WIFO
1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL 798 26 01 • FAX 798 93 86

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

waff
Für die Stadt Wien

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

AMS
Arbeitsmarktservice Wien

Stadt Wien
Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht

Innovative Beschäftigungs-möglichkeiten für junge Mindest-sicherungsbeziehende in Wien

Begleitende Evaluierung der Maßnahme "Back to the Future – Beschäftigung"

Hedwig Lutz (WIFO), Andrea Leitner, Ana Štikar (IHS)

EDV: Georg Böhs (WIFO)
Wissenschaftliche Assistenz: Anna Brunner (WIFO)

April 2020

WIFO

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
AUSTRIAN INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

Innovative Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Mindestsicherungsbeziehende in Wien

Begleitende Evaluierung der Maßnahme "Back to the Future – Beschäftigung"

Hedwig Lutz (WIFO), Andrea Leitner (IHS), Ana Štikar (IHS)

April 2020

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Höhere Studien

Im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

Mit finanzieller Unterstützung von Europäischer Sozialfonds, Arbeitsmarktservice Wien und Stadt Wien, Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht (MA 40)

EDV: Georg Böhs (WIFO) • Begutachtung: Helmut Mahringer (WIFO) •
Wissenschaftliche Assistenz: Anna Brunner (WIFO)

Inhalt

"Back to the Future – Beschäftigung" bietet seit November 2016 Wiener Jugendlichen (18 bis 24 Jahre) mit Mindestsicherungsbezug wirtschaftsnahe Beschäftigungsmöglichkeiten und unterstützt sie bei der Vermittlung auf weitere Arbeitsplätze. Die Maßnahme wird gemeinsam von Arbeitsmarktservice Wien, Stadt Wien und Europäischem Sozialfonds finanziert sowie im Rahmen zweier unterschiedlich konzipierter Projekte abgewickelt. Die Implementierung erfolgte unter großem zeitlichem Druck; dennoch konnten die meisten operativen Zielvorgaben (Eigenerwirtschaftung, Vermittlung) rasch erfüllt werden. Wie sich zeigt, wurden die vorgesehenen innovativen Elemente ("Beschäftigung statt Betreuung", Beschäftigungsdauer bis zu 2 Jahre, Stufenmodell der Arbeitszeitausweitung und des Einkommens) in unterschiedlichem Maß umgesetzt. Gleichzeitig nutzten die Projektträger die Erfahrungen für eine Adaption ihrer Konzepte, sodass diese nunmehr mittels einer verstärkten inneren Differenzierung der Projekte der Heterogenität der Zielgruppen besser gerecht werden können. Insgesamt erwies sich die Maßnahme als für Frauen weniger zugänglich und auch weniger wirksam als für Männer. Innerhalb von zwei Jahren ab Maßnahmeneintritt waren die Teilnehmenden insgesamt markant länger beschäftigt als es ohne Teilnahme der Fall gewesen wäre, wobei auch der Lock-in-Effekt auf dem zweiten Arbeitsmarkt relativ klein ausfiel. Dank der ESF-Kofinanzierung war die Maßnahme für AMS und Stadt Wien in einem Zweijahreszeitraum schon für die erste Zugangskohorte netto mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden. Dabei erfolgte eine Verlagerung des Mitteleinsatzes von existenzsichernden Leistungen zur aktiven Integration.

Rückfragen: hedwig.lutz@wifo.ac.at, anna.brunner@wifo.ac.at

2020/084-4/A/WIFO-Projektnummer: 8016

© 2020 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Höhere Studien

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Übersichten **IV**

Verzeichnis der Abbildungen **VI**

Verzeichnis der Abkürzungen **VI**

Executive Summary **VII**

1 Einleitung **1**

1.1 Maßnahmenkonzeption *3*

1.2 Methodik *5*

1.2.1 Forschungsdesign 5

1.2.2 Datengrundlagen 6

2 Potentielle Zielgruppe und die Struktur der B2F-Transitarbeitskräfte **9**

2.1 Zielgruppe junge Erwachsene mit Mindestsicherungsbezug *10*

2.2 Personenmerkmale der B2F-Transitarbeitskräfte *15*

2.3 Integrationshemmnisse der Transitarbeitskräfte *20*

2.3.1 Bildungsabschlüsse und Schulabbrüche 20

2.3.2 Migrationshintergrund 21

2.3.3 Private Verpflichtungen und Probleme 23

2.3.4 Mehrfachbelastungen 25

2.3.5 Einschätzung der Gründe für Arbeitslosigkeit 26

3 Selektions- und Aufnahmeprozess **27**

3.1 Zubuchung zu B2F-Informationsveranstaltungen durch das AMS Wien *27*

3.1.1 Fallbezogene Perspektive 27

3.1.2 Personenbezogene Perspektive 29

3.1.3 Von der AMS-Zubuchung bis zum Einstieg in B2F-Beschäftigung 31

3.2 Personenmerkmale *32*

3.2.1 Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung 32

3.2.2 Von der Vorbereitung in eine Transitbeschäftigung 36

3.3 Aufnahmeprozess aus Sicht der Transitarbeitskräfte *38*

3.3.1 Informationen über die Projekte 38

3.3.2 Erwartungen und Motivation für die Teilnahme 40

3.4 Aufnahmeprozess aus Sicht unterschiedlicher Interessen *42*

4 Umsetzung der Beschäftigungsphase **45**

4.1 Konzepte der Träger und Adaptierungen *45*

4.2 Transitarbeitsplätze und Eigenerwirtschaftung *48*

4.3 Beschäftigungsschwerpunkte *49*

4.3.1 Tätigkeitsbereiche bei Craft Jobs 49
4.3.2 Tätigkeitsbereiche bei Start Working 50
4.3.3 Tätigkeitsveränderungen, Praktika und Überlassungen 52
4.4 Längere Beschäftigungsphasen 54
4.5 Stufenmodell 55
4.6 Individuelle Unterstützung 57
4.7 Herausforderung Absenzen 59
4.8 Bewertung der Umsetzung aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte 60
4.9 Entwicklungen in der Projektumsetzung – Perspektive der Träger Anfang 2020 63
5 Ergebnisse und Wirkungsaspekte 68
5.1 Beruf und Bildung: Pläne und Aktivitäten 68
5.1.1 Berufspläne 68
5.1.2 Bildungspläne 70
5.1.3 Bewerbungsaktivitäten 71
5.2 Wirkungsdimensionen 73
5.2.1. Persönliche Stabilisierung 73
5.2.2 Arbeitstugenden 75
5.2.3 Arbeitsuche und Arbeitsplatzchancen 76
5.3 Unterschiede in den Wirkungseinschätzungen verschiedener Gruppen 77
5.3.1 Unterschiede zwischen Frauen und Männern 77
5.3.2 Unterschiede nach Erstsprache 78
5.3.3 Unterschiede nach Beschäftigungsdauer 79
5.3.4 Unterschiede zwischen Craft Jobs und Start Working 80
5.4 Integration in den ersten Arbeitsmarkt drei Monate nach Ausscheiden 83
5.4.1 Ergebnisse in Abhängigkeit von der Dauer der Transitbeschäftigung 86
5.4.2 Vergleich zu Personen in Vorbereitung ohne Transitbeschäftigung 90
5.5 Zum Erfolgsindikator "Übertritte in das Ausbildungssystem" 92
6 Wirkungs- und Fiskalanalyse 94
6.1 Methodik 94
6.1.1 Untersuchungszeitraum 94
6.1.2 Grundgesamtheit der potentiellen Vergleichsgruppenpersonen 95
6.1.3 Das statistische Matching zur Ermittlung der kausalen Effekte 96
6.2 Wirkung auf die Erwerbsintegration der Teilnehmenden 99
6.2.1 Arbeitsmarktergebnisse 99
6.2.2 Durchschnittliche Wirkung – Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse 107
6.3 Wirkung auf die öffentlichen Haushalte – Fiskalanalyse 112
6.3.1 Leistungen und Rückflüsse an die öffentliche Hand 114
6.3.2 Durchschnittliche Wirkung – Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse 118
7 Kurzfassung 121
7.1 Aufnahmeverfahren – Niederschwelliger Zugang und Zielgruppenerreichung 123
7.2 Beschäftigungsphase – wirtschaftsnahe Tätigkeit mit innovativen Aspekten 125

7.3 Lerneffekte und Berufspläne *129*
7.4 Anschließende Arbeitsmarkt- sowie Bildungsintegration *130*
7.5 Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration der teilnehmenden Personen *131*
7.6 Fiskaleffekte *133*

8 Zusammenfassende Einschätzung und Empfehlungen 136

Literatur 143

Anhang 144

Anhang 1: Fragebogen für die standardisierte Teilnehmendenbefragung *144*
Anhang 2: Ergänzende Übersichten *148*
Anhang 3: Kohortenvergleich für die Arbeitsmarktpositionen 1,5 Jahre nach Maßnahmeneintritt *174*

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Zielsetzungen und Erfolgskriterien von B2F-Beschäftigung 4
Übersicht 2: Befragte Transitarbeitskräfte und Ausschöpfungsquote der Fragebogenerhebung 7
Übersicht 3: Potentielle Zielgruppe – Personenmerkmale 12
Übersicht 4: Potentielle Zielgruppe – Merkmale Mindestsicherungsbezug 13
Übersicht 5: Potentielle Zielgruppe – Beschäftigungserfahrung und AMS-Vormerkzeiten 14
Übersicht 6: Transitarbeitskräfte – Personenmerkmale 16
Übersicht 7: Transitarbeitskräfte – Merkmale Mindestsicherungsbezug 18
Übersicht 8: Transitarbeitskräfte – Beschäftigungserfahrung und AMS-Vormerkzeiten 19
Übersicht 9: Abgebrochene Ausbildungen nach Schultyp 20
Übersicht 10: Anteil von Zugewanderten nach Aufenthaltsdauer in Österreich 21
Übersicht 11: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse bei nicht-deutscher Erstsprache 22
Übersicht 12: Sonstige Verpflichtungen außerhalb von B2F 23
Übersicht 13: Einkommen und finanzielle Unterstützungen der befragten Transitarbeitskräfte 24
Übersicht 14: Multiple Problemlagen der befragten Transitarbeitskräfte 26
Übersicht 15: Gründe für Arbeitslosigkeit aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte 26
Übersicht 16: Zubuchungen zu einem Informationstermin für B2F-Beschäftigung (Quartale) 28
Übersicht 17: Ergebnis der Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung 29
Übersicht 18: Anzahl der Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung je Person bis Ende März 2018 30
Übersicht 19: Ergebnisse der Informationstermine bis 31. März 2018 – Personensicht 30
Übersicht 20: Untersuchungspopulation von B2F-Beschäftigung 31
Übersicht 21: Signifikante Personenmerkmale für die Zubuchung zu B2F-Beschäftigung 33
Übersicht 22: Merkmale der bis Ende September 2017 erstmals zugebuchten Personen 35
Übersicht 23: Eintritt in die Beschäftigungsphase 37
Übersicht 24: Informationen über Maßnahme aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte 40
Übersicht 25: Auswahlprozess und Interessen der beteiligten Akteurinnen und Akteure 43
Übersicht 26: Umsetzungskonzepte der Träger 47
Übersicht 27: Zahl der bis Juni 2019 beschäftigten Transitarbeitskräfte – Basis: Stichtage zur Monatsmitte 48
Übersicht 28: Tätigkeitsbereiche 51
Übersicht 29: Tätigkeitsbereiche der Transitarbeitskräfte bei Start Working laut Trägerdaten 52
Übersicht 30: Veränderung der Tätigkeiten im SÖB 52
Übersicht 31: Transitbeschäftigungsverhältnisse nach Dauer 55

Übersicht 32: Wöchentliche Arbeitszeit und -ausweitung aus Sicht der Transitarbeitskräfte 57

Übersicht 33: Einschätzungen der Transitarbeitskräfte zum Unterstützungsangebot 59

Übersicht 34: Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte 69

Übersicht 35: Bildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte 71

Übersicht 36: Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte 71

Übersicht 37: Bewerbungsaktivitäten der befragten Transitarbeitskräfte 72

Übersicht 38: Unterstützung bei der Arbeitssuche aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte 72

Übersicht 39: Zustimmung zu unterschiedlichen Wirkungsdimensionen nach Gruppen 82

Übersicht 40: Arbeitsmarktposition 91 Tage nach Beendigung einer B2F-Transitbeschäftigung 85

Übersicht 41: Arbeitsmarktposition 91 Tage nach Beendigung einer B2F-Transitbeschäftigung – Unterschiede nach Dauerklassen der Transitbeschäftigung 89

Übersicht 42: Arbeitsmarktposition 91 Tage nach einer B2F-Vorbereitung ohne anschließenden Eintritt in die Beschäftigungsphase 91

Übersicht 43: Übertritte in eine vom AMS geförderte Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme nach einer B2F-Transitbeschäftigung 93

Übersicht 44: Größenordnung der untersuchten B2F-Gruppen 95

Übersicht 45: Stichtag zwei Jahre nach Eintritt in B2F – Transitarbeitskräfte und Teilnehmende ohne Übertritt in die Beschäftigungsphase 102

Übersicht 46: Stichtag zwei Jahre nach Eintritt in B2F – Transitarbeitskräfte nach Dauerklassen der Transitbeschäftigung 103

Übersicht 47: Zwei Jahre nach Eintritt in B2F – Volumensbetrachtung 105

Übersicht 48: Zwei Jahre nach Eintritt in B2F – Volumensbetrachtung nach Dauerklassen der Transitbeschäftigung 106

Übersicht 49: Durchschnittlicher Effekt einer Transitbeschäftigung in B2F auf die weitere Erwerbsintegration 110

Übersicht 50: Durchschnittlicher Effekt von B2F auf die weitere Erwerbsintegration – Teilnehmende insgesamt 111

Übersicht 51: Leistungshöhen – zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor 116

Übersicht 52: Durchschnittliche Höhe der Sozialversicherungsbeiträge ab Eintritt in B2F-Beschäftigung 117

Übersicht 53: Einnahmen und Ausgaben, Saldo nach zwei Jahren aus Änderung der Höhe der öffentlichen Leistungen und Änderung der Einnahmen aus Sozialversicherungsabgaben 118

Übersicht 54: Durchschnittlicher Effekt einer Teilnahme an B2F-Beschäftigung auf die Kosten von AMS und MA40 119

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Belastungen der befragten Transitarbeitskräfte durch private Probleme 24

Abbildung 2: Erwartungen und Motivation für die Maßnahmenteilnahme 41

Abbildung 3: Einschätzung der Umsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte 63

Abbildung 4: Konkretisierung der Berufspläne 68

Abbildung 5: Persönlichen Stabilisierung 74

Abbildung 6: Lerneffekte hinsichtlich Arbeitstugenden 75

Abbildung 7: Lerneffekte für Arbeitssuche 76

Abbildung 8: Anteil der unselbständig Beschäftigten am ersten Arbeitsmarkt am Stichtag drei Monate nach Teilnahmebeendigung 84

Abbildung 9: Bis 31. März 2019 beendete Transitbeschäftigungen nach Dauerklassen 86

Abbildung 10: Stichtag drei Monate nach Teilnahmebeendigung nach Dauerklassen der B2F-Transitbeschäftigung 88

Abbildung 11: Anteil der Teilnehmenden mit unselbständiger Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt am Stichtag zwei Jahre nach Eintritt 100

Verzeichnis der Abkürzungen

AL	Beim AMS als arbeitslos vorgemerkt
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
B2F	Back to the Future
ESF	Europäischer Sozialfonds
LS	Beim AMS als lehrstellensuchend vorgemerkt
MA	Magistratsabteilung
SC	Teilnahme an einer AMS-Schulung
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds
WMS	Wiener Mindestsicherung

Executive Summary

Mit dem von der Stadt Wien und dem AMS Wien geförderten Programm "Back to the Future" sollen die Beschäftigungschancen von mindestsicherungsbeziehenden jungen Menschen erhöht werden. Die begleitende Evaluierung von IHS und WIFO beschäftigt sich mit einer zentralen Säule des Programms, der Bereitstellung geförderter Beschäftigungsmöglichkeiten für 18- bis 24-jährige Mindestsicherungsbeziehende in Wien (B2F-Beschäftigung). Das von den Förderstellen entwickelte **Umsetzungskonzept** von B2F-Beschäftigung sieht 200 Transitarbeitsplätze in Sozialökonomischen Betrieben für arbeitsfähige Mindestsicherungsbeziehende im Alter von 18 bis 24 Jahren mit wenig oder ohne Beschäftigungserfahrung vor. Es enthält innovative Elemente, die den Bedürfnissen der Zielgruppe entgegenkommen sollen und sich von bestehenden Sozialökonomischen Betrieben unterscheiden: Beschäftigung statt Betreuung, längerer Verbleib in Transitbeschäftigung möglich als bei anderen Sozialökonomischen Betrieben, Stufenmodell (Stufe 1: 24 Stunden, optionale Stufe 2: höhere Wochenstundenzahl sowie Übernahme verantwortungsvollerer Funktionen).

Die Maßnahme startete im Herbst 2016 und befindet sich derzeit im vierten Förderjahr. Die Umsetzung entspricht in den meisten Aspekten der Intention der Maßnahme. Dies betrifft etwa die Fokussierung auf junge Mindestsicherungsbeziehende mit mangelnder Beschäftigungserfahrung: Die **Struktur** der bis März 2019 eingetretenen **Transitarbeitskräfte** unterscheidet sich teilweise markant von der Zusammensetzung der Grundgesamtheit der potentiellen Zielgruppe. Es werden eher ältere Personen aus der Zielgruppe beschäftigt, eher Männer, vermehrt Asyl- bzw. subsidiär Schutzberechtigte und eher solche ohne eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung.

Bis zum Eintritt in eine Transitbeschäftigung durchläuft eine Person mehrere Selektionsschritte, beginnend mit der Zubuchung durch das AMS zu einer Informationsveranstaltung. Insgesamt ist die Maßnahme durch einen **niederschwelligen Aufnahmeprozess** charakterisiert. De facto findet überwiegend eine Selbstselektion der Teilnehmenden statt, für die Informationsdefizite und Erwartungen an die Maßnahme eine wichtige Rolle spielen. So erscheint etwa schon die Hälfte der Geladenen nicht zu den Informationsterminen.

Für B2F-Beschäftigung wurden im Hinblick auf ihre bisherige Tätigkeit und das Umsetzungskonzept **zwei sehr unterschiedliche Träger** beauftragt (Craft Jobs von Reintegra und Start Working von der REAKTIV Unternehmensgruppe). Sie unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der angebotenen **Tätigkeitsfelder** als auch der **Förderstrategien**. Bei Craft Jobs liegt der Beschäftigungs-

schwerpunkt im industrienahen Produktionsbereich, bei Start Working sind die Einsatzmöglichkeiten vielfältiger (etwa Gastronomie, nachhaltige Landwirtschaft und Lebensmittelverarbeitung, Arbeitskräfteüberlassung). Beide Träger reagierten in der Umsetzung flexibel auf Herausforderungen durch Teilnehmende einerseits und Arbeitsbereiche andererseits und modifizierten ihre Konzepte entsprechend. Craft Jobs kommt dem Prinzip "Beschäftigung statt Betreuung" dabei noch immer näher als Start Working. In beiden Projekten wird die Umsetzung des Sozialökonomischen Betriebs von den Transitarbeitskräften recht positiv bewertet: Rund die Hälfte der Befragten zeigt sich in der Befragung recht zufrieden. In den Gesprächen mit den Transitarbeitskräften thematisierte Kritikpunkte betreffen die Monotonie der Arbeit, Auslastungsprobleme in der Arbeit sowie Regelverletzungen der anderen ohne Sanktionen.

Die Möglichkeit einer **länger dauernden Transitbeschäftigung** wurde in den beiden Projekten bis zum Ende des verfügbaren Beobachtungszeitraums (Ende Juni 2019) unterschiedlich genutzt. Start Working verzeichnet einen höheren Anteil sehr kurzer Teilnahmen (50% weniger als sechs Monate, Craft Jobs 28%). Länger als ein Jahr beschäftigt waren 25% (Craft Jobs) bzw. knapp 18% (Start Working). Zur Vermeidung von Überforderung und als Anreiz für die Beschäftigten sieht das Konzept von B2F-Beschäftigung ein **Stufenmodell der Beschäftigung** vor, d. h. eine Erhöhung der Arbeitszeit bzw. den Wechsel in eine anspruchsvollere Tätigkeit in der Stufe 2. Für die Mehrheit der Transitarbeitskräfte hat sich nach mindestens sechs Monaten weder die Tätigkeit oder die Funktion noch die Wochenarbeitszeit geändert. Nichtmonetäre Aspekte werden seitens der Träger als wirksamere Anreize für die Ausweitung der Arbeitszeit gesehen als die Erwerbseinkommenssteigerung. Allerdings ist das Ausmaß der möglichen Stundenerhöhung bei Craft Jobs (von 24 auf 28 Stunden) relativ gering; bei Start Working wird das Wochenstundenausmaß flexibler gehandhabt, wird aber trotzdem weniger genutzt.

Der wirtschaftliche Erfolg der Projekte wird entsprechend der operativen Vorgaben der Förderstellen einerseits anhand der **Kapazitätsauslastung** der Transitarbeitsplätze betrachtet, andererseits anhand der **Eigenerwirtschaftungsquote**. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen wurde bei Start Working die Zahl der Transitarbeitsplätze von 100 auf 70 reduziert, bei Craft Jobs die Zahl der Plätze auf 110 erhöht. Insgesamt waren während des gesamten Projektzeitraums bis Mitte 2019 durchschnittlich 159 Plätze besetzt, 91 bei Craft Jobs und 68 bei Start Working. Dass die Plätze bisher nicht im vollen Ausmaß besetzt werden konnten, wird mit den hohen Vermittlungsquoten begründet, bei Craft Jobs zusätzlich mit zu wenigen Personen in den Informationsveranstaltungen sowie häufigen krankheitsbedingten Absenzen. Umso beachtlicher erscheint, dass das Ziel einer Eigenerwirtschaftungsquote von mindestens 20% von beiden Projekten

bereits im zweiten Förderjahr erfüllt wurde. Im dritten Förderjahr wurde der Zielwert sowohl von Craft Jobs mit 31% wie auch von Start Working mit 28% deutlich überschritten.

Die **Wirkungs- und Lerneffekte** durch die SÖB-Teilnahme liegen nach Aussagen der Transitarbeitskräfte v. a. in der psychosozialen Stabilisierung durch die Beschäftigung und dem Erlernen von Arbeitstugenden und in einem geringeren Ausmaß in der Klärung von Berufswünschen und Bewerbungskompetenzen. Diese Einschätzungen unterscheiden sich erheblich zwischen verschiedenen Gruppen von Transitarbeitskräften: Frauen nennen in allen Dimensionen häufiger Lerneffekte, können sie aber weniger für eine Arbeitsmarktintegration nutzen als Männer. Von Transitarbeitskräften mit nicht-deutscher Muttersprache wird die praktische Vermittlung von Arbeitstugenden und die Verbesserung der Beschäftigungschancen nach der Teilnahme positiver eingeschätzt. Entsprechend der unterschiedlichen Umsetzungskonzepte der beiden Projekte geben die Transitarbeitskräfte von Start Working öfter an, dass es ihnen durch die Arbeit insgesamt besser geht und beurteilen auch ihre Vermittlungschancen nach B2F-Beschäftigung besser. Bei Craft Jobs werden Lerneffekte zu Arbeitstugenden besser bewertet.

Die angestrebten **Integrationseffekte** im Hinblick auf den weiteren Verbleib der Teilnehmenden nach Austritt werden von den B2F-Projekten deutlich übertroffen. Dies ist auf die hohen Beschäftigungsquoten der jungen Männer zurückzuführen. B2F-Beschäftigung verhilft Teilnehmenden unmittelbar zu relativ langen Beschäftigungserfahrungen, die ihnen entsprechend der Vergleichsgruppenanalyse ansonsten nicht möglich gewesen wären. Das lässt auch längerfristig Stabilisierungseffekte und eine verbesserte Beschäftigungsintegration als plausibel erscheinen. Junge Frauen können diese Möglichkeit dabei seltener für eine längere Beschäftigungsintegration nutzen als junge Männer.

In Summe kam es durch B2F-Beschäftigung in einem Zweijahreszeitraum zu einem erhöhten Mitteleinsatz für die betreffenden Personen, der aber durch die ESF-Kofinanzierung mit keinen zusätzlichen Kosten für AMS und Stadt Wien einherging. Durch die Maßnahme erfolgte eine massive Umverteilung von (passiven) existenzsichernden Leistungen hin zur Finanzierung aktiver Integrationsmaßnahmen, was als effektivere und effizientere Verwendung öffentlicher Mittel anzusehen ist. Die längerfristige Wirkung ist wohl noch positiver, weil sich Maßnahmen wie B2F-Beschäftigung typischerweise erst über mehrere Jahre hinweg amortisieren. Zudem wirkt sich eine effektive Integrationsförderung in dieser heiklen Berufseinstiegsphase auf die gesamte Erwerbsphase aus und kann damit über einen langen Zeitraum hinweg erhebliche Rückflüsse generieren.

1 Einleitung

Back to the Future-Beschäftigung (B2F-Beschäftigung) bietet seit Oktober 2016 jungen Erwachsenen mit Mindestsicherungsbezug in Wien wirtschaftsnahe Beschäftigungsmöglichkeiten und unterstützt sie bei der Vermittlung auf weitere Arbeitsplätze. Die Maßnahme wird gemeinsam vom AMS Wien, der Stadt Wien und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Sie war vorerst bis September 2018 befristet und befindet sich aktuell im vierten Umsetzungsjahr (bis September 2020).

Wien als einzige Metropole Österreichs ist in besonderem Maße von den ökonomischen und sozialen Entwicklungen der letzten Jahre beeinflusst. Während die Bevölkerung Wiens wesentlich stärker wuchs als der Rest Österreichs und Wien im Vergleich zu anderen europäischen Großstädten eine vergleichsweise hohe Wettbewerbsfähigkeit attestiert wird, nahm der Anteil jener zu, die aus eigener Kraft nicht adäquat am Wohlstand teilhaben können. Die Langzeitbeschäftigungslosigkeit[1]) von Arbeitslosen und Schulungsteilnehmenden nahm im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise ab Juli 2009 bis Oktober 2017 markant zu[2]), insbesondere – aber nicht nur – bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau. Die Zahl der erst kurz in Österreich lebenden anerkannten Flüchtlinge, vor allem aus den Kriegsgebieten des Nahen Ostens, stieg. Gleichzeitig waren immer mehr Menschen mit niedrigem bzw. fehlendem Einkommen auf Leistungen der Wiener Mindestsicherung (WMS) angewiesen (siehe *Bock-Schappelwein et al.,* 2016). Dynamisch hatte sich dabei besonders die Zahl von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit WMS-Bezug entwickelt.

Arbeitsfähige, aber erwerbslose Mindestsicherungsbeziehende müssen ihre Bereitschaft zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beim AMS unter Beweis stellen. Die Wahrscheinlichkeit auf Integration ins Erwerbsleben ist ohne aktive Unterstützungsangebote aber häufig relativ gering.

---

[1]) Langzeitbeschäftigungslos ist eine Person in der Definition des Arbeitsmarktservice, wenn sie zum Stichtag eine AMS-Geschäftsfalldauer von mehr als 365 Tagen aufweist, nachdem AMS-Vormerkepisoden (Status "Abklärung der Arbeitsfähigkeit/Gesundheitsstraße", "arbeitslos", "lehrstellensuchend", "in Schulung", "BezieherInnen eines Fachkräftestipendiums" und "Schulung Reha mit Umschulungsgeld") mit Unterbrechungen von höchstens 62 Tagen zu einem Geschäftsfall zusammengehängt wurden.

[2]) Bei 18- bis 24-Jährigen begann der Anstieg der Langzeitbeschäftigungslosigkeit bereits mit Dezember 2008 und dauerte bis Februar 2018 an, wobei die betreffenden Personen verstärkt in AMS-Schulungen erfasst wurden, sodass die Zahl der langzeitbeschäftigungslosen Arbeitslosen ohne Schulungsteilnahme bereits ab September 2016 zu sinken begann. Im Jahresdurchschnitt 2009 waren insgesamt 24.585 arbeitslos vorgemerkte oder in Schulung befindliche Personen beim AMS-Wien langzeitbeschäftigungslos, im Jahresdurchschnitt 2017 waren es 70.766, 2019 ist die Zahl auf 62.533 gesunken. Zwischen 18 und 24 Jahre alt waren 2009 durchschnittlich 3.897 langzeitbeschäftigungslose Personen, 2017 8.027 und 2019 6.793.

Dazu tragen nicht nur die teilweise vorhandenen multiplen Problemlagen bei, sondern auch die erhöhte Konkurrenz um passende offene Stellen infolge des steigenden Arbeitskräfteangebots einerseits und der rückläufigen Nachfrage nach niedrigqualifizierten Arbeitskräften andererseits.

Vor diesem Hintergrund haben die Stadt Wien und das AMS das Programm "Back to the Future" für junge WMS-Beziehende ins Leben gerufen. Es fußt auf drei Säulen: Erstens der Etablierung einer gemeinsamen Anlaufstelle von AMS und Stadt zur arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Betreuung junger WMS-Beziehender (One-Stop-Shop-Prinzip), zweitens der Entwicklung neuer rechtlicher Grundlagen zur Stärkung der Eigenverantwortung (Einführung des Gegenleistungsprinzips) sowie zur Implementierung eines Anreizsystems und drittens der Bereitstellung geförderter Beschäftigungsmöglichkeiten (B2F-Beschäftigung), dem Gegenstand der Evaluierung.

Der vorliegende Bericht enthält die Befunde für B2F-Beschäftigung aus Sicht der begleitenden Evaluierung.[3]) Im Verlauf des ersten Kapitels wird auf die ursprüngliche Maßnahmenkonzeption von B2F-Beschäftigung und auf den methodischen Zugang der begleitenden Evaluierung eingegangen. In Kapitel 2 wird die Grundgesamtheit der relevanten potentiellen Zielgruppe skizziert, bevor die Strukturmerkmale der bisher in die Maßnahme eingetretenen Transitarbeitskräfte dargestellt werden. Kapitel 3 ist einer Illustration der verschiedenen Stufen des Auswahlprozesses bis zum etwaigen Beginn einer Transitbeschäftigung gewidmet. In Kapitel 4 erfolgt eine nähere Darstellung der Umsetzung der Maßnahme vor dem Hintergrund der konzeptionellen Besonderheiten und operativen Zielsetzungen. Im fünften Kapitel werden verschiedene Ergebnis- und Wirkungsaspekte behandelt. Anschließend wird die arbeitsmarktpolitische Wirkung auf die Teilnehmenden im Vergleich zu einer Nichtteilnahme an B2F-Beschäftigung ermittelt, sowie eine Fiskalanalyse angestellt (Kapitel 6). Abschließend werden die zentralen Befunde zusammengefasst und Schlussfolgerungen aus Sicht der begleitenden Evaluierung gezogen.

Das Projektteam dankt dem WAFF als Auftraggeber, der Stadt Wien (MA40), dem AMS sowie den Projektträgern für ihre tatkräftige Unterstützung: Besonderer Dank gebührt den Angehörigen der Projekt-Steuergruppe für ihre hilfreichen Beiträge.

[3]) Einzelne Aspekte wurden bereits im Zwischenbericht im Oktober 2018 behandelt. Die betreffenden Kapitel wurden nach Vereinbarung mit Auftraggeber und Projekt-Steuergruppe unverändert in den Endbericht übernommen oder wurden entsprechend neuerer Kenntnisse adaptiert. Zentraler neuer Teil dieses Berichts ist die Untersuchung der Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration der Geförderten sowie die Fiskalanalyse.

1.1 Maßnahmenkonzeption

Die Sozialökonomischen Betriebe (SÖB) von B2F-Beschäftigung sollen laut ursprünglicher Konzeption 200 arbeitsfähigen Mindestsicherungsbeziehenden im Alter von 18 bis 24 Jahren, die noch keine bzw. unzureichende Beschäftigungsintegration aufweisen, Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt bieten. Durch die Arbeitspraxis in niederschwelligen Tätigkeiten sollen Arbeitstugenden erlernt sowie die Ausbildungs- und Erwerbsorientierung gestärkt werden, um damit die Chancen auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen bzw. eine Verfestigung des WMS-Bezugs zu verhindern. Das von den Fördergebern entwickelte Konzept sieht innovative Elemente vor, die den Bedürfnissen der Zielgruppe entgegenkommen und sich von bestehenden Sozialökonomischen Betrieben unterscheiden.[4])

Beschäftigung statt Betreuung

Es wird die wirtschaftsnahe Tätigkeit der Teilnehmenden – und nicht deren Betreuung – in den Mittelpunkt gestellt, um die jungen Erwachsenen realitätsnah auf den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Durch enge Kooperation mit der Wirtschaft, einem relativ niedrigen Betreuungsschlüssel der Transitarbeitskräfte (Orientierungsgröße 1:10 für das Verhältnis der Anleitungs- und Betreuungskräfte zu Transitarbeitskräften im Beschäftigungsprojekt) und der Betonung der angepeilten Eigenerwirtschaftungsquote von 20% sollen zugleich die Förderkosten minimiert werden (höchstens 25.000€ je Platz und Förderjahr).

Längere Beschäftigungsmöglichkeit als bei anderen Sozialökonomischen Betrieben

Nach einer bis zu acht Wochen dauernden Vorbereitungsphase ist eine Beschäftigungsdauer von zehn Monaten möglich, die für bis zu 50% der Transitarbeitskräfte um weitere zwölf Monate verlängert werden kann.

Stufenmodell der Transitarbeit

Zur Vermeidung von Überforderung – und damit zur Verhinderung von Entmutigung und Teilnahmeabbruch – sieht das Konzept eine Teilzeitbeschäftigung mit stufenweiser Erhöhung des Arbeitspensums und des Einkommens vor. Die Teilnehmenden starten mit sechzehn Wochenstunden in der Vorbereitungsphase. Für Transitarbeitskräfte ist in Stufe 1 ein Stundenausmaß vorgesehen, mit dem nach dem geltenden Kollektivvertrag für Transitarbeitskräfte[5]) ein Erwerbs-

---

[4]) Konzept aus dem Leistungskatalog des Calls für B2F-Beschäftigung 2016, https://www.waff.at/cms/wp-content/uploads/2018/01/ 02_leistungskatalog_future.pdf.

[5]) BABE-KV, Kollektivvertrag für Private Bildungseinrichtungen, http://www.babe.or.at/1003,,,2.html.

einkommen (einschließlich anteiliger Sonderzahlungen) knapp über dem Mindestsicherungsstandard für Alleinunterstützte erzielt wird. In Stufe 2 kann durch mehr Wochenstunden oder auch durch eine höher eingestufte Funktion das Erwerbseinkommen gesteigert bzw. eine anspruchsvollere Tätigkeit ausgeübt werden.

B2F-Beschäftigung wird aus Mitteln des AMS Wien, der Stadt Wien (MA40) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Der WAFF als zwischengeschaltete Stelle des "Operationellen Programms Beschäftigung" setzt das Modell im Rahmen der Investitionspriorität 2.1 des ESF 2014–2020 um. Diese ist der Entwicklung und Implementierung innovativer Instrumente zur Förderung der aktiven Inklusion gewidmet. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die potentielle Nachhaltigkeit der Förderung gelegt. Dementsprechend soll die Hälfte der Projekte einen gesamten Innovationszyklus durchlaufen und Perspektiven für die weitere Entwicklung bieten.

Die Zielsetzung der realitätsnahen Beschäftigung von jungen Mindestsicherungsbeziehenden mit dem übergeordneten Ziel der nachhaltigen Integration in den regulären Arbeitsmarkt beinhaltet verschiedene Unterziele, die durch Erfolgskriterien konkretisiert wurden.

Mit der Umsetzung betraut wurden ReIntegra mit dem Sozialökonomischen Tochterbetrieb Craft Jobs und Start Working. Ihre Umsetzungskonzepte bauen auf unterschiedlichen Erfahrungen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf und unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der angebotenen Tätigkeitsbereiche als auch der konzeptionellen Schwerpunktsetzungen.

Übersicht 1: Zielsetzungen und Erfolgskriterien von B2F-Beschäftigung

Zielsetzungen	Konzeptelemente	Erfolgskriterien
Niederschwelliges Angebot	• Niederschwellige Zugangskriterien • Teilzeitbeschäftigung mit Stufenmodell • Einfache Tätigkeiten mit Aufstiegsmöglichkeiten • Lange Beschäftigungsmöglichkeit • Nichtmonetäre Anreize	• 65% Übernahme aus Vorbereitungsphase in Transitbeschäftigung • Niedrige Abbruchquote (nicht quantifiziert)
Wirtschaftsnahe Beschäftigung	• Arbeitsplätze für 200 Transitarbeitskräfte • Beschäftigung statt Betreuung • Einhaltung kaufmännischer bzw. arbeitsrechtlich vorgegebener Rechte und Pflichten • Produktion und Dienstleistungen für Markt	• Ursprünglich je 100 Transitarbeitsplätze bei Craft Jobs und bei Start Working • 2019: 110 Transitarbeitsplätze bei Craft Jobs, 70 bei Start Working
Nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt	Zwischenziele • Vermittlung von Arbeitstugenden und -erfahrungen • Training von Fähigkeiten und Fertigkeiten • Steigerung der Selbstwirksamkeit und Belastbarkeit • Sozialpädagogische Betreuung von mindestens 12 Stunden pro Monat	• 25% der Transitarbeitskräfte drei Monate nach Austritt aus der Maßnahme auf dem 1. Arbeitsmarkt beschäftigt • Übertritte in das Ausbildungssystem (nicht quantifiziert)

Q: Konzept aus dem Leistungskatalog des Calls für B2F-Beschäftigung 2016, https://www.waff.at/cms/wp-content/uploads/2018/01/02_leistungskatalog_future.pdf.

1.2 Methodik

Der Evaluierungsauftrag startete Anfang 2017 und beinhaltet die aktive Teilnahme an acht Steuergruppensitzungen mit AMS Wien, Stadt Wien, WAFF und Sozialministerium – bei denen zumeist auch die beauftragten Projektträger vertreten waren – sowie die Erstellung von zwei Berichten: Der erste wurde im Oktober 2018 fertiggestellt und behandelte schwerpunktmäßig die Themen Konzeption und Umsetzung, der zweite liegt hiermit vor. Er enthält über die Kapitel des ersten Berichts hinaus – mit der Aktualisierung eines Teils der damaligen Abschnitte – eine mikroökonometrische Wirkungs- und Fiskalanalyse.

1.2.1 Forschungsdesign

Die Evaluierung verstand sich als Unterstützung und Feedbackschleife für die Umsetzungsverantwortlichen der Beschäftigungsmaßnahme B2F, d. h. sie war responsiv konzipiert. Zielsetzung der Evaluierung war es, abgesicherte Informationen über die Umsetzung und Wirkung von B2F-Beschäftigung vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen von Arbeitsmarkt und Sozialpolitik an die Fördergebenden zurückzuspielen und Ansatzpunkte für Weiterentwicklungen und eine zielgerichtete Umsetzung aufzuzeigen.

Das Forschungsdesign orientiert sich an zwei zentralen Zugängen:

1. Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven auf die Maßnahme: Dazu wurden Erhebungen bei den Akteurinnen und Akteuren, die in die Konzeptionierung und Umsetzung eingebunden sind (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des WAFF, des AMS Wien, der MA40, der MA24 und des Sozialministeriums sowie der Projektträger) und bei den Transitarbeitskräften von B2F-Beschäftigung durchgeführt sowie Dokumente (Umsetzungskonzepte, Fortschrittsberichte etc.) und unterschiedliche Administrativdaten zur Zielgruppe, zur Maßnahmenumsetzung und zum Maßnahmenergebnis ausgewertet.
2. Systematische Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungs- und Analyseschritten durch einen zyklischen Aufbau des Konzepts: Im Rahmen aufeinander aufbauender Forschungszyklen wurden jeweils Hypothesen entwickelt, die in der Projektsteuerungsgruppe zur Diskussion gestellt und in den weiteren Forschungszyklen überprüft wurden. So wurden etwa die Administrativdaten zu AMS-vorgemerkten WMS-Beziehenden und die Monitoringdaten der Träger für eine gezielte Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner für die qualitativen Interviews verwendet. Ebenso wurden im Zuge der Interviews Hypothesen generiert, die für die quantitative Befragung der Transitarbeitskräfte genutzt wurden.

1.2.2 Datengrundlagen

Die empirischen Grundlagen für die Studie bilden eigene Erhebungen, projektbezogene Dokumente und Statistiken sowie Individualdaten aus verschiedenen Quellen.

Expertinnen- und Experteninterviews

Zu Beginn der empirischen Erhebung (Juni bis August 2017) wurden Expertinnen- und Experteninterviews mit den Fördergebern und den Projektträgern geführt, um die Rahmenbedingungen, Ziele und Schwierigkeiten der Maßnahme aus Sicht der Stakeholder festzuhalten. Der Fokus lag auf der subjektiven Umgangsweise mit dem Konzept und diente der Ziel- und Kontextanalyse der Maßnahmen. Ergänzend wurden AMS-Beraterinnen und -Berater telefonisch über die Zuweisung von vorgemerkten Personen zu B2F-Beschäftigung befragt.

Teilnehmende Beobachtung

Für ein besseres Verständnis der Umsetzungspraxis erfolgte im Sommer 2017 eine teilnehmende Beobachtung an zwei Standorten. Diese Einblicke in den Arbeitsalltag und die Relevanzstrukturen der Transitarbeitskräfte wurden als Basis für die Hypothesenbildung verwendet, die den weiteren Erhebungen zugrunde lagen.

Qualitative Interviews mit Transitarbeitskräften

Zwischen Oktober und November 2017 wurden leitfadengestützte Interviews mit Transitarbeitskräften geführt. Die Auswahl der Befragten folgte dem Prinzip, möglichst unterschiedliche Vertreterinnen und Vertreter der Zielgruppe zu erreichen. Inhaltlich war der Leitfaden auf die Erfahrungen in B2F-Beschäftigung und die darauf einwirkenden Faktoren (Bildungshintergrund, Arbeitserfahrung und sozialer Hintergrund) fokussiert, wobei den Gesprächspartnerinnen und -partnern ein offenes Kommunikationsfeld geboten wurde. Zehn der sechzehn Interviews wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Für die Auswahl der analysierten Interviews war wiederum die Voraussetzung einer längeren Verweildauer in der Maßnahme relevant sowie die Zielsetzung, möglichst unterschiedliche Ausgangsbedingungen der Teilnehmenden zu erfassen. Einen Überblick über die soziodemographischen Merkmale der Befragten bietet Übersicht A 1 im Anhang.

Die geschilderten Erfahrungen und Einschätzungen der Transitarbeitskräfte in den qualitativen Interviews zeigen persönliche Perspektiven auf die Maßnahme, die durch Erwartungen und Erfahrungen mit anderen Maßnahmen und Berufstätigkeiten wie auch durch private Rahmenbedingungen geprägt sind. Interpretiert werden keine Einzelmeinungen, sondern Aspekte, die

für mehrere Personen als typisch gelten. Damit können Aspekte und Argumentationen abgebildet werden, die aus Sicht der Befragten relevant sind, sowie Erklärungen für quantitative Ergebnisse abgeleitet werden. Im vorliegenden Projekt wurden die Interviews explorativ für die standardisierte Befragung genutzt. Interpretationen der Interviews ergänzen die Ergebnisse der Fragebogenerhebung.

