

## Die betriebliche Integration von Flüchtlingen: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung in Oberösterreich

1. Einleitung	124
2. Stand der Forschung	124
3. Forschungsdesign	125
4. Ergebnisse der Befragung	126
5. Schlussfolgerungen	131

*Torben Krings*

*Mitarbeiter der Abteilung Wirtschafts- und Organisationssoziologie an der Johannes Kepler Universität Linz*

**Auszug aus WISO 3/2016**



Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

## 1. Einleitung

Österreich hat, ähnlich wie Deutschland und Schweden, im vergangenen Jahr einen starken Anstieg der Fluchtmigration erfahren. Stellten 2014 noch 28.027 Flüchtlinge einen Antrag auf Asyl, so verdreifachte sich diese Zahl auf 88.151 im Jahr 2015. Die Hauptherkunftsländer waren Afghanistan, Syrien und der Irak. Zwei Drittel der Antragsteller/innen waren männlich und ca. 80 Prozent unter 35 Jahre alt (BM.I 2016; Berger et al. 2016). Diese Migration stellt Österreich vor neue integrationspolitische Herausforderungen, nicht zuletzt auch im Hinblick auf den Arbeitsmarkt. Eine besondere Rolle nehmen in diesem Zusammenhang Unternehmen als die Anbieter von Jobs und Beschäftigung ein (Scheiber 2007: 164). Inwieweit gibt es bei oberösterreichischen Betrieben eine Bereitschaft, Flüchtlinge einzustellen? Diese Frage ist ein Forschungspraktikum an der Johannes Kepler Universität Linz nachgegangen. Auf Grundlage einer schriftlichen Befragung wurde die Haltung von Unternehmen in drei Branchen, dem Bau, dem Einzelhandel und der Gastronomie, untersucht. Bevor näher auf die Ergebnisse der Befragung eingegangen wird, die insgesamt eine positive Tendenz aufzeigen, soll zunächst ein kurzer Überblick über den Stand der Forschung sowie über das Forschungsdesign der Studie gegeben werden.

## 2. Stand der Forschung

Grundsätzlich gibt es zum Thema „Fluchtmigration und Arbeitsmarkt“ noch relativ viele Wissenslücken und eine ungenügende Datenlage. Dies betrifft nicht nur die Arbeitsmarkteffekte der Beschäftigung von Flüchtlingen, sondern auch die Frage, wie sich die individuellen Erwerbsbiografien von Flüchtlingen im Zeitverlauf entwickeln. Die wenigen Studien, die es gibt, legen nahe, dass Flüchtlinge besondere Schwierigkeiten bei der Jobsuche haben, auch im Vergleich zu anderen Migrantengruppen (Bock-Schappelwein/Huber 2015; Konle-Seidl/Bolits 2015; IAB 2015; OECD 2016). Als Gründe werden u.a. die traumatischen Erfahrungen der Flucht sowie Schwierigkeiten bei der Dokumentation von Bildungsabschlüssen und beim Transfer von Arbeitserfahrungen genannt. Auch haben Flüchtlinge im Vergleich zu anderen Migrantengruppen häufig eine geringe-

*größere  
Schwierigkeiten  
beim Arbeits-  
marktzugang*

re Bildungsstruktur (wobei es teils erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Flüchtlingsgruppen gibt). Weiterhin verfügen neu ankommende Flüchtlinge häufig nicht über entsprechende Netzwerke im Aufnahmeland, die die Suche nach Beschäftigung erleichtern könnten.<sup>1</sup>

In Österreich (wie in den meisten anderen Ländern auch) haben anerkannte Flüchtlinge einen bewilligungsfreien Arbeitsmarktzugang.<sup>2</sup> Allerdings deutet einiges darauf hin, dass sie weiterhin besondere Benachteiligungen am Arbeitsmarkt erfahren. So haben Flüchtlinge eine niedrigere Beschäftigungsquote und eine höhere Arbeitslosigkeit als andere Migrantengruppen. Insbesondere bei weiblichen Flüchtlingen ist eine relativ niedrige Erwerbsbeteiligung zu beobachten (Bock-Schappelwein/Huber 2015: 42-43). Mittelfristig gleichen sich aber die Beschäftigungsquoten von Flüchtlingen an, was durchaus auch der internationalen Erfahrung entspricht (IAB 2015). Allerdings zeigt sich, dass Flüchtlinge größere Schwierigkeiten als andere Migrant/innen haben, eine Beschäftigung gemäß ihrem Qualifikationsniveau zu finden (Bock-Schappelwein/Huber 2015; Scheiber 2007). Grundsätzlich kann also davon ausgegangen werden, dass Flüchtlinge insbesondere in der frühen Aufenthaltsphase mit Barrieren und Hindernissen bei der Jobsuche konfrontiert sind und hier unterstützende Maßnahmen gefordert sind, auf die noch weiter unten eingegangen wird.

