

## „Back to the Future - Beschäftigung“

### Beschäftigungsprojekte für BezieherInnen einer Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) von 18-24 Jahren

#### Ausgangsüberlegungen

---

Die Anzahl der jungen arbeitsfähigen BMS-BezieherInnen ist in den letzten Jahren stark angestiegen.

Mit dem im Wiener Regierungsübereinkommen 2015 avisierten Programm „Back to the Future“ soll die Ausbildungs- und Erwerbsorientierung der BMS für junge BezieherInnen noch stärker in den Mittelpunkt rücken, um eine Verfestigung des BMS-Bezuges so früh als möglich zu vermeiden. Ziel ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt durch Bildung, Stärkung der Eigenverantwortung und die Schaffung von Angeboten sinnvoller, bezahlter Beschäftigung. Das Programm setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen:

- Schaffung einer gemeinsamen Anlaufstelle zwischen AMS Wien und Stadt Wien zur bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Betreuung von jungen BMS-BezieherInnen
- neue rechtliche Grundlagen zur Stärkung der Eigenverantwortung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Einführung des Gegenleistungsprinzips) sowie zur Implementierung eines Anreizsystems
- geförderte Beschäftigung

Das Projekt „Back to the Future - Beschäftigung“ stellt demnach einen ersten Teilschritt des Gesamtprogramms dar, das Schritt für Schritt umgesetzt werden soll.

Mit diesem Projekt wollen AMS Wien und Stadt Wien nicht nur ihre Zusammenarbeit verstärken, sondern auch neue Wege einschlagen. Durch die Aktivierung und Bündelung von Passivmitteln sollen alternative Formen der Beschäftigung in Wien sowie zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für junge BMS-BezieherInnen im größeren Ausmaß gefördert werden. Durch eine enge Kooperation mit der Wirtschaft und höhere Eigenerwirtschaftungsanteile sollen die Kosten des Projektes minimiert werden und zugleich die Vorbereitung der jungen Erwachsenen auf den ersten Arbeitsmarkt realitätsnaher erfolgen.

#### Ziel

---

Es sollen 200 Plätze in einem bzw. mehreren Beschäftigungsprojekt(en) für junge BMS-BezieherInnen geschaffen werden.

Übergeordnetes Ziel ist die nachhaltige Integration von arbeitslosen, schwer vermittelbaren jungen BMS-BezieherInnen in den regulären Arbeitsmarkt.

Mit diesem Ziel geht

- der Erwerb von Arbeitstugenden und -erfahrungen,
- das Training von Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie
- die Steigerung der Selbstwirksamkeit und der Belastbarkeit

einher.

## **Zielgruppe**

---

Zur Zielgruppe zählen Personen folgender Kategorien:

- Personen ohne oder mit unzureichender Beschäftigungsintegration
- Arbeitsmarktferne Personen mit geringer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Das sind ausschließlich beim AMS Wien vorgemerkte junge BMS-BezieherInnen zwischen 18 und 24 Jahren, die bisher weder durch Weiterbildung oder Qualifizierung noch durch Arbeitsvermittlung eine realistische Chance auf Beschäftigung hatten.