Fragebogenerhebung unter Transitarbeitskräften

Um die Perspektiven der Transitarbeitskräfte auf einer breiten quantitativen Ebene zu erheben, wurde eine standardisierte Fragebogenerhebung der Beschäftigten durchgeführt. Die Fragebogenkonstruktion erfolgte auf Basis der qualitativen Erhebungen und der Feedbackrunden mit der Projektsteuerungsgruppe. Vor Beginn der Befragung wurde der Fragebogen einem Testverfahren mit Zielpersonen unterzogen und auf Basis dieser Erfahrungen und der Einschätzungen der Projektträger überarbeitet. Die Erhebung wurde als Online-Befragung konzipiert, um dem Ziel einer Vollerhebung aller Teilnehmenden mit aufrechtem Dienstverhältnis (ausgeschlossen wurden die Teilnehmenden der Vorbereitungsphase) möglichst nahe zu kommen. Durchgeführt wurde die Erhebung im Februar 2018 in Kleingruppen in den Räumlichkeiten von Craft Jobs und Start Working. Zusätzlich wurde Beschäftigten, die wegen Abwesenheiten nicht teilnehmen konnten, die Möglichkeit geboten, den Fragebogen privat auszufüllen.[6]) Die Auswertung der Befragungsdaten erfolgte entlang der zentralen Fragestellungen mittels SPSS.

Übersicht 2: Befragte Transitarbeitskräfte und Ausschöpfungsquote der Fragebogenerhebung

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
		Anzahl	
Transitarbeitskräfte	103	72	175
Befragte Transitarbeitskräfte	65	61	126
Befragung bei Trägern	57	60	117
Private Teilnahme	8	1	9
Ausschöpfungsquote in %	63	85	72

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018. – Die Ausschöpfungsquote wird auf Basis der beschäftigten Transitarbeitskräfte im Februar 2018 nach Angaben der Träger berechnet.

Von den zum Befragungszeitpunkt bei Craft Jobs und Start Working 175 Beschäftigten haben 126 Personen den Fragebogen beantwortet. Damit wurde eine Ausschöpfungsquote von insgesamt 72% erreicht (85% bei Start Working und 63% bei Craft Jobs). Die niedrigere Ausschöp-

[6]) Jede Transitarbeitskraft erhielt je einen Zugangscode zur Fragebogen-Website, um externe oder Doppelteilnahmen auszuschließen.

fungsquote bei Craft Jobs ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die extern bei der Firma Manner Beschäftigten (28 Personen) nicht als Gruppe am Betriebsort an der Befragung teilgenommen haben.

Der Vergleich der erreichten Stichprobe der Fragebogenerhebung mit der Grundgesamtheit der bis Februar 2018 bei Craft Jobs und Start Working beschäftigten Transitarbeitskräfte zeigt eine hohe Übereinstimmung in den soziodemographischen Merkmalen. Leicht unterrepräsentiert sind in der Stichprobe die jüngeren Geburtskohorten sowie Beschäftigte mit höchstens Pflichtschulabschluss. Die Abweichungen der Stichprobe sind jedoch nicht signifikant. Die Stichprobe repräsentiert damit gut die Gesamtheit der Transitarbeitskräfte (siehe Übersicht A 2 im Anhang).

Dokumentenanalyse

Dokumentationen zur Maßnahmen- und Projektkonzeption sowie -umsetzung (Konzepte, Fortschrittsberichte, Monitoringdaten) wurden mit den Perspektiven der Stakeholder verknüpft und daraus abgeleitete Widersprüche und Herausforderungen in der Projektsteuerungsgruppe diskutiert.

Analyse von Registerdaten

Informationen zur Zielgruppe, zur Umsetzung, zur Wirkung auf die Erwerbsintegration sowie zu Kosten und Einkommen auf individueller Ebene sind den Registerdaten des AMS, der Stadt Wien (MA40) und des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger entnommen. Damit können etwa Fakten über den Auswahlprozess, die erreichte Zielgruppe, die Verbleibsdauer, die Dauer der Beschäftigung und Erwerbseinkommenshöhe sowie die weitere Erwerbs- bzw. AMS-Förderlaufbahn der Teilnehmenden, aber auch der gesamten potentiellen Zielgruppe gewonnen werden. Sie bilden insbesondere auch die Informationsbasis für die Wirkungs- und Fiskalanalyse, im Rahmen derer Kosten-Ertragsrelationen untersucht werden.

Analyse von Trägerinformationen

Eine zentrale Grundlage sind die Daten der Träger auf Personenebene. Sie sind unabdingbar für die quantitative Analyse des Phasen- und Stufenmodells. Die Trägerangaben zum Einsatzbereich, zur Stundenanzahl und zu Absenzen reichern damit die sonstigen administrativen Daten im Rahmen der Umsetzungs- und Wirkungsanalyse durch weiterführende relevante Aspekte der verschiedenen erreichten Personengruppen an.

2 Potentielle Zielgruppe und die Struktur der B2F-Transitarbeitskräfte

Die Ausgangssituation im Jahr 2016 war von der Erfahrung eines deutlichen Anstiegs von mindestsicherungsbeziehenden jungen Menschen geprägt: Im Jahresdurchschnitt 2016 waren rund 17.300 leistungsbeziehende 18- bis 24-Jährige in den Mindestsicherungsdaten des Magistrats Wien erfasst, fast doppelt so viele wie 2011. Die Ausweitung betraf Männer etwas stärker als Frauen, weshalb der Frauenanteil zwischen den beiden Jahren von 49% auf rund 41% gesunken ist. Hinter diesen Bestandsdaten stecken 2016 rund 26.600 Personen der Altersgruppe, die mindestens in einem Monat eine Wiener Mindestsicherungsleistung bekommen haben. Nicht alle dieser Personen stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung: Insgesamt konnte im Jahresdurchschnitt 2016 von rund 30% der Leistungsbeziehenden kein Arbeitseinsatz gefordert werden (20% der Männer, 43% der Frauen). Die Hauptursachen dafür waren Betreuungspflichten (28%) und laufende Ausbildungen (38%), aber auch bereits bestehende Beschäftigungen und Arbeitsunfähigkeit.

Nach einer de-facto-Stagnation des Jahresdurchschnittsbestandes und der betroffenen Personen 2017 auf dem Vorjahresniveau sanken die Zahlen 2018 auf rund 14.400 bzw. 22.700 Personen. In den ersten fünf Monaten des Jahres 2019 war ein weiterer Rückgang zu verzeichnen (12.800 durchschnittlicher Bestand, 15.800 betroffene Personen). Der Frauenanteil stieg von 40% im Jahr 2017 auf knapp 43% im Jahr 2018 und rund 46% in den ersten fünf Monaten 2019. Diese Entwicklung wurde getrieben von der Reduktion der Leistungsbeziehenden, von denen ein Arbeitseinsatz gefordert wird (Jahresdurchschnitt 2016: 12.161, 2017: 11.686, 2018: 8.690). Demgegenüber änderte sich die Zahl der Leistungsbeziehenden ohne möglicher Erwerbsbeteiligung kaum, weshalb ihr Anteil an allen Mindestsicherungsbeziehenden auf knapp 43% im Jahresdurchschnitt 2018 und auf fast 48% in den ersten fünf Monaten des Jahres 2019 zunahm. Es können also von immer weniger 18- bis 24-jährigen WMS-Beziehenden Bemühungen um eine Beschäftigungsaufnahme verlangt werden. Im Steigen begriffen ist dabei insbesondere die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Zielgruppenalter, während die Bedeutung von Arbeitsunfähigkeit, Betreuungspflichten oder einer Lehre absolut betrachtet zurück geht.

2.1 Zielgruppe junge Erwachsene mit Mindestsicherungsbezug

Die potentielle Zielgruppe für B2F-Beschäftigung im Rahmen dieser Untersuchung sind vor diesem Hintergrund jene 23.103 Personen, die im Zeitraum Oktober 2016 bis März 2019 zumindest in einem Monat eine Leistung der Wiener Mindestsicherung erhielten, dabei 18 bis 24 Jahre alt waren und eine Vormerkung beim AMS Wien aufwiesen (Status arbeitslos, lehrstellensuchend oder in AMS-Schulungsmaßnahme).

Der Frauenanteil in dieser Population beträgt insgesamt rund 36%, wobei sich die in Folge skizzierten Strukturmerkmale der Frauen und der Männer teilweise deutlich voneinander unterscheiden (vgl. Übersicht 3, 4 und 5):

Die Mehrheit der Personen befindet sich mit 57% im Alter zwischen 22 und 24 Jahre, 25% sind 20 oder 21 Jahre alt, rund 18% unter 20 Jahre. Vom AMS als behindert kodiert[7]) sind rund 5% der Personen. 71% verzeichnen höchstens einen Pflichtschulabschluss, 74% der Männer und 66% der Frauen. Der Anteil der Beziehenden mit über die Pflichtschule hinausgehenden Ausbildungsabschlüssen ist daher bei Frauen höher als bei Männern.

Der Anteil der asyl- bzw. subsidiär schutzberechtigten Personen liegt bei insgesamt 43% (52% der Männer, 27% der Frauen), wobei die quantitativ bedeutsamste Gruppe jene mit Anerkennungsbescheiden ab 2015 darstellt. Dieser Umstand spielt auch eine Rolle für den hohen Anteil der Zugewanderten der ersten Generation in der Zielgruppe mit insgesamt 55% (61% der Männer, knapp 43% der Frauen). Keinen Migrationshintergrund verzeichnen 26% der erfassten Personen (22% der Männer, 34% der Frauen). Allerdings sind mit knapp 47% beinahe die Hälfte der Beziehenden österreichische Staatsangehörige (40% der Männer, 58% der Frauen).

Von den Männern sind 79% Alleinunterstützte, von den Frauen 55%. Dafür leben 13% der Frauen, aber kaum ein Mann als Alleinerziehende. 15% der Personen leben mit zumindest einem Elternteil zusammen (19% der Frauen, 13% der Männer) und weitere 10% als Partnerin bzw. Partner in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft (13% der Frauen, 8% der Männer).

57% der Männer und 51% der Frauen haben zwischen 2010 und September 2016 in Summe höchstens zwölf Monate lang Mindestsicherung bezogen. Frauen erhielten mit 33% häufiger als Männer mit 23% bereits vor 2010 als Minderjährige im Familienverband Sozialhilfe, sie kommen also aus einem familiären Umfeld mit Sozialhilfe- bzw. Mindestsicherungsbezug.

---

[7]) Mit dieser Codierung werden Personen mit einem Behindertenstatus laut Bundes- und/oder Landesgesetz erfasst sowie Menschen ohne diesen Status, aber mit einer Vermittlungseinschränkung aufgrund einer Behinderung laut AMS.

74% der Personen in der potentiellen Zielgruppe haben laut Mindestsicherungsdaten neben der Mindestsicherung ein eigenes Einkommen. Dieses Einkommen stammt am häufigsten aus AMS-Leistungen (51% aller Personen, 52% der Männer, 50% der Frauen), relativ seltener aus aktiver Erwerbstätigkeit (insgesamt 20%, 21% der Männer, 17% der Frauen). Auch leben lediglich 24% in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem Erwerbseinkommen.

27% hatten in den vorherigen fünf Jahren an keiner Schulungsmaßnahme des AMS teilgenommen (25% der Männer, 31% der Frauen), 43% insgesamt bis zu sechs Monate lang, 18% sechs bis zwölf Monate lang, knapp 12% für mehr als ein Jahr. Insgesamt zeichnet sich ein hoher Anteil der Zielgruppe durch eine geringe Integration ins Erwerbsystem aus. So waren etwa 46% in den letzten fünf Jahren keinen einzigen Tag in Österreich beschäftigt gewesen (49% der Männer, 39% der Frauen).

Übersicht 3: Potentielle Zielgruppe – Personenmerkmale

Beobachtungszeitraum Oktober 2016 bis März 2019

	Anzahl Personen			Verteilung der Merkmale in %			Frauen-
	Männer	Frauen	Insge-samt	Männer	Frauen	Insge-samt	anteil
Gesamt	14.853	8.250	23.103	100,0	100,0	100,0	35,7
Alter							
18 oder 19 Jahre	2.651	1.435	4.086	17,8	17,4	17,7	35,1
20 oder 21 Jahre	3.703	2.071	5.774	24,9	25,1	25,0	35,9
22 bis 24 Jahre	8.499	4.744	13.243	57,2	57,5	57,3	35,8
Behinderung laut AMS	705	535	1.240	4,7	6,5	5,4	43,1
Ausbildung							
Höchstens Pflichtschule	10.923	5.474	16397	73,5	66,4	71,0	33,4
Lehre, mittlere Schule	1.862	1.475	3337	12,5	17,9	14,4	44,2
Höhere Schule	1923	1136	3059	12,9	13,8	13,2	37,1
Universität, Akademie.	145	165	310	1,0	2,0	1,3	53,2
Migrationsgeneration							
Keine	3.053	2.560	5.613	21,5	33,6	25,7	45,6
1. Generation	8.720	3.244	11.964	61,4	42,5	54,8	27,1
2. Generation	1.557	1.159	2.716	11,0	15,2	12,4	42,7
3. Generation	866	661	1.527	6,1	8,7	7,0	43,3
Staatsangehörigkeit							
Österreich	5.929	4.809	10.738	39,9	58,3	46,5	44,8
Syrien	3.085	797	3.882	20,8	9,7	16,8	20,5
Afghanistan	2.609	531	3.140	17,6	6,4	13,6	16,9
Serbien	443	435	878	3,0	5,3	3,8	49,5
Andere	2.787	1.678	4.465	18,7	20,3	19,3	37,6
Zuzug aus anderem BL nach Wien	6.000	1.593	7.593	40,4	19,3	32,9	21,0
Asyl							
Kein Asylstatus	6.791	5.570	12.361	47,9	73,1	56,7	45,1
Konventionsflüchtling	4.784	1.723	6.507	33,7	22,6	29,8	26,5
Subsidiärer Schutz	2.616	328	2.944	18,4	4,3	13,5	11,1
		Anzahl		In % der Personen mit Informationen zum Jahr der Asyl-Zuerkennung			
Jahr der Asyl-Zuerkennung							
2013 oder früher	775	414	1.189	16,5	29,9	19,6	34,8
2014	860	180	1.040	18,3	13,0	17,1	17,3
2015 oder 2016	1.715	289	2.004	36,5	20,9	33,0	14,4
2017 und später	1.343	500	1.843	28,6	36,2	30,3	27,1

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov.19. – Die Informationen zur Migrationsgeneration und zum Asylstatus sind nicht für alle Personen verfügbar (für rund 5% fehlend). Daher beziehen sich die ausgewiesenen %-Anteile auf die Zahl der bekannten Merkmalsausprägungen.

Übersicht 4: Potentielle Zielgruppe – Merkmale Mindestsicherungsbezug

Beobachtungszeitraum Oktober 2016 bis März 2019

	Anzahl Personen			Verteilung der Merkmale in %			Frauen-
	Männer	Frauen	Insge-samt	Männer	Frauen	Insge-samt	anteil
Insgesamt	14.853	8.250	23.103	100,0	100,0	100,0	35,7
Rolle der Person in der Bedarfsgemeinschaft							
Alleinunterstützt	11.716	4.556	16.272	78,9	55,2	70,4	28,0
Alleinerziehend	42	1.050	1.092	0,3	12,7	4,7	96,2
Partner/Partnerin in Ehe/Lebensge-meinschaft ohne Kind	394	497	891	2,7	6,0	3,9	55,8
Partner/ Partnerin in Ehe/Lebensge-meinschaft mit Kind	732	582	1.314	4,9	7,1	5,7	44,3
Kind bei alleinerziehender Person	1.045	772	1.817	7,0	9,4	7,9	42,5
Kind in Ehe/Lebensgemeinschaft	924	793	1.717	6,2	9,6	7,4	46,2
Art der Bedarfsgemeinschaft							
Alleinunterstützt	11.716	4.556	16.272	78,9	55,2	70,4	28,0
Alleinerziehend	1.087	1.822	2.909	7,3	22,1	12,6	62,6
Ehe/Lebensgemeinschaft ohne Kind	394	497	891	2,7	6,0	3,9	55,8
Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	1.656	1.375	3.031	11,1	16,7	13,1	45,4
Anzahl WMS-Monate bis September 2016							
0 Monate	4.375	2.373	6.748	29,5	28,8	29,2	35,2
1 bis 6 Monate	2.222	1.000	3.222	15,0	12,1	13,9	31,0
7 bis 12 Monate	1.806	810	2.616	12,2	9,8	11,3	31,0
13 bis 24 Monate	2.397	1.121	3.518	16,1	13,6	15,2	31,9
25 bis 36 Monate	1.228	760	1.988	8,3	9,2	8,6	38,2
37 bis 48 Monate	873	588	1.461	5,9	7,1	6,3	40,2
49 bis 60 Monate	660	588	1.248	4,4	7,1	5,4	47,1
Mehr als 60 Monate	1.292	1.010	2.302	8,7	12,2	10,0	43,9
Sozialhilfe vor 2010							
Nein	11.474	5.528	17.002	77,3	67,0	73,6	32,5
Ja	3.379	2.722	6.101	22,7	33,0	26,4	44,6
Anzahl WMS-Monate Oktober 2016 bis Mai 2019							
0 Monate	65	46	111	0,4	0,6	0,5	41,4
1 bis 12 Monate	5.219	3.029	8.248	35,1	36,7	35,7	36,7
13 bis 24 Monate	5.038	2.536	7.574	33,9	30,7	32,8	33,5
25 bis 32 Monate	4.531	2.639	7.170	30,5	32,0	31,0	36,8
Eigenes Einkommen laut WMS-Daten							
Nein	3.765	2.260	6.025	25,3	27,4	26,1	37,5
Ja	11.088	5.990	17.078	74,7	72,6	73,9	35,1
Bedarfsgemeinschaft ohne Erwerbseinkommen							
Nein	3.658	1.962	5.620	24,6	23,8	24,3	34,9
Ja	11.195	6.288	17.483	75,4	75,5	75,7	35,6

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov.19. – Anm.: Angaben bezogen auf den Monat der ersten AMS-Vormerkung im Zeitraum Oktober 2016 bis März 2019 bzw. den dazu nächstliegenden Monat laut WMS-Daten. Kind: Minderjähriges Kind oder volljähriges Kind mit Familienbeihilfebezug bzw. bis 25 Jahre (ab 2018).

Übersicht 5: Potentielle Zielgruppe – Beschäftigungserfahrung und AMS-Vormerkzeiten

Beobachtungszeitraum Oktober 2016 bis März 2019

	Anzahl Personen			Anteile in %			Frauen-
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	anteil
Bisherige Beschäftigungszeiten gesamt in Tagen – die letzten fünf Jahre							
0 Tage	7.343	3.251	10.594	49,4	39,4	45,9	30,7
1 bis 91 Tage	2.150	1.101	3.251	14,5	13,3	14,1	33,9
92 bis 182 Tage	872	546	1.418	5,9	6,6	6,1	38,5
183 bis 275 Tage	673	449	1.122	4,5	5,4	4,9	40,0
276 bis 365 Tage	488	329	817	3,3	4,0	3,5	40,3
366 bis 730 Tage	1.324	994	2.318	8,9	12,0	10,0	42,9
731 bis 1826 Tage	2.003	1.580	3.583	13,5	19,2	15,5	44,1
Bisherige Beschäftigungszeiten gesamt – das letzte Jahr							
0 Tage	10.152	5.188	15.340	68,3	62,9	66,4	33,8
10 bis 91 Tage	2.264	1.239	3.503	15,2	15,0	15,2	35,4
92 bis 182 Tage	771	495	1.266	5,2	6,0	5,5	39,1
183 bis 275 Tage	557	432	989	3,8	5,2	4,3	43,7
276 bis 365 Tage	1109	896	2.005	7,5	10,9	8,7	44,7
Geförderte Beschäftigung in den letzten fünf Jahren							
Nein	13.776	7.741	21.517	92,7	93,8	93,1	36,0
Ja	1.077	509	1.586	7,3	6,2	6,9	32,1
Vorherige AMS-Kurse, Dauerklassen für die letzten fünf Jahre							
0 Tage	3.647	2.591	6.238	24,6	31,4	27,0	41,5
1 bis 91 Tage	3.642	2.073	5.715	24,5	25,1	24,7	36,3
92 bis 182 Tage	2.946	1.375	4.321	19,8	16,7	18,7	31,8
183 bis 275 Tage	1.720	844	2.564	11,6	10,2	11,1	32,9
276 bis 365 Tage	1112	496	1.608	7,5	6,0	7,0	30,8
366 bis 730 Tage	1.548	734	2.282	10,4	8,9	9,9	32,2
731 bis 1826 Tage	238	137	375	1,6	1,7	1,6	36,5
Vorherige AMS-Kurse, Dauerklassen für das letzte vorherige Jahr							
0 Tage	5.885	4.108	9.993	39,6	49,8	43,3	41,1
1 bis 91 Tage	4.596	2.466	7.062	30,9	29,9	30,6	34,9
92 bis 182 Tage	2.783	1122	3.905	18,7	13,6	16,9	28,7
183 bis 275 Tage	1156	355	1.511	7,8	4,3	6,5	23,5
276 bis 365 Tage	433	199	632	2,9	2,4	2,7	31,5
Vorherige Zeiten in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche – die letzten fünf Jahre							
0 Tage	783	513	1.296	5,3	6,2	5,6	39,6
1 bis 91 Tage	3.656	2.095	5.751	24,6	25,4	24,9	36,4
92 bis 182 Tage	2.484	1.199	3.683	16,7	14,5	15,9	32,6
183 bis 275 Tage	1.944	990	2.934	13,1	12,0	12,7	33,7
276 bis 365 Tage	1.443	815	2.258	9,7	9,9	9,8	36,1
366 bis 730 Tage	3.100	1.869	4.969	20,9	22,7	21,5	37,6
731 bis 1826 Tage	1.443	769	2.212	9,7	9,3	9,6	34,8
Vorherige Zeiten in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche – das letzte Jahr							
0 Tage	1.397	1.048	2.445	9,4	12,7	10,6	42,9
1 bis 91 Tage	5.836	3.473	9.309	39,3	42,1	40,3	37,3
92 bis 182 Tage	4.203	1.836	6.039	28,3	22,3	26,1	30,4
183 bis 275 Tage	2.759	1.469	4.228	18,6	17,8	18,3	34,7
276 bis 365 Tage	658	424	1.082	4,4	5,1	4,7	39,2

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov.19. – Als offene Arbeitslosigkeit werden Vormerkungen als arbeitslos beim AMS verstanden, weil ausschließlich diese in der offiziellen Arbeitslosenstatistik ausgewiesen sind. Nicht dazu gezählt werden etwa Arbeitslose im Krankenstand oder in einer AMS-Schulung.

2.2 Personenmerkmale der B2F-Transitarbeitskräfte

Die Struktur der 618 von Oktober 2016 bis März 2019 eingetretenen Transitarbeitskräfte (348 bei Craft Jobs und 270 bei Start Working) unterscheidet sich teilweise markant von der Zusammensetzung der Grundgesamtheit der potentiellen Zielgruppe. Zudem zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Projekten.

Auffällig ist insbesondere der geringe Frauenanteil mit rund 20% bei Start Working und knapp 24% bei Craft Jobs (insgesamt 22%) im Vergleich zu 36% in der Zielgruppe. Dabei zieht sich die Untererfassung von Frauen quer durch alle Kategorien der betrachteten Strukturmerkmale.

Nur rund 23% können einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss vorweisen, das ist weniger als in der Grundgesamtheit (29%). Zugleich sind die Beschäftigten auch tendenziell älter als in der Grundgesamtheit der potentiellen Zielgruppe: Insgesamt sind rund 64% der Transitkräfte 22 bis 24 Jahre alt (Grundgesamtheit 57%), was insbesondere auf Craft Jobs zurückzuführen ist, wo 69% der Transitarbeitskräfte dieser Altersgruppe angehören, während es bei Start Working rund 59% sind.

Bei Start Working sind mit 8% überdurchschnittlich viele Beschäftigte vom AMS als behindert kodiert (potentielle Zielgruppe 5%), bei Craft Jobs mit rund 4% unterdurchschnittlich viele. Vor allem weibliche Transitarbeitskräfte bei Start Working zählen mit 11% besonders häufig zu dieser Personengruppe. Bei Craft Jobs sind mit 53% überdurchschnittlich viele Transitarbeitskräfte mit Asylstatus oder subsidiärem Schutz tätig, bei Start Working liegt der Anteil mit 46% etwas über dem Durchschnitt der potentiellen Zielgruppe (Anteil an der potentiellen Zielgruppe: 43%). Dabei haben insgesamt 54% der betreffenden Personen ihren Asylbescheid 2015 oder später erhalten, was weniger als ihrem Anteil an der Grundgesamtheit entspricht (63%). Damit einher geht der Umstand, dass bei Start Working relativ mehr Personen ohne Migrationshintergrund tätig sind (30% im Vergleich zu 26% in der Grundgesamtheit), bei Craft Jobs etwas weniger (24%).

Übersicht 6: Transitarbeitskräfte – Personenmerkmale

In % der bis März 2019 in B2F-Beschäftigung eingetretenen Transitarbeitskräfte

	Craft Jobs			Start Working			Insgesamt		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Anzahl	265	83	348	217	53	270	482	136	618
Alter									
18 oder 19 Jahre	2,6	4,8	3,2	6,0	7,5	6,3	4,1	5,9	4,5
20 oder 21 Jahre	27,5	28,9	27,9	33,6	41,5	35,2	30,3	33,8	31,1
22 bis 24 Jahre	69,8	66,3	69,0	60,4	50,9	58,5	65,6	60,3	64,4
Behinderung laut AMS	4,5	2,4	4,0	7,4	11,3	8,1	5,8	5,9	5,8
Ausbildung									
Höchstens Pflichtschule	77,7	69,9	75,9	76,5	81,1	77,4	77,2	74,3	76,5
Lehre, mittlere Schule	11,3	22,9	14,1	16,6	17,0	16,7	13,7	20,6	15,2
Höhere Schule	10,9	7,2	10,1	6,9	1,9	5,9	9,1	5,1	8,3
Universität, Akademie.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Migrationsgeneration									
Keine	20,0	36,1	23,9	26,3	45,3	30,0	22,8	39,7	26,5
1. Generation	67,2	41,0	60,9	61,3	28,3	54,8	64,5	36,0	58,3
2. Generation	7,2	15,7	9,2	8,8	11,3	9,3	7,9	14,0	9,2
3. Generation	5,7	7,2	6,0	3,7	15,1	5,9	4,8	10,3	6,0
Staatsangehörigkeit									
Österreich	32,5	59,0	38,8	38,7	71,7	45,2	35,3	64,0	41,6
Syrien	14,3	1,2	11,2	12,0	0,0	9,6	13,3	0,7	10,5
Afghanistan	25,3	7,2	21,0	26,7	9,4	23,3	25,9	8,1	22,0
Serbien	1,9	8,4	3,4	5,5	3,8	5,2	3,5	6,6	4,2
Andere	26,0	24,2	25,6	17,1	15,1	16,7	22,0	20,6	21,7
Zuzug aus anderem BL nach Wien	45,7	10,8	37,4	36,9	26,4	34,8	41,7	16,9	36,2
Asyl									
Kein Asylstatus	38,1	77,1	47,4	47,0	83,0	54,1	42,1	79,4	50,3
Konventionsflüchtling	29,1	21,7	27,3	30,0	13,2	26,7	29,5	18,4	27,0
Subsidiärer Schutz	32,8	1,2	25,3	23,0	3,8	19,3	28,4	2,2	22,7
Jahr der Asyl- Zuerkennung	In % der Personen mit Informationen zum Jahr der Asyl-Zuerkennung								
2013 oder früher	22,4	26,7	23,0	25,4	50,0	27,4	23,6	33,3	24,6
2014	14,0	33,3	16,4	31,3	0,0	28,8	20,7	23,8	21,0
2015 oder 2016	42,1	13,3	38,5	28,4	33,3	28,8	36,8	19,0	34,9
2017 und später	21,5	26,7	22,1	14,9	16,7	15,1	19,0	23,8	19,5

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Die Informationen zur Migrationsgeneration und zum Asylstatus sind nicht für alle Personen verfügbar. Daher beziehen sich die ausgewiesenen %-Anteile auf die Zahl der bekannten Merkmalsausprägungen.

Zu B2F-Beschäftigung finden vermehrt junge Erwachsene mit einer bereits länger dauernden Historie im Mindestsicherungsbezug – teilweise bereits als Minderjährige über die Eltern(teile) – Eingang. Das gilt insbesondere für Frauen: 54% der weiblichen Transitarbeitskräfte bei Craft Jobs und 51% bei Start Working hatten seit 2010 mindestens zwei Jahre lang Mindestsicherung bezogen, jede fünfte Frau sogar länger als fünf Jahre. Die betreffenden Anteile bei den männlichen Transitarbeitskräften betragen 37% (Start Working) bzw. 30% (Craft Jobs). 51% der Frauen und 21% der Männer waren bereits vor 2010 in der Wiener Sozialhilfestatistik erfasst, also schon als Kinder, im Vergleich zu 33% der Frauen und 23% der Männer in der Grundgesamtheit. Es zeigen sich damit bei einem Teil der betreffenden Personen Hinweise auf eine Verfestigung sozialer Problemlagen.

Bei den Informationen zu den Bedarfsgemeinschaften ist der vergleichsweise hohe Anteil von Alleinunterstützten mit einem Anteil von 77% (Craft Jobs) bzw. 80% (Start Working) auffällig. Bei männlichen Transitarbeitskräften liegt der Anteil in beiden Projekten höher (Craft Jobs 86%, Start Working 83%) als in der Grundgesamtheit mit 79%. Alleinunterstützte Frauen sind bei einem Anteil an der Grundgesamtheit von 55% bei Start Working überdurchschnittlich vertreten (68%), bei Craft Jobs unterdurchschnittlich (48%).

Die B2F-Personen haben in der Regel längere Erfahrungen mit AMS-Schulungen. 35% der Männer und 21% der Frauen weisen sogar mehr als zwölf Monate in den letzten fünf Jahren auf. Hingegen haben nur 6% keinen einzigen Tag eine Kursmaßnahme besucht. Darüber hinaus waren 13% der Transitarbeitskräfte zuvor bereits in einer geförderten Beschäftigung gewesen (12% der Männer und 15% der Frauen). Während sich der betreffende Anteil bei den Männern zwischen Craft Jobs und Start Working nur wenig unterscheidet (13% sowie 12% im Vergleich zu 7% an der Grundgesamtheit), ist er bei den Frauen in Start Working besonders hoch (30%), bei den Frauen bei Craft Jobs mit 5% demgegenüber unter dem Niveau der Grundgesamtheit (6%).

Insbesondere das letzte Jahr vor Maßnahmeneintritt war geprägt durch Vormerkungen als arbeitslos oder lehrstellensuchend sowie durch Teilnahme an AMS-Kursen, ansonsten wurden noch wenige Sozialversicherungszeiten in Österreich erworben.

Aus der skizzierten spezifischen Zusammensetzung der Transitarbeitskräfte resultieren bestimmte Herausforderungen an die Projekte, worauf im Folgenden näher eingegangen wird.

Übersicht 7: Transitarbeitskräfte – Merkmale Mindestsicherungsbezug

In % der bis März 2019 in B2F-Beschäftigung eingetretenen Transitarbeitskräfte

	Craft Jobs			Start Working			Insgesamt		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Rolle der Person in der Bedarfsgemeinschaft									
Alleinunterstützt	85,7	48,2	76,7	83,4	67,9	80,4	84,6	55,9	78,3
Alleinerziehend	0,0	13,3	3,2	0,5	7,5	1,9	0,2	11,0	2,6
Partner/ Partnerin in Ehe/Lebensgemeinschaft ohne Kind	0,4	6,0	1,7	0,5	3,8	1,1	0,4	5,1	1,5
Partner/ Partnerin in Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	4,5	2,4	4,0	4,1	0,0	3,3	4,4	1,5	3,7
Kind bei alleinerziehender Person	4,9	20,5	8,6	7,8	13,2	8,9	6,2	17,6	8,7
Kind in Ehe/Lebensgemeinschaft	4,5	9,6	5,7	3,7	7,5	4,4	4,1	8,8	5,2
Bedarfsgemeinschaft									
Alleinunterstützt	85,7	48,2	76,7	83,4	67,9	80,4	84,6	55,9	78,3
Alleinerziehend	4,9	33,7	11,8	8,3	20,8	10,7	6,4	28,7	11,3
Ehe/Lebensgemeinschaft ohne Kind	0,4	6,0	1,7	0,5	3,8	1,1	0,4	5,1	1,5
Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	9,1	12,0	9,8	7,8	7,5	7,8	8,5	10,3	8,9
Anzahl WMS-Monate bis September 2016									
0 Monate	25,7	14,5	23,0	19,8	13,2	18,5	23,0	14,0	21,0
1 bis 6 Monate	16,6	6,0	14,1	11,5	11,3	11,5	14,3	8,1	12,9
7 bis 12 Monate	11,3	9,6	10,9	10,6	11,3	10,7	11,0	10,3	10,8
13 bis 24 Monate	16,6	15,7	16,4	21,2	13,2	19,6	18,7	14,7	17,8
25 bis 36 Monate	7,5	10,8	8,3	11,1	13,2	11,5	9,1	11,8	9,7
37 bis 48 Monate	8,7	13,3	9,8	7,4	9,4	7,8	8,1	11,8	8,9
49 bis 60 Monate	4,2	8,4	5,2	5,1	11,3	6,3	4,6	9,6	5,7
Mehr als 60 Monate	9,4	21,7	12,4	13,4	17,0	14,1	11,2	19,9	13,1
Sozialhilfe vor 2010									
Nein	81,9	47,0	73,6	74,7	52,8	70,4	78,6	49,3	72,2
Ja	18,1	53,0	26,4	25,3	47,2	29,6	21,4	50,7	27,8
Anzahl WMS-Monate Oktober 2016 bis Mai 2019									
0 Monate	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1 bis 12 Monate	21,5	21,7	21,6	24,9	20,8	24,1	23,0	21,3	22,7
13 bis 24 Monate	38,9	41,0	39,4	42,4	43,4	42,6	40,5	41,9	40,8
25 bis 32 Monate	39,6	37,3	39,1	32,7	35,8	33,3	36,5	36,8	36,6
Person mit eigenem Einkommen									
Nein	10,9	8,4	10,3	12,9	26,4	15,6	11,8	15,4	12,6
Ja	89,1	91,6	89,7	87,1	73,6	84,4	88,2	84,6	87,4
Bedarfsgemeinschaft ohne Einkommen									
Nein	90,9	94,0	91,7	88,5	79,2	86,7	89,8	88,2	89,5
Ja	9,1	6,0	8,3	11,5	20,8	13,3	10,2	11,8	10,5
Bedarfsgemeinschaft ohne Erwerbseinkommen									
Nein	40,8	48,2	42,5	41,9	43,4	42,2	41,3	46,3	42,4
Ja	59,2	51,8	57,5	58,1	56,6	57,8	58,7	53,7	57,6

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Anm.: Angaben bezogen auf den Monat vor Eintritt in die Vorbereitungsmaßnahme von B2F-Beschäftigung. Kind: Minderjähriges Kind oder volljähriges Kind mit Familienbeihilfebezug bzw. bis 25 Jahre (ab 2018).

Übersicht 8: Transitarbeitskräfte – Beschäftigungserfahrung und AMS-Vormerkzeiten

In % der bis März 2019 in B2F-Beschäftigung eingetretenen Transitarbeitskräfte

	Craft Jobs			Start Working			Insgesamt		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Bisherige Beschäftigungszeiten gesamt in Tagen – die letzten fünf Jahre									
0 Tage	55,8	44,6	53,2	48,4	32,1	45,2	52,5	39,7	49,7
1 bis 91 Tage	20,8	15,7	19,5	20,7	30,2	22,6	20,7	21,3	20,9
92 bis 182 Tage	6,0	12,0	7,5	6,5	9,4	7,0	6,2	11,0	7,3
183 bis 275 Tage	0,8	2,4	1,1	5,1	5,7	5,2	2,7	3,7	2,9
276 bis 365 Tage	4,2	2,4	3,7	3,2	5,7	3,7	3,7	3,7	3,7
366 bis 730 Tage	5,3	7,2	5,7	6,9	11,3	7,8	6,0	8,8	6,6
731 bis 1826 Tage	7,2	15,7	9,2	9,2	5,7	8,5	8,1	11,8	8,9
Bisherige Beschäftigungszeiten gesamt – das letzte Jahr									
0 Tage	77,7	78,3	77,9	77,4	69,8	75,9	77,6	75,0	77,0
1 bis 91 Tage	18,1	16,9	17,8	18,4	24,5	19,6	18,3	19,9	18,6
92 bis 182 Tage	1,9	2,4	2,0	2,3	3,8	2,6	2,1	2,9	2,3
183 bis 275 Tage	2,3	2,4	2,3	1,8	1,9	1,9	2,1	2,2	2,1
276 bis 365 Tage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Geförderte Beschäftigung in den letzten fünf Jahren									
Ja	12,8	4,8	10,9	11,5	30,2	15,2	12,2	14,7	12,8
Vorherige AMS-Kurse, Dauerklassen für die letzten fünf Jahre									
0 Tage	5,3	13,3	7,2	3,7	5,7	4,1	4,6	10,3	5,8
1 bis 91 Tage	7,9	16,9	10,1	13,4	22,6	15,2	10,4	19,1	12,3
92 bis 182 Tage	16,6	25,3	18,7	21,2	24,5	21,9	18,7	25,0	20,1
183 bis 275 Tage	18,9	18,1	18,7	13,8	13,2	13,7	16,6	16,2	16,5
276 bis 365 Tage	14,7	8,4	13,2	14,3	7,5	13,0	14,5	8,1	13,1
366 bis 730 Tage	31,3	18,1	28,2	29,0	22,6	27,8	30,3	19,9	28,0
731 bis 1826 Tage	5,3	0,0	4,0	4,6	3,8	4,4	5,0	1,5	4,2
Vorherige AMS-Kurse, Dauerklassen für das letzte vorherige Jahr									
0 Tage	13,2	22,9	15,5	12,9	30,2	16,3	13,1	25,7	15,9
1 bis 91 Tage	29,1	39,8	31,6	39,2	35,8	38,5	33,6	38,2	34,6
92 bis 182 Tage	30,9	30,1	30,7	24,9	20,8	24,1	28,2	26,5	27,8
183 bis 275 Tage	21,9	7,2	18,4	17,5	11,3	16,3	19,9	8,8	17,5
276 bis 365 Tage	4,9	0,0	3,7	5,5	1,9	4,8	5,2	0,7	4,2
Vorherige Zeiten in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche – die letzten fünf Jahre									
0 Tage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1 bis 91 Tage	3,8	2,4	3,4	4,1	1,9	3,7	3,9	2,2	3,6
92 bis 182 Tage	10,6	8,4	10,1	10,1	7,5	9,6	10,4	8,1	9,9
183 bis 275 Tage	15,5	12,0	14,7	15,2	13,2	14,8	15,4	12,5	14,7
276 bis 365 Tage	17,0	10,8	15,5	12,9	15,1	13,3	15,1	12,5	14,6
366 bis 730 Tage	37,4	45,8	39,4	40,6	41,5	40,7	38,8	44,1	40,0
731 bis 1826 Tage	15,8	20,5	17,0	17,1	20,8	17,8	16,4	20,6	17,3
Vorherige Zeiten in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche – das letzte Jahr									
0 Tage	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,4	0,2	0,0	0,2
1 bis 91 Tage	17,0	10,8	15,5	17,5	5,7	15,2	17,2	8,8	15,4
92 bis 182 Tage	41,1	33,7	39,4	38,7	43,4	39,6	40,0	37,5	39,5
183 bis 275 Tage	33,2	45,8	36,2	32,7	43,4	34,8	33,0	44,9	35,6
276 bis 365 Tage	8,7	9,6	8,9	10,6	7,5	10,0	9,5	8,8	9,4

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Als offene Arbeitslosigkeit werden Vormerkungen als arbeitslos beim AMS verstanden, weil ausschließlich diese in der offiziellen Arbeitslosenstatistik ausgewiesen sind. Nicht dazu gezählt werden etwa Arbeitslose im Krankenstand oder in einer AMS-Schulung.

2.3 Integrationshemmnisse der Transitarbeitskräfte

Mit den qualitativen Interviews und der Fragebogenerhebung wurden zusätzliche Informationen über potentielle Hemmnisse der Beschäftigungsintegration der Transitarbeitskräfte erfasst, die die Ausgangsbedingungen der Transitarbeitskräfte näher beschreiben.

2.3.1 Bildungsabschlüsse und Schulabbrüche

Ähnlich wie in den Administrativdaten weist der Großteil der in der Fragebogenerhebung erfassten Transitarbeitskräfte maximal einen Pflichtschulabschluss als höchstes formales Bildungsniveau auf (63%) (vgl. Übersicht A 3 im Anhang). Sie haben geringere berufliche Einstiegschancen als Personen mit weiterführendem Bildungsabschluss, größere Arbeitslosigkeitsrisiken und sind in der Regel von höheren Berufskarrieren ausgeschlossen. Das kam auch in den qualitativen Interviews mit Teilnehmenden durch deren Thematisierung solcher Ernüchterungen infolge fehlender Bildungsvoraussetzungen zum Ausdruck.

Eine weitere Gruppe (gut ein Drittel der befragten Transitarbeitskräfte) bilden jene, denen es aus anderen Gründen, trotz besserer Qualifikationen, bislang nicht gelungen ist, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dazu zählen auch Personen mit Matura oder Lehrabschlüssen.

Für fehlende Bildungsabschlüsse über die Pflichtschule hinaus spielen – neben eventuellen kognitiven Einschränkungen – die soziale und ethnische Herkunft, instabile Familienkonstellationen oder Ausschließungsmechanismen des Schulsystems eine große Rolle (vgl. z. B. *Solga*, 2005; *Steiner et al.,* 2018).

Übersicht 9: Abgebrochene Ausbildungen nach Schultyp
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Pflichtschule	19	6	12
Lehre, mittlere Schule	44	67	56
Höhere Schule, Universität	38	28	32
Befragte (Anzahl) mit abgebrochener Ausbildung	16	18	34
In % aller befragten Transitarbeitskräfte	25	30	27

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Teilweise resultieren die niedrigen Bildungsabschlüsse aus abgebrochenen Ausbildungen: 27% der befragten Transitarbeitskräfte haben eine weiterführende Ausbildung abgebrochen. Dies sind überwiegend Lehrausbildungen und mittlere Fachausbildungen. Ein Drittel der abgebrochenen Ausbildungen bezieht sich auf höhere Schulen, in einzelnen Fällen auch auf Universitätsausbildungen; dies betrifft verstärkt Personen mit Fluchthintergrund.

Die befragten Teilnehmenden von Craft Jobs weisen hinsichtlich des Bildungsniveaus eine größere Heterogenität auf als jene von Start Working: Der Anteil der Transitarbeitskräfte mit Matura ist mit 17% höher als bei Start Working (5%). Zugleich sind aber auch mehr Personen ohne Pflichtschulabschluss bei Craft Jobs beschäftigt (18% versus 13% bei Start Working).

Im Sample der persönlichen Interviews waren einige Personen vertreten, die eine höherbildende Schule erst unmittelbar vor der Matura abgebrochen haben. In ihren Schilderungen spielt die Verknüpfung von instabilen Schul- und Berufslaufbahnen und die damit einhergehenden Frustrationserfahrungen eine große Rolle. Schulisches Leistungsversagen war häufig verknüpft mit persönlichen Krisen (Gewaltdelikten, Scheidungen der Eltern, Obdachlosigkeit, Migration). Vor allem jene, die angeben, dass sich ihre persönliche Situation im Rahmen der Maßnahme verbessert hat, zeigen eine hohe Bildungsaspiration. Von manchen wurde die Teilzeitbeschäftigung in B2F-Beschäftigung auch bewusst genutzt, um daneben solche unerreichten Bildungsabschlüsse nachzuholen (Studienberechtigungsprüfung).