### **3. Forschungsdesign**

Betrieben kommt bei der Arbeitsmarktintegration eine Schlüsselrolle zu. Letztendlich finden Flüchtlinge, ebenso wie andere Arbeitnehmer/innen auch, Jobs nicht in „Arbeitsmärkten“, sondern in Organisationen, die Arbeit anbieten (Bommes 2004). Daher ist ein Fokus auf die Mikroebene von Unternehmen geboten. Um zu untersuchen, inwieweit bei oberösterreichischen Betrieben eine Bereitschaft besteht, Flüchtlinge einzustellen, wurde im Rahmen eines Forschungspraktikums am Institut für Soziologie der JKU Linz eine schriftliche Befragung von Unternehmen durchgeführt.<sup>3</sup> Dabei handelte es sich um eine Vollbefragung von Lehrbetrieben in drei Branchen, dem Bau, dem Einzelhandel und der Gastronomie.<sup>4</sup> Diese Branchen wurden ausgewählt, da hier Unternehmen schon seit Längerem darüber

*wichtige Rolle von Betrieben für die Integration*

berichten, dass sie Schwierigkeiten haben, geeignete Fachkräfte zu finden (Schneeberger et al. 2012: 74-75). Zudem kommen acht der 11 Lehrberufe, die für jugendliche Asylwerber/innen in Oberösterreich geöffnet wurden („Mangelberufe“), aus diesen Branchen. Es wurden insgesamt knapp 1.000 Fragebögen an Unternehmen in den drei Branchen verschickt. 218 ausgefüllte Fragebögen wurden retourniert, was eine Rücklaufquote von 22 Prozent darstellt.<sup>5</sup> Dabei sind die Antworten der Betriebe nicht als repräsentativ für oberösterreichische Unternehmen zu betrachten, da insbesondere mittlere und größere Betriebe überrepräsentiert sind (Abbildung 1). Auch ist es eine naheliegende Annahme, dass sich insbesondere Unternehmen an der Befragung beteiligt haben, die dem Thema „Flüchtlinge“ aufgeschlossen gegenüberstehen, und es deswegen möglicherweise eine Verzerrung bei den Antworten gab.

*Abbildung 1: Charakteristika der befragten Unternehmen, die geantwortet haben*

Branche	Anzahl	Anteil (%)
Bau	89	41
Einzelhandel	48	22
Gastronomie	81	37
Firmengröße	Anzahl	Anteil (%)
Kleinstunternehmen (1-9 MA)	54	26
Kleinunternehmen (10-49 MA)	71	34
Mittlere Unternehmen (50-249 MA)	65	31
Großunternehmen (≥ 250 MA)	20	9

#### 4. Ergebnisse der Befragung

*positive Tendenz bei den Ergebnissen der Befragung*

Die Ergebnisse der Befragung zeigten insgesamt eine positive Tendenz hinsichtlich der Bereitschaft von Unternehmen, Flüchtlinge in Beschäftigung zu bringen. Wie zu erwarten war, war der Anteil von Betrieben, die schon Flüchtlinge eingestellt haben, mit 18 Prozent relativ gering. Dies dürfte an dem jüngeren Charakter der Flüchtlingswelle liegen, aber auch an bürokratischen Hürden und Arbeitsmarktrestriktionen. Grund-