## **Kurzbeschreibung des Inhalts**

---

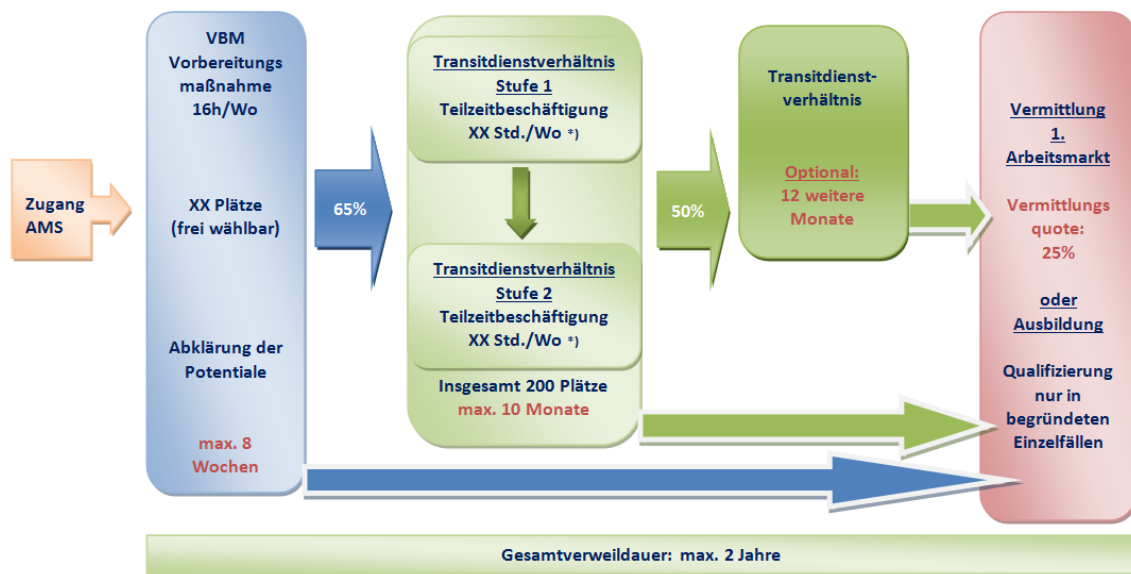
Das Sozialökonomische Beschäftigungsprojekt soll individuell passende, niederschwellige Tätigkeiten im Rahmen eines Stufenmodells multiprofessionell begleitet anbieten.

## **Inhaltlicher Ablauf**

---

Die Auswahl und Zubuchung geeigneter Personen (siehe Zielgruppe) erfolgt durch das AMS Wien. Diese nehmen zunächst an einer Vorbereitungsmaßnahme teil. Danach erfolgt der Übertritt in ein Transitarbeitsverhältnis. Dieses ist stufig aufgebaut und ermöglicht den TeilnehmerInnen, das Arbeitspensum und damit auch die Entlohnung zu steigern (Stufenmodell). Damit soll ein Anreiz gesetzt und außerdem Überforderung beim Einstieg vermieden werden. Der Wechsel zwischen den Stufen wird anhand von Kriterien vollzogen. Diese sind von den FörderungswerberInnen auszuarbeiten und werden zur Bewertung herangezogen.

Analog zu den Kriterien der „Stufenvorrückung“ werden die Kriterien für die Vermittelbarkeit auf den ersten Arbeitsmarkt definiert. In Feedbackgesprächen erfolgt auch eine Einschätzung der Vermittelbarkeit auf den ersten Arbeitsmarkt. Sobald ein diesbezüglicher Wechsel (allenfalls mit Förderungen) als realistisch erscheint, wird berufsbegleitendes Outplacement angeboten. Die TeilnehmerInnen haben sich in Folge einer intensiven Vermittlungsunterstützung zu unterziehen. Der Anreiz, eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt anzunehmen, ist nicht nur durch die Befristung der Teilnahme, sondern auch durch die Chance, in Folge ein höheres Einkommen zu erzielen, gegeben.



\*) Stufe 1: Das Stundenausmaß ist so zu wählen, dass das Netto-Entgelt (inkl. anteilmäßiger Sonderzahlungen) knapp über dem Niveau der Mindestsicherung liegt.

\*) Stufe 2: Für den Aufstieg in die nächsthöhere Stufe werden transparente und nachvollziehbare Kriterien definiert. Wenn sich die Transitarbeitskraft bewährt, kann sie nach mehreren Monaten in Stufe 2 aufsteigen.

## 1. Vorbereitungsmaßnahme:

Jede Person, mit der eine Teilnahme an einem Beschäftigungsprojekt vereinbart wird, muss an der Vorbereitungsmaßnahme teilnehmen. Diese ist bereits direkt in jenem Beschäftigungsprojekt angesiedelt, wo auch das anschließende Transitarbeitsverhältnis aufgenommen werden soll.

Die Dauer ist variabel und beträgt maximal acht Wochen. Die Vorbereitungsmaßnahme dient zur Einschätzung und Einstufung der möglichen Arbeitsleistung.