2.3.2 Migrationshintergrund

In Ergänzung zu den Administrativdaten bieten die Ergebnisse der Onlinebefragung auch Informationen über die bisherige Aufenthaltsdauer von Zugewanderten und ihre Sprachkompetenzen. Zugewanderte, die knapp die Hälfte der befragten Transitarbeitskräfte ausmachen, leben häufig erst seit wenigen Jahren in Österreich: 28% der befragten Transitarbeitskräfte – das sind 60% jener mit Migrationshintergrund – sind seit weniger als fünf Jahren in Österreich. Craft Jobs weist nicht nur einen höheren Anteil von Zugewanderten auf als Start Working (52% gegenüber 41%), sondern auch einen größeren Anteil von erst seit kurzem in Österreich lebenden Transitarbeitskräften: 18% aller befragten Transitarbeitskräfte – das ist gut ein Drittel der Zugewanderten – lebt seit weniger als drei Jahren in Österreich. Bei Start Working liegt der Anteil der Transitarbeitskräfte, die kürzer als drei Jahre in Österreich sind, bei 7% aller Befragten bzw. 17% der Zugewanderten.

Übersicht 10: Anteil von Zugewanderten nach Aufenthaltsdauer in Österreich
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Zugewanderte in % der Befragten	52	41	47
Bis 3 Jahre in Österreich	18	7	13
4 bis 5 Jahre in Österreich	12	18	15
Mehr als 5 Jahre in Österreich	22	16	19
Anzahl der befragten Zugewanderten	34	25	59

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Noch größer ist der Anteil von Transitarbeitskräften, die eine andere Erstsprache als Deutsch haben: Nur 38% der Befragten nennen Deutsch als Erstsprache. Die meisten anderen Erstsprachen sind Sprachen aus dem arabischen Raum und damit aus Regionen, die den Schwerpunkt der Fluchtbewegung seit 2014 bilden (25%). (vgl. Übersicht A 4 im Anhang). Befragte mit türkischer Erstsprache (9%) sowie bosnischer, kroatischer oder serbischer Erstsprache (8%) weisen überwiegend selbst keine Migrationserfahrung auf, sondern sind Zugewanderte der zweiten Generation.

Entsprechend der Selbsteinschätzung ihrer Deutschkenntnisse, die auf einer Skala von 1 bis 10 abgefragt wurde, beurteilen 48% der Beschäftigten mit nichtdeutscher Erstsprache ihre Deutschkenntnisse als schlecht (1 bis 3) oder mittelmäßig (4 bis 6). Gemessen an allen Beschäftigten zeigen damit rund ein Drittel sprachliche Einschränkungen, während zwei Drittel ihre deutschen Sprachkenntnisse als gut beurteilen bzw. Deutsch als Erstsprache angeben. Bei Craft Jobs ist der Anteil der Transitarbeitskräfte, die nicht Deutsch als Erstsprache nennen, größer (72% gegenüber 52% bei Start Working) und sind auch die Einschätzungen der Deutschkennnisse schlechter: 46% der Personen, die nicht Deutsch als Erstsprache angeben, schätzen ihre Deutschkenntnisse als gut ein – gegenüber 63% bei Start Working – und 21% als schlecht (Start Working 6%).

Übersicht 11: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse bei nicht-deutscher Erstsprache
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Gut	46	63	53
Mittelmäßig	33	31	32
Scheche	21	6	15
Anzahl der befragten Transitarbeitskräfte mit nicht-deutscher Erstsprache	44	32	76
In % aller befragten Transitarbeitskräfte	72	52	62

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018. – Die Beurteilung der Deutschkenntnisse erfolgte als Selbsteinschätzung der Beschäftigten mit nicht-deutscher Erstsprache auf einer Skala von 1 bis 10.

Verständnisschwierigkeiten und durch mangelnde Sprachkenntnisse verursachte Probleme wurden in den Interviews mit Transitarbeitskräften mehrfach thematisiert und auch in den Beobachtungen der Projekte deutlich. Es wird zwar betont, dass den Betreuungskräften von Craft Jobs solche Sprachschwierigkeiten bewusst seien und sie auf die Verständlichkeit ihrer verbalen Kommunikation achten würden (bei Start Working wurden Sprachschwierigkeiten seltener thematisiert), dennoch wird berichtet, dass vieles unverständlich bliebe und Personen mit Sprachschwierigkeiten insbesondere in Gruppenkonstellationen wichtige Informationen augenschein-

lich nicht erfassten. In diesem Kontext wird in den qualitativen Interviews mit Teilnehmenden auch ein Mangel an individueller Beratung thematisiert.

2.3.3 Private Verpflichtungen und Probleme

Die multiple Betroffenheit von Beschäftigungshemmnissen der Befragten zeigt sich unter anderem durch außerberufliche Verpflichtungen. 14% der Befragten geben Einschränkungen durch Betreuungsverpflichtungen von Kindern und sonstigen Familienangehörigen an – mit einer etwas häufigeren Nennung bei den Beschäftigten von Start Working. Darüber hinaus werden zeitliche Einschränkungen durch den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen und in einzelnen Fällen auch durch Zweitjobs neben B2F-Beschäftigung geäußert. Zudem sucht mehr als ein Drittel der Transitarbeitskräfte aktiv nach einer Wohnung (häufiger bei Craft Jobs).

Übersicht 12: Sonstige Verpflichtungen außerhalb von B2F
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Betreuung von Kindern/ Familienangehörigen	13	14	14
Aktive Wohnungssuche	43	22	35
Weiterbildungskurse	14	11	14
Zweitjob	5	3	4
Anzahl der befragten Transitarbeitskräfte	65	61	126

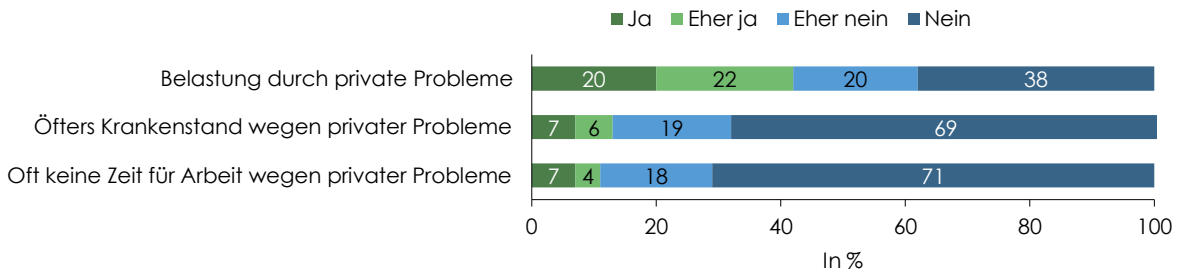
Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Darüber hinaus fühlen sich rund zwei Fünftel durch private Probleme belastet (20% "Ja", 22% "Eher ja"). Abgefragt wurde auch, inwieweit solche privaten Probleme einschränkend auf die Beschäftigung wirken, indem im Allgemeinen wenig Zeit für die Arbeit bleibt bzw. es durch private Probleme zu Krankenständen kommt. Rund ein Zehntel der Befragten gibt an, wegen privater Probleme öfters in Krankenstand zu gehen oder keine Zeit für Arbeit zu haben. Die Fragebogenergebnisse zeigen bei Craft Jobs eine höhere Belastung durch private Probleme, wie auch damit begründete Krankenstände und Zeiteinschränkungen für Arbeit (vgl. Übersicht A 5 im Anhang).

Gemeinsam ist der Zielgruppe eine angespannte finanzielle Situation. In den qualitativen Interviews wurden die eingeschränkten Finanzressourcen häufig angesprochen und werden insbesondere im Zusammenhang mit familiärer Abhängigkeit und prekärer Wohnsituation thematisiert. Die interviewten Transitarbeitskräfte schildern, dass sie mit ihren finanziellen Ressourcen nur schwer auskommen würden bzw. sich nichts ersparen könnten. Der monatliche Lohn reiche nur für minimale Lebenshaltungskosten, bewirke, dass Rechnungen nicht rechtzeitig bezahlt

werden können und durch die Verzugsspesen der Finanzspielraum noch enger werde. Themen sind auch drohende Delogierungen, desolate Wohnungszustände und vorübergehendes Wohnen bei Bekannten, um Obdachlosigkeit zu vermeiden.

Abbildung 1: Belastungen der befragten Transitarbeitskräfte durch private Probleme



Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

In der Fragebogenerhebung geben 25% der Transitarbeitskräfte an, zusätzlich zu ihrem Einkommen aus B2F-Beschäftigung eine WMS zu beziehen und 17%, eine regelmäßige finanzielle Unterstützung durch die Familie zu erhalten. Die Gespräche und Ergebnisse der Fragebogenerhebung vermitteln aber den Eindruck, dass die Befragten wenig Überblick über ihre konkrete Finanzsituation und ihre Ausgaben haben und ihnen nicht bewusst ist, aus welchen Finanzquellen sich ihre Einkommen zusammensetzen – insbesondere was die Einnahmen aus B2F-Beschäftigung und WMS betrifft.

Übersicht 13: Einkommen und finanzielle Unterstützungen der befragten Transitarbeitskräfte
In %, Zeilensumme je Projekt=100

	Craft Jobs			Start Working		
	Ja	Nein	Weiß nicht	Ja	Nein	Weiß nicht
Einkommen aus B2F	91	3	6	95	2	3
WMS	28	53	19	22	61	17
Unterstützung durch Familie	18	79	3	15	81	4
Sonstige Sozialleistungen	7	90	3	4	88	8

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018, N=64 bei Craft Jobs, N=60 bei Start Working.

2.3.4 Mehrfachbelastungen

In den Interviews mit den Transitarbeitskräften zeigt sich eine Akkumulation unterschiedlicher Problemlagen. In mehreren Fällen sind berufliche und schulische Misserfolge verknüpft mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen (vgl. Kapitel 4.7). Ein weiteres Integrationshemmnis in den Schilderungen der Befragten stellen das soziale Umfeld und die Familie, insbesondere familiäre Krisen dar, die Problemlagen und psychische Instabilität oft noch verstärken. Interviewte, die zum Zeitpunkt des Interviews in einer familiären Krisensituation steckten, hatten teilweise Schwierigkeiten, darüber zu sprechen bzw. haben dies explizit vermieden. Konkret werden Hemmnisse durch Werteeinstellungen seitens der Familie erwähnt, die vor allem für Frauen als hinderlich für die berufliche Integration dargestellt wurden: Einerseits, da dem weiblichen Geschlecht eine aktive Rolle am Arbeitsmarkt durch Eltern oder auch Partner abgesprochen wird, andererseits, weil aktive Hilfe für die Eltern (von Männern als auch Frauen) erwartet wird.

Auch finanzielle Einschränkungen spüren die Interviewten am deutlichsten durch ihre Abhängigkeit von der Familie, weil sie auf finanzielle Unterstützungsleistungen der Eltern angewiesen sind oder zu Hause wohnen. Der Wunsch nach Eigenständigkeit wurde mehrmals thematisiert.

Die Vermischung von unverschuldeten Problemlagen (familiären, psychischen und körperlichen Einschränkungen) mit eigenem Versagen und die damit einhergehende Akkumulation von Frustrationserlebnissen führt oft zu einer Reduktion des Selbstwertgefühls. Dies spiegelt sich auch in der Deutung der Teilnahme an B2F-Beschäftigung wider, wenn die Zuweisung in die Maßnahme als Zeichen für ihren Misserfolg, als weiteres Indiz für die eigene Unzulänglichkeit gedeutet wird, "*als letzte Absteige für die Unbegabtesten*" (IP13:528). Teilweise wird dies auch durch eine Abgrenzung von anderen Transitarbeitskräften deutlich, wenn betont wird, dass sie mit Personen in der Maßnahme sind, mit denen sie sonst nichts zu tun hätten. Die Teilnahme am B2F-Programm, die von AMS-Beraterinnen und -Beratern vielleicht als Chance vermittelt wurde, kommt anscheinend bei einigen Geförderten stärker als Botschaft des Versagens oder der Sanktion an.

Ebenso zeigen die Ergebnisse der Fragebogenerhebung eine hohe Überschneidung von mangelnder Schulbildung, unzureichenden Deutschkenntnissen, fehlender Arbeitserfahrung und privaten Problemen. 45% der Beschäftigten mit höchstens Pflichtschulabschluss weisen keine Arbeitserfahrung auf, können also weder Qualifikationen durch weiterführende Schulen noch durch Beruf vorweisen. Besonders häufig ist die Kombination von mangelnden Deutschkenntnissen und fehlender Arbeitserfahrung.

Übersicht 14: Multiple Problemlagen der befragten Transitarbeitskräfte

	Höchstens Pflichtschulabschluss		Mangelnde Deutschkenntnisse		Keine Arbeits-erfahrung		Private Probleme	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Beschäftigte, die Probleme im betreffenden Bereich aufweisen	79	63	36	30	46	38	57	45
Davon auch im Bereich								
Höchstens Pflichtschulabschluss			21	58	32	69	36	63
Mangelnde Deutschkenntnisse	21	26			24	52	15	26
Keine Arbeitserfahrung	36	45	24	66			20	35
Private Probleme	32	41	15	41	20	43		

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018. – Mangelnde Deutschkenntnisse… Selbsteinschätzung von Deutschkenntnissen mit schlecht oder mittelmäßig der Beschäftigten, die nicht Deutsch als Erstsprache angeben; keine Arbeitserfahrung = keine Beschäftigung vor B2F; private Probleme = Belastungen durch private Probleme: ja bzw. eher ja. – Die erste Zeile gibt an, wie hoch die Zahl und der Anteil der Befragten ist, die Problemlagen in mangelnder Schulbildung, Deutschkenntnisse, Arbeitserfahrung und privater Probleme aufweisen. Dies ist zugleich die Basis für die folgenden Zeilen, die darstellt, wie groß der Anteil dieser Gruppe ist, die weitere Problemlagen aufweist wie auch die durchschnittliche Belastung als Vergleichsbasis der Werte. Lesebeispiel: 63% der Befragten haben höchstens einen Pflichtschulabschluss, Von diesen 79 Personen weisen 26% auch mangelnde Deutschkenntnisse, 45% keinerlei Arbeitserfahrung und 41% zusätzlich private Problembelastungen auf.

2.3.5 Einschätzung der Gründe für Arbeitslosigkeit

Die skizzierten Problemlagen schlagen sich in der Fragebogenerhebung auch bei den genannten Gründen für die Arbeitslosigkeit der Befragten nieder. Mangelnde Berufsausbildung und Arbeitserfahrung werden von den Befragten am häufigsten als Gründe für ihre Arbeitslosigkeit genannt. Ähnlich oft (von je knapp einem Fünftel) werden persönliche Gründe und schlechte Jobangebote angegeben. Auffallend unterscheiden sich die Beschäftigten der beiden Projekte hinsichtlich der Nennung von fehlenden Deutschkenntnissen sowie von gesundheitlichen Einschränkungen. Analog zu den soziodemografischen Merkmalen der Transitarbeitskräfte zeigen die Beschäftigten von Craft Jobs insgesamt ein höheres Maß an Einschränkungen.

Übersicht 15: Gründe für Arbeitslosigkeit aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Keine Berufsausbildung	59	57	58
Keine Arbeitserfahrung	55	53	54
Persönliche Probleme	20	17	19
Schlechte Jobangebote	19	17	18
Fehlende Deutschkenntnisse	23	7	15
Schlechte Schulnoten	13	13	13
Gesundheitliche Einschränkungen	9	5	7
Subjektiv empfundene Arbeitsunfähigkeit	11	2	6
Vorstrafen	2	2	2
Anzahl	65	61	126

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

3 Selektions- und Aufnahmeprozess

Bis zum Eintritt in eine Transitbeschäftigung durchläuft eine Person mehrere Selektionsschritte. Die erste Weichenstellung erfolgt zumeist[8]) durch die Zubuchung zu einer B2F-Informationsveranstaltung seitens des AMS Wien. Potentiell Chancen auf eine Teilnahme haben aber nur jene Personen, die tatsächlich zu dem Informationstermin erscheinen (Schritt 2) und mit denen bei diesem Termin ein Eintritt in die Vorbereitungsmaßnahme vereinbart wird (Schritt 3). Schritt 4 besteht dann im tatsächlichen Eintritt in die Vorbereitungsphase. Während der Vorbereitungszeit fällt letztendlich die Entscheidung zum Übertritt der betreffenden Person in eine B2F-Transitbeschäftigung (Schritt 5).

In diesem Kapitel werden verschiedene Stufen dieses Entscheidungspfades näher betrachtet, wobei der Untersuchungszeitraum die Monate Oktober 2016 bis März 2018 umfasst. In Kapitel 3.1 erfolgt eine quantitative Darstellung der verschiedenen Stufen des Auswahlprozesses bis zum potentiellen Start einer Transitbeschäftigung. Kapitel 3.2 ist der Frage nach der Struktur der in B2F-Beschäftigung zugebuchten und aufgenommenen Personen vor dem Hintergrund der Zusammensetzung der Grundgesamtheit der potentiellen Zielgruppe in diesem Zeitraum gewidmet. Kapitel 3.3 behandelt das Thema des Auswahlprozesses aus Sicht der Transitarbeitskräfte, bevor im abschließenden Kapitel 3.4 verschiedene Perspektiven und Interessen diskutiert werden.

3.1 Zubuchung zu B2F-Informationsveranstaltungen durch das AMS Wien

Personen werden in der Regel von den Geschäftsstellen des AMS Wien zu den Informationsveranstaltungen der beiden Träger von B2F-Beschäftigung gebucht. In manchen Fällen erfolgt wieder eine Abmeldung bzw. Stornierung, ein sogenannter Abbruch der Zubuchung. Bleibt der Termin ohne Abbruch aufrecht, so kann er zu drei möglichen Ergebnissen führen: Erstens, die betreffende Person erscheint nicht; zweitens, die Person kommt und es wird der Eintritt in die Vorbereitung zum Projekt vereinbart; drittens, die Person kommt zum Termin, es wird jedoch kein Eintritt vereinbart.

3.1.1 Fallbezogene Perspektive

Insgesamt wurden bis Ende März 2018 knapp 3.000 Zubuchungen zu den Informationsveranstaltungen der beiden Projekte verzeichnet, zu Start Working um knapp 200 mehr als zu Craft

[8]) Es gibt Ausnahmen, bei denen der Zugang über die Weiterleitung aus einer anderen Maßnahme direkt in die Vorbereitungsmaßnahme erfolgt; siehe dazu auch die Angaben der befragten Transitkräfte in Kapitel 3.3.

Jobs. Der Zubuchungsprozess zu B2F-Beschäftigung hat bei Start Working rascher begonnen als bei Craft Jobs: Schon im Oktober erfolgten die ersten Zubuchungen, bei Craft Jobs erst Ende November. Die Zubuchungen zu Craft Jobs sind über die Quartale ausgeglichener als bei Start Working. Seit dem Jahreswechsel 2017/18 ist zudem ein Abflauen der Buchungszahlen festzustellen.

Allerdings ist der Anteil der abgebrochenen Zubuchungen – also von Zubuchungen, welche wieder storniert werden – mit insgesamt 11,6% nicht unerheblich, wobei insbesondere die 14,3% von Start Working im Vergleich zu 8,5% bei Craft Jobs auffallen. Nach deren Abzug verringert sich der quantitative Unterschied in den Zubuchungen zwischen den Trägern, sodass 51,7% auf Start Working entfallen und 48,3% auf Craft Jobs. Für die abgebrochenen Zubuchungen gibt es verschiedene Ursachen: etwa Irrtum (20,7% der Abbrüche bei Craft Jobs und 31,4% bei Start Working), falsche Zielgruppe bzw. fehlende Voraussetzungen der Personen (20,7% bei Craft Jobs und 14,8% bei Start Working), oder ausgeschöpfte Kontingente (nur bei Start Working mit 5,9% der dortigen Abbrüche).

Übersicht 16: Zubuchungen zu einem Informationstermin für B2F-Beschäftigung (Quartale)

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
	Zubuchungen gesamt, Anzahl			Ohne abgebrochene Zubuchungen, Anzahl		
4. Quartal 2016	242	388	630	216	334	550
1. Quartal 2017	203	295	498	184	246	430
2. Quartal 2017	241	114	355	223	104	327
3. Quartal 2017	251	436	687	221	354	575
4. Quartal 2017	267	199	466	248	182	430
1. Quartal 2018	190	160	350	183	144	327
Summe	1.394	1.592	2.986	1.275	1.364	2.639
	Abbrüche in % aller Zubuchungen			Verteilung auf die Träger (in % der Zubuchungen ohne Abbrüche)		
4. Quartal 2016	10,7	13,9	12,7	39,3	60,7	100,0
1. Quartal 2017	9,4	16,6	13,7	42,8	57,2	100,0
2. Quartal 2017	7,5	8,8	7,9	68,2	31,8	100,0
3. Quartal 2017	12,0	18,8	16,3	38,4	61,6	100,0
4. Quartal 2017	7,1	8,5	7,7	57,7	42,3	100,0
1. Quartal 2018	3,7	10,0	6,6	56,0	44,0	100,0
Summe	8,5	14,3	11,6	48,3	51,7	100,0

Q: B2F_WIFO_Indiv_Mai18.

Im Hinblick auf die Ergebnisse der Informationstermine ist zuerst der mit 48% im Gesamtzeitraum hohe Anteil jener auffällig, die zu der Veranstaltung nicht erscheinen (49,6% Craft Jobs und 46,8% Start Working, vgl. Übersicht 17). Von den bei der Information anwesenden Personen wird bei Craft Jobs häufiger der Eintritt in die Vorbereitungsmaßnahme vorgesehen als bei Start Working: durchschnittlich 80% im Vergleich zu knapp 72%.

Übersicht 17: Ergebnis der Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung

In %

	Ergebnis der Informationsveranstaltung in % der Zubuchungen ohne Abbrüche			Geplante Eintritte
	Nicht erschienen	Kein Eintritt	Eintritt geplant	In % der Anwesenden
Craft Jobs				
4. Quartal 2016	45,8	13,9	40,3	74,4
1. Quartal 2017	39,7	8,7	51,6	85,6
2. Quartal 2017	48,4	9,0	42,6	82,6
3. Quartal 2017	56,1	7,7	36,2	82,5
4. Quartal 2017	51,2	10,9	37,9	77,7
1. Quartal 2018	55,2	9,8	35,0	78,0
Insgesamt	49,6	10,0	40,4	80,1
Start Working				
4. Quartal 2016	52,4	1,2	46,4	97,5
1. Quartal 2017	40,7	13,0	46,3	78,1
2. Quartal 2017	55,8	18,3	26,0	58,7
3. Quartal 2017	49,7	23,4	26,8	53,4
4. Quartal 2017	40,1	18,1	41,8	69,7
1. Quartal 2018	39,6	23,6	36,8	60,9
Insgesamt	46,8	15,0	38,1	71,7
Beide Projekte				
4. Quartal 2016	49,8	6,2	44,0	87,7
1. Quartal 2017	40,2	11,2	48,6	81,3
2. Quartal 2017	50,8	11,9	37,3	75,8
3. Quartal 2017	52,2	17,4	30,4	63,6
4. Quartal 2017	46,5	14,0	39,5	73,9
1. Quartal 2018	48,3	15,9	35,8	69,2
Insgesamt	48,2	12,6	39,2	75,7

Q: B2F_WIFO_Indiv_Mai18.

3.1.2 Personenbezogene Perspektive

Die 2.986 bis 31. März 2018 registrierten Zubuchungen verteilen sich auf 2.097 Personen. Zwar wurde mit 70,8% die überwiegende Mehrheit der Personen nur einmal zu einer Informationsveranstaltung geladen, und 20,3% zweimal, knapp 10% wurden jedoch mindestens dreimal einer B2F-Informationsveranstaltung zugebucht. Mehrfachbuchungen entfielen dabei ein wenig häufiger auf Termine von Craft Jobs.

Der Vergleich der potentiellen Ergebnisse, wenn Personen nur einmal zu B2F-Beschäftigung zugebucht würden, mit den bis 31. März 2018 letztendlich realisierten Ergebnissen zeigt, dass mittels Mehrfachbuchungen die Zahl bzw. der Anteil derer reduziert werden kann, die nicht zu den Informationsterminen erscheinen. Zudem wird der Anteil derjenigen erhöht, für die ein Eintritt in die Vorbereitungsphase vereinbart wurde. Dies gilt für Craft Jobs stärker – durch Erhöhung des Anteils der geplanten Eintritte von 36,2% auf 41,5% aller Zubuchungen – als für Start Working mit einer Steigerung von 32,7% auf 34,8%.

Übersicht 18: Anzahl der Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung je Person bis Ende März 2018

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
		Anzahl			In %	
1	823	1.038	1.485	77,6	80,7	70,8
2	165	206	426	15,6	16,0	20,3
3	55	32	127	5,2	2,5	6,1
4	14	5	36	1,3	0,4	1,7
5	4	5	16	0,4	0,4	0,8
6	0	0	5	0,0	0,0	0,2
7	0	0	2	0,0	0,0	0,1
Insgesamt	1.061	1.286	2.097	100,0	100,0	100,0

Q: B2F_WIFO_Indiv_Mai18. – Da 251 Personen sowohl zu Craft Jobs als auch zu Start Working zugebucht wurden, ist die Summe der Personen aus den beiden Projekten höher als die Zahl der Personen insgesamt.

Übersicht 19: Ergebnisse der Informationstermine bis 31. März 2018 – Personensicht

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
		Anzahl			In %	
Ergebnis, wenn genau ein Infotermin						
Abbruch der Zubuchung	72	144	216	8,7	13,9	11,6
Nicht erschienen	332	411	743	40,3	39,6	39,9
Kein Eintritt	88	127	215	10,7	12,2	11,6
Eintritt geplant	331	356	687	40,2	34,3	36,9
Insgesamt	823	1.038	1.861	100,0	100,0	100,0
Ergebnisse, wenn mehr als ein Termin						
Ersttermin						
Abbruch der Zubuchung	27	35	62	11,3	14,1	12,8
Nicht erschienen	145	125	270	60,9	50,4	55,6
Kein Eintritt	13	24	37	5,5	9,7	7,6
Eintritt geplant	53	64	117	22,3	25,8	24,1
Insgesamt	238	248	486	100,0	100,0	100,0
Letzttermin						
Abbruch der Zubuchung	14	36	50	5,9	14,5	10,3
Nicht erschienen	96	74	170	40,3	29,8	35,0
Kein Eintritt	19	46	65	8,0	18,5	13,4
Eintritt geplant	109	92	201	45,8	37,1	41,4
Insgesamt	238	248	486	100,0	100,0	100,0
Ergebnis des Ersttermins oder einzigen Termins						
Abbruch der Zubuchung	99	179	278	9,3	13,9	11,8
Nicht erschienen	477	536	1.013	45,0	41,7	43,2
Kein Eintritt geplant	101	151	252	9,5	11,7	10,7
Eintritt geplant	384	420	804	36,2	32,7	34,3
Insgesamt	1.061	1.286	2.347	100,0	100,0	100,0
Ergebnis des Letzttermins oder einzigen Termins						
Abbruch der Zubuchung	86	180	266	8,1	14,0	11,3
Nicht erschienen	428	485	913	40,3	37,7	38,9
Kein Eintritt geplant	107	173	280	10,1	13,5	11,9
Eintritt geplant	440	448	888	41,5	34,8	37,8
Insgesamt	1.061	1.286	2.347	100,0	100,0	100,0

Q: B2F_WIFO_Indiv_Mai18. – Da 251 Personen sowohl zu Craft Jobs als auch zu Start Working zugebucht wurden, ist die Summe der Personen aus den beiden Projekten höher als die Zahl der Personen insgesamt.

3.1.3 Von der AMS-Zubuchung bis zum Einstieg in B2F-Beschäftigung

Die tatsächliche Chance auf eine Teilnahme haben nur jene Personen, die die Informationstermine auch wahrnehmen. So kommen etwa rund 59% der Männer und 55% der Frauen zur (letzten gebuchten) Informationsveranstaltung, wobei lediglich knapp 53% der Frauen bei der Information von Start Working sind (im Vergleich zu 58% bei Craft Jobs, vgl. Übersicht 20).

Von den Teilnehmenden des Informationstages beginnt nur ein Teil im Beobachtungszeitraum die Vorbereitungsmaßnahme. Der Anteil der Personen mit tatsächlichem Eintritt beträgt 62% bei Start Working und 60% bei Craft Jobs, wobei kaum geschlechtsspezifische Unterschiede feststellbar sind. Dieser Wert unterscheidet sich von den Ausführungen zum Auswahlprozess in Kapitel 3.1 mit einer Eintrittsquote von 80% (Craft Jobs) bzw. 72% (Start Working) insbesondere dadurch, dass nunmehr nicht die geplanten Eintritte, sondern die tatsächlich erfolgten Eintritte gezählt wurden.

Übersicht 20: Untersuchungspopulation von B2F-Beschäftigung

Anzahl der Personen mit mindestens einer Buchung zum jeweiligen Träger bis Ende 2017

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
		Anzahl			Anteile in %	
Insgesamt – Zugebuchte ohne Abbrüche						
Männer	621	694	1.315	75,8	70,9	73,1
Frauen	198	285	483	24,2	29,1	26,9
Insgesamt	819	979	1.798	100,0	100,0	100,0
		Anzahl			In % der Zubuchungen	
Bei der (letzten) Informationsveranstaltung Anwesende						
Männer	369	404	773	59,4	58,2	58,8
Frauen	114	152	266	57,6	53,3	55,1
Insgesamt	483	556	1.039	59,0	56,8	57,8
		Anzahl			In % der Anwesenden	
Einstieg in die Vorbereitungsmaßnahme						
Männer	220	252	472	59,6	62,4	61,1
Frauen	68	93	161	59,6	61,2	60,5
Insgesamt	288	345	633	59,6	62,1	60,9
		Anzahl			In % der Teilnehmenden an Vorbereitungsmaßnahme	
Vorbereitungsmaßnahme ohne Übertritt in Beschäftigung bis Mitte Februar 2018						
Männer	104	119	223	47,3	47,2	47,2
Frauen	29	57	86	42,6	61,3	53,4
Insgesamt	133	176	309	46,2	51,0	48,8
Vorbereitungsmaßnahme mit Beschäftigungsaufnahme bis Mitte Februar 2018						
Männer	116	133	249	52,7	52,8	52,8
Frauen	39	36	75	57,4	38,7	46,6
Insgesamt	155	169	324	53,8	49,0	51,2

Q: B2F_WIFO_Indiv_Mai18.

Der abschließende Selektionsschritt findet in der Vorbereitungsphase bei der Entscheidung über den Eintritt in eine Transitbeschäftigung statt: Bei 53% der Männer und 47% der Frauen mündet die Vorbereitung im Beobachtungszeitraum in eine Anstellung (insgesamt 51%). Bei Craft Jobs beginnen im Betrachtungszeitraum insgesamt 54% eine Transitbeschäftigung (53% der Männer und 57% der Frauen), bei Start Working 49% (53% der Männer aber nur 39% der Frauen).[9])

Damit treten letztendlich 18% der mindestens einmal zu einer Informationsveranstaltung gebuchten Personen in die Beschäftigungsphase von B2F-Beschäftigung ein, 19% der Männer und 16% der Frauen, wobei der geringere Wert für Frauen ausschließlich auf den Selektionsprozess bei Start Working zurückzuführen ist. Denn Frauen kommen bei Start Working nicht nur seltener zu den Informationsterminen, sie beginnen nach der Vorbereitung auch weniger oft eine Beschäftigung in B2F.

3.2 Personenmerkmale

In diesem Abschnitt werden die erste und die letzte Stufe im Auswahlverfahren für eine Transitbeschäftigung näher im Hinblick auf die Struktur der betreffenden Personen untersucht: die Zugebuchten vor dem Hintergrund der Grundgesamtheit und die Transitarbeitskräfte in Relation zur allen Teilnehmenden an der Vorbereitungsphase.[10])

3.2.1 Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung

Zuerst wird der Frage nachgegangen, welche Personenmerkmale die AMS-Zubuchungen von Mindestsicherungsbeziehenden zu einem Informationstermin für B2F-Beschäftigung begünstigen oder hemmen. Zu diesem Zweck werden für den Zeitraum Oktober 2016 bis September 2017 die Personen der potentiellen Zielgruppe mit und ohne Zubuchung in B2F-Beschäftigung verglichen. Die Merkmale für die B2F-Personen sind zum Zeitpunkt der ersten Zubuchung bzw. des ersten direkten Zugangs in eine Vorbereitungsmaßnahme ausgewiesen. Die Merkmale für die anderen Personen beziehen sich auf den Anfang der AMS-Vormerkung in diesem Zeitraum

[9]) Die konkrete Höhe schwankt je nach spezifischer zeitlicher und inhaltlicher Abgrenzung. So sind die Angaben in der folgenden Übersicht zur Struktur der Personen, die aus der Vorbereitung in Beschäftigung übergehen, anders als die hier zitierten mit Bezug auf die Übersicht zur Untersuchungspopulation. Die Ursache dafür liegt darin, dass in die Ermittlung der Strukturinformationen vergleichsweise mehr Personen eingingen, nämlich auch solche, deren Förderung erst 2018 begonnen hat. Zum Vergleich dazu belaufen sich die Übertrittsquoten laut Tätigkeitsberichten der Träger bis 31. März.2018 jeweils auf 51% (50,7% Craft Jobs und 51,7% Start Working)

[10]) Es wurde darüber hinaus der Frage nach potentiellen Einflussfaktoren dafür nachgegangen, dass zugebuchte Personen auch zu einer Informationsveranstaltung erscheinen. Dies erbrachte jedoch keine signifikanten Ergebnisse, weshalb von weiteren Ausführungen in diesem Bericht abgesehen wurde.

bzw. auf Oktober 2016 für davor begonnene Episoden. 1.833 bis dahin registrierte B2F-Personen entsprechen dabei knapp 9% der potentiellen Zielgruppe. Die Befunde dazu zeigen auf, für welche Personen die Betreuerinnen und Betreuer im AMS eine B2F-Beschäftigung als mögliche Option für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration ansehen. Dabei finden primär, aber nicht ausschließlich, Kennzeichen Berücksichtigung, welche dem AMS-Personal bekannt sind. Darüber hinaus fließen auch Informationen – vor allem zum Mindestsicherungsbezug – ein, die beim AMS nicht ersichtlich sind, jedoch möglicherweise indirekt Hinweise auf andere relevante, aber nicht unmittelbar beobachtbare personenbezogene Merkmale bieten.

Übersicht 21: Signifikante Personenmerkmale für die Zubuchung zu B2F-Beschäftigung
Ergebnisse eines Multinomialen Logit Modells

	Craft Jobs	Start Working
Geschlecht: Frau	–	–
Alter (innerhalb der Zielgruppe: 18- bis 24-Jährige)	+	+
Abschluss einer Lehre	–	0
Abschluss einer Höheren Schule	–	–
Aufenthaltsstatus als Konventionsflüchtling	–	–
Syrische Staatsangehörigkeit	–	0
Familienstand ledig	+	+
Alleinerziehende/r	+	0
Mit Sozialhilfebezug vor 2010	+	0
Gesamtbetrag der Mindestsicherungsleistung an die Bedarfsgemeinschaft	+	+
Ohne eigenes Einkommen außer Mindestsicherung	0	+
Erwerbsferne Zeiten in den letzten fünf Jahren	+	+
Erwerbsferne Zeiten im letzten Jahr	+	–
Arbeitslosigkeitsdauer in den vergangenen fünf Jahren	+	+
Arbeitslosigkeitsdauer im vergangenen Jahr	+	+
Dauer der Lehrstellensuche in den vergangenen fünf Jahren	+	+
Gesamtbeschäftigungsdauer im vergangenen Jahr	–	–
Dauer der geförderten Beschäftigung in den letzten fünf Jahren	+	+
Anzahl der Teilnahmen an AMS-Kursen in den letzten fünf Jahren	+	+

Q: WIFO basierend auf B2F_WIFO_Indiv_Mai18. – Zeitraum Oktober 2016 bis September 2017. Ausgewiesen sind die Variablen mit einem Signifikanzniveau von mindestens 5%. Weitere berücksichtigte Variable: Behinderungen laut AMS, Ausbildungsniveau, Dauer des Mindestsicherungsbezugs, Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und Jahr der Zuerkennung des Aufenthaltsstatus, Migrationsgeneration, Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaft, vorhandenes Erwerbseinkommen in der Bedarfsgemeinschaft Familienstand, eigenes Einkommen ohne Mindestsicherung, Zuzug nach Wien, vorherige Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Schulungszeiten.

Anhand der Schätzergebnisse eines Multinomialen Logit-Modells, das zwischen Start Working, Craft Jobs und der Personengruppe ohne Zuweisung in B2F-Beschäftigung als Basis unterscheidet, lassen sich jene Personenmerkmale isolieren, die eine Zubuchung signifikant fördern oder hemmen. Berücksichtigung fanden unter anderem folgende Informationen: etwaige Behinderungen laut AMS, Ausbildungsniveau, die bisherige Dauer des Mindestsicherungsbezugs, die Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaft, Familienstand, Einkommensangaben (z. B.

vorhandenes Erwerbs- sowie Gesamteinkommen in der Bedarfsgemeinschaft, Personeneinkommen), Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und Jahr der Zuerkennung des Aufenthaltsstatus, Migrationsgeneration, Zuzug nach Wien, vorherige Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Schulungszeiten usw. Aus der Fülle an berücksichtigten Merkmalen erwiesen sich verschiedene Variable als signifikant für eine Zubuchung zu B2F:

Männer aus der Zielgruppe werden häufiger zugebucht als Frauen, Ältere häufiger als Jüngere und Ledige sowie Alleinerziehende öfter als Personen mit anderem Familienstand oder anderer Haushaltskonstellation. Demgegenüber senkt eine abgeschlossene Ausbildung nach der Pflichtschule tendenziell die Wahrscheinlichkeit. Konventionsflüchtlinge, speziell jene aus Syrien, werden ebenso ceteris paribus seltener zugebucht.

Der Einfluss der bisherigen Laufbahn zeigt sich entsprechend der Intention von B2F, junge Erwachsene mit wenig Beschäftigungserfahrung anzusprechen: Wesentliche förderliche Merkmale für die Zubuchung sind relativ wenige eigenständige österreichische Versicherungszeiten, längere Arbeitslosigkeitsdauern und längere Lehrstellensuche über das AMS in den letzten fünf Jahren sowie längere Vormerkung als Arbeitslose und wenig Beschäftigungszeiten im letzten Jahr davor.

Zudem soll sich B2F-Beschäftigung speziell an Personen richten, für die von AMS-Kursmaßnahmen ein geringerer Erfolg erwartet wird als von Arbeitserprobung. Die Umsetzung dieser Anforderung zeigt sich am Einfluss vorheriger AMS-Schulungsteilnahmen, aber auch von vorherigen AMS-Beschäftigungsförderungen. Mit zunehmender Fördererfahrung einer Person steigt ceteris paribus also die Wahrscheinlichkeit auf eine AMS-Zubuchung zu jedem der beiden Projekte von B2F-Beschäftigung.

Die Unterschiede zwischen den beiden Trägern betreffen in den meisten Fällen das Signifikanzniveau, während aber die Einflussrichtung einzelner Merkmale gleichbleibt. Eine Ausnahme bilden die erwerbsfernen Zeiten im Jahr unmittelbar vor Zubuchung, welche bei Craft Jobs einen signifikant positiven und bei Start Working einen signifikant negativen Einfluss auf eine Zubuchung haben.

Übersicht 22: Merkmale der bis Ende September 2017 erstmals zugebuchten Personen

In %

	Craft Jobs			Start Working			Insgesamt		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Alter									
18 oder 19 Jahre	8,3	9,0	8,5	13,0	8,7	11,7	10,9	8,8	10,3
20 oder 21 Jahre	25,4	25,4	25,4	25,8	30,3	27,2	25,6	28,4	26,4
22 bis 24 Jahre	66,2	65,5	66,0	61,2	61,0	61,1	63,5	62,8	63,3
Mit Behinderung laut AMS	8,2	7,3	7,9	6,8	8,3	7,3	7,4	7,9	7,6
Höchstens Pflichtschule	88,2	87,6	88,0	85,2	80,7	83,9	86,6	83,4	85,7
Kein Asylstatus	65,6	87,0	71,1	62,3	88,3	70,1	63,8	87,8	70,5
Migrationshintergrund									
Kein Migrationshintergrund	30,3	42,9	33,5	30,7	37,5	32,7	30,5	39,7	33,1
1. Migrationsgeneration	45,4	26,6	40,6	47,9	30,7	42,7	46,8	29,0	41,8
Bedarfsgemeinschaft									
Alleinunterstützt	87,0	71,5	83,1	87,9	73,0	83,4	87,5	72,4	83,3
Alleinerziehend	0,6	14,0	4,0	1,0	9,8	3,6	0,8	11,4	3,8
Partner/ Partnerin in Ehe/Lebensgemeinschaft ohne Kind	2,0	4,1	2,5	2,5	5,1	3,3	2,3	4,7	2,9
Partner/ Partnerin in Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	4,3	0,6	3,4	2,8	1,6	2,4	3,5	1,2	2,9
Kind in Ehe/Lebensgemeinschaft	3,4	4,7	3,7	2,3	3,5	2,7	2,8	4,0	3,1
Kind bei alleinerziehender Person	5,3	5,8	5,4	3,5	7,0	4,5	4,3	6,5	4,9
Anzahl WMS-Monate bis September 2016									
Höchstens 1 Jahr	35,1	24,4	32,4	32,6	27,3	31,0	33,7	26,2	31,6
1 bis 3 Jahre	33,1	30,2	32,4	36,5	30,1	34,6	35,0	30,1	33,6
Mehr als 3 Jahre	31,8	45,3	35,2	30,9	42,6	34,4	31,3	43,7	34,7
Mit Sozialhilfe vor 2010	33,3	53,5	38,4	32,7	43,0	35,8	33,0	47,2	37,0
Bedarfsgemeinschaft ohne Erwerbseinkommen	89,5	90,1	89,7	90,2	88,3	89,6	89,9	89,0	89,7
In den letzten fünf Jahren									
Geförderte Beschäftigung	20,4	20,3	20,4	21,6	22,0	21,7	21,0	21,3	21,1
Mehr als sechs Monate in AMS-Kursen	51,7	40,7	48,8	55,7	49,2	53,8	53,8	45,8	51,6
Mind. zwölf Monate in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche	56,3	59,9	57,2	58,8	63,6	60,2	57,6	62,1	58,9
Max. drei Monate Beschäftigung	68,3	61,0	66,5	69,2	61,0	66,7	68,8	61,0	66,6
Mehr als zwei Jahre ohne Versicherungszeiten	56,9	54,8	56,4	57,6	45,8	54,1	57,3	49,4	55,1
Im letzten Jahr									
Kein AMS-Kurs	22,3	30,5	24,4	21,3	25,4	22,5	21,8	27,4	23,3
Mehr als sechs Monate in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche	41,7	42,9	42,1	42,5	46,2	43,6	42,2	44,9	42,9
Anzahl	515	177	692	616	264	880	1.131	441	1.572

Q: B2F_WIFO_Indiv_Mai18. – Anm.: Zugebuchte Personen ohne jene, bei denen die letzte Zubuchung als Abbruch storniert wurde. – Als Kind gelten Minderjährige oder Volljährige mit Familienbeihilfe.

Entsprechend der skizzierten Wirkrichtungen von Personenmerkmalen auf die Zubuchungswahrscheinlichkeit zeigt sich auch die Struktur der bis Ende September 2017 mindestens einmal zugebuchten Personen (vgl. Übersicht 22).

So betreffen etwa lediglich 28% der Zubuchungen Frauen (25% bei Craft Jobs und 30% bei Start Working), aber mit 63% überdurchschnittlich viele die Altersgruppe der 22- bis 24-Jährigen (66% Craft Jobs und 61% Start Working). Das Hauptaugenmerk liegt auf wenig in den Arbeitsmarkt integrierte Personen ohne Ausbildungsabschluss über die Pflichtschule hinaus, zu einem vergleichsweise hohen Teil mit bereits langer Mindestsicherungs- und Arbeitslosigkeitsgeschichte.

Auffällig – und konform mit der Maßnahmenorientierung – ist der relativ hohe Anteil derjenigen, die bereits länger an Schulungen des AMS teilgenommen hatten oder einer geförderten Beschäftigung nachgegangen sind. Der Anteil von Personen ohne Asylstatus sowie ohne Migrationshintergrund ist höher als in der Grundgesamtheit.