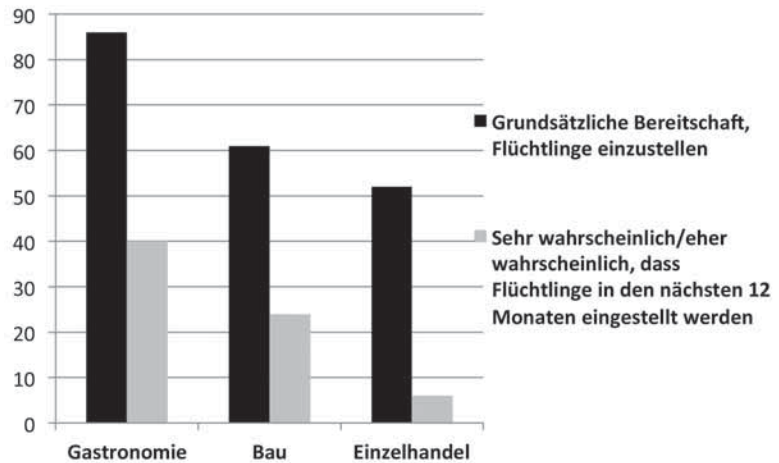
sätzlich erklärten sich aber zwei Drittel aller befragten Betriebe bereit, Flüchtlinge einzustellen. Auch wenn wie erwähnt die Resultate nicht repräsentativ für die gesamte Unternehmenslandschaft in Oberösterreich sind, so ist dieses Ergebnis doch ein eindeutiges Signal, dass zumindest ein Teil der Betriebe offen gegenüber Flüchtlingen ist. Dies wird auch durch zwei andere Unternehmensbefragungen zum Thema in Deutschland bestätigt, die zu ähnlichen Ergebnissen kamen (Battisti et al. 2015; IHK Chemnitz et al. 2015).

Eine grundsätzliche Bereitschaft zur Einstellung von Flüchtlingen ist nicht gleichzusetzen mit konkreten Rekrutierungsabsichten. Wie sieht es bezüglich Letzterem aus? 26 Prozent aller befragten Betriebe gaben an, dass sie es für „sehr wahrscheinlich“ (3%) oder „eher wahrscheinlich“ (23%) halten, dass sie in den nächsten 12 Monaten Flüchtlinge einstellen werden.<sup>6</sup> Bei den knapp 40 Unternehmen, die schon Flüchtlinge eingestellt haben, war dieser Anteil mit 60 Prozent mehr als doppelt so hoch. Dies legt nahe, dass die unmittelbare Erfahrung mit Flüchtlingen im Betrieb die Wahrscheinlichkeit zukünftiger Einstellungen erhöht.<sup>7</sup> Dies spricht für die positive Wirkung einer „betrieblichen Sozialintegration“ in Unternehmen mit einer multinationalen Belegschaft (Schmidt 2007).

Wenn wir nach Branchen differenzieren, sehen wir in Abbildung 2, dass die grundsätzliche Bereitschaft ebenso wie die konkrete Einstellungsabsicht am höchsten in der Gastronomie ist und am geringsten im Einzelhandel.<sup>8</sup> Dies dürfte vor allem daran liegen, dass der Mangel an Arbeitskräften in der Gastronomie stärker ausgeprägt ist und es hier einen besonders hohen Anteil an Migrant/innen gibt, da Einheimische diese Branche häufig auf Grund von Niedriglohn und unsozialen Arbeitszeiten meiden.<sup>9</sup> Der geringe Anteil an Betrieben im Einzelhandel, die konkrete Absichten haben, Flüchtlinge einzustellen, liegt vermutlich u.a. daran, dass Deutschkenntnisse in dieser Branche eine wichtige Bedeutung haben.