Dabei werden die individuellen Bedürfnisse (vorhandene Grundkompetenzen bzw. berufliche Vorstellungen), Fähigkeiten sowie bisherige Berufserfahrungen und Produktivitätshemmnisse (Gesundheit, Suchterkrankung, körperliche Voraussetzungen für einen Arbeitsplatz, Schulden etc.) abgeklärt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Als Instrumente dienen Clearing-, Orientierungs-, Aktivierungs-, Qualifizierungs- und Gesundheitsförderungsangebote. Während der Vorbereitungsmaßnahme sollen bei Bedarf Basisqualifizierungsmodule<sup>1</sup> angeboten werden, da erfahrungsgemäß bei dieser Zielgruppe mit Defiziten zu rechnen ist.

Die Phase dient auch zur Aktivierung von Unterstützungsnetzwerken, zur Heranführung an verschiedene Tätigkeiten, zum Erwerb von Arbeitserfahrung und zum Training von Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie zur Steigerung der Belastbarkeit.

<sup>1</sup> Der Begriff Basisqualifizierung umfasst unter anderem Lese- und Schreibfertigkeiten, Deutschspracherwerb, mathematische Basisbildung, Informations- und Kommunikationstechnologien – Medienkompetenz sowie Förderung der Lernkompetenz als Querschnittsthema.

Alle Maßnahmen zielen darauf ab, den Übertritt in die Transitbeschäftigung zu ermöglichen. Die Dauer der Vorbereitungsmaßnahme wird demnach individuell unterschiedlich sein.

Stellt sich in der Vorbereitungsmaßnahme jedoch heraus, dass der/die TeilnehmerIn nicht den Anforderungen des Projektes entspricht (insbesondere aufgrund vermuteter Arbeitsunfähigkeit), so erfolgt eine Rückmeldung an das AMS, die einen Abschlussbericht mit Empfehlungen zu beinhalten hat.

Es sollen zumindest 65% der TeilnehmerInnen im Anschluss an die Vorbereitungsmaßnahme ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen. In jedem Fall muss die durchgängige Auslastung der Transitarbeitsplätze gewährleistet sein.

Es muss im Angebot angeführt sein, wie viele Plätze in der Vorbereitungsmaßnahme durchgängig mindestens zur Verfügung stehen.

## **2. Beschäftigungsphase:**

### **Anforderungen an die Tätigkeiten:**

- niedrige Qualifikationsanforderungen (z.B. einfache handwerkliche Tätigkeiten, Dienstleistungen mit hohem Handarbeitsanteil (z.B. Qualitätsprüfung, Recycling) für Industriebetriebe)
- Vielfalt an Tätigkeiten mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden und in verschiedensten Berufsfeldern
- wirtschaftsnahe Tätigkeiten, die den TeilnehmerInnen relevante Berufserfahrung für den ersten Arbeitsmarkt vermitteln
- Um das Projekt möglichst kostengünstig zu halten, ist es wichtig - neben einer sorgfältigen Kostenplanung - mit den Tätigkeiten eine Eigenerwirtschaftung von mind. 20% zu erzielen.

### **Ausmaß und Entgelt**

---

Das Beschäftigungsverhältnis ist voll sozialversicherungspflichtig und unterliegt arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Entlohnung erfolgt nach dem branchenüblichen Kollektivvertrag.

Aufgrund der eingeschränkten Leistungsfähigkeit der Zielgruppe, um Zeit für allfällige Weiterbildungen freizuhalten sowie um Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten sind die Angebote betreffend die Beschäftigungsausmaße unterschiedlich zu konzipieren. Es werden daher Teilzeitverträge im Rahmen des Stufenmodells erwartet.

Es handelt sich um ein stufenweises Beschäftigungsmodell:

In Stufe 1 ist das Stundenausmaß so zu wählen, dass das Netto-Entgelt (inkl. anteilmäßiger Sonderzahlungen) knapp über dem Niveau der Mindestsicherung (= Mindeststandard für alleinstehende Personen in der Bedarfsorientierten Mindestsicherung 2016 rd. € 838,-) liegt.