3.2.2 Von der Vorbereitung in eine Transitbeschäftigung

Von den Teilnehmenden an der Vorbereitungsphase tritt im Beobachtungszeitraum rund die Hälfte in eine Transitbeschäftigung über. Dabei verstärkt sich – abgesehen von den bereits angesprochenen geschlechtsspezifischen Spezifika – das Bild einer "Spezialisierung" jedes der beiden Träger: Bei Craft Jobs ist die Übertrittsquote von Älteren, von Personen mit Asylstatus sowie der ersten Migrationsgeneration relativ hoch, zudem jene von Personen mit bereits langer Mindestsicherungsbezugsdauer; demgegenüber beginnen Personen mit AMS-kodierter Behinderung relativ seltener eine Transitbeschäftigung. Bei Start Working treten ganz Junge (18 bis 19 Jahre) und Ältere (22 bis 24 Jahre) öfter in eine Beschäftigung ein als mittlere Altersgruppen, Personen mit Behinderungen laut AMS häufiger als Personen ohne Behinderung und es werden eher Personen ohne Migrations- und Asylhintergrund angesprochen.

Übersicht 23: Eintritt in die Beschäftigungsphase

In % der Personen aus der Vorbereitungsphase

	Craft Jobs			Start Working			Insgesamt		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Insgesamt	52,6	57,0	53,7	51,5	37,8	47,8	52,0	46,3	50,6
Alter									
18 oder 19 Jahre	46,7	36,4	43,9	65,8	58,3	64,0	57,4	47,8	54,9
20 oder 21 Jahre	47,5	46,2	47,1	41,7	17,0	33,9	43,7	26,6	38,3
22 bis 24 Jahre	55,7	69,0	58,5	56,3	63,6	57,9	56,0	66,7	58,2
Behinderung									
Ja	27,8	40,0	30,4	72,2	40,0	60,7	50,0	40,0	47,1
Nein	54,6	58,1	55,4	50,0	37,5	46,8	52,2	46,9	50,9
Höchstens Pflichtschule	50,5	56,1	51,8	50,0	42,9	48,2	50,2	49,0	49,9
Asyl									
Kein Asylstatus	43,8	56,9	47,8	55,5	37,9	49,2	49,8	46,1	48,6
Konventionsflüchtlinge	60,3	61,5	60,5	44,9	30,0	43,0	52,3	47,8	51,6
Subsidiärer Schutz	72,5	0,0	70,7	47,9	100,0	49,0	59,1	50,0	58,9
Migrationsgeneration									
Keine	46,3	52,9	48,5	58,2	45,0	53,8	52,7	48,6	51,4
1. Generation	59,1	68,0	60,5	49,3	34,5	46,8	54,0	50,0	53,3
2. Generation	50,0	46,2	48,7	44,4	18,8	36,5	46,8	31,0	41,8
3. Generation	36,4	57,1	41,4	53,8	46,2	50,0	42,9	50,0	45,5
Anzahl WMS-Monate bis September 2016									
Höchstens 12 Monate	59,3	76,5	62,1	44,8	44,0	44,6	52,0	57,1	53,0
13 bis 36 Monate	59,7	40,0	54,3	58,2	37,9	53,5	58,8	38,9	53,9
Mehr als 36 Monate	42,9	62,9	48,7	51,3	35,7	45,8	46,9	48,1	47,3
Wiener Sozialhilfe vor 2010									
Nein	61,1	56,8	60,3	53,1	38,0	49,8	57,0	46,0	54,7
Ja	37,3	60,0	45,2	48,8	39,1	45,5	43,5	48,8	45,3
Bedarfsgemeinschaft ohne sonstiges Einkommen									
Nein	55,1	56,3	55,3	55,5	41,5	52,0	55,3	47,8	53,5
Ja	50,0	62,1	53,5	41,4	32,3	38,6	45,7	46,7	46,0
Bedarfsgemeinschaft ohne Erwerbseinkommen									
Nein	57,1	75,0	60,0	58,8	50,0	56,8	58,2	57,1	58,0
Ja	53,2	57,5	54,3	50,7	37,2	47,0	51,9	46,5	50,5

Q: B2F_WIFO_Indiv_Mai18. – Anm.: Die Angaben beziehen sich auf alle Personen, deren Teilnahme an einer Vorbereitung bis Ende 2017 begonnen hat, und deren bis Februar 2018 begründeten Transitbeschäftigungen.

3.3 Aufnahmeprozess aus Sicht der Transitarbeitskräfte

Ergänzend zur Analyse der Administrativdaten kann der Aufnahmeprozess aus Sicht der Transitarbeitskräfte auf Basis der qualitativen Interviews und der Fragebogenerhebung dargestellt werden. In der Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte waren die Zubuchung zu B2F-Beschäftigung durch ihre AMS-Beraterinnen und -berater und ihre eigene Entscheidung, in B2F-Beschäftigung arbeiten zu wollen, die zentralen Schritte im Auswahlverfahren. Selektionen durch die Träger wurden hingegen weniger wahrgenommen. Der Großteil der Befragten, aber nicht alle, geben in der Fragebogenerhebung an, über das AMS zugebucht worden zu sein, bei Craft Jobs (97%) etwas mehr als bei Start Working (90%). Die übrigen Teilnehmenden wurden aus anderen arbeitsmarktpolitischen Projekten, sowie zwischen den beiden Projekten vermittelt.

3.3.1 Informationen über die Projekte

Ein Hauptthema in den Interviews mit den Beschäftigten waren die Informationen, die sie vorab von den AMS-Beraterinnen und -beratern und in den Informationsveranstaltungen der Projektträger über die Maßnahme bekommen haben und welche Erwartungen bezüglich der Projektteilnahme die späteren Transitarbeitskräfte hatten.

In den Interviews wurden mehrfach fehlende bzw. unzureichende Informationen über die Tätigkeiten und Rahmenbedingungen bei B2F-Beschäftigung problematisiert.

> *"Also ich habe gar nichts erfahren bei denen, die haben mir nur einen Termin gegeben, dass ich halt hierher kommen soll und mit denen sprechen soll. Und wenn alles passt, wenn es irgendwas gibt für mich, dann kann ich hier anfangen. Also die haben mir nur so gesagt."* (IP1:18-21)

Diese subjektiv wahrgenommenen fehlenden Informationen haben entsprechend der Schilderungen zu anfänglichen Irritationen bzw. Ernüchterungen bei der Zuweisung zu B2F-Beschäftigung beigetragen. Eine Interviewpartnerin berichtet von der Verunsicherung, als sie im Internet entdeckt, dass "ReIntegra" ein SÖB für Menschen mit Behinderungen sei. Ein anderer Gesprächspartner meint, dass ihm die Tätigkeit bei B2F-Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nicht nützen würde, da durch das Image der Maßnahme die Arbeitserfahrung nicht ernstgenommen werde. Die knappe Informationsweitergabe beim AMS habe mitunter den Eindruck verstärkt, dass es sich bei der Maßnahme weniger um eine Förderung der Teilnehmenden handle, sondern man sie vielmehr "abschieben" wolle. Infolge des von Teilnehmenden wahrgenommenen Informationsdefizites während des Zuweisungsprozesses kam es zu unzutreffenden Erwartungen, wie z. B., dass die Maßnahme ein AMS-Kurs wäre (die Richtigstellung in der Informationsveranstaltung wurde sehr positiv aufgenommen) oder dass es mehr Arbeitsbe-

reiche gäbe als tatsächlich der Fall war, man beispielsweise im Wach- und Sicherheitsdienst arbeiten könne.

Teilweise, aber nicht immer, wurden diese Informationsdefizite in der Vorbereitungsphase ausgeräumt. Einen positiven Effekt auf die Motivation löste die Möglichkeit aus, die Standorte anzusehen und sich die zukünftigen Tätigkeitsbereiche individuell auszusuchen. In den qualitativen Interviews wird aber auch berichtet, dass dies die Selbstselektion der Teilnehmenden gefördert habe und viele aufgrund mangelnden Interesses oder der Anwesenheitspflicht nicht mehr gekommen wären.

Mangelnde Informationen wurden in den Interviews teilweise auf sprachliche Verständigungsprobleme zurückgeführt. Über die Informationsveranstaltungen der Träger wurde von Transitarbeitskräften berichtet, dass Personen mit nicht-deutscher Erstsprache den Inhalten der Schlüsselkräfte oft nicht folgen können.

Die Befragten thematisierten in den Interviews auch, dass die Transitarbeitskräfte zu wenig stark selektiert wurden. Berichte über destruktive Kolleginnen und Kollegen verweben sich in den Erzählungen mit Schilderungen von Motivationsschwund. Dieser Aspekt betrifft einerseits den individuellen Arbeitszugang, andererseits aber auch die Kompetenz und Ernsthaftigkeit des SÖB. Der Wunsch nach stärkerer Selektion wurde in den Interviews und auch in ergänzenden Bemerkungen im Fragebogen geäußert. Die mangelnde Selektion wird von den Interviewten durch eine möglicherweise zu geringe Zahl interessierter junger Erwachsener erklärt.

Die Wahrnehmung mangelnder Informationen beim Maßnahmeneintritt zeigt sich bei einem Teil der Befragten auch in den Ergebnissen aus der Fragebogenerhebung. Weniger als die Hälfte der Teilnehmenden fühlt sich vor Eintritt in die Maßnahme ausreichend informiert. 10% der Befragten geben an, dass sie falsche Informationen erhalten hätten. Ähnlich hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die mit falschen Erwartungen in die Maßnahme gekommen sind.

Die Beschäftigten von Craft Jobs fühlten sich entsprechend ihrer Angaben im Rahmen der Zuweisung etwas schlechter informiert. Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen Transitarbeitskräften mit unterschiedlicher Verweildauer in B2F. Personen, die kürzer in der Maßnahme waren, d. h. weniger als acht Monate, geben eher an, dass sie genügend Informationen erhalten hätten.

Übersicht 24: Informationen über Maßnahme aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Ausreichend Informationen	38	54	46
Zu wenig oder gar keine Informationen	62	46	54
Falsche Informationen	14	5	10
Falsche Erwartungen	15	3	10

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

3.3.2 Erwartungen und Motivation für die Teilnahme

In den Interviews zeigt sich eine große Bandbreite an unterschiedlichen Interpretationen der Maßnahme. Sie wird als Qualifizierung, als Beschäftigungspraktikum, als Beschäftigung wie im ersten Arbeitsmarkt oder als Teilzeitförderung verstanden. Diese unterschiedlichen Deutungen stimmen häufig mit den individuellen Motiven der Teilnahme überein. Die von den Teilnehmenden wahrgenommenen Informationen über die Projekte und deren Umsetzung scheinen all diese unterschiedlichen Deutungen zuzulassen.

Die Transitarbeitskräfte unterscheiden sich zunächst darin, inwieweit sie überhaupt aufgrund spezifischer Erwartungen oder Interessen für die angebotenen Tätigkeiten in das Projekt kommen oder aber mangels Alternativen. Letzteres ergibt sich aus Sicht der Befragten entweder, um der Beschäftigungslosigkeit und "dem Nichtstun" zu entfliehen, oder durch die Wahrnehmung der Zuweisung als Sanktion oder Austestung ihrer Arbeitswilligkeit.

> *"Naja, mir ging es, nachdem ich die Lehre verloren habe, nur darum, ich will halt nicht in dieses Arbeitslosenmuster reinfallen, wo man bis vier oder fünf oder so schläft, weil man einfach nichts mehr zu tun hat. […] Ich habe eh versucht, denen das zu erklären, aber die haben dann gemeint so: "Nein, zur Zeit geben wir dir keinen Kurs, du schaffst eh gar nichts" und ich dann so "Ok". (IP13:109-111)*

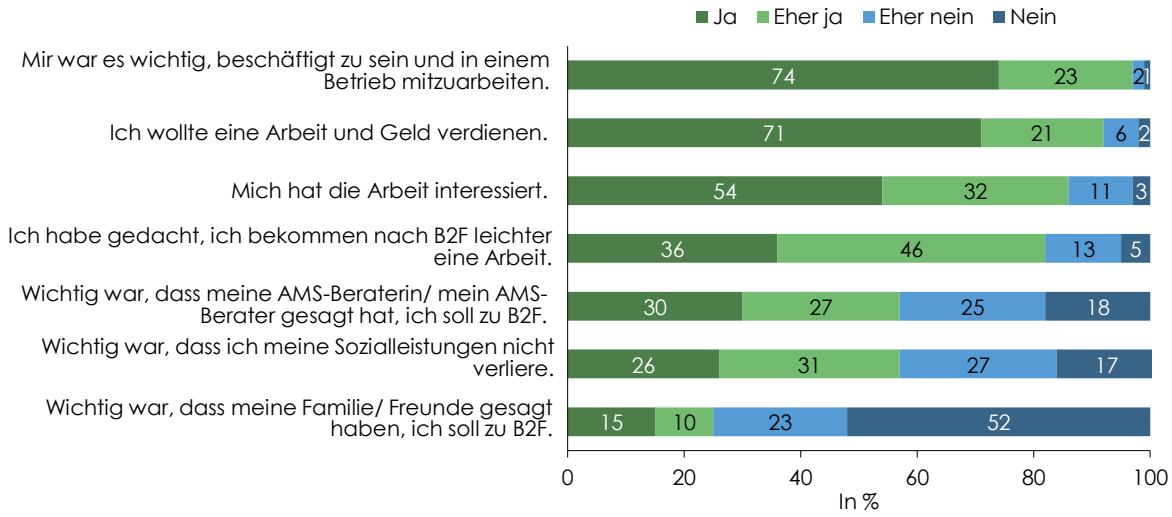
Aus den geschilderten Erwartungen an die Maßnahme lassen sich drei Typen von Motivationslagen bilden:

- Arbeitserfahrung und Integration: Junge Erwachsene, denen die Arbeitserfahrung und betriebliche Integration durch die Teilnahme an B2F-Beschäftigung am wichtigsten sind, streichen die Relevanz der Mitarbeit in einem Betrieb oder einem Arbeitsteam hervor. Sie erleben die zeitliche Strukturierung des Arbeitsalltags und das Gefühl der eigenen Nützlichkeit positiv. Arbeitserfahrung im weiteren Sinne umfasst hier auch das Erlernen von kulturellen Werten und Arbeitsprozessen, d. h. Arbeitstugenden.

- Beschäftigung und "verdientes" Einkommen: Die Erwerbsarbeit wird im Zusammenhang mit dem erzielten Einkommen und den erzeugten Produkten und Dienstleistungen gesehen, die das Selbstvertrauen und die (Selbst-)Akzeptanz in der Gesellschaft fördern.
- Verbesserung von Zukunftschancen: Die aktuelle B2F-Beschäftigung ist weniger relevant als die damit ermöglichten zukünftigen Berufschancen. B2F-Beschäftigung wird dabei auch als eine finanzielle und zeitliche Überbrückung gesehen, um neben der Teilzeitbeschäftigung eigenen Plänen wie z. B. Abendschule oder einer anderen Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu können.

In der Fragebogenerhebung wurden die Transitarbeitskräfte um Zustimmung zu bzw. Ablehnung von Aussagen zur Motivation gebeten. Die häufigste Zustimmung erfährt die Aussage, dass es für sie wichtig sei, beschäftigt zu sein und in einem Betrieb mitzuarbeiten (Ja: 74%). Das zweitwichtigste Motiv ist, eine Arbeit zu haben und Geld zu verdienen (Ja: 71%), gefolgt von dem Interesse an der Arbeit (Ja: 54%) und zukünftig höhere Einstellungschancen zu haben (Ja: 36%). Die Verbesserung von Zukunftschancen durch die SÖB-Teilnahme ist bei den Motiven für die Maßnahmenteilnahme also weniger relevant als die aktuelle Beschäftigung mit ihrer Integrations- oder Verdienstfunktion.

Abbildung 2: Erwartungen und Motivation für die Maßnahmenteilnahme



Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Bei den Befragten zeigen sich je nach Träger unterschiedliche Motivationen für die Maßnahmenteilnahme. Der größte Unterschied besteht bei der Zustimmung zu der Aussage, dass sie die spezifische Arbeit interessiert hat. Ein Interesse an der Arbeitstätigkeit wird bei Start Working

deutlich öfter genannt als bei Craft Jobs (39% im Gegensatz zu 69% stimmen voll zu). Bei den Befragten von Craft Jobs wird hingegen das Motiv "Arbeit und Geldverdienen" etwas häufiger angegeben als bei Start Working (76% im Gegensatz zu 66%; vgl. Übersicht A 8 im Anhang).

3.4 Aufnahmeprozess aus Sicht unterschiedlicher Interessen

Der Aufnahmeprozess stellt wie in allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einen wesentlichen Faktor für den Erfolg dar, weist bei B2F-Beschäftigung aber zwei Charakteristika auf, die ihn zur besonderen Herausforderung machen. Erstens besteht für Beziehende der Wiener Mindestsicherung Druck, an Maßnahmen teilzunehmen und die mangelnde Teilnahmebereitschaft der Geförderten kann nicht nur zum Wegfall des etwaigen Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe, sondern auch zur Kürzung der Wiener Mindestsicherung führen. Zweitens ist die Wirtschaftlichkeit von Sozialökonomischen Betrieben wesentlich durch die Mitarbeit von arbeitsfähigen und motivierten Transitarbeitskräften bestimmt. Diese beiden Aspekte ergänzen einander im Hinblick auf die Erreichung einer möglichst hohen Zahl an zugewiesenen jungen Erwachsenen, sie können aber zum Interessenskonflikt führen, wenn es um die Auswahl der Personen, die einen Dienstvertrag erhalten, und die Dauer der geförderten Beschäftigung geht. Denn während für die Zielgruppe der niederschwellige Zugang zur Maßnahme angesichts des Bündels an Problemen, die sie mit sich bringen, wichtig ist, haben die Trägerorganisationen einen Anreiz, die besser motivierten, leichter vermittelbaren Bewerberinnen und Bewerber als Transitarbeitskräfte auszuwählen bzw. länger in der Maßnahme zu behalten ("Creaming"). Gleichzeitig sind seitens der Personen, die nicht unbedingt die Wahl der offenen Ablehnung des Beschäftigungsangebotes haben, Reaktionen in Form eines versteckten Widerstands möglich.

Im Folgenden wird der Auswahlprozess von den Zuweisungen der AMS-Kundinnen und -Kunden bis hin zur Aufnahme und eventuellen Verlängerung einer Transitbeschäftigung mit Perspektive auf die unterschiedlichen Interessen der beteiligten Akteurinnen und Akteure dargestellt. Basis dafür bilden die Expertinnen- und Experteninterviews mit den SÖB-Zuständigen des AMS, der MA40, der Projektträger und mit AMS-Beraterinnen und -Berater sowie die Projektziele aus den Projektdokumenten.

Für das AMS-Beratungspersonal sind die zentralen Kriterien für die Zubuchung zu den Informationsveranstaltungen neben den formalen Zugangsbedingungen (Alter, WMS-Bezug) eine längere Phase der Nichtbeschäftigung und weniger Bedarf an Qualifizierung als an Beschäftigungspraxis. Den AMS-Beraterinnen und -Beratern zufolge werden die Maßnahmen nicht

unterschiedlich bewertet oder empfohlen, aber die Berufsinteressen der jungen Menschen berücksichtigt. Aus ihrer Sicht gibt es kaum die Notwendigkeit, die potentielle Zielgruppe für die Teilnahme einzuschränken, im Gegenteil: Die in Frage kommenden Personen werden "ermuntert", am SÖB teilzunehmen.

Übersicht 25: Auswahlprozess und Interessen der beteiligten Akteurinnen und Akteure

	Auswahlprozess	Interessen
AMS (Stadt Wien)	Zuweisung nach Formalkriterien der Zielgruppe, arbeitsmarktpolitischen Vorgaben, Kundinnen und Kundenwünschen, individuellen Vorstellungen der AMS-Beraterinnen und -Berater	• Förderung und Abbau von Kundinnen und Kunden - Kurzfristig über SÖB-Beschäftigung - Längerfristig Vermittlung in Beschäftigung
Projektträger	Auswahl – Personalpolitik • Ausreichende Zahl von Teilnehmenden • Creaming von arbeitsfähigen und motivierten jungen Erwachsenen	• Förderung von jungen Erwachsenen mit schlechten Arbeitsmarktchancen • Abwicklung von Aufträgen mit ausreichend arbeitsfähigem Personal
Junge Erwachsene mit WMS-Bezug	Selbstselektion • Teilnahme aus Interesse an B2F-Beschäftigung • Teilnahme mangels Alternativen • Widerstand: Nichtteilnahme oder "Fluchtabwesenheiten"	• Unterschiedliche Motive: - Beschäftigung u. Integration im Betrieb - Beschäftigung und Verdienst - Zukünftige Berufschancen • Unfreiwillige Teilnahme

Q: Darstellung auf Basis des Maßnahmenkonzepts und der Interviews.

Wie auch in der Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe von *prospect* (*Hausegger et al.*, 2010, S. 145f) angesprochen, ergibt sich die Zubuchung von Kundinnen und Kunden in SÖBs aus einem komplexen Zusammenspiel von unterschiedlichen Faktoren, bei denen neben maßnahmenspezifischen Zielgruppendefinitionen und der Auslastung von Kursangeboten auch Images von Maßnahmen, projektinterne Gegebenheiten (z. B. Teamzusammensetzungen) oder auch gesellschaftspolitisch motivierte Haltungen eine Rolle spielen.

Auch die Träger argumentieren, dass vor allem formale Kriterien (Alter und WMS-Bezug) die Aufnahme in die Vorbereitungsphase bestimmen. In einigen Fällen werden körperliche Einschränkungen der Transitarbeitskräfte zum Ausschlusskriterium. Nicht klar scheint die Anwendung des Kriteriums vorhandener Deutschkenntnisse. Die potentiellen Transitarbeitskräfte müssen basale Deutschkenntnisse aufweisen, um sich am Arbeitsplatz verständigen zu können, jedoch sind die Tätigkeiten auch durch Imitation erlernbar. Dieses Kriterium hat bei den Trägern vermutlich eine unterschiedlich ausgeprägte Dimension, da bei den eher monotonen Arbeiten bei Craft Jobs weniger Kommunikation und bei der kundenorientierten Arbeit bei Start Working mehr verbale Kommunikationsfähigkeit notwendig ist. Dies zeigt sich im unterschiedlichen Ausmaß an Deutschkenntnissen der Transitarbeitskräfte, die bei Craft Jobs geringer sind als bei Start Working (vgl. Übersicht 11, Abschnitt 2.3.2).

Für die Träger geben die quantitativen Erfolgskriterien, d. h. die Besetzung der geplanten Transitarbeitsplätze, die Übernahmequote von der Vorbereitungsphase in ein Dienstverhältnis, die Beschäftigungsaufnahme der Transitarbeitskräfte und die Eigenerwirtschaftungsquote die Eckpunkte für ihre "Personalpolitik" vor. Die anfänglich geringen Zubuchungen zu den Informationsveranstaltungen bzw. der relativ hohe Anteil an Nicht-Teilnahmen daran haben den Druck auf die Teilnahme der Anwesenden an den Vorbereitungsmaßnahmen noch verstärkt und führen dazu, dass auch weniger motivierte bzw. weniger leistungsfähige junge Erwachsene in die Vorbereitungsphase kommen. Durch die geringe Vorselektion vor der Vorbereitungsphase kann die Übernahmequote in ein Dienstverhältnis kaum eingehalten werden und es kommt hier zu einer intensiveren Selektion.

Die Ausschöpfung der Zielgruppe durch Zuweisung zu den Informationsveranstaltungen (9%) und die hohen Aufnahmequoten der Teilnehmenden der Informationsveranstaltungen in die Vorbereitungsmaßnahmen (Aufnahme für 76% der Anwesenden geplant, siehe Übersicht 17) unterstützen die Aussagen der AMS-Beraterinnen und Berater und Träger, dass wenig Selektion von ihrer Seite stattfindet. Es erfolgt vielmehr eine Selbstselektion der jungen Erwachsenen durch Nichterscheinen zu den Informationsveranstaltungen und zur Vorbereitungsphase. Dieses Nichterscheinen ist als eine Art "Fluchtabwesenheit" zu deuten, als Widerstand gegen die Maßnahmenteilnahme oder zur Vermeidung der vermeintlichen Überforderung.

Damit erfolgt zwar der Zugang in die Maßnahme niederschwellig, aber es tritt eine stärkere Selektion nach der Vorbereitungsphase auf. Die Personalpolitik der Träger kann später auch die Verweildauer im SÖB beeinflussen, hängt doch die betriebliche Umsetzbarkeit von Aufträgen auch davon ab, wie weit motivierte und erfahrene Transitarbeitskräfte für die Bearbeitung zur Verfügung stehen. Die Erreichbarkeit der Eigenerwirtschaftungsquote kann damit dem Ziel der möglichst hohen Vermittlungsquote von Transitarbeitskräften in den ersten Arbeitsmarkt entgegenstehen. Die beiden Erfolgskriterien bilden hier nach Aussagen eines Trägers alternative Orientierungsoptionen, die je nach Abweichung von den jeweiligen Zielvorgaben im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen.

4 Umsetzung der Beschäftigungsphase

Das Konzept von B2F-Beschäftigung mit der vorgesehenen Teilzeitbeschäftigung, dem Stufenmodell, der langen Beschäftigungsmöglichkeit und dem Prinzip "Beschäftigung statt Betreuung" weist Elemente auf, die der Zielgruppe entgegenkommen sollten. Von den beiden Projektträgern ReIntegra (für Craft Jobs) und Start Working wurden dafür Konzepte entwickelt, die sich sowohl hinsichtlich der angebotenen Tätigkeitsfelder als auch der dahinterliegenden Strategien zur Erreichung der Zielsetzungen unterscheiden. Dementsprechend orientiert sich die Analyse der Umsetzung am Vergleich dieser beiden unterschiedlichen Strategien. Zudem wird Augenmerk auf jene Aspekte der Umsetzung gelegt, für die operative Zielvorgaben formuliert sind.

4.1 Konzepte der Träger und Adaptierungen

Die Schwerpunkte der Umsetzungskonzepte von Craft Jobs und Start Working können nach verschiedenen Kriterien zusammengefasst werden (vgl. Übersicht 26). Die Umsetzungskonzepte der beiden Träger unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der angebotenen Tätigkeitsbereiche, sondern auch mit Blick auf die hinter den Konzepten stehenden Erfahrungen und Strategien zur Unterstützung der jungen Erwachsenen. Dies wird durch die Gespräche mit den Geschäftsführenden der Projekte noch deutlicher. Start Working bietet ein eher traditionelles und in vielen Fällen bewährtes Konzept eines SÖB an, bei dem die Arbeit in den Tätigkeitsbereichen durch eine klar strukturierte sozialpädagogische Betreuung ergänzt wird. Gruppentrainingselemente beim Einstieg, individuelle Feedbackgespräche und Case-Management bei größeren Problemen begleiten die Tätigkeit im SÖB und weisen einen größeren Stellenwert auf als bei Craft Jobs. Die Motivation der jungen Menschen für die Teilnahme und in weiterer Folge für eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt wird durch sinnstiftende Tätigkeiten gefördert, was insbesondere durch die Partnerschaft mit der "Kleinen Stadtfarm" in der nachhaltigen Landwirtschaft und Produktionsveredelung unterstützt wird. Craft Jobs bringt durch seine wirtschaftsnahe Strategie ein innovatives Konzept eines SÖB ein.[11]) Für die persönliche Stabilisierung der Teilnehmenden wird weniger auf sozialpädagogische Betreuung gesetzt, sondern stärker auf das praktische Tun. Die Stabilisierung soll über die zeitliche Strukturierung des Arbeitstages, durch die verschiedenen Tätigkeiten und die Steigerung des Selbstwertgefühls durch die Erfolge in der Arbeit erreicht werden. Um den Anreiz Richtung Übergang auf den regulären Arbeitsmarkt und damit die Motivation zur Arbeitssuche zu erhöhen, wird bewusst darauf gesetzt,

[11]) Der Projektleiter von Craft Jobs (bis Anfang 2018) kommt aus dem Management eines Industriebetriebes.

dass sich die Transitarbeitskräfte im SÖB nicht zu wohl fühlen; monotone oder körperlich anstrengende Arbeit im SÖB könne die Suche nach besseren Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt fördern.

Das Prinzip "Beschäftigung statt Betreuung" wird damit bei Craft Jobs stärker gelebt. Das hängt nicht zuletzt wohl auch mit der unterschiedlichen Form der Auftragsakquise zusammen, denn mit der industrienahen Produktion sind die Aufträge stärker von Großkunden aus der Wirtschaft abhängig, die nur dann eingehalten werden können, wenn die Aufträge zeitgerecht und mit entsprechender Qualität ausgeführt werden. Bei Start Working sind die Kundinnen und Kunden primär Privatpersonen, sodass einzelne Ausfälle keine gravierenden Folgen haben.

Im Projektverlauf haben sich nicht nur die Tätigkeitsfelder verändert, es erfolgten auch Anpassungen der Konzepte an die Zielgruppe. So wurde in beiden Projekten die Vorbereitungsphase adaptiert. Bei Craft Jobs wurden die geplanten Kompetenzfeststellungen und Motivationskurse aufgegeben, erstere zunächst auf eine spätere Projektphase verschoben, aber mangels nutzbarer Ergebnisse letztlich gänzlich gestrichen. Auch bei Start Working wurde die Vorbereitungsphase verkürzt, das Konzept aber nicht gänzlich aufgegeben.

Bei den geplanten Tätigkeitsbereichen haben sich vor allem bei Start Working Änderungen ergeben. Für die Teilbereiche der Garten- und Grünraumpflege & Facility Management und Sicherheitsdienst & Verwaltung konnten die geplanten Kooperationen mit den am Standort "Kempelenpark" zuständigen Firmen nicht umgesetzt werden. Auch die Autoaufbereitung, die personalbedingt erst später startete, wurde mittlerweile eingestellt. Stattdessen hat der Bereich Gastronomie durch den Erwerb der Gastwirtschaft Lobauerhof am Rande des Erholungsgebietes Lobau und dem Buffet Start Eating in der Cumberlandstraße eine stärkere Bedeutung für Start Working bekommen.

Für beide Träger war der Aufbau der Betriebe für die geplante Zahl von Transitarbeitskräften herausfordernd, gerade auch weil die Vertragsabwicklung dieses ESF-Projektes sehr enge Planungsfristen aufweist. Dies betrifft sowohl die rasche Startnotwendigkeit nach Zuschlagserteilung wie auch die knappen Fristen der Vertragsverlängerung, die eine längerfristige Planung erschweren. Trotz dieser nachteiligen Voraussetzungen ist der Aufbau der Teilbetriebe der beiden SÖBs, die letztlich ähnliche Herausforderungen für den Aufbau von Produktionsstätten, Kundinnen- und Kundenwerbung und Vermarktung aufweisen wie nicht-geförderte Betriebe, gelungen, wenn auch gegenüber den Erwartungen verspätet und mit etwas anderen Tätigkeitsschwerpunkten und einer geänderten sozialpädagogischen Betreuung.

Übersicht 26: Umsetzungskonzepte der Träger

	Craft Jobs	Start Working
Projektträger	• ReIntegra • Neuaufbau von SÖB mit Vorerfahrungen aus Behindertenarbeit und aus Wirtschaft	• Start Working REAKTIV Unternehmensgruppe • Erfahrungen mit SÖB und Arbeitskräfteüberlassung von Trendwerk • Zusammenarbeit mit Verband "Kleine Stadtfarm"
Tätigkeitsfelder	• Industrielle Produktion • Green und Social Packaging • Warenwirtschaft, Wartung und Reinigung • Administrative Tätigkeiten	• Ökologische Landwirtschaft und Garten- und Grünflächengestaltung • Stadtbauernladen und Lebensmittelveredelung • Gastronomie Sozialgastwirtschaft Lobauerhof, Buffet "Start Eating" • Holzwerkstatt[12])
Partnerunter-nehmen	• iSi, consys, Electroplast, Interstuhl, AFB, Manner, Spak	• z.B. par, PFI portfolio asset management Gmbh, EUREST, Burger King, Opel, Jet Tankstelle (2.500 Firmenkontakte), REAKTIV-Gruppe Trendwerk, Context, Mentor
Vorbereitungs-phase	• Höchstens 8 Wochen • 16 Wochenstunden • Einstieg – Orientierung • Kompetenzfeststellung • Angebote an medizinischer Betreuung, Deutsch, Schreiben, Lesen, Basis IT, Motivationstraining • Praktika in SÖB • Wöchentliche Reviewgespräche	• Höchstens 8 Wochen • 16 Wochenstunden • Gruppentraining im Bereich Persönlichkeits-entwicklung, Empowerment, Kommunikationsfähigkeit • Informationen und Exkursionen zu SÖB-Tätigkeitsbereichen • Basisqualifikations-Tage
SÖB Stufe 1	• 24 Wochenstunden • Arbeit in Teilbetrieben Inhouse Monatliche Beurteilung	• 24 Wochenstunden • Arbeit in Teilbetrieben • Sozialpädagogische Gespräche, Vermittlungsaktivitäten durch Outplacement • 6-wöchige Feedback-Gespräche
SÖB Stufe 2	• 28 Wochenstunden • Arbeit in Teilbetrieben Inhouse/Extern • Monatliche Beurteilung • Verstärkung des Outplacements	• 30 Wochenstunden • Arbeit in Teilbetrieben • Sozialpädagogische Gespräche, Vermittlungsaktivitäten durch Outplacement • 6-wöchige Feedback-Gespräche
Sozial-pädagogische Betreuung	• Ziel: Evaluierung der Motivationslage sowie der individuellen Interessen und Fähigkeiten • Individuelle Unterstützung • Vorbereitungsphase: Orientierung und Clearing – Stufe 1 Arbeitscoaching – Stufe 2 Arbeitsintegration • Persönliche Stabilisierung über praktische Arbeit – klare Zeitstrukturen, Selbstwertgefühl aus praktischer Tätigkeit	• Feedback-Gespräche • Case-Management bei schwierigen und betreuungsintensiven Teilnehmenden • Information zu Themen Schulden und Wohnen
Nichtmonetäre Anreize	• Gestaltung der Arbeitsumgebung und des Arbeitsumfeldes • Teambildung • PC-Nutzung	• Persönliche Freiräume, Soziale Kontakte • Entwicklungsangebote • Statussymbole • Individual Package

Q: Konzept und Trägerinterviews; eigene Darstellung.

[12]) Reinigung & Facility Management sowie Sicherheitsdienst & Verwaltung/Verleih wurden nicht umgesetzt, Autoaufbereitung aufgegeben.

4.2 Transitarbeitsplätze und Eigenerwirtschaftung

Der wirtschaftliche Erfolg der Projekte wird entsprechend der operativen Vorgaben der Fördergeber an den aufgebauten und besetzten Kapazitäten – den besetzten Transitarbeitsplätzen – und an der Eigenerwirtschaftungsquote gemessen.

Die Projekte starteten unter relativ starkem Umsetzungsdruck. So sah die ursprüngliche Planung den Abschluss der Aufbauphase und damit das Erreichen der vorgesehenen Kapazitätsauslastung mit je höchstens 100 besetzten Transitarbeitsplätzen bereits bis April 2017 vor. De facto erwies sich dieses Vorhaben aus verschiedenen Gründen als zu ambitioniert (z. B. Dauer der vertraglichen Abwicklungen, Finden und Einrichten passender Betriebsstätten oder das Einholen behördlicher Genehmigungen), sodass Mitte April 2017 erst rund die Hälfte der anvisierten Transitarbeitsplätze besetzt war. Bei Craft Jobs waren die vorgesehenen Plätze ab Juli 2017 großteils besetzt. Mit Beginn des dritten Förderjahres, Oktober 2018, erfolgte eine Ausweitung auf 110 Transitarbeitsplätze. Demgegenüber wurden die vereinbarten Kapazitäten bei Start Working nach den Erfahrungen der ersten Monate auf 80 Plätze reduziert, welche im zweiten Halbjahr 2017 durchschnittlich auch befüllt waren. Ab Herbst 2018 wurden die Plätze wegen der vergleichsweise geringen Auslastung weiter gesenkt, auf nunmehr durchschnittlich 70. Auch diese Marke wurde erst im zweite Quartal 2019 erzielt. Insgesamt waren damit während des gesamten Projektzeitraums bis Mitte 2019 anstelle ursprünglich avisierter 200 Transitarbeitsplätze durchschnittlich 159 Plätze besetzt, 91 bei Craft Jobs und 68 bei Start Working.

Übersicht 27: Zahl der bis Juni 2019 beschäftigten Transitarbeitskräfte – Basis: Stichtage zur Monatsmitte

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
2. Quartal 2017	73	60	133
3. Quartal 2017	89	82	171
4. Quartal 2017	98	80	178
1. Quartal 2018	104	77	181
2. Quartal 2018	83	71	155
3. Quartal 2018	96	66	162
4. Quartal 2018	98	62	161
1. Quartal 2019	108	60	168
2. Quartal 2019	104	74	178
Durchschnitt April 2017 bis Juni 2019	91	68	159

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19 auf Basis der AMS-Tabelle foerderung_int.

Die Sozialökonomischen Betriebe sollen über die Projektlaufzeit hinweg eine Eigenerwirtschaftungsquote von mindestens 20% erreichen. Dieses Ziel wurde von Craft Jobs in der ersten Berichtsperiode bis September 2017 nur knapp verfehlt, im zweiten Projektjahr Oktober 2017 bis September 2018 dann genau erreicht (20% laut Trägerbericht) und zuletzt im dritten Projektjahr

(Oktober 2018 bis September 2019) mit 27,5% deutlich übertroffen. Start Working verzeichnete demgegenüber im ersten Projektjahr, das heißt bis September 2017, eine Eigenerwirtschaftung von rund 11%, im zweiten Projektjahr wurden laut Trägerbericht bereits rund 23% erzielt und zuletzt sogar knapp 31%.

4.3 Beschäftigungsschwerpunkte

Der Fokus der Maßnahme liegt in der praktischen Arbeit durch wirtschaftsnahe Beschäftigungsverhältnisse, um den Transitarbeitskräften Berufserfahrung und Arbeitstugenden zu vermitteln und zu ihrer persönlichen Stabilisierung beizutragen. Die Beschäftigungsschwerpunkte bei den Trägern sind sehr unterschiedlich ausgerichtet. Die industrienahen Tätigkeiten in den unterschiedlichen Standorten von Craft Jobs geben eher monotone Arbeitsabläufe vor, wie sie auch der Arbeitsrealität in unqualifizierten Produktionstätigkeiten entsprechen. Bei Start Working sind die Produktions- und Dienstleistungstätigkeiten vielfältiger und teilweise auf direkten Kundenkontakt ausgerichtet.

4.3.1 Tätigkeitsbereiche bei Craft Jobs

Der Großteil der Befragten von Craft Jobs arbeitet am Standort in der Modecenterstraße (70%). An diesem Betriebsort werden Produkte für verschiedene Firmen (z. B. Manner, Nivea, iSi) bearbeitet. Die Arbeit in der Modecenterstraße beinhaltet größtenteils Verpackungs- und Kommissionierungstätigkeiten. Dabei gibt es für Transitarbeitskräfte die Möglichkeit, zu einer verantwortungsvolleren Tätigkeit zu wechseln. Ein Funktionswechsel kann bedeuten, dass man in der Organisation, der Logistik oder an der Rezeption tätig ist. Funktionswechsel werden – wie in Folge noch näher beschrieben wird – sehr positiv aufgenommen. In den Interviews berichteten einige Transitarbeitskräfte aus der Modecenterstraße, dass die Arbeit fallweise ausgehe, nichts zu tun sei und man sich selbst Beschäftigung suchen müsse.

20% der Befragten von Craft Jobs arbeiten bei AfB (Arbeit für Menschen mit Behinderung). An diesem Standort wird mit IT-Hardware gearbeitet (Reinigung der Hardware und Systemerfassung). Weitere 9% der Befragten (sechs Personen) von Craft Jobs sind extern bei Manner tätig. Dies wird von einigen Befragten als Arbeitskräfteüberlassung interpretiert. Die Beschäftigten bei Manner sind in der Befragung unterrepräsentiert, da diese Gruppe nicht wie die anderen während der Arbeitszeit befragt werden konnte. Zum Befragungszeitpunkt waren insgesamt 28 Transitarbeitskräfte bei Manner beschäftigt. Diese Zahl ist im Verlauf weiter gestiegen (rund 40 Beschäftigte im Juni 2018) und konnte entsprechend der Auftragslage auf rund 60 Personen ausgebaut werden.

4.3.2 Tätigkeitsbereiche bei Start Working

Bei Start Working ist der größte Anteil der Befragten (39%) in der Gastronomie an den beiden Standorten Lobauerhof und Cumberlandstraße beschäftigt, gefolgt von der Gruppe, die in der Holzwerkstatt arbeitet (26%) sowie von in der Landwirtschaft Beschäftigten (Stadtbauernladen und Grünflächengestaltung: 25%). 3% aller Befragten von Start Working arbeiten in der Autoaufbereitung und 7% in einem sonstigen Bereich, vor allem durch Arbeitskräfteüberlassung.

Für den geplanten Teilbereich Lebensmittelverarbeitung/ Eigenbrot wurde die Gelegenheit zur Übernahme des Lobauerhofs genutzt und damit im Frühjahr 2017 ein Bereich für kundenorientierte Gastronomie aufgebaut. Die Transitkräfte verrichten Küchenarbeit, Geschirrabwaschen, Service, Haustechnik oder Administration. Zusätzlich finden an diesem Standort lebensmittelverarbeitende Tätigkeiten (Brotbacken, Pilzzucht) statt. Seit Herbst 2017 werden im Buffet/Bistro Start Eating im 14. Bezirk auch Snacks und Jausenverpflegung angeboten. Die im Bereich Landwirtschaft Beschäftigten bestellen das Feld, bereiten die Ernte zum Verkauf auf, verkaufen die Produkte (neben der Ernte auch Erzeugnisse vom Lobauerhof) und kümmern sich um den Stadtbauernladen. In der teilnehmenden Beobachtung (im August 2017) zeigten sich engagierte und kreative Ansätze in der Lebensmittelproduktion und -verarbeitung, aber auch dysfunktionale Tätigkeiten durch Unterauslastung der Transitarbeitskräfte. Die Unterauslastung im Lobauerhof durch geringen Gästezuspruch wird durch den peripheren Standort und die eingeschränkten Öffnungszeiten mitbestimmt, da die Transitarbeitskräfte laut Kollektivvertrag nicht abends oder sonntags beschäftigt werden dürfen. Die saisonal bestimmte und wetterabhängige Beschäftigungsauslastung in der Landwirtschaft wird durch lebensmittelverarbeitende Tätigkeiten auszugleichen versucht. Zusätzlich werden Unterstützungsarbeiten in Nachbarschaftsgärten und im nahegelegenen Pferdestall übernommen.

Die zweitgrößte Beschäftigtengruppe von Start Working ist in der Holzwerkstatt tätig. Diese befindet sich in unmittelbarer Nähe zum Büro von Start Working (Quellenstraße). Die dort beschäftigten jungen Erwachsenen werden von zwei Arbeitsanleitern bei der Herstellung von diversen Holzprodukten betreut. In den qualitativen Interviews beschreiben die Transitarbeitskräfte diesen Bereich besonders positiv, auch hinsichtlich des Ausbaus ihrer handwerklichen Fertigkeiten. Zeitweise Unterbeschäftigung mangels Aufträge wurde für eigene Projekte und kleinere Tischlerarbeiten genutzt.

Zusätzlich besteht bei Start Working die Möglichkeit, durch Arbeitskräfteüberlassungen in anderen Betrieben tätig zu sein. Dafür kann Start Working auf die Erfahrungen und Kontakte von Trendwerk zurückgreifen.