*größere  
Bereitschaft zur  
Einstellung in der  
Gastronomie*

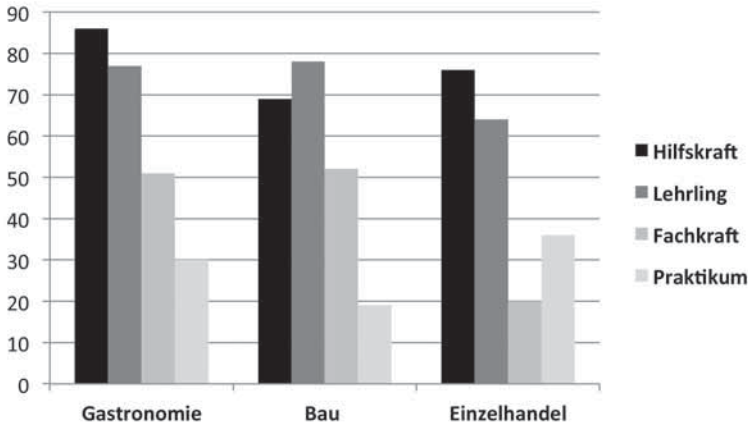
Abbildung 2: Grundsätzliche Bereitschaft/Wahrscheinlichkeit, Flüchtlinge einzustellen (in %) (n = 210)



*Einstellungsabsicht v.a. von Hilfskräften und Lehrlingen*

Für welche Positionen können sich Betriebe vorstellen, Flüchtlinge einzustellen? Wie aus Abbildung 3 hervorgeht, dominiert in allen drei Branchen eine Präferenz für Hilfskräfte und Lehrlinge, ein Ergebnis, welches sich auch in einer Unternehmensbefragung in Deutschland zeigte (Battisti et al. 2015). Immerhin 50 Prozent der Unternehmen in der Baubranche und in der Gastronomie konnten sich auch vorstellen, Flüchtlinge als Fachkräfte einzustellen. Zwar muss auf die relativ geringen Fallzahlen verwiesen werden, aber es scheint zumindest bei einigen Betrieben die Bereitschaft zu geben, Flüchtlinge nicht (nur) als Hilfskräfte zu sehen, sondern auch als die „Fachkräfte von morgen“.

Abbildung 3: „Für welche Positionen können Sie sich vorstellen, Flüchtlinge einzustellen“? (Mehrfachnennungen möglich (in %) (n = 148)

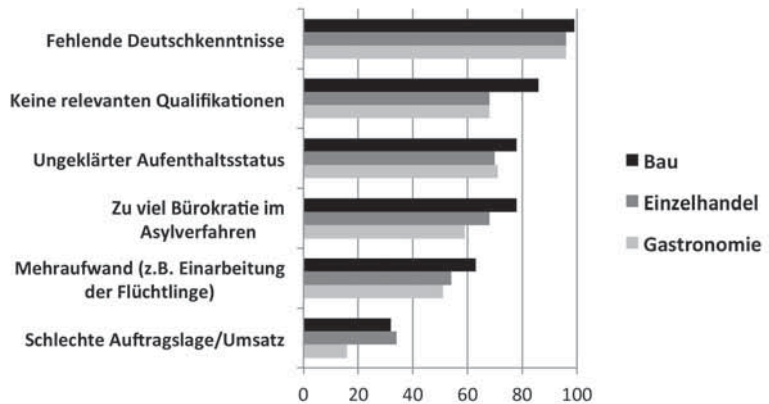


Wie schon erwähnt, ist davon auszugehen, dass besondere Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Asylwerber/innen und Flüchtlingen bestehen. Welches sind die größten Hindernisse aus der Perspektive von Unternehmen? Wenig überraschend nannten nahezu alle Unternehmen in diesem Zusammenhang fehlende Sprachkenntnisse (97 Prozent), gefolgt von „keine relevanten Qualifikationen“ (74 Prozent), „ungeklärter Aufenthaltsstatus“ (74 Prozent) und „zu viel Bürokratie im Asylverfahren“ (69 Prozent).<sup>10</sup>

*Hindernisse bei der Einstellung von Flüchtlingen*

Wenn wir die Ergebnisse getrennt nach Branchen betrachten (Abbildung 4), zeigen sich keine größeren Unterschiede. Es fällt allerdings auf, dass fehlende Qualifikationen als ein Einstellungshindernis mit einigem Abstand am häufigsten in der Baubranche genannt wurden. Dies lässt auf die Bedeutung beruflicher Abschlüsse in dieser von Facharbeit dominierten Branche schließen.