Für Transitarbeitskräfte, deren jährliches Einkommen unter der Steuerfreigrenze liegt, kann eine anteilmäßige Auszahlung des 13. und 14. Monatsgehalts aufgeteilt auf zwölf Monate mit dem laufenden monatlichen Entgelt erfolgen<sup>1</sup>. Für Transitarbeitskräfte, deren jährliches Einkommen die Steuerfreigrenze überschreitet, ist aufgrund der mit einer anteilmäßigen Auszahlung des 13. und 14. Monatsgehalts verbundenen steuerlichen Schlechterstellung von einer anteilmäßigen Auszahlung abzusehen.

Für den Aufstieg in die nächsthöhere Stufe werden transparente und nachvollziehbare Kriterien definiert. In regelmäßigen Abständen wird im Rahmen von Feedbackgesprächen die Erfüllung der Kriterien geprüft. Wenn sich die Transitarbeitskraft bewährt, kann sie in Stufe 2 aufsteigen.

Stufe 2 ist so zu konzipieren, dass für die Transitarbeitskraft durch ein erhöhtes Stundenausmaß ein erkennbarer Einkommenszuwachs im Vergleich zu Stufe 1 entsteht. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, anspruchsvollere Tätigkeiten auszuüben oder eine höhere Einstufung nach dem branchenüblichen Kollektivvertrag zu erlangen.

Eine Rückstufung ist in beiderseitigem Einvernehmen dann möglich, wenn die Leistungsfähigkeit nicht ausreicht.

Im Sinne der Vermeidung kontraproduktiver arbeitsmarktpolitischer Effekte darf durch die Höhe der Entlohnung der Transitarbeitskräfte keine Beeinträchtigung der Reintegrationschancen dieser Personen erfolgen.

## **Sozialpädagogisches Angebot**

---

### **Im Mittelpunkt steht die Beschäftigung und nicht die Betreuung.**

Jeder Transitarbeitskraft sind vom Träger über die Dauer des Dienstverhältnisses mindestens zwölf Monatsstunden an sozialpädagogischer Betreuung anzubieten. Diese umfasst je nach individuellem Bedarf sowohl „klassische“ Sozialarbeit / Sozialpädagogik als auch Outplacementberatung / Bewerbungstraining. Sie kann in Form von Einzel- oder Gruppenbetreuung / Gruppenberatung erfolgen.

Der tatsächliche Inhalt der sozialpädagogischen Betreuung sowie deren tatsächliches Ausmaß haben sich an den Erfordernissen des Einzelfalls zu orientieren, sind einvernehmlich festzulegen und können auch ein geringeres Stundenausmaß umfassen. Das Maximalausmaß darf jedoch – auch unter Zurechnung von Aus- und Weiterbildungen – die praktische Arbeitsleistung nicht übersteigen.

Für die Umsetzung ist entsprechendes Schlüsselpersonal bereit zu halten. Ergänzend können auch Kooperationen mit externen Einrichtungen eingegangen werden.

Der Fokus der begleitenden Betreuung (eventuell auch nachgehend) liegt auf der Vermeidung von Abbrüchen und im Bedarfsfall auf der Einrichtung eines Unterstützungsnetzwerkes.

## **Erfolgsindikatoren**

---

Die Abbruchquote ist so gering wie möglich zu halten.

### Arbeitsmarktpolitische Erfolgsvorgabe:

Der Arbeitsmarkterfolg wird anhand des arbeitsmarktbezogenen Verbleibs der im Förderzeitraum ausgetretenen Transitarbeitskräfte beurteilt.

Es wird erwartet, dass mindestens 25% der Transitarbeitskräfte zum Stichtag drei Monate nach Austritt in nicht geringfügiger, nicht SÖB/GBP-Beschäftigung sind.

Als Beobachtungskennzahl wird auch der positive Arbeitsmarktstatus von Personen, die nach der Vorbereitungsmaßnahme nicht in ein Dienstverhältnis übernommen wurden, erhoben.

Auch das Überführen stabiler Personen in das Ausbildungs- bzw. Schulsystem ist erfolgsrelevant.

In individuell begründeten Einzelfällen können Personen auch in Qualifizierung kommen.