Übersicht 28: Tätigkeitsbereiche

In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Modecenterstraße	69	–	35
AfB	20	–	10
Manner	9	–	5
Gastronomie	–	39	19
Holzwerkstatt	–	26	13
Landwirtschaft	–	25	12
Sonstiges/ Überlassung	2	10	6
Gesamtanzahl	64	61	125

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Ergänzung: Tätigkeitsbereiche bei Start Working laut Trägerinformationen

Die Verteilung der Tätigkeitsbereiche der befragten Transitarbeitskräfte unterscheidet sich von der Struktur laut Trägerinformationen. Dies betrifft nicht nur die Verteilung aller bisherigen Transitarbeitskräfte sondern insbesondere auch jene der zuletzt noch aufrechten Transitbeschäftigungen. Dies liegt daran, dass bei den Befragungen auswärts tätige Arbeitskräfte untererfasst sind. So wie dies bei Craft Jobs die Beschäftigten bei Manner betrifft, sind es bei Start Working Personen in der Arbeitskräfteüberlassung (Kostenstelle TAK Dir). Laut Trägerdaten sind die am 15. Februar 2018 aufrechten Transitbeschäftigungsverhältnisse zu 28% dem Bereich der Arbeitskräfteüberlassung zugeordnet. Knapp 25% der Transitarbeitskräfte am 15. Februar 2018 sind in der Gastronomie tätig, 23% in der Landwirtschaft bzw. dem Bauernladen, 21% in der Holzwerkstatt und ca. 3% in der Autoaufbereitung. Damit unterscheidet sich die aktuelle Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten von jener aller Beschäftigungen seit Projektbeginn und damit von den bereits beendeten Dienstverhältnissen. In der Gesamtbetrachtung sind noch Beschäftigte im Sicherheitsdienst, im Housekeeping, der Raumverwaltung sowie im Garten-/Winterdienst enthalten, die später aufgegeben wurden.

Übersicht 29: Tätigkeitsbereiche der Transitarbeitskräfte bei Start Working laut Trägerdaten

	Anzahl			Bereiche in %			Aktiv
	Inaktiv	Aktiv	Insgesamt	Inaktiv	Aktiv	Insgesamt	In %
Arbeitskräfteüberlassung (TAK Dir)	19	17	36	17,9	27,9	21,6	47,2
Landwirtschaft/Stadtbauernladen	19	14	33	17,9	23,0	19,8	42,4
Gastronomie	22	15	37	20,8	24,6	22,2	40,5
Holzwerkstatt	22	13	35	20,8	21,3	21,0	37,1
Autoaufbereitung	7	2	9	6,6	3,3	5,4	22,2
Garten/Winterdienst	1	0	1	0,9	0,0	0,6	0,0
Housekeeping	3	0	3	2,8	0,0	1,8	0,0
Raumverwaltung	5	0	5	4,7	0,0	3,0	0,0
Sicherheitsdienst	8	0	8	7,5	0,0	4,8	0,0
Insgesamt	106	61	167	100,0	100,0	100,0	36,5

Q: B2F_WIFO_Indiv_Mai18. – Aktiv / inaktiv: Am Stichtag15. Februar 2018 noch aufrechte oder bereits beendete Dienstverhältnisse.

4.3.3 Tätigkeitsveränderungen, Praktika und Überlassungen

In den Interviews wurde in beiden Projekten positiv über die Möglichkeit berichtet, die Tätigkeit zu wechseln bzw. eine verantwortungsvollere Position zu übernehmen. Tätigkeitswechsel werden aber als Ergebnis individueller Bemühungen dargestellt. Bei Craft Jobs ist dies eine Strategie, um der viel zitierten Monotonie im Arbeitsprozess zu entkommen. Bei Start Working wird die vielfältige Auswahl der Standorte bzw. die Möglichkeit, ein "Bewerbungsmodul" zu absolvieren, d. h. nicht praktisch in den Tätigkeitsfeldern zu arbeiten, sondern sich auf Bewerbungen zu konzentrieren, gelobt. Es stellt sich die Frage, wie sich dieses Bewerbungsmodul in das Konzept der Maßnahme einfügt, das stark auf Beschäftigung und weniger auf Betreuung ausgerichtet ist.

Übersicht 30: Veränderung der Tätigkeiten im SÖB

In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Keine Veränderung	55	65	60
Wechsel des Bereichs	34	18	27
Wechsel der Funktion	6	17	11
Wechsel des Bereichs und der Funktion	5	0	2
Gesamtanzahl	64	60	124

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Entsprechend der Fragebogenerhebung hat sich bei der Mehrheit der Transitarbeitskräfte die Tätigkeit im SÖB während des Beschäftigungsverhältnisses nicht geändert, d. h. es blieben sowohl die Beschäftigungsbereiche wie auch die dort ausgeübten Funktionen gleich. Die Möglichkeit, die Tätigkeitsbereiche im Verlauf der Beschäftigung zu verändern, wird in den

Maßnahmen unterschiedlich genutzt. Bei Craft Jobs üben 55% der Beschäftigten seit Maßnahmeneintritt die gleiche Tätigkeit aus, bei Start Working liegt dieser Anteil bei 65%.

Die Rolle von Praktika und Überlassungen

In der Fragebogenerhebung gaben bei Craft Jobs vierzehn Personen an, Praktika absolviert zu haben, und sieben Personen, überlassen worden zu sein. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass bei Craft Jobs keine Arbeitskräfteüberlassung umgesetzt wird, sondern die Tätigkeit außer Haus für "Manner" von den Befragten lediglich als Überlassung interpretiert wird.

Für Start Working existieren trägerinterne elektronische Aufzeichnungen, welche von November 2016 bis März 2018 der Evaluierung zur Verfügung stehen. Somit ist eine quantitative Auswertung dieses Zeitraums möglich:

- Demzufolge weisen 15,8% aller Personen mindestens eine Überlassung auf. Die Dauer der Überlassung beträgt im Mittel ein halbes Jahr mit einer Spannweite von zwei bis 365 Tagen.
- 31% aller Transitarbeitskräfte absolvieren mindestens ein Praktikum: 9% im landwirtschaftlichen Bereich über 21% in der Holzwerkstatt bis hin zu 100% der Beschäftigten im Garten-/Winterdienst nutzten diese Möglichkeit. Die absolut betrachtet meisten Personen mit Praktika stammen aus dem Bereich der Arbeitskräfteüberlassung (32% der Praktikantinnen und Praktikanten) sowie der Gastronomie (19%). Die mittlere Dauer beträgt acht Tage mit einer Spannweite von einem Tag bis 33 Tage.
- Werden ausschließlich noch aktiv Beschäftigte betrachtet, so liegt der Anteil der mindestens einmal Überlassenen bei 20%. Die Überlassungen sind ausschließlich bei der betreffenden Kostenstelle angesiedelt, hier liegt der Anteil der bereits mindestens einmal Überlassenen bei 79%. Auch haben 27% der noch Beschäftigten mindestens ein Praktikum absolviert, wiederum der Großteil im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung (60% der Personen mit Praktikum).

4.4 Längere Beschäftigungsphasen

In B2F-Beschäftigung können Transitarbeitskräfte länger beschäftigt bleiben als üblicherweise in Sozialökonomischen Betrieben. Die Erstanstellung als Transitarbeitskraft für bis zu zehn Monate kann dem Konzept entsprechend bei bis zu 50% der Beschäftigten für weitere zwölf Monate verlängert werden. Damit wird ihnen relativ mehr Zeit zur Stabilisierung geboten. Diese Möglichkeit wurde in den beiden Projekten bis zum Ende des verfügbaren Beobachtungszeitraums (Ende Juni 2019) von unterschiedlich vielen Transitarbeitskräften auch tatsächlich genutzt, wie ein Vergleich der bis Ende 2017 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse – das sind solche mit einer potentiell beobachtbaren Teilnahmedauer von mindestens 1,5 Jahren – zeigt (vgl. Übersicht 31). Bei Craft Jobs dauerten 44% dieser Transitbeschäftigungen höchstens neun Monate, bei Start Working 65%. Darüber hinaus zeigt sich für die beiden Projekte folgendes Bild:

- Bei Craft Jobs wurden im betreffenden Zeitraum 148 Beschäftigungsverhältnisse begründet, mit einer durchschnittlichen Dauer bis Ende Juni 2019 von 293,2 Tagen (arithmetisches Mittel). Für rund 28% der Personen dauerte die Transitbeschäftigung höchstens sechs Monate, für rund 47% sechs bis zwölf Monate und für 25% länger als ein Jahr.
- Bei Start Working wurden bis Ende 2017 mit 170 vergleichsweise mehr Transitbeschäftigungsverhältnisse begründet als bei Craft Jobs, allerdings dauerten diese mit durchschnittlich 221,5 Tagen deutlich kürzer. Knapp 28% waren nach höchstens drei Monaten beendet, insgesamt 50% spätestens nach sechs Monaten, weitere 32% nach sechs bis zwölf Monaten. Länger als ein Jahr in Transitbeschäftigung standen knapp 18%.

Durch Einbeziehung von erstmals 2018 begonnenen Transitbeschäftigungen in die Analyse werden auch Beschäftigungsverhältnisse mit einer kürzeren potentiellen Teilnahmedauer betrachtet, die am 30. Juni 2019 zudem häufiger noch aktiv, also nicht abgeschlossen sind: Bei Craft Jobs erhöht sich die Zahl der betrachteten Personen auf Transitarbeitsplätzen auf insgesamt 286, davon 45 (15,7%), mit einem noch aufrechten Beschäftigungsverhältnis am 30. Juni 2019. Bei Start Working steigt die Zahl der Beobachtungen auf 246 Personen, davon 33 (13,4%) zuletzt noch in aufrechter Transitbeschäftigung. Gegenüber der vorigen Betrachtung von im Jahr 2017 aufgenommenen Transitbeschäftigungen kommt es bei Craft Jobs zum (erwarteten) Anstieg des Anteils eher kürzerer Beschäftigungen, während bei Start Working die kurzen Teilnahmedauern (bis höchstens sechs Monaten) gegenüber Beschäftigungsdauern von sechs bis zwölf Monaten etwas an Bedeutung verlieren.

Übersicht 31: Transitbeschäftigungsverhältnisse nach Dauer

Beobachtungszeitraum bis 30. Juni 2019

	Beginn der Transitbeschäftigung vor 1. Jänner 2019			Beginn der Transitbeschäftigung vor 1. Jänner 2018		
	Anzahl	In %	In % kumuliert	Anzahl	In %	In % kumuliert
Craft Jobs						
Bis 31 Tage	19	6,6	6,6	6	4,1	4,1
32 bis 90 Tage	29	10,1	16,8	16	10,8	14,9
91 bis 183 Tage	52	18,2	35,0	20	13,5	28,4
184 bis 275 Tage	58	20,3	55,2	23	15,5	43,9
276 bis 365 Tage	76	26,6	81,8	46	31,1	75,0
366 bis 547 Tage	36	12,6	94,4	21	14,2	89,2
Mehr als 547 Tage	16	5,6	100,0	16	10,8	100,0
Insgesamt	286	100,0		148	100,0	
Start Working						
Bis 31 Tage	21	8,5	8,5	17	10,0	10,0
32 bis 90 Tage	40	16,3	24,8	30	17,6	27,6
91 bis 183 Tage	49	19,9	44,7	38	22,4	50,0
184 bis 275 Tage	49	19,9	64,6	26	15,3	65,3
276 bis 365 Tage	45	18,3	82,9	29	17,1	82,4
366 bis 547 Tage	30	12,2	95,1	18	10,6	92,9
Mehr als 547 Tage	12	4,9	100,0	12	7,1	100,0
Insgesamt	246	100,0		170	100,0	

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

4.5 Stufenmodell

Die Wochenarbeitszeit zu Beginn der Beschäftigung (Stufe 1) beträgt 24 Stunden, diese kann auf ein höheres Maß ausgeweitet werden, was bei Craft Jobs laut Trägerdaten nach einer Beschäftigungsdauer ab sechs Monaten bei rund 53% der Transitkräfte der Fall ist (Stufe 2). Das sind 40 Personen bzw. 28% aller bis Ende 2017 begonnenen Beschäftigungen, die eine Normarbeitszeit von 28 Wochenstunden verzeichnen, während 72% eine 24-Stunden-Woche aufweisen. Dabei stocken anteilsmäßig mehr Männer als Frauen ihre Arbeitszeit auf: 55% der Männer und 26% der Frauen mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens sechs Monaten.

Differenzierter ist die Stundenanzahl laut Trägerdaten bei Start Working gestaltet, wenn auch im Beobachtungszeitraum absolut weniger Personen Stundenaufstockungen hatten. Insgesamt 33 Personen bzw. 20% aller bis Ende 2017 begonnenen Beschäftigungen verzeichneten zuletzt mehr als 24 Wochenstunden: 16% (27 Personen) 30 Wochenstunden und 4% (6 Personen) 38 Wochenstunden. Dabei wird eine höhere Stundenanzahl zum Teil schon bei kürzerer Dauer des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart: Bereits nach drei bis sechs Monaten belaufen sich 25% der Beschäftigungen auf mehr als 24 Stunden, 33% der Beschäftigungen nach mindestens sechs Monaten. Auch bei Start Working verzeichnen Männer häufiger als Frauen eine Anhebung der Wochenstundenzahl mit insgesamt 21% der Männer und 15% der Frauen.

Das stufenweise Beschäftigungsmodell, das eine Erhöhung der Stundenzahl und des Einkommens bei Erfüllung von individuellen Leistungskriterien vorsieht, wurde als Anreizkonzept für die jungen Erwachsenen konzipiert. Die Umsetzbarkeit des Stufenmodells zur Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit wurde in den Interviews mit den Projektträgern und den Beschäftigten teilweise kritisch hinterfragt, da eine längere Arbeitszeit aufgrund von Reduktionen der Mindestsicherung nicht unbedingt mit höherem Einkommen verbunden ist. Eine Rolle dafür spielt der Umstand, dass die Träger entgegen der ursprünglichen Vorstellungen der Fördergeber die Sonderzahlungen nicht anteilig auf die einzelnen Kalendermonate verteilen, um die Personen ab Beginn der Beschäftigung tendenziell von begleitenden WMS-Zahlungen unabhängig zu machen. Begründet wird dies mit dem höheren finanziellen Risiko, das die Träger durch diese Vorgangsweise eingingen, weil die tatsächliche Dauer der Beschäftigung nicht absehbar sei.

Insbesondere bei Craft Jobs zeigt sich, dass mit der möglichen Erhöhung der Stundenzahl von 24 auf 28 Stunden für die Transitarbeitskräfte kaum ein Einkommenszuwachs ersichtlich ist. Dies wird auch in den Interviews mit den Transitarbeitskräften thematisiert.

> *"Nach sechs Monaten hat man die Chance zu verlängern, also mehr Stunden zu arbeiten und da bekommt man mehr Geld, mehr Lohn und das ist freiwillig wer das will. Und ich dachte ok, das ist gut, vielleicht bekomme ich auch mehr Geld, aber nein. Das war eine dumme Entscheidung von mir."* (IP16: 378-381)

Bei beiden Projekten wurde die Ausweitung der Arbeitszeit dann positiv bewertet, wenn sie mit einer anderen, verantwortungsvolleren Funktion einherging.

Mit Inkrafttreten des neuen Wiener Mindestsicherungsgesetzes ab 1. Februar 2018 ist die Aufteilung der Sonderzahlung aber auch nicht mehr relevant, weil Sonderzahlungen aus einem Beschäftigungsverhältnis nicht mehr für die Mindestsicherungsleistung berücksichtigt werden. Zudem existieren nun zusätzliche Arbeitsanreize durch den "Beschäftigungsbonus +". Dieser wird bei längerer Beschäftigung, das ist bei Menschen unter 25 Jahren mindestens sechs Monate, einmalig gewährt und beträgt acht Prozent des zwölffachen Mindeststandards für Alleinunterstützte (2020: 880,65€). Anhaltspunkte zur Relevanz dieses Aspekts vor Inkrafttreten der neuen WMS-Regelung geben die Ergebnisse der Fragebogenerhebung. [13])

Entsprechend der Fragebogenerhebung erfolgt bei 41% der Transitarbeitskräfte, die länger als acht Monate bei B2F-Beschäftigung sind, keine Stundenaufstockung (Craft Jobs: 46%, Start Working: 37%). Die Hälfte dieser Gruppe gibt an, dass sie ein Angebot für eine

[13]) Die von den Transitarbeitskräften angegebene wöchentliche Arbeitszeit stimmt dabei mit den oben beschriebenen Trägerdaten weitgehend überein.

Arbeitszeitaufstockung erhalten, aber trotzdem ihre Arbeitszeit nicht erhöht haben. Dieser Anteil ist bei Craft Jobs mit rund zwei Drittel höher als bei Start Working (knapp ein Drittel), wo das Stufenmodell häufiger umgesetzt wurde.

Demgegenüber gaben in der Befragung rund zwei Drittel der Beschäftigten an, sie würden gern mehr Stunden arbeiten, um mehr zu verdienen.[14]) Damit liegt die Interpretation nahe, dass das Stufenmodell grundsätzlich für die Transitarbeitskräfte attraktiv wäre, der finanzielle Anreiz allerdings zu gering ist, insbesondere bei Craft Jobs, wo mit der Anhebung auf 28 Wochenstunden kein erkennbarer Einkommenseffekt für die Beschäftigten besteht.

Übersicht 32: Wöchentliche Arbeitszeit und -ausweitung aus Sicht der Transitarbeitskräfte
In % der befragten Transitarbeitskräfte mit mehr als acht Monaten Beschäftigungsdauer

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
24 Wochenstunden nach mehr als acht Monaten Beschäftigung	46	37	41
Keine Arbeitszeitaufstockung trotz Angebot	64	29	50
Zustimmung zur Aussage: "Um mehr zu verdienen würde ich mehr Stunden arbeiten"			
Stimme ganz zu	64	64	64
Stimme eher zu	25	19	23

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

4.6 Individuelle Unterstützung

Bei Craft Jobs werden psychosoziale Betreuung, Berufsorientierung oder Weiterbildungskurse zwar angeboten, sind jedoch kein zentrales Element des Konzepts. Start Working bietet seit Anfang des Projekts eine Bewerbungsbetreuung und diverse weitere Hilfs- und Betreuungsangebote. Bei den individuellen Unterstützungsangeboten für persönliche Probleme, Bewerbungen und Zukunftsperspektiven ergaben sich zwei unterschiedliche Eindrücke hinsichtlich der Träger.

Bei Craft Jobs kritisierten Transitarbeitskräfte die Unterstützungsangebote stärker als unzureichend, insbesondere hätten sie sich mehr Feedback zu bisherigen beruflichen Misserfolgen und zur Umsetzung der Zukunftsvisionen gewünscht. Falsche Versprechungen (erwähnt wurden beispielsweise ein Kurs zur Absolvierung des Staplerscheins, ein Fototermin und häufigere Beratungsgespräche) – die sich durch die Konzeptveränderung erklären lassen – wurden negativ registriert. Wie es sich schon in den qualitativen Interviews abzeichnete, zeigt auch die Auswertung der Fragebogenerhebung, dass die Beschäftigten heterogene Merkmale hinsichtlich der

[14]) Im Rahmen von Einschätzungsfragen zur Maßnahmenumsetzung wurden die Beschäftigten danach befragt, wieweit sie der Aussage "Um mehr zu verdienen würde ich gerne mehr Stunden arbeiten" ganz zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder gar nicht zustimmen.

Sprachkenntnisse, der Arbeitserfahrung und des Qualifikationsgrades aufweisen und dies für die Beraterinnen und Berater herausfordernd sein kann. Insgesamt ist der Betreuungsbedarf der Befragten heterogen, aber die Wünsche scheinen größer als das Angebot zu sein.

In den qualitativen Interviews wurde geschildert, dass die Angebote zu Weiterbildungsmaßnahmen und Kursen an die Transitarbeitskräfte beliebig kommuniziert werden; einige werden informiert, einige nicht.

Die Betreuung bei Craft Jobs ist je nach Standort unterschiedlich organisiert. In der Modecenterstraße haben die Befragten keine vorgesehene Struktur von Betreuungsterminen wahrgenommen. Die Interviewpartnerinnen und -partner konnten aus den spärlichen Beratungsgesprächen (Kompetenz-Screening, Kurs für Bewerbungsunterlagen) weniger Nutzen ziehen. Sie gaben auch an, es wäre ihnen unklar, inwieweit sie Unterstützung von den Schlüsselkräften einfordern bzw. erwarten dürften. Die Angestellten bei AfB werden in einer wöchentlichen Sitzung von ihren Betreuungspersonen zu ihrer Bewerbungsaktivität gecoacht (vor allem Aufforderung zum Bewerbungsschreiben).

Die individuelle Betreuung bei Start Working wird von den Befragten häufiger als ausreichend eingeschätzt. So wurde in den Interviews von einem hohen Vertrauen in das Outplacement sowie der Wahrnehmung einer ernsthaften individuellen Unterstützungsbemühung berichtet. Beratungsgespräche fänden regelmäßig statt und die Outplacerinnen und Outplacer kämen auf die Transitarbeitskräfte mit Bewerbungsausschreibungen zu. Zusätzlich zur Unterstützung bei Bewerbungen und Arbeitsfeedback nahmen die Beschäftigten Hilfestellungen bzw. Weitervermittlung (Vermittlung zu einem Kompetenzzentrum bei Adipositas, polizeiliche Anzeige, etc.) wahr.

In der Fragebogenerhebung wird von rund der Hälfte der Befragten kein Unterstützungsbedarf bei persönlichen Problemen angegeben. Von den Befragten mit Unterstützungsbedarf wird das Angebot in B2F-Beschäftigung aber häufig als nicht ausreichend eingeschätzt, bei Craft Jobs von der Hälfte der Befragten, bei Start Working von etwas mehr als einem Drittel. In geringerem Ausmaß wird auch Unterstützung bei der Tätigkeit im SÖB als nicht ausreichend eingestuft (von rund einem Viertel der Befragten mit Unterstützungsbedarf in diesem Bereich). Stärker eingefordert wird hingegen Unterstützung bei der Arbeitssuche und der Arbeitstätigkeit. Am wenigsten Unterstützungsbedarf wird bezüglich Weiterbildungskurse und privater Probleme geäußert (39% bis 53%). Dabei zeigen sich wiederum große Unterschiede zwischen Craft Jobs und Start Working. Die Angestellten von Craft Jobs scheinen mit der Unterstützung bei der

Arbeitstätigkeit und den Weiterbildungskursen zufriedener zu sein als jene von Start Working. Die Transitarbeitskräfte von Start Working sind hingegen zufriedener mit der Unterstützung bei der Arbeitssuche und privaten Problemen.

Übersicht 33: Einschätzungen der Transitarbeitskräfte zum Unterstützungsangebot
In %

	Craft Jobs			Start Working		
	Ausreichend	Nicht ausreichend	Nicht erforderlich	Ausreichend	Nicht ausreichend	Nicht erforderlich
Unterstützung bei						
… der Arbeit/Tätigkeit	64	23	13	53	26	21
... der Arbeitssuche	40	41	19	57	23	20
... Weiterbildungskursen	33	28	39	28	22	50
... privaten Problemen	26	21	53	41	7	52

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018, N=64 bei Craft Jobs, N=60 bei Start Working.

4.7 Herausforderung Absenzen

Sowohl in der Vorbereitungsphase als auch während der Beschäftigung spielen Absenzen eine merkliche Rolle. Dies gilt vor allem für Craft Jobs, wo rund 25% des Gesamtbeschäftigungszeitraums von Absenzen gekennzeichnet ist. Abgesehen vom Urlaub sind die Abwesenheiten vor allem auf Krankmeldungen zurückzuführen (durchschnittlich 10,7% aller Beschäftigungstage). Andere Gründe für Abwesenheiten sind etwa Arztbesuche oder Behördenwege. Demgegenüber kommen Absenzen bei Start Working wesentlich seltener vor (knapp 12% der Beschäftigungstage), im Krankenstand werden hier durchschnittlich 6% der Zeit verbracht. Zumindest zum Teil dürfte dieser Unterschied an den vergleichsweise kürzeren Beschäftigungsdauern bei Start Working liegen.

Die Krankenstände sind zwischen den Personen höchst unterschiedlich verteilt:

- Bei Craft Jobs: verzeichnet mehr als jede fünfte beschäftigte Person (23,5%) längere Phasen des Krankenstandes, definiert als insgesamt mehr als 30 Tage seit Beginn der Beschäftigung. Lediglich 16,4% aller Beschäftigten waren nie krankgemeldet, wobei diese Personengruppe jedoch (bisher) durchschnittlich relativ kurz in einem Dienstverhältnis stand.
- Bei Start Working hatten 29% der Beschäftigten keinen einzigen Tag wegen Krankheit gefehlt, knapp 8% waren mindestens 31 Tage im Krankenstand.

Krankheit und unentschuldigte Abwesenheiten werden in den Interviews mit den Teilnehmenden als wichtiges Thema betont. Angesprochen werden etwa Regelungen zur Pünktlichkeit, die nicht eingehalten werden. Hier wird zwar von unterschiedlichen Strategien zur Einhaltung

der Arbeitszeiten berichtet wie der Aufzeichnung von Verspätungen, gegenseitiger Kontrolle, Fingerprint oder Informationspflicht bei Verspätungen. Es wird aber von einigen Transitarbeitskräften kritisiert, dass die Toleranz gegenüber Unpünktlichkeit zu hoch sei, was im Hinblick auf das Einhalten von Regeln demotivierend wirke.

In den Interviews werden unterschiedliche Begründungen für Abwesenheiten genannt. So werden unter anderem auch Bewerbungsaktivitäten angeführt, die bei Craft Jobs während der Arbeitszeit getätigt werden und mitunter zu Abwesenheiten führen. Oft sind es aber physische und psychische Beeinträchtigungen, die zu Krankenständen führen. Psychische Beeinträchtigungen durch Überforderung aufgrund von persönlichen Problemen und privaten Verpflichtungen werden von Transitarbeitskräften bei Craft Jobs öfters genannt als bei Start Working[15]) und erklären einen Teil der häufigeren Krankenstände. Die Analyse der Interviews zeigt auch, dass es für die Betroffenen nicht immer leicht ist, zwischen psychischen bzw. physischen Einschränkungen und der Vermeidung von Herausforderungen und Frustrationen zu unterscheiden. Das führt mitunter zu "Fluchtabwesenheiten", wenn Krankheiten vorgeschoben werden, um Frustrationen zu vermeiden oder Herausforderungen als zu anstrengend oder unüberwindbar erscheinen. Monotonie oder Langeweile können ebenfalls zu Fluchtabwesenheiten führen. In anderen Fällen wird jedoch von Zuschreibungen der Arbeitsunwilligkeit in Betrieben, im AMS und auch in B2F-Beschäftigung berichtet, obwohl dahinter chronische Krankheiten stecken.

Von Seiten der Transitarbeitskräfte wurde in den Interviews aber auch Unwissenheit oder Verunsicherung bezüglich Krankmeldungen geschildert. Man habe nicht gelernt, sich krank zu melden, und es gab keine Informationen, an wen man sich diesbezüglich wenden könnte. So wurde von Fällen über Dritte berichtet, die angeblich trotz vermeintlicher Krankmeldung gekündigt wurden.

4.8 Bewertung der Umsetzung aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte

Die Transitarbeitskräfte schätzten die Maßnahmenumsetzung in den im Herbst 2017 geführten qualitativen Interviews sehr unterschiedlich ein. Einige waren mit ihrer Teilnahme an B2F-Beschäftigung sehr zufrieden. Diese Zufriedenheit wurde weniger auf spezielle Tätigkeiten oder Strukturen zurückgeführt, sondern generell auf die Möglichkeit zu arbeiten, wieder in die Gesellschaft integriert zu sein, Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen in ähnlichen Situationen

[15]) Solche akuten psychischen oder physischen Einschränkungen sind durch die AMS-Kodierung "Behinderung" (vgl. Übersicht 6) nicht unbedingt erfasst.

sowie einen regelmäßigen Tagesablauf zu haben oder etwas herzustellen, das von anderen gebraucht wird.

> *"Also ich meine sie geben uns − was toll ist − dass wir eben nicht nur zu Hause rumsitzen und unsere 850 kassieren oder so was halt, und nicht einfach abgeschottet sind, weil das habe ich wirklich gehasst, […] das macht dich wirklich kaputt, weil es fehlt dir, es fehlt dir diese reale Welt, dieser Alltag, der fehlt unglaublich und das war das Schönste."* (IP11: 298-306)

Andere schilderten ihre Anstellung als Pflicht und erlebten die Teilnahme als Sanktion, waren dementsprechend weniger motiviert.

> *"Sie hat mir diesen Kurs hier einfach angeboten und hat halt gemeint, so wirklich mit den Worten, ich soll da jetzt hingehen, weil sie will mich für längere Zeit nicht mehr sehen."* (IP3:127-128)

Als spezifische Kritikpunkte der Umsetzung wurden neben fehlender Unterstützung bei persönlichen Problemen, der Monotonie der Tätigkeit und der Unterauslastung in der Arbeit auch mangelnde Konsequenzen bei Regelverletzungen durch andere Arbeitskräfte angesprochen.

Routinisierte, monotone Tätigkeiten werden vor allem von Transitarbeitskräften bei Craft Jobs thematisiert. Sie werden als demotivierend für das eigene Engagement gesehen, wie auch als Begründung für Abwesenheiten und Maßnahmenabbrüche von anderen genannt. Wenig anspruchsvolle Tätigkeiten der Verpackungskonfektion werden als anstrengend empfunden, da die Zeit aufgrund der Unterforderung kaum vergehen würde.

In den Interviews zeigten sich die Toleranzgrenzen hinsichtlich monotoner Arbeit durchaus unterschiedlich. Bei den Gesprächen mit den Transitarbeitskräften wurde die Monotonie v. a. von jenen Personen negativ wahrgenommen, die wenig Arbeitserfahrung aufwiesen, wogegen diejenigen, die länger im Arbeitsmarkt integriert waren, mit der Tätigkeit zufriedener waren. Dies kann als eine Anpassung der Erwartungen an die Realitäten der Arbeitswelt interpretiert werden, die bei benachteiligten Jugendlichen in Bezug auf die die Berufswahl als "Cooling-out" diskutiert wird (*Walther*, 2015). Arbeitskräfte, die im SÖB die Chance bekommen haben, eine verantwortungsvollere Funktion (z. B. als Vertretung der Vorarbeiterinnen oder Vorarbeiter) auszuüben, haben die "Abstumpfung" durch die vorige monotone Tätigkeit besonders stark kritisiert. Mit dem Funktionswechsel waren sie zwar inhaltlich und zeitlich gefordert, fühlten sich manchmal auch überfordert, aber konnten ihre Vorerfahrungen und Neigungen einbringen. Dies war zumindest in einem Fall ausschlaggebend, um die Beschäftigung nicht abzubrechen.

Neben der Monotonie der Tätigkeit wurde die Ausführung von – aus Sicht einer Befragten – sinnlosen Tätigkeiten kritisiert: Monotone Arbeit per se würde sie nicht so stören, die "Sinnlosigkeit

der Tätigkeit" demotiviere jedoch stark (keine richtige Firma, Logistikfehler, unnütze Arbeiten bei Unterauslastung).

Unterbeschäftigung wird in den persönlichen Interviews häufiger von den Transitarbeitskräften von Start Working eingebracht und bezieht sich auf alle Tätigkeitsbereiche außer die Holzwerkstatt. Die Arbeitskräfte seien immer wieder unterbeschäftigt und müssten sich zeitweise selbst eine Aufgabe suchen oder "*lesen ein Buch*" (IP3: 118). Im Bereich der Gastwirtschaft war diese Unterbeschäftigung bei der teilnehmenden Beobachtung deutlich sichtbar. Auslastungsprobleme sind für den Aufbau eines SÖB eine zentrale Herausforderung und angesichts der raschen Implementierung nach Vertragsabschluss und der verzögerten Zuweisung seitens des AMS nicht unerwartet. Aus der Sicht von (einzelnen) Transitarbeitskräften wird dies aber nicht von den Trägern abgefangen, indem diese Zeit für andere Beschäftigungen (z. B. Bewerbungen) genutzt werden kann, sondern wird es den Einzelnen überlassen, sich zu beschäftigen, bzw. wird die Zeit mit dysfunktionalen Tätigkeiten gefüllt. Unterbeschäftigung wird von den Befragten auch mit mangelnder Kompetenz von Vorarbeiterinnen bzw. Vorarbeitern in Verbindung gebracht bzw. die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit insgesamt in Frage gestellt.

In den Interviews mit den Transitarbeitskräften und den Trägern wurden auch Problematiken mit Regeln, Rechten und Pflichten thematisiert. Von den Trägern wurde betont, dass eine gewisse Toleranz bei Regelverletzungen wichtig für die Stabilisierung sei – um Arbeitstugenden schrittweise zu erlernen und für ein gutes Verhältnis zum Trainingspersonal. Von einigen Transitarbeitskräften wurden hingegen fehlende Konsequenzen bei Regelverletzungen hinterfragt. Der Mangel an Sanktionen wirke demotivierend und würde auch andere zum Regelverstoß ermutigen (vgl. Absenzen in Kapitel 4.7).

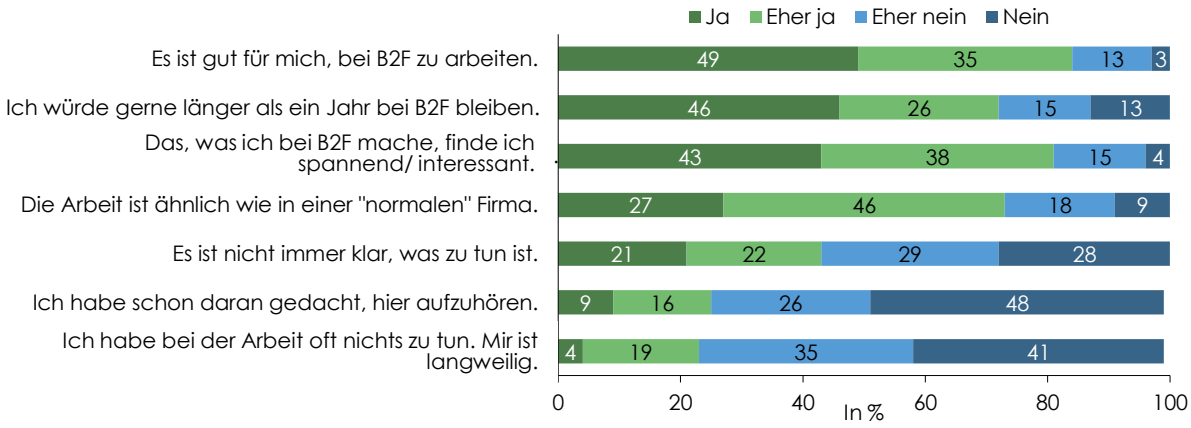
Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zeigen insgesamt eine eher positive Bewertung der Umsetzung. Knapp die Hälfte der Befragten stimmen den Aussagen voll zu, dass es für sie gut ist, bei B2F-Beschäftigung zu arbeiten, dass die Tätigkeit spannend oder interessant ist und dass sie gerne länger bei B2F-Beschäftigung bleiben möchten. Auf der anderen Seite befinden 15%, dass es für sie nicht gut ist, bei B2F-Beschäftigung zu arbeiten und ein Fünftel findet die Arbeit nicht spannend oder interessant. So gibt auch knapp ein Zehntel an, dass sie schon daran gedacht haben, ihre Tätigkeit im SÖB zu beenden (zusätzlich 15% "Eher ja").

Die Zielsetzung, eine möglichst wirtschaftsnahe Tätigkeit anzubieten, sehen rund ein Viertel verwirklicht, knapp die Hälfte eher schon und ein Viertel (eher) nicht. Kritischen Aussagen wird am häufigsten hinsichtlich der Unklarheit von Vorgaben zugestimmt: Für ein Fünftel ist es nicht

immer klar, was zu tun ist (plus ein weiteres Fünftel, das dem eher zustimmt). Die Aussage zur Unterauslastung ("Ich habe bei der Arbeit oft nichts zu tun. Mir ist langweilig") wurde von zwei Fünftel der Befragten klar abgelehnt und nur von 4% ganz bzw. einem Fünftel eher zugestimmt. Weniger Befragte von Start Working geben dies in der Fragebogenerhebung an als von Craft Jobs.

Insgesamt sind die Einschätzungen zur Maßnahmenumsetzung bei Start Working etwas positiver als bei Craft Jobs. Etwas mehr Befragte von Start Working beurteilen die Arbeit für sich als interessant, sehen die Tätigkeit öfter ähnlich wie in einer normalen Firma und geben seltener an, dass sie schon mal daran gedacht haben, aufzuhören. Die Unterschiede sind aber – mit Ausnahme der Beurteilung der Tätigkeit als spannend oder interessant – nicht signifikant.

Abbildung 3: Einschätzung der Umsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte



Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

4.9 Entwicklungen in der Projektumsetzung – Perspektive der Träger Anfang 2020

Anfang 2020 wurde eine weitere Gesprächsrunde mit Craft Jobs und Start Working durchgeführt, um die Entwicklung der Projekte und die Lerneffekte aus Sicht der Träger zu erfassen. Bei Start Working wurden Interviews mit der Projektleiterin, einer Trainerin aus dem Kompetenzzentrum, d. h. mit Zuständigkeit für die Vorbereitungsphase und die sozialpädagogische Betreuung der Transitarbeitskräfte, sowie einem Arbeitsanleiter geführt. Bei Craft Jobs fand ein Interview mit dem Projektleiter statt, der die Antworten vorab mit den Trainerinnen und Trainern sowie der Teamleitung abgestimmt hatte.

Sowohl Craft Jobs als auch Start Working haben ihre Projekte innerhalb der mittlerweile mehr als dreijährigen Laufzeit weiterentwickelt und weiter professionalisiert. Die Professionalisierung

führte zu Verbesserungen der Abläufe und Prozesse, Personaleinsparungen bzw. Personalumschichtungen sowie einer Ausdifferenzierung der Beschäftigungsfelder.

Seitens Craft Jobs werden im Interview einige konzeptionelle Änderungen in der Organisation und der Betreuung während der Vorbereitungsphase und dem Outplacement genannt: Die Vorbereitungsphase wurde dadurch gestärkt, dass nun eine Person nur für diese Phase zuständig ist und damit mehr Unterstützung für persönliche Probleme und Rahmenbedingungen wie z. B. Wohnverhältnisse geboten wird. Dies habe dazu geführt, dass mehr Teilnehmende einen Dienstvertrag eingehen und damit die Zielgröße "Eintritt in die Beschäftigung als Transitarbeitskraft" auf 60% erhöht werden konnte. Die Projektleitung sieht diese Änderung aber als wenig wirksam für das Gesamtergebnis der Maßnahme: Die Dropouts würden dadurch nicht weniger, sondern lediglich zeitlich nach hinten verschoben. Damit gibt man aber vor allem schwer integrierbaren jungen Erwachsenen die Chance, zumindest kurze Beschäftigungserfahrungen zu sammeln. Verbesserungen im Outplacement werden durch die Intensivierung von Betriebskontakten für wechselnde Branchenschwerpunkte gesehen. Zunächst wurde auf den Bereich Fracht und Lager und aktuell auf Personalbereitstellungsfirmen fokussiert. Zusätzlich wurde ein transparentes Monitoring für die Zahl der Bewerbungen der Teilnehmenden eingeführt. Als organisatorische Anpassungen wurden die Dezentralisierung der Produktionsleitungen wegen der unterschiedlichen Betriebsstandorte, die Zusammenlegung der Projektleitung mit dem Outplacement und die Zuständigkeit einer Person nur für Administration und Controlling genannt.

Die Geschäftsfelder von Craft Jobs haben sich über die Zeit wenig verändert. Montagetätigkeiten von E-Bikes sind am Standort Modecenterstraße hinzugekommen. Der Stellenwert der Beschäftigungsfelder in der AfB GesmbH und in der Firma Manner ist weiter gestiegen. Die AfB ist durch viele Geräteaufbereitungen aus der Slowakei weiterhin im Wachsen. Bei der Firma Manner sind im Schnitt rund 40 Transitarbeitskräfte beschäftigt und 20 Personen in der Vorbereitungsphase. Sie absolvieren dort Tätigkeiten, die mit jenen am ersten Arbeitsmarkt vergleichbar sind. Neben Craft Jobs ist auch ein Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen mit Personal bei Manner tätig, an das bereits einige Transitarbeitskräfte vermittelt wurden. Eine Vermittlung direkt zu Manner komme aber kaum vor, da mit der Auslagerung der Tätigkeiten ein Personalabbau einherging. Die Planzahl der Transitarbeitskräfte wurde im dritten Förderjahr auf 110 erhöht (siehe Kapitel 4.2). Craft Jobs hatte schon immer mehr Aufträge von Firmen, als sie erfüllen konnten. Die Kapazitätsaufstockung erfordert aus Sicht der Projektleitung 80 bis 90 Teilnehmende in der Vorbereitungsphase, was von der Zuweisungsseite her bislang schwer erreicht werden konnte. Die Projektleitung zeigt sich aber zuversichtlich, dass die geplanten 110

Transitarbeitsplätze in Zukunft voll besetzt werden können, da die letzten Informationstage gut besucht waren.

In den Interviews mit Start Working werden als Änderungen vor allem Anpassungen in den Prozessen und Abläufen genannt, die zu einer Verbesserung der Qualität geführt haben. Diese betreffen alle Phasen des Projektes, von der Einführung von Einzelgesprächen bei den Informationstagen zur Abfrage von Qualifikationen, Orientierungen und Berufswünsche, über die Verkürzung der Vorbereitungsphase, die Zuweisung der Teilnehmenden zu den Beschäftigungsbereichen bis hin zur Personaleinteilung und der Einführung klarerer Regeln in den Beschäftigungsfeldern durch die Arbeitsanleitung. Diese Professionalisierung ist aus Sicht der Interviewten vergleichbar mit den Lerneffekten von neugegründeten Unternehmen: Start Working habe eigentlich sieben Start-Up Unternehmen aufgebaut, von denen zwei (Autoaufbereitung und Reinigung und Facility Management) aufgegeben wurden. Die sozialpädagogische Betreuung wurde gegenüber dem ursprünglichen Konzept eher eingeschränkt. Die Vorbereitungsphase wurde auf fünf bis acht Wochen verkürzt und Gruppenaktivitäten zugunsten von Einzelgesprächen reduziert. Die Zahl der Transitarbeitsplätze ist bei Start Working nach den anfänglichen Verzögerungen im Aufbau des Sozialökonomischen Betriebs auf 80 und später auf 70 reduziert worden. Nach Einschätzung der Projektleitung gab es hier weniger Probleme mit der Zubuchung von jungen Erwachsenen als bei Craft Jobs. Von einzelnen Gesprächspartnerinnen und -partnern wird durchaus Potential für eine Ausweitung gesehen. Durch die Reduktion der Transitarbeitsplätze und die Professionalisierung der Prozesse konnte Personal eingespart werden.

Bei Start Working gab es größere Veränderungen bei den umgesetzten Beschäftigungsbereichen. Mit Aufgabe der Bereiche Autowerkstatt und Reinigung hat sich das Tätigkeitsfeld gegenüber dem ursprünglichen Konzept verkleinert, bietet aber nach wie vor unterschiedliche Aktivitäten. Neben den Beschäftigungsfeldern ökologische Landwirtschaft, Stadtbauernladen und Lebensmittelverarbeitung, Gastronomie und Holzwerkstatt hat die Arbeitskräfteüberlassung an Bedeutung gewonnen. Im Schnitt sind 25 Personen, die annähernd jobready sind, über Kontakte von Trendwerk im ersten Arbeitsmarkt tätig. Sie haben die Möglichkeit, höchstens zwölf Monate in dieser geförderten Arbeitskräfteüberlassung zu arbeiten und haben gute Chancen (nach Einschätzung der Projektleitung mit 70% bis 80%), danach in die Beschäftigungsbetriebe übernommen zu werden. In der Landwirtschaft hat man von Anfang an auf sinnstiftende und nachhaltige Tätigkeiten gesetzt. Mittlerweile wird saisonal bedingte Unterbeschäftigung durch Übernahme von Tierbetreuung und Renovierungsarbeiten der "Kleinen Stadtfarm" sowie dem Anbau von Wintergemüse (ohne Beheizung) abgefedert. Damit werde

zehn bis 15 jungen Erwachsenen eine Beschäftigungsmöglichkeit geboten, bei der sie weniger sozialem Druck ausgesetzt sind als z. B. in der Gastronomie.

