiteten Messkonzepts von Zugehörigkeitsgefühlen im Kontext von Migration. Vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse zur wichtigen Rolle der sozialen Integration für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erscheint eine Förderung von aufnahmelandsspezifischen sozialen Kontakten, also Kontakten zu „Einheimischen“, als besonders wichtig. In der vorliegenden Studie konnte nicht festgestellt werden, welcher Typ von sozialen Kontakten zu „Einheimischen“ positiv mit der Arbeitsmarktintegration zusammenhängt, also ob beispielsweise Kontakte zu Ehrenamtlichen oder zu Vereinen (wie Nachbarschaftsvereinen oder Sportvereinen) besonders günstig sind. Zukünftige Studien könnten daher genauer erforschen, welcher Typ sozialer Kontakte zu „Einheimischen“ hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten entscheidend ist und in welcher Form die entsprechenden Kontakte befördert werden können. Vor dem Hintergrund unserer Befunde erscheint es jedenfalls besonders produktiv, den Fokus in der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten auf die Stärkung aufnahmelandsspezifischer Kontakte zu richten.

Danksagung

Für grundlegende Arbeiten zu diesem Artikel (Datenerhebung und Datenbereinigung) sowie hilfreiches Feedback danken wir Fanny Dellinger, Christina Liebhart und David W. Schiestl vom Projektteam der Institute für Soziologie und Wirtschaftssoziologie der Universität Wien.

Bibliografie

- Alba, Richard/Nee, Victor 1997: ‚Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration‘, *International Migration Review*, Jg. 31, Nr. 4, 826–874.
- Alba, Richard/Nee, Victor 2003: *Remaking the American Mainstream. Assimilation and Contemporary Immigration*, Cambridge, MA.
- Bakker, Linda/Dagevos, Jaco/Engbersen, Godfried 2014: ‚The Importance of Resources and Security in the Socio-Economic Integration of Refugees. A Study on the Impact of Length of Stay in Asylum Accommodation and Residence Status on Socio-Economic Integration for the Four Largest Refugee Groups in the Netherlands‘, *Journal of International Migration and Integration*, Jg. 15, Nr. 3, 431–448.
- Battaglia, Mike 2008: ‚Convenience Sampling‘, in Paul J. Lavrakas (Hg.): *Encyclopedia of Survey Research Methods. Volume 1*, Los Angeles et al., 148–149.

von nachteiligen Arbeitsmarkterfahrungen (z. B. überqualifizierte Beschäftigung) beobachten lässt (vgl. Haindorfer 2019, 176f.). In der Industrie und am Bau haben insgesamt weitere 18 Prozent der beschäftigten Geflüchteten eine Arbeit gefunden, im Bereich Gesundheit und Soziales 11 Prozent und im Handel nur 9 Prozent. Die restlichen 10 Prozent der beschäftigten Flüchtlinge verteilen sich auf andere Branchen.

- Beaman, Lori A. 2012: ‚Social Networks and the Dynamics of Labour Market Outcomes: Evidence from Refugees Resettled in the U.S.‘, *The Review of Economic Studies*, Jg. 79, Nr. 1, 128–161.
- Berry, John W. 1990: ‚Psychology of Acculturation. Understanding Individuals Moving Between Cultures‘, in Richard W. Brislin (Hg.): *Applied Cross-Cultural Psychology*, Newbury Park, CA, 232–253.
- Bloch, Alice 2007: ‚Refugees in the UK Labour Market: The Conflict between Economic Integration and Policy-led Labour Market Restriction‘, *Journal of Social Policy*, Jg. 37, Nr. 1, 21–36.
- Bonachich, Edna 1973: ‚A Theory of Middleman Minorities‘, *American Sociological Review*, Jg. 38, Nr. 5, 583–594.
- Castles, Stephen/Korac, Maja/Vasta, Ellie/Vertovec, Steven 2002: *Integration: Mapping the Field. Report of a Project Carried out by the University of Oxford Centre for Migration and Policy Research and Refugee Studies Centre Contracted by the Home Office Immigration Research and Statistics Service (IRSS)*, London.
- Cheung, Sin Yi/Phillimore, Jenny 2014: ‚Refugees, Social Capital, and Labour Market Integration in the UK‘, *Sociology*, Jg. 48, Nr. 3, 518–536.
- Correa-Velez, Ignacio/Barnett, Adrian G./Gifford, Sandra 2015: ‚Working for a Better Life: Longitudinal Evidence on the Predictors of Employment Among Recently Arrived Refugee Migrant Men Living in Australia‘, *International Migration*, Jg. 53, Nr. 2, 321–337.
- De Vroome, Thomas/van Tubergen, Frank 2010: ‚The Employment Experience of Refugees in the Netherlands‘, *International Migration Review*, Jg. 44, Nr. 2, 376–403.
- Dustmann, Christian/Fabbri, Francesca 2003: ‚Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK‘, *The Economic Journal*, Jg. 113, Nr. 489, 695–717.
- Esser, Hartmut 2001: ‚Integration und ethnische Schichtung‘, *Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung*, Nr. 40. Abgerufen am 5. Dezember 2019 unter <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>.
- Esser, Hartmut 2004: ‚Does the „New“ Immigration Require a „New“ Theory of Inter-generational Integration?‘, *International Migration Review*, Jg. 38, Nr. 3, 1126–1159.
- Esser, Hartmut 2009: ‚Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten‘, *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 38, Nr. 5, 358–378.
- Grieger, Nadine 2015: *Anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte am Arbeitsmarkt. Spezialthema zum Arbeitsmarkt*, Wien.
- Haindorfer, Raimund 2017: ‚Bildung und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten‘, *Trendreport*, Nr. 2, 4–5.
- Haindorfer, Raimund 2019: *Lebenszufriedenheit und Pendelerfolg: Ost-West-Pendelnde aus Tschechien, Slowakei und Ungarn in Österreich*, Wiesbaden.
- Hauff, Edvard/Vaglum, Per 1993: ‚Integration of Vietnamese Refugees into the Norwegian Labor Market: The Impact of War Trauma‘, *The International Migration Review*, Jg. 27, Nr. 2, 388–405.