## **Individuelle Verweildauer**

---

Nach maximal acht Wochen Vorbereitungsmaßnahme und zehn Monaten Beschäftigung im Projekt dürfen maximal 50% der TeilnehmerInnen zwölf weitere Monate am Beschäftigungsprojekt teilnehmen (wenn es dem Vermittlungsziel dient und mit Zustimmung der FördergeberInnen).

Die inhaltliche Begleitung über den Gesamtzeitraum ist im Konzept darzustellen.

## **Personal**

---

Im Hinblick auf eine optimale Umsetzung der Zielsetzungen sind qualifizierte bzw. geeignete Schlüsselkräfte entsprechend den im Konzept vorgesehenen Tätigkeitsbereichen und Qualifikationen zu beschäftigen. Schlüsselkräfte, denen die für die eingenommene Position erforderliche fachliche Eignung fehlt, sind auf Verlangen der FördergeberInnen auszutauschen.

## **Kalkulatorisches Mengengerüst / Orientierungsgrößen**

---

Verhältnis Anleitungs- und Betreuungskräfte : Transitarbeitskräfte im Beschäftigungsprojekt: 1:10.

Bei 200 TeilnehmerInnen sind dies 20 Anleitungs- und Betreuungskräfte und zusätzliche Administrativkräfte (z.B. für Management, Auftragsakquise und Personalverrechnung) – ein möglichst effizientes Verhältnis (Kosten : Nutzen-Relation) wird bevorzugt.

Da es sich um kalkulatorische Angaben handelt, kann im Konzept/Businessplan davon begründet abgewichen werden.

Der Beginn des Förderzeitraumes ist für 1.10.2016 vorgesehen, spätestens ab 1.12.2016 sollen die ersten Eintritte erfolgen können.

## **Kosten und TN-Gesamtzahl**

---

Kosten = Gesamtaufwand abzüglich Eigenerlöse: max. € 25.000,-- pro Platz/pro Förderjahr

Transitarbeitsplätze: 200 Plätze (die FördergeberInnen behalten sich eine Aufstockung ohne Zusatzförderung vor).

Es sind Teilangebote mit mindestens 35 Transitarbeitsplätzen zulässig. Teilangebote müssen inhaltlich alle Vorgaben erfüllen. Die AuftraggeberInnen behalten sich vor, über die Quantität der Projektumsetzung (Anzahl der Plätze pro AnbieterIn) im Rahmen der obigen Vorgaben zu verhandeln.

Bewerbergemeinschaften sind nicht zulässig. (Subunternehmerschaft ist in der ESF-Förderwelt ab einem Schwellenwert von € 100.000,-- ausschreibungspflichtig – darunter müssten mindestens 3 Kostenvoranschläge vom Projektträger/von der Projektträgerin eingeholt werden)

### Aufwand für Investitionen:

Etwaige Investitionskosten sind auf einem eigenen Blatt darzustellen und können im Falle einer vorherigen Genehmigung außerhalb der Projektkosten finanziert werden (gilt nicht für AfA, die zu den Projektkosten zählt).

## **Ort der Leistungserbringung**

---

Wien

## **Projektzeitraum**

---

Der Beginn des Förderzeitraumes ist für 1.10.2016 vorgesehen, spätestens ab 1.12.2016 sollen die ersten Eintritte erfolgen können.

Der Projektzeitraum beträgt ein Jahr, beginnend mit 1.10.2016

Der Fördervertrag wird vorerst bis 30.09.2017 - mit einer Verlängerungsoption bis 30.09.2018 - abgeschlossen.

Danach sind weitere Förderverträge vorgesehen.

## **Spezifische Anforderungen**

---

### **Plätze für Arbeitskräfteüberlassung:**

Es können maximal 50% der Plätze für Arbeitskräfteüberlassung zur Verfügung gestellt werden.

**Businessplan:**

Die FörderungswerberInnen haben einen Businessplan gemäß Vorlage vorzuweisen.

**Auslastung:**

Der Fokus liegt auf einer raschen Vollauslastung.

**Gemeinsames Label:**

Die beauftragten TrägerInnen führen das Beschäftigungsprojekt unter dem gemeinsamen Label „Back to the Future - Beschäftigung“ durch.