Die Änderungen in den Projekten sind als Anpassungen an die Herausforderung der Balance von wirtschaftlichen und sozialpädagogischen Zielen zu sehen, die anfangs von den Projekten sehr unterschiedlich gelebt wurde. Der Ansatz "Beschäftigung statt Betreuung" wird bei Craft Jobs weiterhin stärker gelebt als bei Start Working, auch wenn man sich hier ein Stück weit angenähert hat. Die dahinterliegende Philosophie bleibt, dass die jungen Erwachsenen über die Arbeitserfahrung Selbstvertrauen gewinnen und jobready gemacht werden sollen. Betreuung und "Wohlfühlen" spielt eine untergeordnete Rolle. Im Interview wird auch die Diskrepanz zur SÖB-Richtlinie thematisiert, die verpflichtende Zeiten für Betreuung vorsieht und der Teilnehmendenzufriedenheit sowie dem "feel good-Faktor" einen großen Stellenwert beimisst.

Bei Start Working hat man die wirtschaftlichen Ziele über die Verbesserung der betrieblichen Prozesse in den Beschäftigungsfeldern gestärkt. Dafür nutzt man auch andere Projekte der REAKTIV Unternehmensgruppe (Arbeitskräfteüberlassung und Buffet bei Trendwerk). Insgesamt ist es Start Working ebenso gelungen, die geforderte Eigenerwirtschaftungsquote von 20% zu erbringen. Dies verlange allerdings eine große Sparsamkeit. Wieweit dies immer zielführend ist, wird insbesondere in der ökologischen Landwirtschaft hinterfragt. Dieser Bereich bietet jungen Erwachsenen einen Beschäftigungsbereich, in dem sie über die Betreuung von Tieren und Pflanzen lernen, Verantwortung zu übernehmen. Es werden auch neue Produktionsmethoden ausprobiert, um beispielsweise ressourcensparend Wintergemüse zu produzieren. Mit viel Engagement und Idealismus versucht man bewusst der Massenproduktion und dem Fließbandsystem von Betrieben, in denen manche Teilnehmende schon gescheitert sind, etwas entgegen zu setzen. Grundsätzlich werden eine marktfähige Produktion und Vermarktung als sinnvoll erachtet, auch im Vergleich zu rein idealistischen Projekten. Aber der wirtschaftliche Anspruch wird als sehr hoch empfunden, weil er die Möglichkeiten für die Transitkräfte einschränkt, durch Experimentieren Verantwortung zu erlernen; dies würde sich jedoch längerfristig rechnen, weil sie damit lernen, in Betrieben Verantwortung zu übernehmen. Gerade dafür sind auch Freiräume durch Phasen geringerer Auslastung wichtig. Wieweit die Unterbeschäftigung in anderen Bereichen, die in der teilnehmenden Beobachtung im ersten Projektjahr offensichtlich war, als Experimentierfeld oder für sozialpädagogische Betreuung genutzt wird, bleibt aber unklar.

Die Möglichkeit, über die Beschäftigungserfahrung die Voraussetzungen für eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, wird als zentrales Element gesehen, das aus Sicht beider Projekte den jungen Erwachsenen von Anfang an klar gemacht werden muss. Es sollte daher

bei den Informationen über das Projekt im AMS noch stärker betont werden, dass es hier tatsächlich um eine Beschäftigung geht. Wenn Personen mit falschen Erwartungen kommen und kein Interesse an einer Beschäftigung zeigen, sei ihre Motivierung in den Projekten kaum möglich. Die fehlende Motivation von Teilnehmenden, die sich unter anderem in Abwesenheiten zeigt, sei kaum veränderbar. Darauf verweist etwa der Versuch bei Craft Jobs, durch eine intensivere Vorbereitungsphase Dropouts zu verringern, die sich aber letztlich nur verschieben. Auch finanzielle Anreize, wie sie mit dem Stufenmodell der Arbeitszeitausweitung und Einkommenssteigerung verbunden sind, werden als wenig wirksam eingeschätzt. Jene Transitarbeitskräfte, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, machten dies eher aus Interesse an der Tätigkeit insgesamt, während diejenigen, die das Projekt und die Arbeit nicht interessiert, auch durch das Geld kaum zu motivieren seien. Nichtmonetäre Anreize wie die Nutzung von PCs, Facebook, Qualifizierungen, Essensangebote wurden dagegen in beiden Projekten ausgeweitet und werden auch genutzt.

Als ein weiterer wichtiger Aspekt des Projektes wird in den Interviews die Möglichkeit der Verlängerung der Beschäftigungsdauer gesehen. Gerade für junge Erwachsene, die mit Frustrationen und persönlichen Problemen zu kämpfen haben, dauert es oft längere Zeit, bis sie sich auf das Projekt und das Arbeitsteam einlassen. Auch für die Lerneffekte durch das Arbeiten im Team und die Bewältigung von Teamkonflikten wird diese längere Beschäftigungsmöglichkeit geschätzt. Verlängerungen werden eher restriktiv gehandhabt und werden von der bisherigen Performanz und dem Entwicklungspotential abhängig gemacht.

Neben den Lerneffekten in den Projekten wie der Reduzierung von Gruppenangeboten, der Ausdifferenzierung der Beschäftigungsbereiche einschließlich Arbeitsangeboten im ersten Arbeitsmarkt oder der Outplacement-Aktivitäten bleiben also einige Herausforderungen bestehen. Dazu zählen für die Projekte auch die Vorgaben zur administrativen Abwicklung und die kurzen Planungsfristen. Zudem wird die Schnittstelle zum AMS wie jene zwischen Betreuung und Beschäftigung in den Projekten als optimierbar eingeschätzt. Nicht nur die jungen Erwachsene würden mit unterschiedlichen Informationen konfrontiert, sondern auch die Trainerinnen und Trainer sowie die Arbeitsanleiterinnen und -leiter müssten teils wichtige Informationen über die Teilnehmenden erst selbst herausfinden. Schließlich ist es auch nicht gelungen, den geringen Frauenanteil, der von Anfang an beobachtet wurde, zu erhöhen, sondern dieser hat sich sogar noch verringert.

5 Ergebnisse und Wirkungsaspekte

5.1 Beruf und Bildung: Pläne und Aktivitäten

In diesem Kapitel werden die Bildungs- und Berufspläne sowie die Bewerbungsaktivitäten der befragten Transitarbeitskräfte dargestellt. Basis dafür bilden die Fragebogenerhebungen, ergänzt um Argumentationen aus den qualitativen Interviews.

5.1.1 Berufspläne

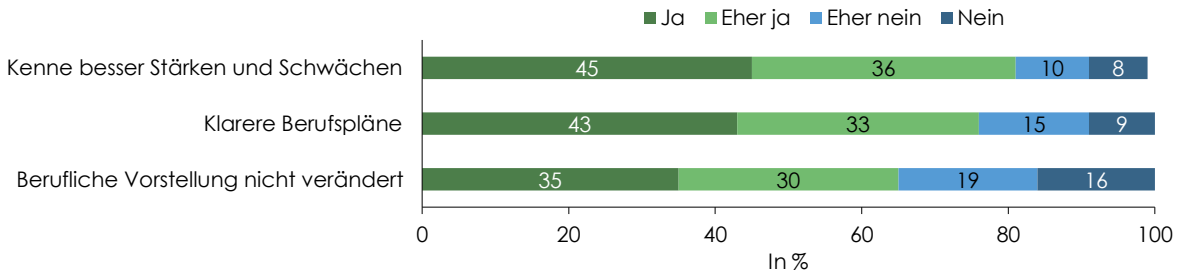
Mit dem Kennenlernen neuer beruflicher Tätigkeiten im Rahmen der Transitbeschäftigung und der Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten ändern sich die beruflichen Vorstellungen und Pläne der Teilnehmenden, auch wenn B2F-Beschäftigung grundsätzlich nicht darauf ausgerichtet ist, eine gezielte Berufsorientierung zu bieten.

Von den Befragten wird die Entwicklung von Berufszielen als ein wesentliches Ziel gesehen, gerade auch, weil ihre Vorerfahrungen oft von erfolgloser Arbeitsuche und Orientierungslosigkeit geprägt sind.

> *"Ich habe, als ich hier angefangen habe, eigentlich nur das Ziel gehabt, irgendeinen Job zu haben. Einfach nur arbeiten, Geld verdienen. Das hat sich vor zwei Wochen jetzt geändert, […] Sie* [eine Beraterin, Anm. d. A.] *hat mir irgendwie den Arschtritt verpasst, den ich gebraucht hab […] Dass ich gesehen habe, dass ich das nicht mein Leben lang machen will. […] Ich hab jetzt endlich […] was gefunden was sogar realistisch ist für mich zu erreichen. Und das war dann auch wieder so ein ‚Phuu, mir geht's gut.' Ich habe jetzt endlich wieder ein Ziel durch eine Beraterin. Also haben sie ihren Job erfüllt, würde ich jetzt mal sagen."* (IP11: 658-690)

Aus der Fragebogenerhebung lassen sich die Berufspläne quantifizieren: Die Mehrheit gibt an, dass sie durch die Tätigkeit im SÖB nun klarere Berufspläne haben (43% "Ja", 33% "Eher ja") und sie nun besser ihre Stärken und Schwächen kennen (45% "Ja", 36% "Eher ja"). Gut ein Drittel gibt dagegen an, dass sich ihre beruflichen Vorstellungen nicht verändert haben.

Abbildung 4: Konkretisierung der Berufspläne



Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

In den Interviews nannten die Transitarbeitskräfte teilweise konkrete Berufspläne, für die sie bereits Schritte eingeleitet hätten, um mögliche Arbeitgeber zu identifizieren oder notwendige Ausbildungen zu planen. Einige Gespräche zeugten hingegen von Orientierungslosigkeit bzw. auch Desinteresse für weitere berufliche Pläne sowohl hinsichtlich spezifischer Berufswünsche als auch Informationsbeschaffungsaktivitäten.

In der Fragebogenerhebung geben mehr als vier Fünftel der Transitarbeitskräfte (83%) an, dass es für sie sehr wichtig ist, einen bestimmten Beruf auszuüben – bei Craft Jobs etwas mehr. Für 15% der Befragten ist es nicht so wichtig, gezielt einen Berufswunsch zu verfolgen. Drei Fünftel haben bereits einen konkreten Berufswunsch, während dies für zwei Fünftel noch offen ist. Hier zeigt sich also eine Gruppe von rund einem Viertel, für die berufliche Ziele wichtig sind, die aber weiterhin auf der Suche nach ihrem konkreten Wunschberuf ist.

Übersicht 34: Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Bestimmter Beruf wichtig			
Sehr wichtig	80	87	83
Nicht so wichtig	17	12	15
Weiß nicht	3	2	2
Konkreter Berufswunsch			
Ja	58	60	59
Weiß nicht	42	40	41
Gesamtanzahl der Antworten	64	60	124

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Die Tätigkeit in B2F-Beschäftigung wirkt auf die Berufspläne der Transitarbeitskräfte auf zwei unterschiedliche Weisen: Einige empfinden ihre Tätigkeit als wegweisend und haben Gefallen an den auszuführenden Arbeiten gefunden. Sie planen, ihre zukünftige Arbeit in diesen Bereichen zu suchen. Für andere wirkt die Tätigkeit eher abschreckend und sie wollen zukünftig in einem anderen Bereich arbeiten. Die genannten Berufswünsche in den Fragebögen zeigen etwas häufigere Nennungen bei den Berufen im SÖB, in denen die Transitarbeitskräfte tätig sind. (vgl. Übersicht 11 im Anhang). Bei Craft Jobs betreffen 23% der konkreten Berufswünsche eine Bürotätigkeit, 20% eine Lagerarbeit und 13% eine Handelstätigkeit. Ein Drittel der Beschäftigten von Start Working, die in der Holzwerkstatt arbeiten, möchte weiterhin in der Holzverarbeitung bleiben, das trifft auch auf 43% aus dem Teilbereich Landwirtschaft und 20% aus der Gastronomie zu. Insgesamt sind die Berufswünsche aber recht breit gestreut.

5.1.2 Bildungspläne

Obwohl die Maßnahme für junge Erwachsene konzipiert ist, die keinen unmittelbaren Qualifizierungsbedarf aufweisen, zeigt sich bei den Befragten eine hohe Bildungsaspiration. In den Interviews gaben fast alle Befragten an, gerne eine Berufsausbildung machen zu wollen. Es lassen sich hier zwei Idealtypen von bildungsorientierten Transitarbeitskräften unterscheiden: Die einen wünschen sich in fernerer Zukunft eine Ausbildung, um eine besser entlohnte Arbeitsstelle anstreben zu können, sind aber momentan auf Arbeitssuche und versenden regelmäßig Bewerbungen. Diese Gruppe möchte sich auf Dauer nicht mit einem niedrigen Ausbildungsgrad abfinden, aber derzeit besteht für sie keine Möglichkeit, eine Ausbildung zu finanzieren.

Die zweite Gruppe strebt eine Ausbildung in naher Zukunft an und hat mehr oder weniger konkrete Ausbildungspläne. Manche von ihnen wissen, in welchem Feld sie arbeiten und welchen Ausbildungsgrad sie erreichen möchten, andere haben grobe und teilweise realitätsferne Vorstellungen von dem angepeilten Qualifikationsabschluss. Teilweise basieren dies Wünsche nicht auf konkretem Wissen über die Umsetzbarkeit und die notwendigen Voraussetzungen dieser Pläne. Insbesondere Zugewanderte äußerten konkrete Berufswünsche, ohne den Ausbildungsweg dahin zu kennen.

Beide Gruppen verbindet, dass sie das Label "maximal Pflichtschule" als unzureichend oder auch beschämend empfinden und eine Berufsausbildung mit finanzieller Absicherung assoziieren. Teilweise geht es bei den geplanten Berufsausbildungen um Tertiärabschlüsse. Im qualitativen Sample bereiteten sich vier der zehn Interviewpartnerinnen und -partner aktiv auf ein Studium vor, einer war dabei, die Matura im Ausland nachzuholen, ein anderer hatte schon ein Stipendium beantragt und sich breit informiert. Auch wenn diese Beispiele nicht repräsentativ für die Zielgruppe sind, verweisen sie auf eine Gruppe unter den Teilnehmenden, welche die Teilzeitbeschäftigung im SÖB für bereits vorher begonnene oder konkret geplante Ausbildungen nutzt. Ebenso zeichnet sich in den Interviews eine Gruppe ab, die nach frustrierenden Erfahrungen in der Ausbildung andere Bildungswege einschlagen will. Bei den Befragten war dies insbesondere nach Abbruch einer Lehrausbildung sichtbar.

In der Fragebogenerhebung geben ca. zwei Drittel der Befragten an, eine weitere Ausbildung machen zu wollen – zwei Fünftel sicher, ein weiteres Viertel eher. Ein Drittel strebt (eher) keine weitere Ausbildung an.

Übersicht 35: Bildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Weitere Ausbildung			
Ja, sicher	41	43	42
Eher ja	28	22	25
Eher nein	28	27	27
Sicher nicht	3	8	6
Konkreter Ausbildungswunsch (von denjenigen, die eine weitere Ausbildung vorhaben)			
Ja	60	48	55
Weiß nicht	40	52	45
Gesamtanzahl der Antworten	64	60	124

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Etwas mehr als die Hälfte der bildungsorientierten Transitarbeitskräfte haben konkrete Ausbildungen im Kopf. Bei den angegebenen Ausbildungsplänen geht es in erster Linie darum, grundlegende Bildungsabschlüsse nachzuholen. Dies bezieht sich bei einem Fünftel auf das Nachholen des Pflichtschulabschlusses, bei der Hälfte auf mittlere Ausbildungen, hier primär auf Lehrabschlüsse. Gut ein Viertel der jungen Erwachsenen mit Bildungswünschen strebt aber auch Ausbildungen mit Matura bzw. im Tertiärbereich an. Bei den Beschäftigten von Start Working ist der Nachholbedarf von Pflichtschulabschlüssen etwas höher, was auch auf das geringere Bildungsniveau der Transitarbeitskräfte von Start Working zurückzuführen ist. Bei Craft Jobs werden häufiger Ausbildungen mit Matura und im Tertiärbereich angestrebt.

Übersicht 36: Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Pflichtschule	16	25	20
Lehre/ Berufsbildende mittlere Schule	46	60	52
Matura	23	15	19
Tertiärbildung	16	0	9
Gesamtzahl der Befragten mit Ausbildungsplänen	26	20	46

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

5.1.3 Bewerbungsaktivitäten

Die Bewerbungsaktivitäten sind bei den Befragten recht unterschiedlich gestreut und korrelieren nicht eindeutig mit der Verweildauer in der Maßnahme. Etwas mehr als ein Fünftel gibt an, während ihrer B2F-Beschäftigung noch keine Bewerbungen versendet zu haben. Ein Fünftel war hingegen sehr bewerbungsaktiv und hat mehr als 20 Bewerbungen verschickt. Bei rund der Hälfte hat dies auch zu Einladungen für Vorstellungsgespräche geführt. Bei Start Working sind

die angegebenen Bewerbungsaktivitäten insgesamt häufiger als bei Craft Jobs. All diese Aktivitäten beziehen sich immer auf jene Personen, die noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben, während die erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber nicht mehr im Sample enthalten sind.

Übersicht 37: Bewerbungsaktivitäten der befragten Transitarbeitskräfte
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Versendete Bewerbungen			
Keine	29	15	22
1 bis 10	49	38	44
11 bis 20	6	23	15
Mehr als 20	16	25	20
Einladungen zum Vorstellungsgespräch			
Keine	56	49	52
1 bis 5	41	44	43
Mehr als 5	3	7	5
Gesamtanzahl der Antworten	63	61	124

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Personen, die wenige oder keine Bewerbungen versenden, erklären dies in den Interviews unter anderem damit, dass sie bereits eine Jobzusage haben, "*keinen Bock haben*", Bewerbungen zu versenden oder andere Weiterbildungspläne haben. Teilweise geben die jungen Erwachsenen aber auch an, dass sie die Bewerbungen nur für das Protokoll verschicken, dies nur wegen des Drucks der Outplacerinnen und Outplacer tun, aber (noch) keinen anderen Job suchen wollen.

Übersicht 38: Unterstützung bei der Arbeitssuche aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte
In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Ausreichend	40	57	48
Nicht ausreichend	41	23	33
Nicht erforderlich	19	20	19
Gesamtanzahl der Antworten	64	54	118

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Bei den Interviews wurde verbreitet der Eindruck vermittelt, dass es seitens der Träger zu wenig Unterstützung für die zukünftige Berufsentwicklung gab. Unzureichende Hilfe bei der Berufsorientierung seitens der Träger wurde vermehrt bei Craft Jobs geäußert. Auch in der Fragebogenerhebung beurteilt insgesamt ein Drittel die Unterstützungsangebote zur Arbeitssuche in B2F-Beschäftigung negativ. Bei Craft Jobs empfand die Mehrheit der Personen mit Unterstützungsbedarf die diesbezüglichen Angebote als nicht ausreichend (vgl. Kapitel 4.6).

5.2 Wirkungsdimensionen

Die Interviews mit den Beschäftigten verweisen auf eine große Bandbreite von Wirkungsaspekten der Maßnahme. Diese reichen von der persönlichen Stabilisierung über Lerneffekte hinsichtlich Arbeitstugenden oder auch inhaltlicher Tätigkeiten bis hin zur Klärung von Berufswünschen und der Verbesserung der Vermittlungschancen.

Die geschilderten Erfahrungen und Einschätzungen der Transitarbeitskräfte in den qualitativen Interviews zeigen persönliche Perspektiven auf die Maßnahme, die durch Erwartungen und Erfahrungen mit anderen Maßnahmen und Beschäftigungsverhältnissen wie auch durch private Rahmenbedingungen geprägt sind. Um differenzierte Aussagen über die Wirkungsweise der Maßnahme treffen zu können, wurden solche oder ähnliche Aussagen den Transitarbeitskräften in der Fragebogenerhebung zur Zustimmung oder Ablehnung vorgelegt. Dies ermöglicht eine Einschätzung darüber, welche Maßnahmeneffekte stärker oder schwächer bewertet werden und eine differenzierte Betrachtung dieser Einschätzungen von unterschiedlichen Gruppen.

5.2.1. Persönliche Stabilisierung

Die positiven Effekte der Maßnahmen werden in den qualitativen Interviews am eindrücklichsten hinsichtlich persönlicher Motivation und positiven Lebensgefühls, mehr Selbstbewusstseins, besseren Umgangs mit anderen oder mit Problemen dargestellt. In den Schilderungen gibt es zahlreiche Passagen, die die Funktion der Strukturierung und der sozialen Partizipation von Erwerbsarbeit hervorstreichen und dies zum Angelpunkt eines besseren Lebensgefühls und einer optimistischeren Perspektive auf die Zukunft machen.

> *"Integriert zu werden wieder in die Gesellschaft, wieder einen Alltag zu haben und etwas zu tun […] Für mich hat das ein Wertgefühl gehabt […] Ja irgendwelche Leute die brauchen das, irgendwelche Leute sind auf diese Teile angewiesen." (IP11:830-34)*

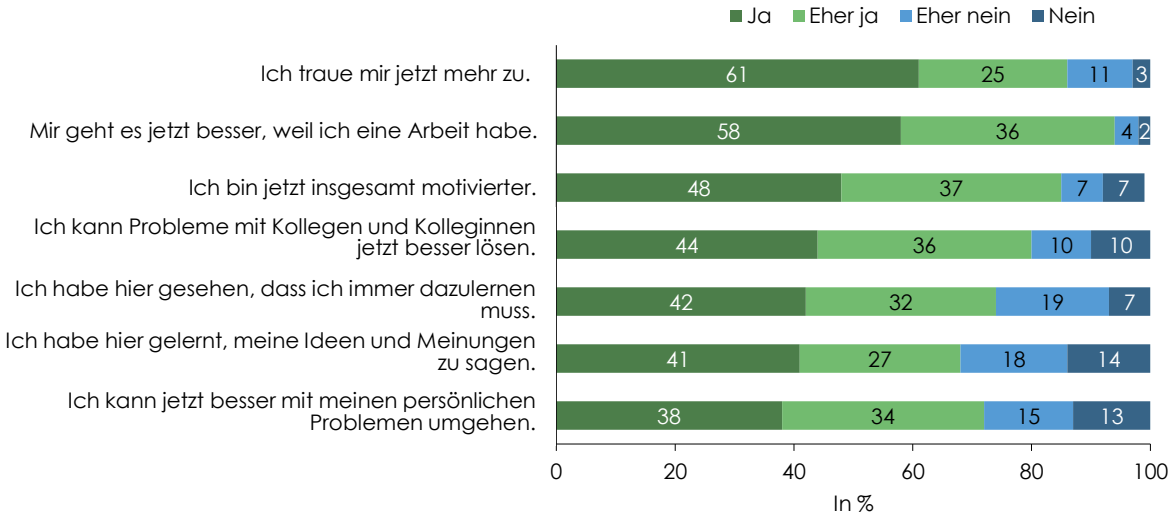
Dieses positive Lebensgefühl durch Arbeit wird oft im Zusammenhang mit frustrierenden Vorerfahrungen geschildert, als neue Chance nach erfolgloser Arbeitssuche oder sinnlos erscheinenden AMS-Kursen. Und auch wenn Maßnahmen nicht danach evaluiert werden, ob es den Teilnehmenden in der Arbeit gefällt, so stellt dies doch einen wichtigen Ausgangspunkt dar, um mit mehr Selbstvertrauen neue berufliche Pläne zu entwickeln, mit privaten Problemen besser umgehen zu können und die Kommunikation mit anderen zu verbessern.

Den Gegenpol bilden Personen, die die SÖB-Teilnahme als neuerliche Frustration empfinden und die Tatsache, dass sie mit anderen benachteiligten jungen Erwachsenen in einer Gruppe gelandet sind, als Misserfolg deuten.

> *"Also es ist wirklich schon so, man denkt, was hat man im Leben falsch gemacht, dass man hier gelandet ist. Also das fühlt sich wirklich so an, das denken auch wirklich viele so."* (IP13:704-706)

In den Ergebnissen der Fragebogenerhebung spiegeln sich überwiegend positive Wirkungen zur persönlichen Stabilisierung wider. Am stärksten zeigt sich dies hinsichtlich der Verbesserung des Selbstvertrauens (61% stimmen ganz zu) und der allgemeinen subjektiven Verbesserung durch die Arbeit (58% stimmen ganz zu). Eine Verbesserung der Motivation sieht knapp die Hälfte der Befragten. Weniger Effekte zeigen sich bei der Lösung von persönlichen Problemen.

Abbildung 5: Persönlichen Stabilisierung



Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Deutlich kleiner ist die Gruppe, die solchen Aussagen zu persönlichen Effekten der Maßnahme nicht zustimmt (3% bis 14%). Zählt man auch diejenigen dazu, die die Aussagen eher ablehnen, so zeigen sich hier Gruppen in der Größe von rund einem Drittel der Befragten, die keinen Effekt der Maßnahmenteilnahme hinsichtlich ihres persönlichen Umgangs mit Problemen, ihrer Fähigkeit, ihre Ideen oder Meinungen zu vertreten oder der Abdeckung ihres persönlichen Lernbedarfs sehen. Bei Aussagen zur Befindlichkeit, Selbstvertrauen und Motivation ist diese Gruppe deutlich kleiner.

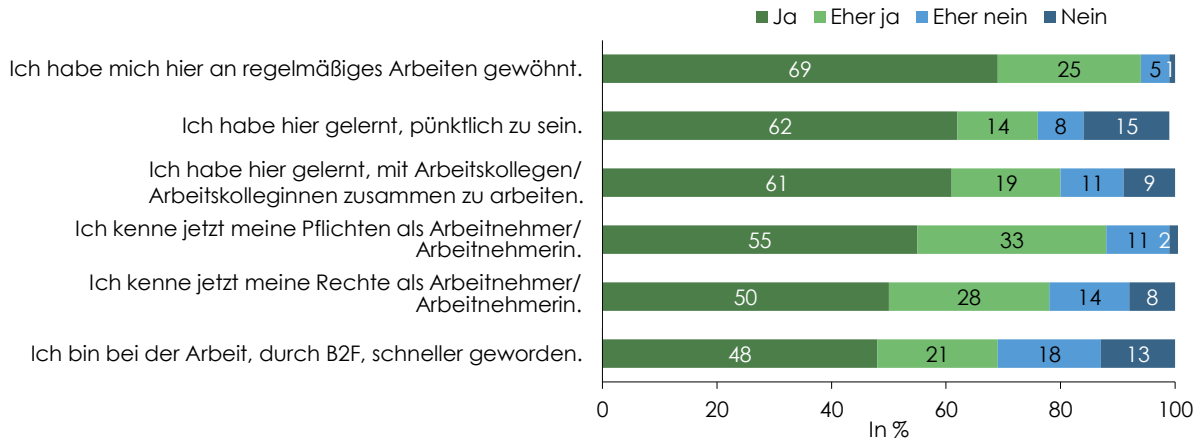
5.2.2 Arbeitstugenden

Einen wesentlichen Erfolgsaspekt stellt das (Wieder-)Erlernen von Arbeitstugenden für jene Gruppe von benachteiligten jungen Erwachsenen dar, deren Arbeitserfahrungen bereits länger zurückliegen bzw. gar nicht gegeben sind. Sie erleichtern es, (wieder) Anschluss an den Arbeitsmarkt zu finden. Dies wird auch in den Interviews geschildert, wenn Lerneffekte zur Pünktlichkeit oder regelmäßiges Arbeiten, beim Umgang mit Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzten oder das Wissen über Rechte und Pflichten angesprochen werden.

> *"Positiv finde ich diese Möglichkeit, die sie dir anbieten, dass du da mal einen Job findest. Dass du mal Erfahrungen sammeln kannst. Das ist das Positivste was ich finde. Ich meine, egal was die dir hier anbieten und so, aber dass du einmal anfängst, dass du siehst, wie das in einem richtigen Dienstverhältnis ist. Das ist positiv und du kannst lernen, wie man mit den Kollegen, mit dem Chef umgeht."* (IP11: 429-434)

Gerade in diesen Aspekten, vor allem was Pünktlichkeit und Einhaltung von Regeln betrifft, hat es aber auch zahlreiche Kritikpunkte bei der Umsetzung gegeben (vgl. Kapitel 4.8).

Abbildung 6: Lerneffekte hinsichtlich Arbeitstugenden



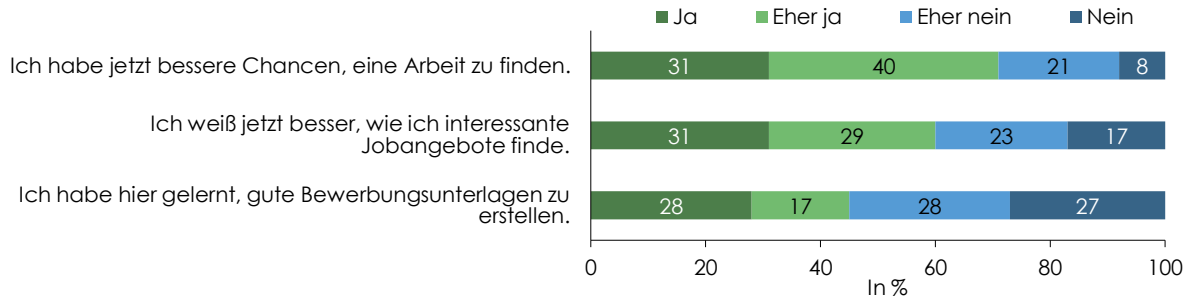
Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zeigen starke Lerneffekte bei Arbeitstugenden. Am stärksten wird die Gewöhnung an regelmäßiges Arbeiten, das Erlernen von Pünktlichkeit und Verbesserungen in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie durch B2F-Beschäftigung ihre Pflichten (55%) und Rechte (50%) als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer besser kennengelernt haben. Etwas geringere Lerneffekte werden bei Arbeitsfähigkeiten gesehen, 48% geben an, schneller bei der Arbeit geworden zu sein.

5.2.3 Arbeitsuche und Arbeitsplatzchancen

Die Beurteilung der Lerneffekte bezüglich Bewerbungskompetenzen ist im Vergleich zu anderen Wirkungsdimensionen eher moderat. Weniger als die Hälfte stimmt Aussagen zu Lerneffekten bei der Erstellung geeigneter Bewerbungsunterlagen ganz oder eher zu. Etwas höher ist der Anteil derjenigen, die Lerneffekte hinsichtlich der Suche von Jobangeboten angeben (60%). Wie in Kapitel 5.1 bereits ausgeführt sind die Bewerbungsaktivitäten bei den Befragten sehr unterschiedlich und es sehen in größerem Maß die Transitarbeitskräfte von Craft Jobs die Unterstützung bei der Arbeitssuche als nicht ausreichend an. Die subjektive Einschätzung besserer Chancen auf einen Arbeitsplatz wird ebenfalls von knapp einem Drittel geteilt, von einem weiteren Drittel mit "Eher ja" eingeschätzt, während ein Drittel (eher) keine Verbesserung sieht.

Abbildung 7: Lerneffekte für Arbeitssuche



Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Auch in den Interviews werden explizit Zweifel hinsichtlich der Verbesserung der Berufschancen eingebracht, auch wenn sie sich in der Maßnahme wohlfühlen.

> *"Doch. Also es freut mich hier zu arbeiten. Aber draußen wird es mir nicht helfen, glaube ich." (IP6: 56-57).*

Teilweise fällt es den Befragten schwer, eine Einschätzung zur Entwicklung ihrer Jobchancen abzugeben, da sie sich während B2F-Beschäftigung noch nicht beworben haben. Bei Personen, die davor noch niemals gearbeitet haben, ist die Einschätzung optimistischer. Andere sehen hingegen durch das Image des "AMS-Kurses" ihre Chancen eingeschränkt.

Alle beschriebenen Einschätzungen sind jedoch losgelöst von den tatsächlichen Erfahrungen mit Bewerbungen, der Umsetzung von Bildungsplänen und dem möglichen Erfolg am ersten Arbeitsmarkt zu sehen, da diese in den hier durchgeführten Erhebungen nicht enthalten sind bzw. sein können. Außerdem beinhalten sie nicht die erfolgreichen Teilnehmenden, die bereits in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden.

5.3 Unterschiede in den Wirkungseinschätzungen verschiedener Gruppen

Dieses Kapitel widmet sich der Frage, inwieweit sich Unterschiede in den Einschätzungen zu B2F-Beschäftigung zwischen Gruppen von Transitarbeitskräften zeigen. Zu diesem Zweck werden gruppenspezifische Vergleiche zwischen Frauen und Männern, zwischen Transitarbeitskräften mit Deutsch und anderer Erstsprache, zwischen Transitarbeitskräften mit unterschiedlicher Verweildauer in B2F-Beschäftigung sowie zwischen Craft Jobs und Start Working dargestellt[16]). Die empirische Basis dafür bilden Auswertungen der Fragebogenerhebung, die in den Übersichten zu den Vergleichspaaren im Anhang ausführlich ersichtlich sind.

5.3.1 Unterschiede zwischen Frauen und Männern

In B2F-Beschäftigung sind Frauen in Relation zur Zielgruppe unterrepräsentiert (vgl. Kapitel 2.2). Damit stellt sich die Frage, wieweit diese Maßnahmen für Frauen auch weniger geeignet sind oder ob es andere Hindernisse sind, die die geringe Beteiligung von Frauen erklären. Die Einschätzungen zu den Wirkungen der Maßnahmen in der Fragebogenerhebung zeigen tendenziell bessere Ergebnisse für Frauen. Dies betrifft insbesondere folgende Aspekte:

- In allen Dimensionen zur persönlichen Stabilisierung ist der Anteil der Zustimmung unter Frauen höher: Frauen geben häufiger an, dass sie sich nun mehr zutrauen, dass sie gelernt haben, ihre Ideen und Meinungen zu vertreten sowie mit ihren persönlichen Problemen und Kolleginnen und Kollegen besser umzugehen und sie sehen sich insgesamt motivierter und zufriedener durch die Arbeit (vgl. Übersicht A 21 im Anhang).
- Auch Lerneffekte hinsichtlich Pünktlichkeit, regelmäßiger Arbeit, der Rechte und Pflichten als Arbeitnehmende, Schnelligkeit bei den Tätigkeiten und in Teamarbeit werden von Frauen öfter bejaht (vgl. Übersicht A 22 im Anhang).
- Hinsichtlich der Lerneffekte zu Bewerbungskompetenzen und der Konkretisierung von Berufsplänen zeigen Frauen ebenfalls tendenziell bessere Ergebnisse und schätzen ihre Chancen, eine Arbeit zu finden, optimistischer ein (vgl. Übersicht A 23 und Übersicht A 18 im Anhang).
- Frauen sind auch signifikant öfter mit der individuellen Unterstützung im SÖB zufrieden (vgl. Übersicht A 17 im Anhang) – sowohl was die Unterstützung bei der Arbeitssuche wie auch bei privaten Problemen betrifft – und sehen öfter eine Verbesserung ihrer Situation durch die Arbeit. Schließlich schätzen Frauen ihre Jobchancen nach B2F-

[16]) Für die Bewertung der gemessenen Unterschiede wurden statistische Signifikanztests (p = 0,05) durchgeführt, um die Aussagen gegenüber zufälligen Ergebnisunterschieden abzusichern.

Beschäftigung häufiger besser ein als Männer und haben seltener daran gedacht, die Arbeit im SÖB abzubrechen.

Frauen profitieren ihrer Einschätzung nach also stärker von B2F-Beschäftigung und zwar sowohl hinsichtlich persönlicher Stabilisierung als auch beim Erlernen von Arbeitstugenden und Bewerbungskompetenzen. Sie sind zudem zufriedener mit der Maßnahmenumsetzung (vgl. Übersicht A 16 im Anhang). Die Unterrepräsentanz von Frauen deutet allerdings darauf hin, dass die Auswahl- und Informationspraktiken Frauen weniger stark ansprechen als Männer.

5.3.2 Unterschiede nach Erstsprache

Für eine Differenzierung der Ergebnisse nach Migrationshintergrund wurde das Merkmal Erstsprache verwendet, um bei Zugewanderten der ersten Generation sprachlich integrierte Personen (Zugewanderte aus dem deutschen Raum sowie Zugewanderte, die durch Elternteile integriert sind) der nativen Bevölkerung zuzurechnen und Personen, die als zweite oder dritte Generation stärker in ihrer Sprache und ethnischen Herkunft verankert sind, ihrem Migrationshintergrund zuzurechnen. Für diese Gruppe ist die Beschäftigungsintegration häufig durch Sprach- oder Qualifikationsdefizite, mangelnde soziale Vernetzung und Institutionenwissen sowie Diskriminierung erschwert.

Die Fragebogenergebnisse zeigen in vielen Aspekten bessere Ergebnisse bei Personen mit nicht-deutscher Erstsprache als bei Beschäftigten, die Deutsch als Erstsprache angeben. Dies betrifft insbesondere folgende Dimensionen:

- Bessere Ergebnisse hinsichtlich persönlicher Stabilisierung ergeben sich beim Selbstvertrauen, beim Umgang mit persönlichen Problemen und Problemen mit Kolleginnen und Kollegen (vgl. Übersicht A 27 im Anhang).
- Allen Aussagen zu Lerneffekten für Arbeitstugenden stimmen mehr Transitarbeitskräfte zu, die eine andere Erstsprache als Deutsch angegeben haben. Besonders groß ist der Unterschied bei Lerneffekten zu Pünktlichkeit, dem Kennenlernen von Rechten und Pflichten von unselbständig Beschäftigten sowie dem Umgang mit Arbeitskolleginnen und -kollegen (vgl. Übersicht A 28 im Anhang).
- Auch bei den Bewerbungskompetenzen profitieren Beschäftigte mit nicht-deutscher Erstsprache mehr: Sie haben stärker dazu gelernt, interessante Jobangebote zu finden, und auch bessere Einschätzungen, nach B2F-Beschäftigung eine Arbeit zu erlangen (vgl. Übersicht A 29 im Anhang).

Zugewanderte bzw. ethnische Minderheiten profitieren demnach besonders stark von der Vermittlung von Institutionenwissen und von Arbeitstugenden für den österreichischen Arbeitsmarkt. Bei diesen Ergebnissen ist aber zu berücksichtigen, dass sie teilweise bessere Qualifikationsvoraussetzungen aufweisen als Personen mit Deutsch als Erstsprache, die öfter keinen Schulabschluss haben.

5.3.3 Unterschiede nach Beschäftigungsdauer

Wie die Administrativdaten zeigen, wird die Möglichkeit zur längeren Beschäftigungsdauer im SÖB von den Trägern unterschiedlich genutzt. Bei Craft Jobs war rund ein Drittel aller Transitarbeitskräfte länger als acht Monate beschäftigt, bei Start Working waren dies 13%. Für den Vergleich der Wirkungsweise werden Transitarbeitskräfte, die zum Befragungszeitpunkt höchstens acht Monate in B2F-Beschäftigung sind, mit jener Gruppe verglichen, die länger in der Maßnahme ist. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer (bisherigen) Dauer unter acht Monaten die meisten Dimensionen besser einschätzen als jene mit schon längerer Teilnahmedauer:

- Die Dimensionen zur persönlichen Stabilisierung werden von den Beschäftigten mit kürzerer Beschäftigungsdauer tendenziell besser beurteilt als von bereits länger Beschäftigten. Dies betrifft insbesondere den Umgang mit persönlichen Problemen, die Motivation, das Selbstvertrauen und die Lernmotivation (vgl. Übersicht A 35 im Anhang).
- Ähnlich verhält sich der Unterschied bei den Lerneffekten zu Arbeitstugenden. Wiederum geben die Befragten mit kürzerer Beschäftigungsdauer mehr Lerneffekte hinsichtlich Pünktlichkeit, regelmäßiger Arbeit, dem Kennenlernen von Rechten und Pflichten an (vgl. Übersicht A 36 im Anhang).
- Die Einschätzungen zur Maßnahmenumsetzung unterscheiden sich zwischen den beiden Gruppen nur wenig (vgl. Übersicht A 31 im Anhang). Tendenziell wird aber die Arbeit in B2F-Beschäftigung von Transitarbeitskräften mit kürzerer Verbleibsdauer als interessanter und für die Befragten besser bewertet.

Die Hypothese, dass mit längerer Dauer und damit einer längeren Phase der persönlichen Stabilisierung auch die Lerneffekte größer werden, bestätigt sich damit nicht. Personen mit längerer Teilnahmedauer weisen aber eine höhere Betroffenheit von persönlichen Problemen auf und sind damit schwieriger zu fördern. Aus den Daten kann auch nicht bestätigt werden, inwieweit Lerneffekte der Projektträger bei der Umsetzung des SÖB die Einschätzungen der Transitarbeitskräfte verbessern. Die signifikant bessere Einschätzung der erhaltenen Informationen

über die Maßnahme und der Unterstützung zur Arbeitssuche deuten darauf hin, dass hier Lerneffekte stattgefunden haben.

Zusätzlich wurden auch Gruppen mit unterschiedlichen Teilnahmemotiven für B2F-Beschäftigung gegenübergestellt. Der Vergleich zwischen Transitarbeitskräften, die als Motiv Interesse an der Tätigkeit bzw. die Vermeidung von Verlust von Sozialleistungen angegeben haben, zeigt aber wenig Unterschiede. In einigen Dimensionen zur persönlichen Stabilisierung (Selbstvertrauen, Motivation, Verbesserung der Lebenssituation durch B2F) weist jene Gruppe, die als Motiv die Vermeidung von Sanktionen genannt hat, weniger Lerneffekte auf. Aber die Unterschiede sind sehr gering, d. h. es sind kaum Unterschiede in den Einschätzungen festzustellen.

5.3.4 Unterschiede zwischen Craft Jobs und Start Working

Die Unterschiede in der Maßnahmenumsetzung von Craft Jobs und Start Working legen den Schluss nahe, dass damit auch unterschiedliche Einschätzungen der Wirkungen verbunden sind. Dabei werden folgende Unterschiede sichtbar:

- Die Befragten von Start Working schätzen Dimensionen der persönlichen Stabilisierung tendenziell etwas besser ein, als jene von Craft Jobs (vgl. Übersicht A 12 im Anhang). Sie trauen sich mehr zu, sehen sich durch B2F-Beschäftigung motivierter und beurteilen den Umgang mit persönlichen Problemen besser. Lerneffekte hinsichtlich des Umgangs mit Kolleginnen und Kollegen und zur Artikulation eigener Meinungen und Ideen werden hingegen bei Craft Jobs besser eingeschätzt.
- Bei den Arbeitstugenden ist der Unterschied zwischen den beiden Trägern etwas deutlicher. Alle genannten Lerneffekte wie Pünktlichkeit, Gewöhnung an regelmäßiges Arbeiten, Teamarbeit, das Kennenlernen von Rechten und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Schnelligkeit bei der Arbeit werden von den Transitarbeitskräften von Craft Jobs öfter genannt (vgl. Übersicht A 13 im Anhang).
- Die Konkretisierung der Berufspläne wird in Start Working besser eingeschätzt. Mehr Befragte aus Start Working geben an, dass sie jetzt besser ihre Stärken und Schwächen kennen (vgl. Übersicht A 10 im Anhang).
- Hinsichtlich der Lerneffekte zur Arbeitssuche zeigen sich wenige Unterschiede zwischen den beiden Projekten: Ein größerer Teil der Beschäftigten von Start Working beurteilt Lerneffekte für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen gering, schätzt aber Verbesserungen zum Auffinden interessanter Jobs besser ein. Der Anteil der Beschäftigten, die eine

Verbesserung ihrer Berufschancen durch B2F-Beschäftigung sehen, liegt in beiden Projekten bei rund 70% (vgl. Übersicht A 14 im Anhang).