Abbildung 4: „Was sind die größten Hindernisse für die Einstellung von Flüchtlingen?“ (trifft voll zu/trifft eher zu) (in %) (n = 199)



*Verbesserungsvorschläge aus der Perspektive von Unternehmen*

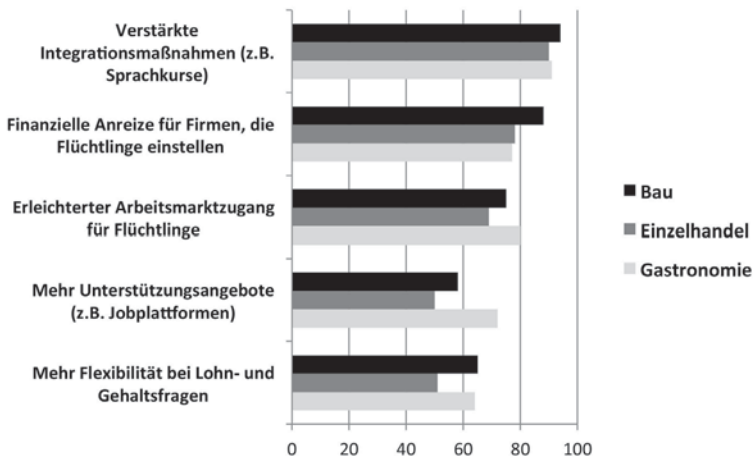
Wie kann die Situation von Flüchtlingen am Arbeitsmarkt verbessert werden? Vor dem Hintergrund der Bedeutung der Sprache, die ein wichtiges Einstellungskriterium ist, überrascht es wenig, dass Unternehmen in diesem Zusammenhang am häufigsten Integrationsmaßnahmen wie Sprachkurse nennen (92 Prozent). Als weitere Gründe wurden „finanzielle Anreize für Unternehmen“ genannt (82 Prozent), gefolgt von „erleichterterem Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“ (76 Prozent), „mehr Unterstützungsangeboten“ (z.B. Jobplattformen)“ (62 Prozent) und „mehr Flexibilität bei Lohn- und Gehaltsfragen“ (61 Prozent). Der letzte Punkt zeigt, dass die manchmal erhobene Forderung nach Ausnahmen beim Kollektivlohn für Flüchtlinge möglicherweise nicht den Stellenwert für Unternehmen hat, wie manchmal angenommen wird. Andere Faktoren werden als wichtiger angesehen. Dies spiegeln auch Ergebnisse aus Deutschland wider, wo der Mindestlohn von „nur“ einem Drittel aller befragten Unternehmen als ein wichtiges Einstellungshindernis gesehen wird (Battisti et al. 2015: 24).

Wenn wir nun wieder die Ergebnisse auf die einzelnen Branchen herunterbrechen (Abbildung 5), zeigen sich erneut keine großen branchenspezifischen Unterschiede. Auffallend ist der relativ hohe Anteil von Unternehmen in der Gastronomie, die sich mehr Unterstützungsangebote beispielsweise durch Jobplattformen wünschen. Dies lässt auf den stärker informellen Charakter



bei der Beschaffung von Personal im Vergleich zu den beiden anderen Branchen schließen.

Abbildung 5: „Wie kann die Situation von Flüchtlingen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt verbessert werden?“ (trifft voll zu/ trifft eher zu) (in %) (n = 191)



### 5. Schlussfolgerungen

Der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen kommt eine zentrale Bedeutung zu, sowohl für das subjektive Wohlbefinden der Flüchtlinge als auch für die gesellschaftliche Akzeptanz der Asylnmigration. In diesem Zusammenhang nehmen Unternehmen eine Schlüsselrolle ein. Die Ergebnisse dieser Studie legen nahe, dass zumindest bei einem Teil der oberösterreichischen Unternehmen die Bereitschaft besteht, Flüchtlinge einzustellen. Dabei können die erwähnten Hindernisse bei der Eistellung auch als ein Auftrag an die Politik interpretiert werden, verstärkt in (berufsbezogene) Sprachkurse und berufliche Qualifizierung zu investieren. Eine Tätigkeit als Hilfskraft kann ein Einstieg in den Arbeitsmarkt sein, es bedarf aber zusätzlicher Qualifizierungsmaßnahmen, um hier eine berufliche Sackgasse zu verhindern.

*Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen ein Schlüsselfaktor*

Insbesondere die Lehre in Österreich stellt eine interessante Möglichkeit dar, um jungen Flüchtlingen eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu ermöglichen. Dies könnte längerfristig auch einen Beitrag zur Minderung des Fachkräftemangels in

Oberösterreich leisten. Auch besteht Handlungsbedarf bei der verbesserten Anerkennung ausländischer Qualifikationen, um einer Dequalifizierung von Flüchtlingen und anderen Migrant/innen beim Arbeitsmarkteintritt vorzubeugen (Scheiber 2007).

Grundsätzlich muss aber auch festgehalten werden, dass die aktuelle Fluchtmigration eine Herausforderung an das österreichische Berufsbildungssystem mit seiner formalen Zertifizierung beruflicher Kompetenzen darstellt. In dieser Hinsicht bedarf es auch neuer Wege, um die mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten der Flüchtlinge zu ermitteln. In dieser Hinsicht weist ein 2015 durchgeführtes Pilotprojekt des AMS („Kompetenzcheck zur beruflichen Integration“) in die richtige Richtung (AMS 2016). Es bleibt zu wünschen, dass solche Maßnahmen auch flächendeckend in Oberösterreich durchgeführt werden.

Auch scheint ein erleichterter Arbeitsmarktzugang für Asylwerber/innen mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit geboten, auch im Sinne „einer Verwertung anstatt eines Brachliegens der mitgebrachten Kompetenzen und Potenziale“ (Scheiber 2007: 165). In diesem Zusammenhang verdienen die Vorschläge der Sozialpartner, den Arbeitsmarkt bereits nach sechs Monaten zu öffnen, ebenso wie alle Lehrberufe für jugendliche Asylwerber/innen, einer ernsthafteren Prüfung vonseiten der offiziellen österreichischen Politik, als bisher geschehen (Der Standard 2016). Oder, um es mit den Worten der OECD zu sagen, „je früher Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert werden, desto besser sind ihre längerfristigen Integrationschancen“ (OECD 2016: 18).

Dem Arbeitsmarkt kommt eine wichtige, vielleicht sogar eine überragende Bedeutung bei der Integration von Flüchtlingen zu. Diese Studie hat gezeigt, dass zumindest ein Teil der oberösterreichischen Unternehmen bereit ist, hier einen Beitrag zu leisten. Im Zusammenspiel mit anderen betrieblichen Akteuren wie z. B. Betriebsräten und überbetrieblichen Akteuren im Bereich der beruflichen Bildung und der Sprachförderung kommt es nun darauf an, auf eine „betriebliche Sozialintegration“ (Schmidt 2007) hinzuwirken.

### Anmerkungen

1. Die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen aus dem ehemaligen Jugoslawien in den 1990er Jahren gestaltete sich relativ erfolgreich in Österreich, nicht zuletzt, weil sie schon an bestehende ethnische Netzwerke „andocken“ konnten (Bock-Schappelwein/Huber 2015: 93).
2. Die Beschäftigung von Asylwerber/innen, die sich noch im Verfahren befinden, ist auf die Saisonbeschäftigung im Tourismus und in der Landwirtschaft beschränkt und bedarf einer Beschäftigungsbewilligung („Bartenstein-Erlass“). Auch selbstständige Tätigkeiten sind erlaubt, wobei es hier relativ hohe gesetzliche Hürden gibt. Weiterhin können jugendliche Asylwerber/innen unter 25 Jahre eine Lehre in einem sogenannten Mangelberuf beginnen.
3. Das Forschungspraktikum wurde im akademischen Jahr 2015/2016 an der JKU Linz durchgeführt und vom Autor geleitet. Ohne das Engagement und die aktive Mitarbeit von Anna Baumüller, Michael Fürthaller, Jacqueline Gindy und Simon Schusterbauer wäre dieses Projekt nicht zustande gekommen. An dieser Stelle sei auch dem Hochschulfonds Linz für die finanzielle Unterstützung dieses Forschungsprojekts gedankt.
4. Der Fokus wurde auf Lehrbetriebe gelegt, da die duale Ausbildung als ein Modell insbesondere für junge Flüchtlinge einen wichtigen Stellenwert in der Befragung einnahm. Die Lehrbetriebe wurden auf Grundlage der Lehrbetriebsübersicht der Wirtschaftskammer für Oberösterreich ausgewählt (<https://lehrbetriebsuebersicht.wko.at>).
5. Es wurde aus jedem der 18 Bezirke Oberösterreichs Fragebögen retourniert, wobei ein Drittel aus Linz-Stadt, Vöcklabruck und Gmunden zurückgeschickt wurde.
6. Es zeigte sich ein statistisch signifikanter, wenn auch relativ schwacher Zusammenhang zwischen der Größe der Unternehmen und der Absicht, Flüchtlinge einzustellen (Korrelationskoeffizient:  $r=0.2$ ,  $p < 0,006$  ( $n = 209$ )).
7. Es besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen den beiden Variablen „Flüchtlinge bereits eingestellt“ und „Wahrscheinlichkeit zukünftiger Einstellungen“ ( $\chi^2 = 25,659$ ,  $p < 0,001$  ( $3$ ,  $n = 209$ )).
8. Dieses Ergebnis fand sich auch in der Studie der Industrie- und Handelskammer Chemnitz (2015) wieder.
9. Daten des oberösterreichischen Arbeitsmarktservice belegen, dass der Anteil von „Ausländern“ in der Branche „Beherbergung und Gastronomie“ im Jahr 2015 bei 36 Prozent in Oberösterreich lag (E-Mail-Kommunikation AMS Oberösterreich).
10. Ähnliche Resultate fanden sich auch in der Studie von Battisti et al. (2015).