**Green Jobs:**

Ideen und Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich *Green Jobs* sind willkommen. Zur Konkretisierung des Begriffes wird folgende Definition herangezogen:

„[...] Produzenten von Gütern, Technologien und Dienstleistungen, [...] die Umweltschäden vermeiden oder zumindest vermindern, [...] die Zuteilung der Güter, Technologien und Dienstleistungen erfolgt über deren Hauptzweck, der im Umweltschutz liegen muss.“

(aus: AK Österreich *Green Jobs*, 2012, S. 7)

**Anreizsysteme:**

Über die grundlegenden Anreize (Angebot einer strukturierten Tätigkeit und durch Steigerung der Arbeitsstunden ein höheres Entgelt erreichen zu können) des Stufenmodells hinausgehende, nicht finanzielle Impulse sind konzeptuell darzustellen.

**Begleitevaluierung:**

Das Projekt wird begleitend evaluiert. Die ProjektträgerInnen verpflichten sich zur Teilnahme und Unterstützung der Evaluierung.

---

**Anhang: Erläuterung zur anteilmäßigen Auszahlung der Sonderzahlungen**

Das monatliche Netto-Entgelt muss mindestens so hoch sein wie das Mindestsicherungsniveau für Alleinstehende (2016: rd. € 838,-). Der Vorteil einer anteilmäßigen Auszahlung des 13. und 14. Monatsgehalts aufgeteilt auf zwölf Monate mit dem laufenden Entgelt liegt darin, dass sich das monatliche Netto-Entgelt um die anteilmäßige Sonderzahlung erhöht und das Niveau der Mindestsicherung dadurch mit einem geringeren Wochenstundenausmaß erreicht werden kann. Die anteilmäßige Auszahlung des 13. und 14. Monatsgehalts kann im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen Transitarbeitskraft und Träger vereinbart werden.



---

### **Fallbeispiel mit Brutto-Stundenlohn von €8,46:**

	<b>Netto-Entgelt ohne anteilmäßiger Auszahlung</b>	<b>Netto-Entgelt bei anteilmäßiger Auszahlung</b>
Stundenlohn Brutto	8,46 €	8,46 €
Wochenstundenanzahl	27	24
Brutto-Entgelt monatlich	989,06 € (= 8,46 € x 27 Wochenstunden x 4,33)	879,16 € (= 8,46 € x 24 Wochenstunden x 4,33)
<b>Netto-Entgelt monatlich</b>	<b>839,51 €</b>	<b>872,07 € (inkl. anteilmäßiger Sonderzahlung)</b>

(Berechnung mit Brutto-Netto-Rechner des Bundesministeriums für Finanzen)

Wenn die Sonderzahlungen nicht aufgeteilt auf zwölf Monate, sondern zweimal pro Jahr ausbezahlt werden, wird das Mindestsicherungs niveau bei **27 Wochenstunden** erreicht (monatliches Netto-Entgelt = € 839,51).

Wenn die Sonderzahlungen aufgeteilt auf zwölf Monate ausbezahlt werden, erhöht sich das laufende monatliche Netto-Entgelt um die anteilmäßige Sonderzahlung. Das Mindestsicherungs niveau wird somit bereits bei einer Wochenstundenanzahl von **24 Stunden** erreicht (monatliches Netto-Entgelt + anteilmäßige Sonderzahlung = € 872,07).

**ACHTUNG:** Wenn die Sonderzahlungen aufgeteilt auf zwölf Monate zusätzlich zum monatlichen Entgelt ausbezahlt werden, geht der Charakter einer Sonderzahlung verloren und damit auch die Begünstigung der Versteuerung mit dem festen Steuersatz von 6%. Da es durch die anteilmäßige Auszahlung zu keiner Schlechterstellung der Transitarbeitskraft kommen darf, können die Sonderzahlungen nur dann anteilmäßig mit dem laufenden monatlichen Entgelt ausbezahlt werden, wenn die Steuerfreigrenze (= € 11.000,- nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, steuerfreier Zulagen und Zuschläge etc.) nicht überschritten wird.