Diese Unterschiede in den Einschätzungen der Wirkungsweise der Maßnahme entsprechen den unterschiedlichen Konzepten der beiden Projektträger. Bei Craft Jobs steht das praktische Tun im Mittelpunkt, während bei Start Working persönliche Feedbackgespräche und Outplacement einen größeren Stellenwert haben. Dementsprechend wird auch die Umsetzung unterschiedlich bewertet. Die Arbeit bei Start Working wird signifikant häufiger als interessant oder spannend empfunden, sie wird insgesamt etwas besser bewertet und weniger Transitarbeitskräfte bei Start Working haben schon mal daran gedacht, die B2F-Beschäftigung aufzugeben. Die Arbeit bei Start Working wird überraschenderweise aber auch häufiger ähnlich einer "normalen" Firma gesehen[17]). Bei Craft Jobs wird die Unterstützung bei Arbeitssuche und Bewerbung wie auch bei persönlichen Problemen signifikant schlechter bewertet.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Transitarbeitskräfte in den Projekten unterschiedliche Ausgangsbedingungen aufweisen. Bei Craft Jobs ist die Gruppe durch den größeren Anteil von Personen mit höheren Ausbildungsabschlüssen, mit mehr Sprachproblemen und mehr privaten Belastungen heterogener. Bei Start Working sind mehr junge Erwachsene mit höchstens Pflichtschulabschluss zu finden. Dies zeigt sich auch in unterschiedlichen Gründen der Arbeitslosigkeit. Zudem bringen die Transitarbeitskräfte bei Craft Jobs mehr Motivation für eine Beschäftigung im Allgemeinen mit als für die spezifischen Tätigkeiten in B2F, wie dies verstärkt für Start Working gilt.

Die unterschiedlichen Einschätzungen zur Wirkungsweise der Projekte zeigen klare Tendenzen, sind aber in keiner Dimension statistisch signifikant, d. h. die Unterschiede sind statistisch schwach abgesichert, was durch die Heterogenität der Gruppen und die kleine Stichprobe auch zu erwarten ist.

[17]) Dies ist auch in Zusammenhang mit den Merkmalen der erreichten Personen zu sehen: Die Transitkräfte bei Start Working sind häufig jünger und bringen damit auch eher weniger berufliche Erfahrungen mit.

Übersicht 39: Zustimmung zu unterschiedlichen Wirkungsdimensionen nach Gruppen

In %

	Craft Jobs	Start Working	Frauen	Männer	Deutsch	Nicht-Deutsch	Bis 8 Mon.	Mehr als 8 Mon.
Maßnahmenumsetzung								
Die Arbeit ist ähnlich wie in einer "normalen" Firma.	20	36	29	27	21	32	26	29
Das, was ich bei B2F-Beschäftigung mache, finde ich spannend/ interessant.	38	49	42	44	38	47	49	38
Ich habe bei der Arbeit oft nichts zu tun. Mir ist langweilig.	5	4	0	6	2	6	3	5
Es ist nicht immer klar, was zu tun ist.	21	20	21	20	20	20	22	20
Ich habe schon daran gedacht, hier aufzuhören.	13	5	3	11	9	8	7	12
Um mehr zu verdienen, würde ich gerne mehr Stunden arbeiten.	65	61	60	64	49	71	69	56
Ich würde gerne länger als ein Jahr bei … bleiben.	46	46	57	42	42	49	48	46
Es ist gut für mich, bei … zu arbeiten.	46	48	42	41	55	48	54	46
Persönliche Stabilisierung								
Ich traue mir jetzt mehr zu.	59	63	77	55	59	63	64	58
Ich kann Probleme mit Kolleginnen/ Kollegen jetzt besser lösen.	45	42	53	40	32	51	43	43
Ich habe hier gelernt meine Ideen und Meinungen zu sagen.	43	39	60	35	39	44	44	39
Ich habe hier gesehen, dass ich immer dazulernen muss.	38	45	55	37	39	44	45	37
Ich bin jetzt insgesamt motivierter.	41	56	63	43	51	48	49	48
Ich kann jetzt besser mit meinen persönlichen Problemen umgehen.	32	43	47	34	27	46	39	27
Mir geht es jetzt besser, weil ich Arbeit habe.	56	61	72	54	60	59	60	63
Arbeitstugenden								
Ich habe hier gelernt, pünktlich zu sein.	64	60	74	58	45	73	63	60
Ich habe mich hier an regelmäßiges Arbeiten gewöhnt.	73	65	84	64	60	75	72	63
Ich kenne jetzt meine Rechte als Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer.	52	47	63	45	41	56	48	50
Ich kenne jetzt meine Pflichten als Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer.	61	47	67	51	48	60	57	52
Ich bin bei der Arbeit, durch B2F-Beschäftigung schneller geworden.	55	41	60	44	34	58	49	46
Ich habe hier gelernt, mit Arbeitskolleginnen/-kollegen zusammen zu arbeiten.	67	55	83	54	56	66	48	60
Bewerbungskompetenzen								
Ich habe hier gelernt, gute Bewerbungsunterlagen zu erstellen.	28	29	23	30	32	27	25	35
Ich weiß jetzt besser, wie ich interessante Jobangebote finde.	29	35	37	30	25	37	32	32
Ich habe jetzt bessere Chancen eine Arbeit zu finden.	28	35	37	30	27	36	30	33
Gesamtanzahl der Antworten	65	61	31	95	50	76	72	44

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018. – Zustimmung zu Aussagen ("Ja"). Bei der Anzahl handelt es sich jeweils um die maximale Anzahl der Antworten, diese variiert nach Fragen.

5.4 Integration in den ersten Arbeitsmarkt drei Monate nach Ausscheiden

Mit der Maßnahme B2F-Beschäftigung soll den Teilnehmenden eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Als Zielgröße wurden den Trägern 25% vorgegeben, gemessen am Indikator "Arbeitsmarktposition drei Monate nach Ausscheiden".

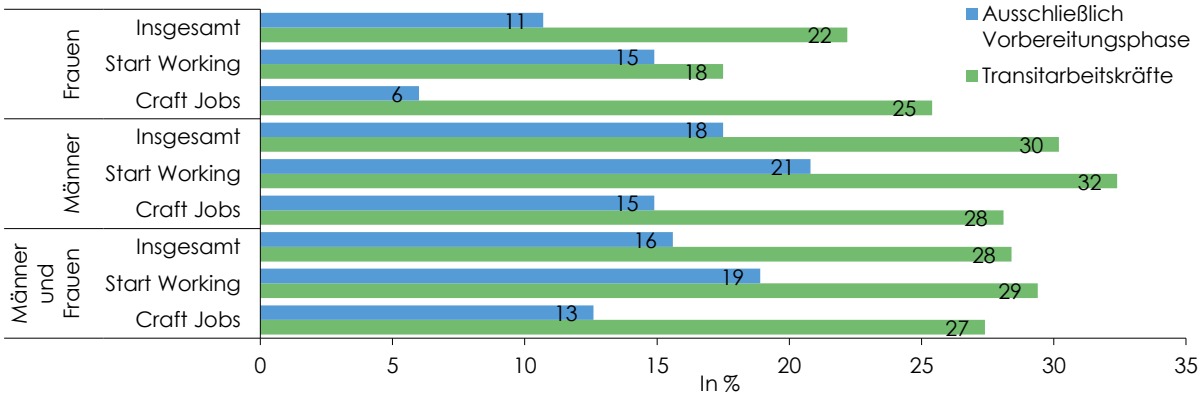
Für diesen Bericht werden die anonymisierten Registerdatensätze von Arbeitsmarktservice und Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger bis einschließlich Juni 2019 verwendet. Deshalb lässt sich dieser Indikator für alle Personen ermitteln, die bis spätestens 31. März 2019 ein Transitarbeitsverhältnis beendeten. Das sind 197 Personen bei Start Working und 226 bei Craft Jobs. Davon mündeten 29,4% (Start Working) bzw. 27,4% (Craft Jobs) bis drei Monate später in eine Beschäftigung oder Lehre am ersten Arbeitsmarkt. Die Zielgröße wurde also von beiden Projekte sogar überschritten. Im Hinblick auf den Anteil der ungeförderten Beschäftigungen sind die Befunde für die beiden Projekte in etwa gleich (27,4% Start Working, 27,0% Craft Jobs), allerdings folgen auf Transitbeschäftigungen von Start Working häufiger weitere geförderte Beschäftigungen. Im Hinblick auf die relative Bedeutung sonstiger Positionen drei Monate nach einer B2F-Transitbeschäftigung unterscheiden sich die beiden Projekte nur wenig: Jeweils rund 15% der Personen befinden sich in einer Kursmaßnahme des AMS, 43% (Craft Jobs) bzw. 41% (Start Working) in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche. 5% (Craft Jobs) bzw. 6% (Start Working) verzeichnen keinerlei vom AMS oder der österreichischen Sozialversicherung registrierte Zeiten oder Leistungen. Dabei ist es unbekannt, ob diese Personen Österreich verlassen haben und im Ausland beschäftigt sind oder ohne Versicherungsschutz in Österreich leben.

Eine differenzierte Betrachtung nach Geschlecht macht die vergleichsweise ungünstigen Ergebnisse für Frauen deutlich (vgl. Übersicht 40): Bei Craft Jobs wurde das 25%-Beschäftigungsziel am ersten Arbeitsmarkt dennoch auch bei Frauen erreicht (25,4%, Männer 28,1%), während bei Start Working einem realisierten Zielwert von 32,4% bei Männern eine Beschäftigungsquote von 17,5% bei Frauen gegenüber steht. In beiden Projekten befinden sich Frauen drei Monate nach einer B2F-Transitbeschäftigung häufiger als Männer in einer erwerbsfernen Position (in Summe der beiden Projekte: sonstige Zeiten 8% der Frauen und 3% der Männer, Mitversicherung 3% der Frauen und weniger als 1% der Männer, keinerlei Versicherung 9% der Frauen und 4% der Männer). Auffällig ist der relativ hohe Anteil der Frauen, die drei Monate nach einer Beschäftigung bei Start Working keine Versicherung aufweisen (was unter anderem in Zusammenhang mit den häufig kürzeren Beschäftigungszeiten bei Start Working zu sehen ist): Knapp 13% im Vergleich zu 7% bei Craft Jobs. Allerdings sind Frauen nach einer B2F-Beschäftigung bei Start

Working auch seltener arbeitslos oder lehrstellensuchend vorgemerkt als Frauen nach einer Beschäftigung bei Craft Jobs (33% zu 42%) oder Männer (je rund 43%) und dafür wesentlich öfter in einer AMS-Schulung (Frauen: Start Working 25%, Craft Jobs 12%, Männer: Start Working 13%, Craft Jobs 16%).

Abbildung 8: Anteil der unselbständig Beschäftigten am ersten Arbeitsmarkt am Stichtag drei Monate nach Teilnahmebeendigung

Beendigungen bis 31. März 2019, in % der ausgetretenen Personen



Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

Übersicht 40: Arbeitsmarktposition 91 Tage nach Beendigung einer B2F-Transitbeschäftigung

Beendigung der (letzten) Beschäftigung bis 31. März 2019, in % der Personen

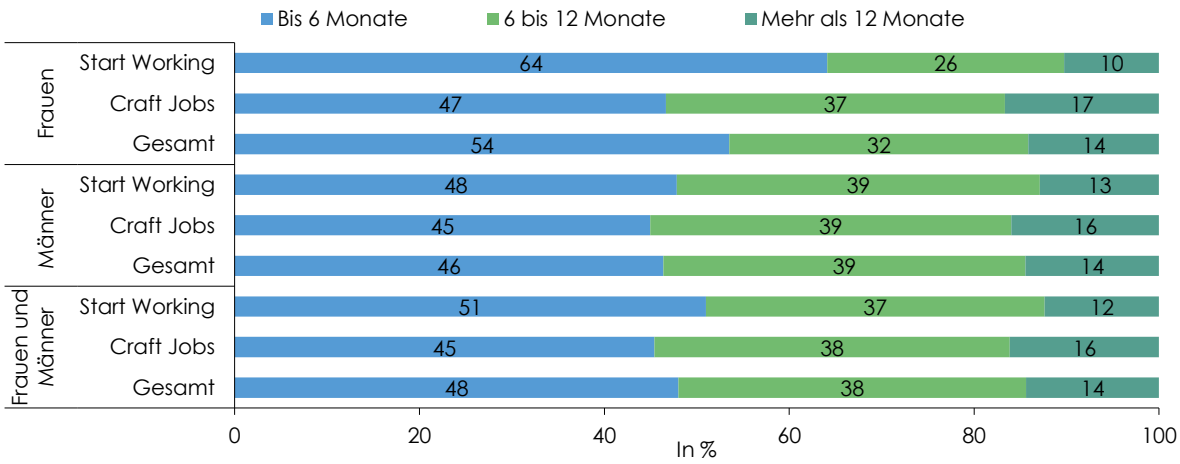
	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Insgesamt			
Ohne Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre	27,0	27,4	27,2
Mit Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	0,4	2,0	1,2
Mit Förderung unselbständig beschäftigt (zweiter Arbeitsmarkt)	0,4	1,0	0,7
Sonstige Beschäftigungen (geringfügig, selbständig)	0,9	0,5	0,7
AMS-Kursmaßnahme	15,0	15,2	15,1
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	43,4	41,1	42,3
Sonstige AMS-Zeiten	1,8	2,0	1,9
Sonstige Zeiten	4,9	3,6	4,3
Mitversicherung	1,3	1,0	1,2
Keine Versicherung	4,9	6,1	5,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Gesamtanzahl	226	197	423
Männer			
Ohne Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre	27,5	29,9	28,7
Mit Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	0,6	2,5	1,5
Mit Förderung unselbständig beschäftigt (zweiter Arbeitsmarkt)	0,6	0,6	0,6
Sonstige Beschäftigungen (geringfügig, selbständig)	1,2	0,6	0,9
AMS-Kursmaßnahme	16,2	12,7	14,5
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	43,7	43,3	43,5
Sonstige AMS-Zeiten	1,8	2,5	2,2
Sonstige Zeiten	3,6	2,5	3,1
Mitversicherung	0,6	0,6	0,6
Keine Versicherung	4,2	4,5	4,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Gesamtanzahl	167	157	324
Frauen			
Ohne Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre	25,4	17,5	22,2
Mit Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	0,0	0,0	0,0
Mit Förderung unselbständig beschäftigt (zweiter Arbeitsmarkt)	0,0	2,5	1,0
Sonstige Beschäftigungen (geringfügig, selbständig)	0,0	0,0	0,0
AMS-Kursmaßnahme	11,9	25,0	17,2
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	42,4	32,5	38,4
Sonstige AMS-Zeiten	1,7	0,0	1,0
Sonstige Zeiten	8,5	7,5	8,1
Mitversicherung	3,4	2,5	3,0
Keine Versicherung	6,8	12,5	9,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Gesamtanzahl	59	40	99

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Bei mehreren gleichzeitigen Arbeitsmarktpositionen erfolgte eine Priorisierung des Status. Zu den "sonstigen Zeiten" zählen Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Rehabilitation, Präsenz- und Zivildienst, sowie sonstige Zeiten eines eigenen versicherungsrelevanten Eintrags. Sonstige AMS-Zeiten sind AMS-Vormerkungen, die keinen AMS-Geschäftsfall wegen Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche betreffen (z. B. Vormerkungen als arbeitsuchend oder frühzeitige Arbeits- oder Lehrstellensuche). Lehrverhältnisse wurden aufgrund der geringen Fallzahl (insgesamt 7) nicht eigens ausgewiesen, sondern zur unselbständigen Beschäftigung hinzugezählt.

5.4.1 Ergebnisse in Abhängigkeit von der Dauer der Transitbeschäftigung

Von den bis März 2019 beendeten Transitbeschäftigungen dauerten 48% höchstens sechs Monate lang, rund 38% sechs bis zwölf Monate und 14% mehr als zwölf Monate (siehe Abbildung 9). Teilnahmen von Frauen bei Start Working dauerten öfter kürzer als sechs Monate (64%) und dementsprechend seltener sechs bis zwölf Monate (26%) oder mehr als zwölf Monate (10%). Geringere Unterschiede in der Verteilung der Personen über die Dauerklassen sind zwischen den anderen betrachteten Gruppen festzustellen: Zwischen rund 13% (Männer, Start Working) und knapp 17% (Frauen, Craft Jobs) der betreffenden Personen standen länger als zwölf Monate in Transitbeschäftigung.

Abbildung 9: Bis 31. März 2019 beendete Transitbeschäftigungen nach Dauerklassen



Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

In einer Gesamtbetrachtung zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Dauer der B2F-Teilnahme und der anschließenden Beschäftigung: Die Beschäftigungsquote am ersten Arbeitsmarkt liegt nach Transitbeschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von über einem Jahr bei rund 34%, im Vergleich zu je rund 27% nach sechs bis zwölf Monaten Transitbeschäftigung sowie nach weniger als sechs Monaten (siehe Abbildung 10 oder Übersicht 41). Dieses Gesamtbild verschleiert jedoch dahinter liegende Differenzen, basierend auf Unterschieden in der Maßnahmenumsetzung und den dabei stattfindenden Selektionsschritten. Denn in keinem der beiden Projekte steigt die Beschäftigungsquote linear mit der Dauer der Transitbeschäftigung:

- Bei Start Working münden Transitbeschäftigungen von weniger als sechs Monaten mit 22% wesentlich seltener in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt als länger dauernde. Die höchste Beschäftigungsquote am ersten Arbeitsmarkt wird jedoch nicht

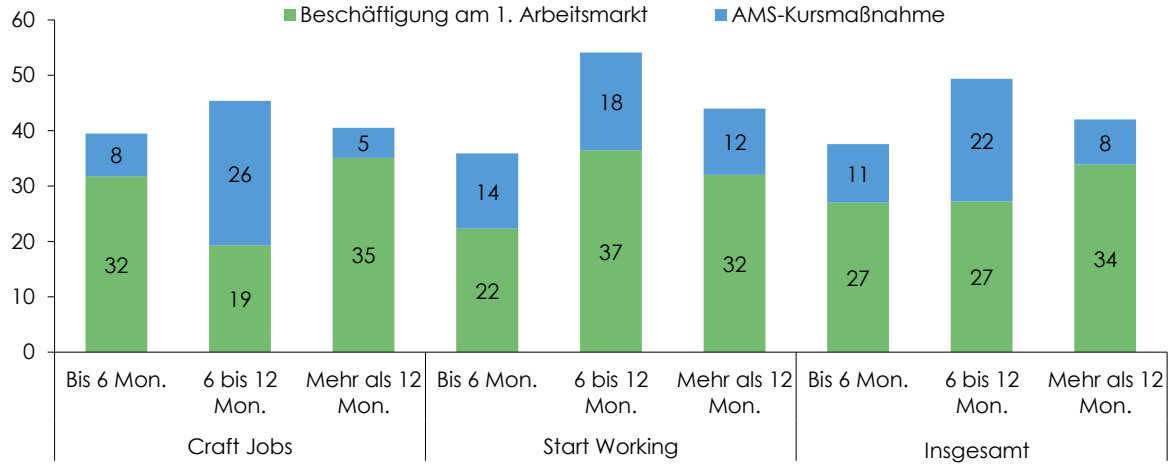
nach Teilnahmen von mehr als zwölf Monaten erzielt (32%), sondern nach sechs bis zwölf Monaten Transitbeschäftigung (37%). Aus dieser mittleren Dauerklasse treten mit 18% auch relativ mehr Personen in eine weitere AMS-Kursmaßnahme über als nach kürzeren oder längeren Transitbeschäftigungen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Personen, die einer längeren B2F-Teilnahme bedürfen, aufgrund der Rahmenbedingungen auch länger teilnehmen können. Gleichzeitig machen die vergleichsweise ungünstigen Ergebnisse für die Personen mit kurzer Teilnahmedauer – welche immerhin 51% aller Beobachtungen ausmachen, auch die bestehenden großen Herausforderungen bei der Aufnahme von Personen mit multiplen Integrationsproblemen in eine Transitbeschäftigung deutlich. [18])

- Bei Craft Jobs verzeichnen demgegenüber Personen mit mittlerer Teilnahmedauer eine markant geringere Beschäftigungsquote am ersten Arbeitsmarkt als solche mit kürzerem oder längerem Verbleib in B2F-Beschäftigung: 19% (sechs bis zwölf Monate) zu 32% (weniger als sechs Monate) und 35% (mehr als zwölf Monate). Dieses Ergebnis ist begleitet von der mit Abstand größten AMS-Schulungsquote dieser Personengruppe (26%, im Vergleich zu 5% nach mehr als zwölf Monaten oder rund 8% nach weniger als sechs Monaten). Vor dem Hintergrund des klar strukturierten Projektablaufs mit dem konzentrierten Fokus auf Arbeitserfahrung lassen sich diese Befunde derart interpretieren, dass kurze und vor allem lange Teilnahmedauern mit besseren Beschäftigungschancen verbunden sind, während im Zuge mittlerer Teilnahmedauern häufiger der Boden für eine weitere Qualifizierung bzw. Bildungsmaßnahme bereitet wird.

[18]) Diesen Befund gilt es in Zusammenhang mit dem angestrebten niederschwelligen Zugang in die Maßnahme zu sehen, welcher sich unter anderem in der vorgegegebenen Zielgröße einer Übernahme von 65% der Personen aus der Vorbereitung in eine Transitbeschäftigung operationalisiert findet.

Abbildung 10: Stichtag drei Monate nach Teilnahmebeendigung nach Dauerklassen der B2F-Transitbeschäftigung

Bis 31. März 2019 beendete Transitbeschäftigungen, in % der ausgetretenen Personen



Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt folgendes Bild:

- Für Frauen ist eine Auswertung nach Dauerklassen der Transitbeschäftigung aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen nicht in allen Kategorien aussagekräftig. Während sich in Summe beider Projekte für die relativ wenigen teilnehmenden Frauen kein positiver Zusammenhang zwischen Teilnahmedauer und anschließender Beschäftigungsquote zeigt, sticht die mit rund 39% hohe Beschäftigungsquote am ersten Arbeitsmarkt von Frauen nach weniger als sechs Monaten bei Craft Jobs hervor (siehe Übersicht 41).
- Männer aus Craft Jobs finden sich demgegenüber nach weniger als sechs Monaten Transitbeschäftigung zu 30% weiter in Beschäftigung und nach mindestens zwölf Monaten Transitbeschäftigung jedoch zu 41%. Bei einem Ausscheiden nach sechs bis zwölf Monaten sind anschließend lediglich rund 23% der Männer in Beschäftigung und 29% in einer AMS-Maßnahme.
- Bei Männern in Start Working liegt die anschließende Beschäftigungsquote nach weniger als sechs Monaten bei 23%, nach sechs bis zwölf Monaten bei 39% und nach mehr als zwölf Monaten bei 38%. Es findet daher – bei einem insgesamt hohen Niveau – keine weitere Steigerung der anschließenden Beschäftigungsquote mehr statt.

Übersicht 41: Arbeitsmarktposition 91 Tage nach Beendigung einer B2F-Transitbeschäftigung – Unterschiede nach Dauerklassen der Transitbeschäftigung

Teilnahmebeendigungen bis 31. März 2019, in %

	Craft Jobs			Start Working			Insgesamt		
	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.
Insgesamt									
Ohne Förderung USB oder in Lehre	30,8	19,3	35,1	18,4	36,5	32,0	24,6	27,2	33,9
Mit Förderung USB oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	1,0	–	–	3,9	–	–	2,4	–	–
Mit Förderung USB (zweiter Arbeitsmarkt)	1,9	–	–	1,0	4,1	4,0	1,4	1,9	1,6
AMS-Kursmaßnahme	7,7	26,1	5,4	13,6	17,6	12,0	10,6	22,2	8,1
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	41,3	43,2	48,6	43,7	35,1	44,0	42,5	39,5	46,8
Sonstige AMS-Zeiten	1,0	2,3	2,7	3,9	–	–	2,4	1,2	1,6
Sonstige Zeiten	7,7	4,5	5,4	4,9	2,7	4,0	6,3	3,7	4,8
Mitversicherung	1,9	1,1	–	1,9	–	–	1,9	0,6	–
Keine Versicherung	6,7	3,4	2,7	8,7	4,1	4,0	7,7	3,7	3,2
Männer									
Ohne Förderung USB oder in Lehre	27,6	22,7	40,7	17,9	39,1	38,1	22,7	30,8	39,6
Mit Förderung USB oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	1,3	–	–	5,1	–	–	3,2	–	–
Mit Förderung USB (zweiter Arbeitsmarkt)	1,3	–	–	1,3	4,7	4,8	1,3	2,3	2,1
AMS-Kursmaßnahme	9,2	28,8	–	11,5	14,1	9,5	10,4	21,5	4,2
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	44,7	42,4	44,4	46,2	35,9	47,6	45,5	39,2	45,8
Sonstige AMS-Zeiten	1,3	1,5	3,7	5,1	–	–	3,2	0,8	2,1
Sonstige Zeiten	6,6	3,0	7,4	5,1	1,6	–	5,8	2,3	4,2
Mitversicherung	1,3	–	–	1,3	–	–	1,3	–	–
Keine Versicherung	6,6	1,5	3,7	6,4	4,7	–	6,5	3,1	2,1
Frauen									
Ohne Förderung USB oder in Lehre	39,3	9,1	*	20,0	*	*	30,2	12,5	14,3
Mit Förderung USB oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	–	–	*	0,0	*	*	–	–	–
Mit Förderung USB (zweiter Arbeitsmarkt)	3,6	–	*	–	*	*	1,9	–	–
AMS-Kursmaßnahme	3,6	18,2	*	20,0	*	*	11,3	25,0	21,4
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	32,1	45,5	*	36,0	*	*	34,0	40,6	50,0
Sonstige AMS-Zeiten	–	4,5	*	–	*	*	–	3,1	–
Sonstige Zeiten	10,7	9,1	*	4,0	*	*	7,5	9,4	7,1
Mitversicherung	3,6	4,5	*	4,0	*	*	3,8	3,1	–
Keine Versicherung	7,1	9,1	*	16,0	*	*	11,3	6,3	7,1

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze, Mon. … Monate. *… Gruppe besteht aus höchstens zehn Personen, daher nicht ausgewiesen. –… Keine Beobachtung.

5.4.2 Vergleich zu Personen in Vorbereitung ohne Transitbeschäftigung

Die Stichtagsindikatoren nach einer Transitbeschäftigung lassen sich mit den entsprechenden Ergebnissen für Teilnehmende ohne anschließenden Übertritt in die Beschäftigungsphase vergleichen (vgl. Übersicht 42). Von diesen Personen fanden sich drei Monate nach der Vorbereitungsphase anteilsmäßig deutlich weniger in Beschäftigung (insgesamt 17,4%, am ersten Arbeitsmarkt 15,6%).[19]) Ohne Übertritt in die Beschäftigungsphase ist die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt rund 13 Prozentpunkte niedriger als nach einer Transitbeschäftigung (Craft Jobs rund 15%, Start Working knapp 11%). Besonders niedrig sind die Beschäftigungsquoten bei Craft Jobs, was insbesondere auf die Ergebnisse für Frauen zurückzuführen ist (mit 6,1% am ersten Arbeitsmarkt um rund 19 Prozentpunkte niedriger als nach einer Transitbeschäftigung). Demgegenüber ist die Differenz der Beschäftigungsquoten bei Männern in beiden Projekten in etwa gleich hoch.

Die konstatierten Unterschiede im Verbleib sind sowohl vor dem Hintergrund unterschiedlicher Selektionsmechanismen in die beiden Projekte und der daraus resultierenden Struktur der Teilnehmenden als auch in Zusammenhang mit den trägerspezifischen Profilen der Gestaltung der Vorbereitungsphase und der Transitbeschäftigungen zu sehen und sind daher nicht simpel interpretierbar.

Gerade wegen der Selektionsaspekte und der somit nur bedingten Aussagekraft von Indikatoren zum Verbleib der Teilnehmenden wird in der Arbeitsmarktforschung die Notwendigkeit der Ermittlung des Nettoeffekts einer Maßnahme betont: Welches Ergebnis hätte sich ohne diese Förderung eingestellt, was kann auf die spezifische Fördermaßnahme zurückgeführt werden? Der Beantwortung dieser Frage ist Kapitel 6 gewidmet.

---

[19]) Noch akzentuierter ist der Befund im Vergleich zu jenen Personen, die trotz Zubuchung gar nicht zum B2F-Informationstermin erschienen sind. Von den betreffenden Personen im ersten Jahr von B2F-Beschäftigung (d. h. bis 30. September 2017) befanden sich drei Monate später knapp 13% in einer geförderten oder ungeförderten Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (11% am ersten Arbeitsmarkt). Sie sind auch seltener als Geschäftsfall beim Arbeitsmarktservice registriert (arbeitslos, lehrstellensuchend oder schulungsteilnehmend: insgesamt rund 49%). Dafür sind anteilsmäßig wesentlich mehr in arbeitsmarktfernen Positionen oder ohne Versicherungseintrag in Österreich.

Übersicht 42: Arbeitsmarktposition 91 Tage nach einer B2F-Vorbereitung ohne anschließenden Eintritt in die Beschäftigungsphase

Beendigung bis 31. März 2019, in % der Personen

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Insgesamt			
Ohne Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre	11,4	14,3	12,8
Mit Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	1,2	4,6	2,8
Mit Förderung unselbständig beschäftigt (zweiter Arbeitsmarkt)	2,4	1,3	1,8
Sonstige Beschäftigungen (geringfügig, selbständig)	0,0	0,8	0,4
AMS-Kursmaßnahme	16,1	18,1	17,0
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	48,2	45,0	46,7
Sonstige AMS-Zeiten	4,7	4,2	4,5
Sonstige Zeiten	8,6	7,1	7,9
Mitversicherung	1,2	0,8	1,0
Keine Versicherung	6,3	3,8	5,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Gesamtanzahl	255	238	493
Männer			
Ohne Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre	13,8	16,5	15,0
Mit Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	1,1	4,3	2,5
Mit Förderung unselbständig beschäftigt (zweiter Arbeitsmarkt)	2,6	1,8	2,3
Sonstige Beschäftigungen (geringfügig, selbständig)	0,0	0,6	0,3
AMS-Kursmaßnahme	13,8	18,3	15,9
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	45,0	43,3	44,2
Sonstige AMS-Zeiten	5,8	5,5	5,7
Sonstige Zeiten	9,0	6,1	7,6
Mitversicherung	1,1	0,0	0,6
Keine Versicherung	7,9	3,7	5,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Gesamtanzahl	189	164	353
Frauen			
Ohne Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre	4,5	9,5	7,1
Mit Förderung unselbständig beschäftigt oder in Lehre (erster Arbeitsmarkt)	1,5	5,4	3,6
Mit Förderung unselbständig beschäftigt (zweiter Arbeitsmarkt)	1,5	0,0	0,7
Sonstige Beschäftigungen (geringfügig, selbständig)	0,0	1,4	0,7
AMS-Kursmaßnahme	22,7	17,6	20,0
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	57,6	48,6	52,9
Sonstige AMS-Zeiten	1,5	1,4	1,4
Sonstige Zeiten	7,6	9,5	8,6
Mitversicherung	1,5	2,7	2,1
Keine Versicherung	1,5	4,1	2,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Gesamtanzahl	66	74	140

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Bei mehreren gleichzeitigen Arbeitsmarktpositionen erfolgte eine Priorisierung des Status. Zu den "sonstigen Zeiten" zählen Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Rehabilitation, Präsenz- und Zivildienst, sowie sonstige Zeiten eines eigenen versicherungsrelevanten Eintrags. Sonstige AMS-Zeiten sind AMS-Vormerkungen, die keinen AMS-Geschäftsfall wegen Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche betreffen (z. B. Vormerkungen als arbeitsuchend oder frühzeitige Arbeits- oder Lehrstellensuche). Lehrverhältnisse wurden aufgrund der geringen Fallzahl (insgesamt 7) nicht eigens ausgewiesen, sondern zur unselbständigen Beschäftigung hinzugezählt.

5.5 Zum Erfolgsindikator "Übertritte in das Ausbildungssystem"

Als weiteres Ziel von B2F wurde der Übertritt der Teilnehmenden in das Ausbildungssystem definiert. Dieser Indikator wurde weder genauer spezifiziert noch gibt es quantifizierte Zielgrößen dazu. Er wird an dieser Stelle dahingehend interpretiert, dass sich für die Transitarbeitskräfte die Option des Erwerbs von Basisbildungskompetenzen sowie des Nachholens von zertifizierten Bildungsabschlüssen neu stellt. Das Evaluierungsteam hat jedoch keinen Zugang zu Daten, aus denen hervorgeht, ob eine B2F-Person eine Ausbildung im Rahmen des österreichischen Schul-, Hochschul- oder Erwachsenenbildungssystems begonnen hat und diese ausschließlich oder parallel zu erwerbsbezogenen Aktivitäten verfolgt. Aus diesem Grund muss sich die entsprechende empirische Analyse auf spätere Lehrverhältnisse sowie die Teilnahme an AMS-Maßnahmen mit Fokus auf Qualifizierung oder Ausbildung beziehen.[20]) Daraus resultiert eine tendenzielle Untererfassung der weiteren Bildungsbeteiligung.

Betrachtet werden wiederum alle Personen, deren B2F-Transitbeschäftigung bis spätestens 31. März 2019 endete. Insgesamt nimmt mit rund 44% ein relativ hoher Anteil der betreffenden Personen zu einem späteren Zeitpunkt an einer vom AMS geförderten Bildungsmaßnahme teil (39% nach Craft Jobs und 49% nach Start Working). Um einen Konnex zwischen dieser Teilnahme und B2F herstellen zu können, werden im Folgenden jedoch lediglich jene Übertritte in eine Bildungsmaßnahme betrachtet, die innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden aus B2F erfolgen, unabhängig von der Dauer der betreffenden Teilnahmen.

Nach dieser Methodik haben 1,6% der B2F-Transitarbeitskräfte eine Lehrausbildung (ohne Förderung) begonnen und weitere 14,2% traten in eine Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme über. Mit 66% beziehen sich die meisten Übertritte auf den Bereich der Basisbildung, 5% auf Stiftungen und der Rest auf Qualifizierungsmaßnahmen. Demgegenüber befand sich keine einzige Person bis dahin auf einer geförderten Lehrstelle. Dabei konzentrieren sich die Übertritte wenig überraschend auf jene Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen.[21]) Insgesamt befinden sich die betreffenden Personen dann durchschnittlich 8,4 Monate

---

[20]) Berücksichtigt sind die Förderung von Kurskosten mit Qualifizierungsfokus, die Teilnahme an Qualifizierung oder Ausbildungsmaßnahmen in geförderten Ausbildungseinrichtungen oder arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen sowie Lehrstellenförderungen und die Teilnahme an Implacementstiftungen. Nicht einbezogen werden daher alle AMS-Maßnahmen der Aktiven Arbeitsuche, Berufsorientierung, Beratung und Betreuung oder der geförderten Beschäftigung.

[21]) Im Wesentlichen ist nur für diese Personengruppe die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme jedenfalls auch mit dem Bezug einer Wiener Mindestsicherung vereinbar. Laut §4 (3) Wiener Mindestsicherungsgesetz steht Personen, die bereits eine für Erwerbszwecke geeignete abgeschlossene Ausbildung oder eine Schulausbildung auf Maturaniveau

in Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die Hälfte der Personen mindestens 5,7 Monate lang (ein Viertel höchstens 3,6 Monate, ein Viertel mehr als 9,2 Monate).

Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen wurden deutlich häufiger nach einer Beschäftigung bei Start Working begonnen als nach Craft Jobs (rund 18% zu knapp 11%), von Männern häufiger als von Frauen (15% zu 10%). [22]) Während bei Start Working die Übertrittsquote nach kurzen B2F-Beschäftigungen mit 23% besonders hoch ist (28% der betreffenden Männer, 8% der Frauen), finden bei Craft Jobs mit 18% die meisten Übertritte nach einer Transitbeschäftigung von sechs bis zwölf Monaten statt (23% der betreffenden Männer, 5% der Frauen).

Übersicht 43: Übertritte in eine vom AMS geförderte Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme nach einer B2F-Transitbeschäftigung

Übertritte innerhalb von 91 Tagen ab Beendigung, in % der Personen mit Beendigung bis 31. März 2019

		Dauer der Transitbeschäftigung		
	Insgesamt	Bis zu 6 Monate	6 bis 12 Monate	Mehr als 12 Monate
Frauen und Männer				
Insgesamt	14,2	15,0	16,1	6,5
Craft Jobs	10,5	6,7	18,2	2,7
Start Working	18,3	23,3	13,5	12,0
Männer				
Insgesamt	15,4	16,9	17,7	4,2
Craft Jobs	11,2	5,3	22,7	–
Start Working	19,6	28,2	12,5	9,5
Frauen				
Insgesamt	10,1	9,4	9,4	14,3
Craft Jobs	8,3	10,7	4,6	*
Start Working	12,8	8,0	*	*

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – *… Gruppe besteht aus höchstens zehn Personen, daher nicht ausgewiesen; – … Keine Beobachtungen.

haben und ihre Arbeitskraft allein deshalb nicht voll einsetzen können, weil sie eine weiterführende Ausbildung absolvieren, keine Leistung aus der Wiener Mindestsicherung zu. §14 WMS stellt zudem fest: "Fehlt eine abgeschlossene Berufsausbildung, sind insbesondere bei Personen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs vorrangig die Möglichkeiten zur Vermittlung in eine Ausbildung zu nutzen." Nicht zuletzt darf "der Einsatz der Arbeitskraft und die Mitwirkung an arbeitsmarktbezogenen sowie die Arbeitsfähigkeit oder Vermittelbarkeit fördernden Maßnahmen unter anderem nicht verlangt werden von Personen, die in einer zielstrebig verfolgten Erwerbs- oder Schulausbildung stehen", die… "einen Pflichtschulabschluss oder erstmaligen Abschluss einer Lehre oder Facharbeiter-Intensivausbildung zum Ziel hat, sofern dadurch voraussichtlich die Eingliederung oder Wiedereingliederung in das Erwerbsleben erleichtert wird".

[22]) Dabei gilt zu beachten, dass diese Daten aus verschiedene Gründen von den Angaben zur AMS-Schulung in Abschnitt 5.4 abweichen: Einerseits werden hier ausschließlich Teilnahmen mit Qualifizierungs- bzw. Bildungsfokus betrachtet, andererseits im Gegensatz zur Stichtagsbetrachtung von Abschnitt 5.4 aber alle bis zum Stichtag begonnenen Teilnahmen dieser Maßnahmen, unabhängig davon ob die Teilnahme am Stichtag aktuell ist oder nicht, wegen Unterbrechungen oder Beendigungen.

6 Wirkungs- und Fiskalanalyse

Dieses Kapitel ist der Analyse der arbeitsmarktpolitischen Effekte auf die Geförderten sowie der Fiskalwirkung für die öffentliche Hand gewidmet. Ausgehend von einer Darstellung der Methodik wird jeweils die Bruttowirkung – also das Ergebnis für die Geförderten – skizziert, bevor auf die in einem Kontrollgruppenvergleich mittels statistischen Matchings geschätzten kausalen Nettoeffekte eingegangen wird. Entsprechend der etablierten Methodik der empirischen (mikroökonometrischen) Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden die Effekte dabei ab dem Zeitpunkt des Eintritts in die Maßnahme gemessen, da spätestens ab diesem Zeitpunkt die Maßnahmenteilnahme die Erwerbsverläufe (potentiell) zu ändern beginnt.

6.1 Methodik

Ausgangspunkt für die Ermittlung der Wirkung der Teilnahme an B2F ist die Betrachtung der Laufbahn der Teilnehmenden ab Maßnahmeneintritt sowie der damit verbundenen Aufwendungen der öffentlichen Hand (Bruttoeffekte). Diese allein reicht jedoch nicht aus, um die Frage zu beantworten, welchen Einfluss die betreffende Maßnahme selbst auf dieses Ergebnis ausgeübt hat. Zu diesem Zweck erfolgt ein Vergleich mit Personen ohne eine B2F-Teilnahme. Es kann dabei nicht davon ausgegangen werden, dass die Teilnahme an B2F zufällig ist. So spielen sowohl Förderkriterien und Maßnahmenmerkmale, die Zuweisung seitens des AMS, der Aufnahmeprozess sowie die Übernahmekriterien der Projekte als auch die unterschiedlichen personenbezogenen Charakteristika eine Rolle. Aus diesem Grund ist eine sorgfältige Abgrenzung der Untersuchungsgruppen für die Herstellung einer angemessenen Vergleichssituation notwendig. Die Arbeitsmarktintegration der Geförderten sowie ihr weiterer Leistungsbezug werden daher mit jener ihrer statistischen Zwillinge ohne B2F-Teilnahme verglichen. Diese sind definiert als Personen, welche aufgrund ihrer Merkmale die gleiche Wahrscheinlichkeit auf eine Teilnahme an B2F aufgewiesen hätten.

6.1.1 Untersuchungszeitraum

Der Beobachtungszeitraum für die Wirkungsanalyse erstreckt sich aufgrund der Datenlage sowie des notwendigen Bearbeitungszeitraums der Evaluierung bis Ende Juni 2019. Mit Ausnahme der Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung aufgrund von Beschäftigung (Februar 2019) sowie Informationen der Wiener Mindestsicherung (Mai 2019) stehen alle Daten bis Ende Juni 2019 zur Auswertung zur Verfügung.

Wegen der relativ kurzen bisherigen Laufzeit von B2F (Start im vierten Quartal 2016) ergibt sich daraus ein maximaler Beobachtungszeitraum von zwei Jahren für alle Personen mit Eintrittsdatum bis Ende Juni 2017 (415, davon 199 bei Craft Jobs und 216 bei Start Working).[23]) Davon sind 234 auch in die Beschäftigungsphase eingetreten (119 bei Craft Jobs und 115 bei Start Working).

Zur Erhöhung der Fallzahlen erfolgten ergänzende Berechnungen für die ersten 1,5 Jahre ab Eintritt in die Vorbereitungsphase (Eintritte bis einschließlich Dezember 2017). Damit kann die Zahl der untersuchten teilnehmenden Personen auf 636 gesteigert werden (310 bei Craft Jobs, 326 bei Start Working), wovon 360 in die Transitbeschäftigung übertraten (183 bei Craft Jobs, 177 bei Start Working). Allerdings wird der Untersuchungszeitraum damit noch kürzer, als dies ohnehin schon der Fall ist, was gerade bei Maßnahmen mit langen Teilnahmedauern weniger aussagekräftig ist.

Übersicht 44: Größenordnung der untersuchten B2F-Gruppen

	Alle Personen in Vorbereitung			Personen mit Transitbeschäftigung		
	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Eintritte bis 30. Juni 2017 (Beobachtungszeitraum zwei Jahre)						
Männer	145	149	294	86	91	177
Frauen	54	67	121	33	24	57
Insgesamt	199	216	415	119	115	234
Eintritte bis 31. Dezember 2017 (Beobachtungszeitraum 1,5 Jahre)						
Männer	234	236	470	136	140	276
Frauen	76	90	166	47	37	84
Insgesamt	310	326	636	183	177	360

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

6.1.2 *Grundgesamtheit der potentiellen Vergleichsgruppenpersonen*

Ausgangspunkt für die Ermittlung der potentiellen Vergleichsgruppenpersonen sind entsprechend der Förderrichtlinien alle 18- bis 24-Jährigen, die ab Oktober 2016 laut Magistrat Wien eine Wiener Mindestsicherung bezogen und beim AMS Wien als arbeitslos oder lehrstellensuchend vorgemerkt waren bzw. sich in einer vom AMS geförderten Schulung befanden.[24]) Die potentielle Zielgruppe wird für jedes Quartal eigens definiert, indem jeweils nur jene Personen einbezogen werden, die im betreffenden Quartal die Kriterien des Mindestsicherungsbezugs und der AMS-Vormerkung erfüllten. Somit kann eine Person in mehreren Quartalen des

[23]) Der Beobachtungszeitraum ist für die Analyse von SÖB sehr kurz (vgl. *Eppel — Horvath — Mahringer*, 2014).

[24]) Aus dieser Gruppe werden die Personen mit Übertritt in B2F-Beschäftigung ausgeschlossen, um die potentiellen Vergleichsgruppen näher zu spezifizieren.