### Literatur

- AMS (2016): Asylberechtigte auf Jobsuche. Kompetenzcheck-Ergebnisse und Integrationsmaßnahmen im Jahr 2016. Pressekonferenz. Wien, 12. Jänner 2016.
- Battisti, Michele / Felbermayr, Gabriel / Poutvaara, Panu (2015): Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. ifo Schnelldienst 68(22): 22-25.
- Berger, Johannes / Biffi, Gudrun / Graf, Nikolaus / Schuh, Ulrich / Strohner, Ludwig (2016): Ökonomische Analyse der Zuwanderung von Flüchtlingen nach Österreich. Schriftenreihe Migration und Globalisierung. Krems.
- Bock-Schappelwein, Julia / Huber, Peter (2015): Auswirkungen einer Erleichterung des Arbeitsmarktzuganges für Asylsuchende in Österreich. Wien.
- Bommes, Michael (2004): „A note on PEMINT methodology“. In: Bommes, Michael / Hoesch, Kirsten / Hunger, Uwe / Kolb, Holger (Hrsg.) Organisational Recruitment and Patterns of Migration. IMIS-Beiträge 25. Osnabrück, S. 143-145.

- Bundesministerium für Inneres (BM.I) (2016): Asylwesen. [http://www.bmi.gv.at/cms/bmi\\_asylwesen/statistik/start.aspx](http://www.bmi.gv.at/cms/bmi_asylwesen/statistik/start.aspx) (aufgerufen am 23.5.2016).
- Der Standard (2016): „Jobzugang für Flüchtlinge vor Sozialgipfel umstritten“, 26. April 2016.
- IAB (2015): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. Aktuelle Berichte 18/2015.
- IHK Chemnitz, IHK Dresden und IHK Leipzig (2015): Unternehmensbefragung der sächsischen IHKs zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen. [http://www.dresden.ihk.de/servlet/publikation?publ\\_id=1110](http://www.dresden.ihk.de/servlet/publikation?publ_id=1110) (aufgerufen am 16.5. 2016).
- Konle-Seidl, R. und Bolits, G. (2015): Labour Market Integration of Refugees: Strategies and Good Practices. Study for the EMPL Committee. Brüssel.
- OECD (2016): Making Integration Work. Refugees and Others in Need of Protection. Paris.
- Scheiber, Gudrun (2007): „Dequalifikation von anerkannten Flüchtlingen auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt, mit einem Beispiel eines möglichen Lösungsweges anhand von Schweden“. WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift, 30(2),154-166.
- Schmidt, Werner (2007): „Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft“, Industrielle Beziehungen, 14(4), 334-356.
- Schneeberger, Arthur / Dornmayr, Helmut / Petanovitsch, Alexander / Nowak, Sabine (2012): Fachkräftebedarf der Wirtschaft in Oberösterreich: Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 168. Wien.