- Heckmann, Friedrich 2015: *Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung*, Wiesbaden.
- Kalter, Frank 2007: ‚Ethnische Kapitalien und der Arbeitsmarkterfolg Jugendlicher türkischer Herkunft‘, in Monika Wohlrab-Sahr/Levent Tezcan (Hg.): *Konfliktfeld Islam in Europa*, Baden-Baden, 393–417.
- Kanas, Agnieszka/van Tubergen, Frank 2009: ‚The Impact of Origin and Host Country Schooling on the Economic Performance of Immigrants‘, *Social Forces*, Jg. 88, Nr. 2, 893–916.
- Nakash, Ora/Wiesent-Brandsma, Cleo/Reist, Simone/Nagar, Maayan 2013: ‚The Contribution of Gender-Role Orientation to Psychological Distress Among Male African Asylum-Seekers in Israel‘, *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, Jg. 11, Nr. 1, 78–90.
- Nekby, Lena/Rödin, Magnus 2010: ‚Acculturation identity and employment among second and middle generation immigrants‘, *Journal of Economic Psychology*, Jg. 31, Nr. 1, 35–50.
- ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds) 2017: *Flucht und Asyl*, Wien. Abgerufen am 5. Dezember 2019 unter <https://www.integrationsfonds.at/publikationen/zahlen-fakten-alt/migration-integration-schwerpunkt-flucht-asyl-2017/>.
- Olsen, Randall/Sheets, Carol 2008: ‚Computer-Assisted Self-Interviewing (CASI)‘, in Paul J. Lavrakas (Hg.): *Encyclopedia of Survey Research Methods*, Thousand Oaks, 121–122.
- Portes, Alejandro/Zhou, Min 1993: ‚The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants‘, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Nr. 530, 74–96.
- Putnam, Robert D. 2007: ‚E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century. The 2006 Johan Skytte Prize Lecture‘, *Scandinavian Political Studies*, Jg. 30, Nr. 2, 137–174.
- Salo, Corrina D./Birman, Dina 2015: ‚Acculturation and Psychological Adjustment of Vietnamese Refugees: An Ecological Acculturation Framework‘, *American Journal of Community Psychology*, Jg. 56, 395–407.
- StataCorp 2013: *Stata multiple-imputation reference manual* (Nr. 13), College Station, Texas.
- Statistik Austria 2016: *Migration und Integration*, Wien.
- TNS Infratest Sozialforschung 2016: Erhebungsinstrumente der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Integrierter Personen- und Biografiefragebogen, Stichproben M3-M4, *SOEP Survey Papers*, Nr. 362. Abgerufen am 5. Dezember 2019 unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.570916.de/diw_ssp0362.pdf.
- van Tubergen, Frank/Kalmijn, Matthijs 2005: ‚Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries‘, *American Journal of Sociology*, Jg. 110, 1412–1457.
- Waxman, Peter 2001: ‚The Economic Adjustment of Recently Arrived Bosnian, Afghan and Iraqi Refugees in Sydney, Australia‘, *International Migration Review*, Jg. 35, Nr. 2, 472–505.

- Windzio, Michael 2013: *Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse. Studienskripte zur Soziologie*, Wiesbaden.
- Yang, Philip Q. 2006: ‚Transnationalism as a New Mode of Immigrant Labor Market Incorporation: Preliminary Evidence from Chinese Transnational Migrants‘, *Journal of Chinese Overseas*, Jg. 2, Nr. 2, 173–192.
- Zhou, Min 1997: ‚Segmented Assimilation: Issues, Controversies, and Recent Research on the New Second Generation‘, *International Migration Review*, Jg. 31, Nr. 4, 975–1008.