Beobachtungszeitraums als potentielle Vergleichsperson fungieren.[25]) Damit ist die Grundgesamtheit der potentiellen Vergleichsgruppenpersonen in der Hauptvariante festgelegt (C1).

Zur Einschätzung der Sensitivität der Befunde in Abhängigkeit von der Konstruktion der Grundgesamtheit der potentiellen Vergleichsgruppe werden zwei weitere Varianten berechnet:[26]) In Variante C2 werden die potentiellen Personen aus der Hauptvariante weiter eingeschränkt, indem die betreffenden Ungeförderten jeweils nur in einem einzigen Quartal als potentielle Vergleichsperson zur Verfügung stehen. Variante C3 schränkt die potentiellen Vergleichsgruppenpersonen auf jene ein, die in den zwei Monaten rund um den Eintritt in B2F an keiner AMS-Fördermaßnahme teilgenommen haben. Durch diese Eingrenzung kann genauer aufgezeigt werden, welcher Effekt sich ohne jegliche zeitnahe Intervention eingestellt hätte.[27])

Für den Beobachtungszeitraum von 1,5 Jahren (also für Eintritte bis Ende 2017) ergibt dies potentielle Vergleichsgruppen von 81.296 (C1), 19.492 (C2) sowie 24.412 Personen (C3).[28]) Die Berechnungen zeigen, dass die Schätzergebnisse von C2 zwischen jenen der beiden anderen Varianten liegen. C2 wird daher nicht ausgewiesen, weil die Bandbreite durch C1 und C3 abgedeckt wird.

6.1.3 Das statistische Matching zur Ermittlung der kausalen Effekte

Auch mit obigen Einschränkungen der potentiellen Vergleichsgruppe können sich die betreffenden Personen systematisch unterscheiden. Um die durchschnittliche kausale Wirkung des Eintritts in B2F zu bestimmen, werden die B2F-Teilnehmenden ("Treatmentgruppe") somit ausschließlich mit Personen ohne B2F-Teilnahme verglichen, die ihnen in den beobachtbaren Merkmalen ähneln ("Vergleichsgruppe"). Geschätzt wird der durchschnittliche Effekt des Eintritts in B2F auf die Teilnehmenden (Average Treatment Effect on the Treated): die Differenz in den durchschnittlichen Ergebnissen zwischen Treatment- und Vergleichsgruppe. Technisch

---

[25]) Bei einem Beobachtungszeitraum von zwei Jahren bis zu fünfmal, bei 1,5 Jahren bis zu dreimal.

[26]) Zudem ist ein Vergleich mit Teilnehmenden an anderen Wiener Beschäftigungsprojekten naheliegend. Dies war jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Trotz eventueller Mehrfachzählungen gab es nur 1.356 entsprechende Teilnahmen im Zeitraum zwei Monate vor bis zwei Monate nach dem (hypothetischen) Zeitpunkt des Maßnahmeneintritts.

[27]) Einerseits sind die B2F-Teilnehmenden knapp vor Eintritt selten in einer anderen Fördermaßnahme, gleichzeitig ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Teil der Personen der Zielgruppe auf längere Zeit ohne jegliche Intervention bleibt, gering.

[28]) Würde auch die Zusammensetzung der Personengruppe C3 eingeschränkt auf lediglich eines von mehreren möglichen Quartalen, so reduzierte sich die Zahl auf 6.274.

wird dieser Vergleich mittels eines Nearest-Neighbour-Propensity-Score-Matching-Ansatzes angestellt:

Im ersten Schritt erfolgt mittels eines Logit-Modells die Schätzung der Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an B2F (Propensity Score). Alle dabei berücksichtigten Merkmale beziehen sich auf den Zeitpunkt des Eintritts in die Vorbereitungsphase von B2F. Für die Vergleichsgruppenpersonen wird dazu ein hypothetisches Datum verwendet, das sich aus dem Quartal ergibt, indem ihr möglicher Eintritt erfolgt (1. März, 1. Juni, 1. September oder 1. Dezember). In die Schätzung geht eine Vielzahl an Merkmalen ein:

- Personenbezogene Merkmale: Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Asylstatus und Jahr der Zuerkennung, höchste abgeschlossene Ausbildung, etwaige Behinderung, Rolle in der Bedarfsgemeinschaft laut Wiener Mindestsicherung
- Priorisierte Informationen zu Arbeitsmarktintegration und Sozialversicherung in den letzten fünf Jahren[29]): Arbeitslosigkeit/Lehrstellensuche, AMS-Schulung, sonstige Zeiten mit Arbeitslosigkeit, Lehre mit/ohne Förderung, unselbständige Beschäftigungen mit/ohne Förderung, sonstige Beschäftigung, Wochen- oder Kinderbetreuungsgeldbezug ohne Erwerbsbeteiligung, gesicherte erwerbsferne Positionen, Mitversicherung bei Partnerin, Partner oder Eltern sowie Zeiten ohne Sozialversicherung in Österreich
- Informationen zu geringfügiger Beschäftigung sowie zu Krankengeldbezug, welche bei der obigen Priorisierung häufig überschrieben werden (Arbeitslosigkeit überschreibt etwa geringfügige Beschäftigungen)
- Bisherige Dauer des Mindestsicherungsbezugs
- Spezifika der bisherigen AMS-Episoden: Kontakte mit AMS-Betreuung zur Planung und Betreuung, Stellenvermittlungsangebote seitens des AMS sowie Sanktionen bzw. Kürzung/Entfall des ALG-Bezugs). [30])

Die Aufnahmewahrscheinlichkeit in eine B2F-Vorbereitung ist für Männer höher als für Frauen, für Personen mit einem ab 2015 zuerkannten Asylstatus höher als für andere Gruppen und für

[29]) Da Personen gleichzeitig mehrere versicherungsrechtlich relevante Positionen verzeichnen können, bedarf die eindeutige Zuordnung zu einem Status vorweg eine Priorisierung der unterschiedlichen Positionen. Dabei werden gleichzeitige Eintragungen mit niedriger Priorität überschrieben. An oberster Stelle der Rangreihung steht dabei die unselbständige Beschäftigung mit Förderung, gefolgt von unselbständiger Beschäftigung ohne Förderung.

[30]) Sanktionen seitens des AMS differenziert nach Ablehnung oder Einstellung des Bezugs aufgrund fehlender Arbeitswilligkeit (§9 und §10 AlVG), als Konsequenz eines Meldeversäumnisses (§49) oder wegen einer Sperrfrist aufgrund von Selbstkündigung (§11).

Menschen ohne Behinderung höher als für Menschen mit Handicaps. Zusätzlich erweist sich neben der bisher geringen Integration ins Erwerbssystem[31]) vor allem eine höhere Kontakthäufigkeit zum AMS in den letzten drei Monaten als aufnahmefördernd, während frühere AMS-Sanktionen die Wahrscheinlichkeit auf einen Eintritt in B2F reduzieren.

Im zweiten Schritt werden diese ermittelten Teilnahmewahrscheinlichkeiten dazu genutzt, jeder geförderten Person jene vier Personen aus der Vergleichsgruppe zuzuordnen, die ihr im Hinblick auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit (Propensity Score) am ähnlichsten sind ("Nearest Neighbour"). Paare, für die die Distanz der Propensity-Scores ein bestimmtes Toleranzniveau übersteigt (Caliper 0,1), werden nicht zugelassen, um die Ähnlichkeit der verglichenen Personengruppen sicherzustellen. Am Ende des Matching-Verfahrens sollen die beobachtbaren Merkmale der Kontrollgruppe im Durchschnitt jenen der Treatmentgruppe entsprechen, was durch entsprechende Balance-Tests überprüft wird.

Dann lässt sich in einem letzten Schritt der durchschnittliche kausale Effekt der B2F-Förderung als Differenz der Ergebnisse zwischen den geförderten Personen und den zugematchten Personen ohne B2F-Teilnahme ermitteln (vgl. *Heckman – Ichimura – Todd*, 1997, *Imbens*, 2004, *Imbens – Woodridge*, 2009). Die konkret analysierten Ergebnisindikatoren zur arbeitsmarktpolitischen Wirkung und den Fiskaleffekten werden in den entsprechenden Kapiteln erläutert.

In der vorliegenden Analyse können auf Basis der Verknüpfung von Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger, des AMS und des Magistrats Wien zahlreiche Informationen auf Basis der jeweiligen Grundgesamtheiten einbezogen werden. Diese umfangreichen Informationen rechtfertigen die Annahme, dass die wesentlichen, die Wahrscheinlichkeit einer B2F-Teilnahme und die nachfolgende Erwerbsintegration beeinflussenden Faktoren beobachtbar sind und somit die kausale Wirkung einer B2F-Teilnahme mit dieser Methode ermittelt werden kann.[32]) So wird die Ähnlichkeit zwischen Vergleichspersonen und

[31]) Gemessen an der relativ größeren Aufnahmewahrscheinlichkeit bei geringerer Beschäftigungserfahrung sowie längeren Zeiträumen in Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche, AMS-Schulung oder Mitversicherung.

[32]) Im Wesentlichen müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein, damit dieses Verfahren angewendet werden kann und unverzerrte Effekte gemessen werden (*Eppel – Horvath – Mahringer*. 2017): Erstens müssen ausreichende Informationen verfügbar sein, um beide Gruppen in allen für die Teilnahme an B2F-Beschäftigung und dessen Ergebnisse relevanten Charakteristika abbilden zu können. Unter Berücksichtigung all der beobachtbaren Informationen sollte die Annahme bedingter Unabhängigkeit zwischen B2F-Teilnahme und dem potentiellen Arbeitsmarktergebnis der betreffenden Personen gewährleistet sein ("Conditional Independence Assumption", CIA). Zweitens bedarf es einer ausreichend großen Zahl an vergleichbaren Personen ohne B2F-Teilnahme ("Common Support Condition").

Geförderten durch die Zielgruppenabgrenzung laut Förderrichtlinien gestützt und es gibt einen ausreichend großen Pool an potentiellen Vergleichspersonen.

Zusätzlich zu den Gesamteffekten von B2F für alle Personen (mit und ohne Übertritt in eine Transitbeschäftigung nach der Vorbereitungsphase) werden auch die Effekte für unterschiedliche Subgruppen geschätzt (für Frauen und Männer, für Start Working und Craft Jobs sowie ausschließlich für Personen mit Transitbeschäftigung.) Hinzu kommen alternative Definitionen der untersuchten Grundgesamtheit zur Überprüfung der Sensitivität der Ergebnisse (siehe oben).

6.2 Wirkung auf die Erwerbsintegration der Teilnehmenden

6.2.1 Arbeitsmarktergebnisse

Als Einstieg in die Wirkungsanalyse werden die Arbeitsmarktergebnisse für die Teilnehmenden dargestellt, wobei zunächst in einer Stichtagsbetrachtung ermittelt wird, welche Beschäftigungswahrscheinlichkeit am ersten Arbeitsmarkt bzw. welcher Verbleib in anderen Arbeitsmarktpositionen infolge der B2F-Projektteilnahme zwei bzw. 1,5 Jahre nach Projekteintritt zu beobachten ist. Weiters wird in einer Volumensbetrachtung ausgewertet, wieviel Zeit (wie viele Tage) nach Projekteintritt in welchen Erwerbspositionen verbracht wurden.

6.2.1.1 Stichtagsbetrachtung

Am Stichtag zwei Jahre nach Eintritt in die Vorbereitungsphase gehen 31,2% der B2F-Transitarbeitskräfte einer unselbständigen Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nach, aber auch 25,4% der Personen, die lediglich an einer Vorbereitungsphase teilgenommen hatten (vgl. Abbildung 9). Einen besonders hohen Integrationsanteil in den ersten Arbeitsmarkt verzeichnen Männer nach einer B2F-Transitbeschäftigung mit 37,3% (39,5% Craft Jobs, 35,2% Start Working). Bei Männern aus der Vorbereitungsphase liegt der Anteil bei 29,1% (32,2% Craft Jobs, 25,9% Start Working). Demgegenüber führt die B2F-Transitbeschäftigung lediglich bei 12,3% der Frauen zwei Jahre nach Eintritt zu einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, wobei keine Unterschiede zwischen den beiden Projekten ersichtlich sind. Dieser niedrige Wert wird mit 18,8% zum Teil sogar noch von den Frauen übertroffen, die lediglich an der B2F-Vorbereitung teilgenommen hatten (Craft Jobs 23,8%, Start Working 16,3%).

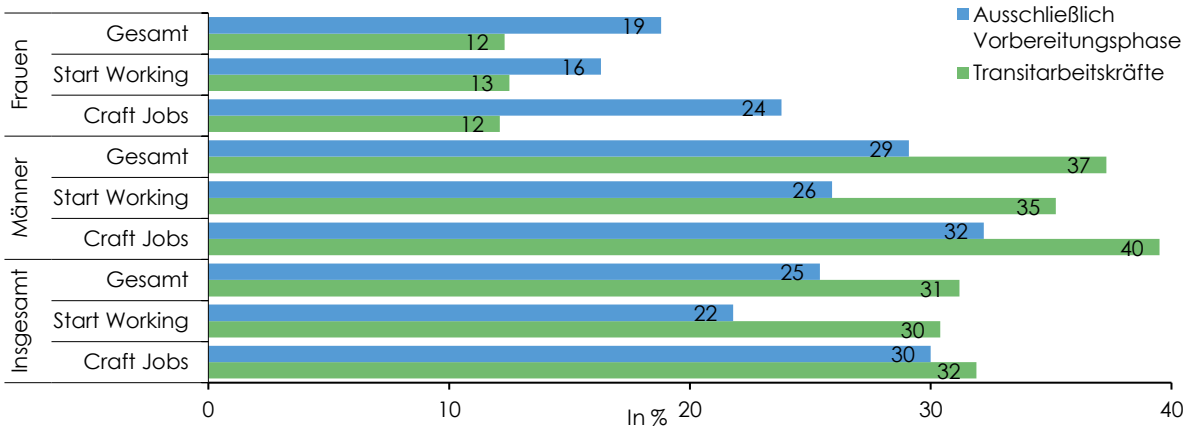
Nach zwei Jahren sind zudem noch rund 2% der Transitarbeitskräfte am zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt.[33]) Dabei sind die Unterschiede zwischen Craft Jobs (2,5%) und Start Working (1,7%)

[33]) Keine Person, die ausschließlich die Vorbereitungsphase von B2F-Beschäftigung besucht, ist zwei Jahre später in einem geförderten Beschäftigungsprojekt am zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt.

insgesamt minimal, allerdings unterscheiden sich die Werte in einer geschlechtsspezifischen Betrachtung: Bei Craft Jobs sind Männer häufiger weiter auf einem Transitarbeitsplatz beschäftigt: 3,5% im Vergleich zu 1,1% bei Start Working. Demgegenüber findet sich nach zwei Jahren keine einzige Frau von Craft Jobs in einem geförderten Beschäftigungsprojekt am zweiten Arbeitsmarkt, aber 4,2% der Frauen von Start Working.

Abbildung 11: Anteil der Teilnehmenden mit unselbständiger Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt am Stichtag zwei Jahre nach Eintritt

Eintritte bis 30. Juni 2017, in % der Personen



Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Status nach zwei Jahren finden sich nach einer Transitbeschäftigung nicht nur hinsichtlich der Beschäftigungsintegration, sondern auch in folgenden Bereichen:

- Für Frauen ist wesentlich häufiger als für Männer keine Versicherung in Österreich registriert (8,8%, 2,8% bei Männern). Besonders hoch ist dieser Wert bei Start Working mit 12,1% (Craft Jobs 6,1%).
- Ausschließlich für Frauen ist die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen der Geburt eines Kindes relevant: 8,8% der Frauen beziehen Wochengeld- oder Kinderbetreuungsgeld (9,1% Craft Jobs, 8,3% Start Working).
- Ein besonders hoher Anteil der Frauen von Craft Jobs ist wieder beim AMS in offener Arbeitslosigkeit registriert (57,6%), das sind deutlich mehr als Frauen nach Start Working (33,3%) oder als Männer (36,0% nach Craft Jobs und 38,5% nach Start Working).
- Dem hohen Anteil der Frauen in offener Arbeitslosigkeit nach einer Transitbeschäftigung bei Craft Jobs steht der relativ geringe Anteil derjenigen gegenüber, die an einer AMS-

Schulungsmaßnahme teilnehmen (3,0%). Dies unterscheidet sich deutlich von den Ergebnissen der Frauen bei Start Working (12,5%) oder der Männer beider Projekte (11,6% und 11,0%).

Zwei Jahre nach Teilnahme an einer Vorbereitungsphase ohne Übertritt in eine Transitbeschäftigung ist vor allem das spezifische Bild des Verbleibs der Frauen auffällig: Frauen nach Craft Jobs sind zu 19,0% in einer AMS-Schulung, 9,5% beziehen Wochengeld oder Kinderbetreuungsgeld und weitere 19,0% sind ohne Versicherungszeit in Österreich. Von den betreffenden Frauen aus Start Working sind nach zwei Jahren sogar 25,6% wegen Geburt eines Kindes und dem damit verbundenen Wochengeld- und Kinderbetreuungsgeldbezug nicht erwerbstätig.

Die Beschäftigungsquote nach zwei Jahren ist umso höher, je länger Personen als Transitkräfte tätig waren (siehe Übersicht 46): Es sind insgesamt rund 40% der Personen mit einer Transitbeschäftigung von mehr als zwölf Monaten aktiv beschäftigt, im Vergleich zu 30% nach weniger als sechs Monaten und knapp 32% nach sechs bis zwölf Monaten. Während bei Craft Jobs die Beschäftigungsquote der länger Teilnehmenden bei knapp 45% liegt, beträgt die entsprechende Quote bei Start Working 33%. Die höchste Beschäftigungsquote bei Start Working verzeichnet die Gruppe jener mit einer Transitbeschäftigung von sechs bis zwölf Monaten (rund 37%), im Vergleich zu 27% nach weniger als sechs Monaten. Demgegenüber ergibt sich für diese Gruppe bei Craft Jobs die geringste Beschäftigungsquote (28%), im Vergleich zu 34% nach weniger als sechs Monaten. Für Männer akzentuiert sich das Bild aus der Gesamtbetrachtung: Es zeigen sich hohe Beschäftigungsquoten bei Craft Jobs nach kurzen und langen Teilnahmedauern (45% und 48%); eine vergleichsweise niedrigere Beschäftigungsquote nach sechs bis zwölf Monaten Teilnahmedauer (38%) wird ergänzt durch eine relativ hohe AMS-Schulungsquote (17%). Bei Start Working ist die Beschäftigungsquote nach kurzen Teilnahmen relativ niedrig (31%) und beläuft sich auf jeweils 40 bis 41% nach mittleren und langen Teilnahmen. Auch bei Start Working ist in der mittleren Dauerklasse der Anteil derjenigen mit weiterer AMS-Schulung am Stichtag mit 17% relativ hoch. Bedingt durch die geringe Zahl an Frauen in den Projekten ist der Beschäftigungsindikator nach Dauerklassen lediglich für die Summe beider Projekte aussagekräftig: Nach mehr als zwölf Monaten Transitbeschäftigung sind mit rund 27% deutlich mehr Frauen aktiv unselbständig beschäftigt als nach kürzeren Teilnahmedauern (13% nach weniger als sechs Monaten und 5% nach sechs bis zwölf Monaten).

Übersicht 45: Stichtag zwei Jahre nach Eintritt in B2F – Transitarbeitskräfte und Teilnehmende ohne Übertritt in die Beschäftigungsphase

Eintritte bis Ende Juni 2017, Stichtag bezogen auf Ersteintritt in Vorbereitungsphase, Angaben in % der Personen

	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt
Transitarbeitskräfte									
Ohne Förderung USB	31,9	29,6	30,8	39,5	34,1	36,7	12,1	12,5	12,3
Mit Förderung USB (erster Arbeitsmarkt)	0,0	0,9	0,4	0,0	1,1	0,6	0,0	0,0	0,0
Mit Förderung USB (zweiter Arbeitsmarkt)	2,5	1,7	2,1	3,5	1,1	2,3	0,0	4,2	1,8
Sonstige Beschäftigung	1,7	0,9	1,3	2,3	1,1	1,7	0,0	0,0	0,0
Lehre, Ausbildung	0,8	2,6	1,7	1,2	2,2	1,7	0,0	4,2	1,8
AMS-Schulungsmaßnahme	9,2	11,3	10,3	11,6	11,0	11,3	3,0	12,5	7,0
Arbeitslosigkeit/Lehrstellensuche	42,0	37,4	39,7	36,0	38,5	37,3	57,6	33,3	47,4
Sonstige AMS-Vormerkungen	1,7	2,6	2,1	1,2	2,2	1,7	3,0	4,2	3,5
Wochengeld-/Kinderbetreuungsgeldbezug	2,5	1,7	2,1	0,0	0,0	0,0	9,1	8,3	8,8
Sonstige gesicherte Positionen	0,0	3,5	1,7	0,0	2,2	1,1	0,0	8,3	3,5
Sonstige eigene Versicherung	1,7	2,6	2,1	0,0	3,3	1,7	6,1	0,0	3,5
Mitversicherung	0,8	1,7	1,3	0,0	2,2	1,1	3,0	0,0	1,8
Keine Versicherung in Österreich	5,0	3,5	4,3	4,7	1,1	2,8	6,1	12,5	8,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamtanzahl	119	115	234	86	91	177	33	24	57
Ausschließlich Vorbereitungsphase									
Ohne Förderung USB	30,0	20,8	24,9	32,2	24,1	28,2	23,8	16,3	18,8
Mit Förderung USB (erster Arbeitsmarkt)	0,0	1,0	0,6	0,0	1,7	0,9	0,0	0,0	0,0
Mit Förderung USB (zweiter Arbeitsmarkt)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Beschäftigung	1,3	1,0	1,1	1,7	0,0	0,9	0,0	2,3	1,6
Lehre, Ausbildung	0,0	2,0	1,1	0,0	1,7	0,9	0,0	2,3	1,6
AMS-Schulungsmaßnahme	16,3	12,9	14,4	15,3	12,1	13,7	19,0	14,0	15,6
Arbeitslosigkeit/Lehrstellensuche	32,5	32,7	32,6	39,0	34,5	36,8	14,3	30,2	25,0
Sonstige AMS-Vormerkungen	0,0	5,9	3,3	0,0	6,9	3,4	0,0	4,7	3,1
Wochengeld-/Kinderbetreuungsgeldbezug	2,5	10,9	7,2	0,0	0,0	0,0	9,5	25,6	20,3
Sonstige gesicherte Positionen	3,8	3,0	3,3	5,1	5,2	5,1	0,0	0,0	0,0
Sonstige eigene Versicherung	2,5	1,0	1,7	0,0	1,7	0,9	9,5	0,0	3,1
Mitversicherung	1,3	4,0	2,8	0,0	5,2	2,6	4,8	2,3	3,1
Keine Versicherung in Österreich	10,0	5,0	7,2	6,8	6,9	6,8	19,0	2,3	7,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamtanzahl	80	101	181	59	58	117	21	43	64

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB…Unselbständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze.

Übersicht 46: Stichtag zwei Jahre nach Eintritt in B2F – Transitarbeitskräfte nach Dauerklassen der Transitbeschäftigung

Eintritte bis Ende Juni 2017, Stichtag bezogen auf Ersteintritt in Vorbereitungsphase, Angaben in % der Personen

	Craft Jobs			Start Working			Insgesamt		
	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.
Insgesamt									
Unselbständige Beschäftigung	34,4	28,1	44,8	27,3	36,8	33,3	29,9	31,6	40,4
Davon am ersten Arbeitsmarkt	34,4	26,3	41,4	27,3	36,8	33,3	29,9	30,5	38,3
Lehre	3,1	–	–	3,6	2,6	–	3,4	1,1	–
AMS-Kursmaßnahme	6,3	12,3	6,9	10,9	15,8	5,6	9,2	13,7	6,4
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	34,4	47,4	41,4	38,2	31,6	44,4	36,8	41,1	42,6
Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld	9,4	–	–	–	5,3	–	3,4	2,1	–
Sonstige Zeiten	3,1	8,8	–	12,7	5,3	11,1	9,2	7,4	4,3
Mitversicherung	–	1,8	–	3,6	–	–	2,3	1,1	–
Keine Versicherung in Österreich	9,4	1,8	6,9	3,6	2,6	5,6	5,7	2,1	6,4
Männer									
Unselbständige Beschäftigung	45,5	38,1	47,6	31,0	40,6	40,0	35,9	39,2	44,4
Davon am ersten Arbeitsmarkt	45,5	35,7	42,9	31,0	40,6	40,0	35,9	37,8	41,7
Lehre	4,5	–	–	2,4	3,1	–	3,1	1,4	–
AMS-Kursmaßnahme	4,5	16,7	9,5	11,9	15,6	–	9,4	16,2	5,6
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)	31,8	38,1	38,1	35,7	34,4	53,3	34,4	36,5	44,4
Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige Zeiten	4,5	4,8	–	14,3	3,1	6,7	10,9	4,1	2,8
Mitversicherung	–	–	–	4,8	–	–	3,1	–	–
Keine Versicherung in Österreich	9,1	2,4	4,8	–	3,1	–	3,1	2,7	2,8
Frauen									
Unselbständige Beschäftigung							13,0	4,8	27,3
Davon am ersten Arbeitsmarkt							13,0	4,8	27,3
Lehre							4,3	–	–
AMS-Kursmaßnahme							8,7	4,8	9,1
AMS-Vormerkung (arbeitslos oder lehrstellensuchend)							43,5	57,1	36,4
Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld							13,0	9,5	–
Sonstige Zeiten							4,3	19,0	9,1
Mitversicherung							–	4,8	–
Keine Versicherung in Österreich							13,0	–	18,2

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Mon. … Monate, – … Keine Beobachtung. Befunde für Frauen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht für die einzelnen Projekte ausgewiesen.

In der Anfangsphase von B2F lag das Hauptbestreben darin, möglichst rasch die Kapazitäten aufzubauen und zu befüllen. So liegt es nahe, dass sich die Struktur der in B2F aufgenommenen Personen mit zunehmender Projektlaufzeit ebenso verändert hat wie die sonstige Umsetzung der Maßnahme.[34]) Vor diesem Hintergrund werden die Ergebnisse 1,5 Jahre nach Maßnahmeneintritt für die Zugangskohorte bis Mitte 2017 mit jenen für die Zugänge in der zweiten Jahreshälfte 2017 verglichen. Dabei bestätigen sich die vermuteten Kohortenunterschiede: Transitarbeitskräfte der späteren Kohorte sind nach 1,5 Jahren häufiger noch in einer Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt. Die einzige Gruppe, für die dies nicht zutrifft, sind Frauen bei Craft Jobs. Diese sind dafür anteilsmäßig wesentlich häufiger am ersten Arbeitsmarkt tätig als Frauen der Vorgängerkohorte (siehe Anhang 3).

6.2.1.2 Volumensbetrachtung

In Ergänzung zur Stichtagsbetrachtung lohnt sich ein Blick auf das Volumen, d. h. die Zahl der Tage, die innerhalb von zwei Jahren in verschiedenen Arbeitsmarktpositionen verbracht wird.[35]) Insgesamt befinden sich die Teilnehmenden durchschnittlich knapp 38% des Zeitraums (274 Tage) in unselbständiger Beschäftigung, Transitarbeitskräfte mehr als Teilnehmende ohne Übertritt in die Beschäftigungsphase (377 Tage bzw. 52% der Zeit zu 141 Tage bzw. 19% der Zeit), Transitarbeitskräfte aus Craft Jobs – wegen des längeren Verbleibs im SÖB – mehr als jene aus Start Working (insgesamt 42% zu 33% der Zeit, Transitarbeitskräfte 58% bei Craft Jobs zu 46% bei Start Working). Die unselbständige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt von insgesamt durchschnittlich 118 Tagen entspricht für Transitarbeitskräfte zwar nur 16% des gesamten Beobachtungszeitraums, aber 25% der verfügbaren Zeit außerhalb der Transitbeschäftigung (28% der verfügbaren Zeit bei Craft Jobs und 23% bei Start Working). Auffällig ist zudem – neben den relativ günstigeren Integrationsergebnissen für Männer – der hohe Anteil der Zeit, der von Teilnehmenden ohne Transitbeschäftigung durchschnittlich in sonstigen Versicherungspositionen (d. h. weder in aktiver unselbständiger Beschäftigung noch in AMS-Vormerkung oder Schulung) oder sogar ohne jegliche Sozialversicherung in Österreich verbracht wird. Insgesamt ist das im Durchschnitt über alle Personen, die lediglich an der Vorbereitungsphase der B2F Projekte teilgenommen haben, mit 186 Tagen mehr als ein Viertel der möglichen Zeit.

---

[34]) Getrennte Schätzungen für die Wahrscheinlichkeit auf Eintritt in B2F-Beschäftigung bis 01. Juli 2017 und danach zeigen, dass in der Anfangsphase gesundheitliche Faktoren und Behinderungen die Eintrittswahrscheinlichkeit in die Vorbereitungsphase weniger stark reduzierten als später. Auch vorherige AMS-Sanktionen hatten anfangs eine geringere Bedeutung.

[35]) Die Übersicht zum Zeitraum von 1,5 Jahren findet sich im Anhang.

Übersicht 47: Zwei Jahre nach Eintritt in B2F – Volumensbetrachtung

Eintritte bis 30. Juni 2017 bezogen auf Ersteintritt in Vorbereitungsphase, Angaben in Tagen

	Insgesamt			Transitarbeitskräfte			Ausschließlich Vorbereitungsphase		
	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Insgesamt									
USB am ersten Arbeitsmarkt	127,4	120,3	123,7	119,8	115,9	117,9	138,6	125,2	131,1
USB gesamt	308,9	242,4	274,3	419,9	332,7	377,1	143,9	139,5	141,5
Arbeitslos/lehrstellensuchend	203,8	228,5	216,7	158,6	178,4	168,4	271,1	285,5	279,2
AMS-Schulung	111,2	125,2	118,5	102,3	127,1	114,4	124,4	123,1	123,7
Sonstige Versicherungszeiten	74,9	97,9	86,9	36,3	65,8	50,8	132,3	134,5	133,2
Keine Versicherung in Österreich	31,2	35,9	33,7	12,9	26,0	19,3	58,3	47,3	52,5
Frauen									
USB am ersten Arbeitsmarkt	87,0	86,0	86,4	75,4	81,8	78,1	105,2	88,3	93,9
USB gesamt	270,9	149,6	203,7	370,5	257,6	323,0	114,3	89,3	97,5
Arbeitslos/lehrstellensuchend	209,8	266,9	241,4	178,3	183,5	180,5	259,3	313,4	295,7
AMS-Schulung	123,0	140,9	132,9	106,4	137,8	119,6	149,1	142,6	144,7
Sonstige Versicherungszeiten	100,2	132,8	118,3	58,4	82,1	68,4	165,9	161,1	162,7
Keine Versicherung in Österreich	26,1	39,8	33,7	16,3	69,0	38,5	41,4	23,5	29,4
Männer									
USB am ersten Arbeitsmarkt	142,4	135,7	139,0	136,8	125,0	130,7	150,5	152,5	151,5
USB gesamt	323,1	284,1	303,4	438,9	352,5	394,5	154,4	176,8	165,5
Arbeitslos/lehrstellensuchend	201,6	211,3	206,5	151,0	177,1	164,4	275,3	264,9	270,1
AMS-Schulung	106,8	118,2	112,5	100,7	124,2	112,8	115,6	108,7	112,2
Sonstige Versicherungszeiten	65,4	82,2	74,0	27,8	61,5	45,1	120,3	114,7	117,5
Keine Versicherung in Österreich	33,1	34,2	33,6	11,6	14,6	13,2	64,3	65,0	64,6

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung.

Je länger Personen als Transitarbeitskraft in B2F verbleiben, umso höher ist auch ihre durchschnittliche Beschäftigungsdauer innerhalb von zwei Jahren ab Maßnahmeneintritt: Bei einer Transitbeschäftigung von höchstens sechs Monaten beträgt sie 263,8 Tage (36,1% der Zeit), bei sechs bis zwölf Monaten 383,6 Tage (52,5%) und bei mehr als sechs Monaten 579,6 Tage (79,4%). Davon entfallen zwischen durchschnittlich 167,4 Tagen bzw. 22,9% der Zeit (bei weniger als sechs Monaten Transitbeschäftigung) und 63,3 Tagen bzw. 8,7% (bei mehr als zwölf Monaten Transitbeschäftigung) auf den ersten Arbeitsmarkt. Im Gegenzug sinken die Zeiten in sonstigen Positionen mit längerer Teilnahmedauer, insbesondere auch jene in Arbeitslosigkeit oder mit Teilnahme an AMS-Schulungen.

Im Hinblick auf die durchschnittlichen Ergebnisse der Personen mit mehr als zwölf Monaten unterscheiden sich die beiden Projekte wenig. Aufgrund des längeren Verbleibs in Transitbeschäftigung ist die Gesamtbeschäftigungsdauer bei Craft Jobs etwas höher als bei Start Working, jene am ersten Arbeitsmarkt durchschnittlich in etwa gleich hoch. Damit einher gehen bei Craft Jobs etwas weniger Zeiten in anderen Positionen als bei Start Working.

Ein etwas differenzierteres Bild ergibt sich für die beiden Projekte im Hinblick auf Personen mit kürzerer Teilnahmedauer: Die durchschnittlichen Gesamtbeschäftigungszeiten nach weniger als sechs Monaten sind bei Craft Jobs mit 340,6 Tagen deutlich höher als bei Start Working mit 219,1 Tagen – was überwiegend an mehr Beschäftigungstagen am ersten Arbeitsmarkt liegt. Im Gegenzug haben nach Teilnahmen bei Start Working Zeiten ohne Erwerbsbeteiligung ebenso eine deutlich höhere Bedeutung wie Zeiten in AMS-Schulungsmaßnahmen. Nach Teilnahmen von sechs bis zwölf Monaten sind Transitkräfte aus Start Working im Durchschnitt etwas länger am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt als nach kürzerer Teilnahme, während die betreffenden Personen nach Craft Jobs deutlich weniger Tage aufweisen können.

Insgesamt bestätigt die Volumensbetrachtung nach Dauerklassen die Stichtagsbefunde: Alle Werte deuten auf vergleichsweise gute Beschäftigungschancen von Personen mit kurzer Teilnahmedauer bei Craft Jobs hin, während Personen mit kurzer Teilnahmedauer bei Start Working den ungünstigsten weiteren Verlauf haben. Personen mit mittlerer Teilnahmedauer bei Craft Jobs weisen wiederum eine vergleichsweise schlechtere Beschäftigungsbilanz auf als jene mit kürzerer oder längerer Teilnahmedauer: Sie sind insgesamt kaum mehr Tage beschäftigt als jene mit kürzerer Teilnahme (368 zu 341 Tage) und kaum mehr Tage am ersten Arbeitsmarkt als Personen mit langer Teilnahme (84 zu 65 Tage); dafür befinden sie sich relativ lang in weiteren AMS-Schulungen. Demgegenüber ergibt sich für Personen mit mittlerer Teilnahmedauer bei Start Working ein relativ positives Bild zur Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt.

Übersicht 48: Zwei Jahre nach Eintritt in B2F – Volumensbetrachtung nach Dauerklassen der Transitbeschäftigung

Eintritte bis 30. Juni 2017 bezogen auf Ersteintritt in Vorbereitungsphase, Frauen und Männer, in Tagen

	Craft Jobs			Start Working			Insgesamt		
	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.	Bis 6 Mon.	6 bis 12 Mon.	Mehr als 12 Mon.
USB am ersten Arbeitsmarkt	237,4	84,0	64,5	126,7	137,2	61,5	167,4	105,3	63,3
USB insgesamt	340,6	367,5	601,6	219,1	407,7	544,1	263,8	383,6	579,6
Arbeitslos/lehrstellensuchend	217,6	177,6	61,6	229,4	143,9	80,2	225,0	164,1	68,7
AMS-Schulung	93,3	133,5	52,3	143,0	120,4	84,1	124,7	128,2	64,5
Sonstige Versicherungszeiten	61,6	38,9	4,6	93,9	50,7	9,1	82,0	43,6	6,3
Keine Versicherung	16,9	12,5	9,9	44,7	7,3	12,6	34,4	10,4	10,9

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung, Mon. … Monate.

Werden Tage in Beschäftigung und in AMS-Maßnahmen zusammengezählt, so belaufen sich die Zeiten in aktiver Integration nach kurzen Teilnahmedauern auf rund 50% des Beobachtungszeitraums (Start Working) bzw. 59% (Craft Jobs); sie steigen über 72% (Start Working) bzw. 69%

(Craft Jobs) nach mittleren Teilnahmedauern bis auf 90% (Craft Jobs) und 86% (Start Working) nach langen Teilnahmen von mehr als zwölf Monaten.

Für eine Einordnung bzw. Bewertung aller dieser Befunde bedarf es jedoch eines Vergleichs mit der Situation, die sich ohne Teilnahme an B2F ergeben hätte (Nettoeffekt). Da dieser Alternativzustand einer Nicht-Teilnahme am Projekt für die in B2F geförderten Personen nicht unmittelbar beobachtbar ist, bedienen wir uns des Vergleichsgruppenansatzes, wie er in Kapitel 6.1 erläutert wurde. Dabei werden die Arbeitsmarktergebnisse der Teilnehmenden mit jenen von Personen verglichen, die diesen in allen relevanten Merkmalen gleich sind, aber nicht an B2F teilgenommen haben (d. h. auch in keine Vorbereitungsmaßnahme zu B2F eingetreten sind). Ausgangspunkt für die Betrachtung ist der Eintritt in die Vorbereitungsmaßnahme.

6.2.2 Durchschnittliche Wirkung – Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse

Die Analyse der arbeitsmarktpolitischen Nettowirkung erfolgt für den Zeitraum von zwei Jahren nach Maßnahmeneintritt anhand von sieben Ergebnisindikatoren: Erstens wird die Zahl der Tage in unselbständiger Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt untersucht, deren Steigerung das explizite Ziel der B2F-Intervention darstellt. Bedingt durch den im Vergleich zur Maßnahmenteilnahme kurzen Beobachtungszeitraum von höchstens zwei Jahren und den Lock-in-Effekt durch die Maßnahme selbst (Transitbeschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben von B2F, also am zweiten Arbeitsmarkt) sind dabei noch keine besonderen positiven Effekte zu erwarten. Wirkungen entfalten sich häufig erst nach einer längeren Phase der Projektteilnahme, können danach jedoch über einen relativ langen Zeitraum anhalten (vgl. *Eppel et al.,* 2014). Aus diesem Grund wird in Ergänzung dazu die Auswirkung auf die unselbständige Beschäftigung insgesamt ermittelt.[36]) Im Gegenzug sollten die Tage in Arbeitslosigkeit zurückgehen. Auch ist ein Einfluss auf die weitere Teilnahme an AMS-Kursmaßnahmen möglich. Ziel ist darüber hinaus die Reduktion der Zeiten außerhalb des Arbeitskräfteangebots, auch wenn diese Nichterwerbstätigkeit auf verschiedenen Faktoren beruhen mag. So kann sie beispielsweise krankheits- oder betreuungsbedingt sein, oder aus einer erneuten Ausbildung[37]) resultieren. Aufgrund der Häufigkeit und Größenordnung der einzelnen dahinter liegenden Arbeitsmarktpositionen werden alle Zeiten, die nicht aus unselbständiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit

[36]) Die Differenz aus diesen beiden Größen ergibt die Beschäftigungszeit am zweiten Arbeitsmarkt. Kaum eine Person trat in eine Lehre über, weshalb von einer expliziten Betrachtung der Lehre abgesehen wurde.

[37]) Dazu gibt es keine näheren Informationen in den uns verfügbaren Datensätzen.

oder Schulungsteilnahme bestehen, aufgeteilt in die "sonstigen Versicherungszeiten" sowie "Zeiten ohne jegliche Versicherung in Österreich".

Die Ergebnisse des Kontrollgruppenvergleichs zeigen wenig überraschend, dass B2F-Transitarbeitskräfte durchschnittlich etwas weniger Tage am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sind als sie ohne die B2F-Teilnahme gewesen wären (vgl. Übersicht 49). Das ist schon alleine durch die lange Beschäftigungsdauer in B2F zu erklären. Vor diesem Hintergrund ist die Größenordnung dieses Effekts mit −33,9 Tagen bzw. −22,4% relativ gering. Denn aufgrund der Beschäftigungsintegration in den B2F-Projekten sind die Transitarbeitskräfte insgesamt markant länger (+220,8 Tage) beschäftigt als vergleichbare Nicht-Teilnehmende. Damit ergibt sich eine Beschäftigungszeit von 377 Tagen innerhalb von zwei Jahren. Markant geringer sind die Zeiten in vorgemerkter Arbeitslosigkeit (−108,3 Tage oder −39,1%) sowie in sonstigen versicherten Positionen (−90,7 Tage bzw. −64,1%) oder in versicherungslosen Zuständen (−18,3 Tage bzw. −48,6%). Kein signifikanter Unterschied besteht im Hinblick auf die durchschnittliche Teilnahmedauer an AMS-Schulungsmaßnahmen. Die alternative Berechnungsvariante (C3) weicht lediglich in der Größenordnung leicht von der Basisvariante ab.

Eine getrennte Schätzung nach Geschlecht zeigt für Männer einen etwas geringeren Lock-in-Effekt als für Frauen: Die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt ist durch die Projektteilnahme durchschnittlich weniger reduziert, die Gesamtbeschäftigung absolut stärker erhöht als bei Frauen. Allerdings ist die prozentuelle Steigerung der Gesamtbeschäftigung bei Frauen durch die Teilnahme – bedingt durch die geringen Werte der Vergleichsgruppenpersonen – noch höher als bei Männern. Auch die Arbeitslosigkeit konnte bei Männern stärker gesenkt werden als bei Frauen (–94,4 Tage bzw. –35,5% zu −68,1 Tage bzw. –27,4%). Frauen verzeichnen nach einer B2F-Transitbeschäftigung markant weniger Tage in sonstigen Versicherungszeiten – also Zeiten nicht in unselbständiger Beschäftigung, Schulungsteilnahme oder Arbeitslosigkeit/Lehrstellensuche: 143,9 Tage. Dies entspricht prozentuell zwar dem gleichen Rückgang wie bei Männern, zeigt damit aber auch die hohe Wahrscheinlichkeit von jungen Frauen der Zielgruppe auf, aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Dies wird durch die höhere Zahl der sozialversicherungslosen Tagen bei Frauen unterstrichen, die in der Hauptvariante der Wirkungsanalyse (C1) sogar leicht erhöht ist, während die Alternativvariante (C3) aber doch eine deutliche Reduktion dieser Zeiten nahe legt.

Getrennte Schätzungen für jedes der beiden Projekte zeigen für Craft Jobs etwas positivere Ergebnisse auf als für Start Working: Einen größeren Anstieg der Gesamtbeschäftigung – bei nur leicht höherem Rückgang der Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, sowie einer stärkeren

Reduktion der Zeiten in Verbindung mit Arbeitslosigkeit, weiterer AMS-Schulungsteilnahme und sonstigen Zeiten.

Wird die Analyse auf alle Personen ausgedehnt, die in eine B2F-Vorbereitung eintraten, so schwächt sich die Größenordnung der für die Transitarbeitskräfte gemachten Befunde etwas ab (vgl. Übersicht 50). Dies gilt insbesondere für die Beschäftigungstage am ersten Arbeitsmarkt, für die in einigen Subgruppen kein signifikanter Effekt feststellbar ist. Aber auch der Einfluss der B2F-Teilnahme auf alle anderen Ergebnisvariable nimmt ab. Dies ist schon alleine durch die geringere Verbleibsdauer in B2F-Beschäftigung zu erklären, die sich durch Hinzurechnung der Teilnehmenden an der Vorbereitungsphase ergibt.

Eine Verkürzung des Beobachtungszeitraums auf 1,5 Jahre erlaubt eine Ausweitung der analysierten B2F-Teilnahmen. Dies erfolgt jedoch um den Preis eines noch kürzeren Beobachtungszeitraums außerhalb der Maßnahme. Demzufolge ist bei Transitbeschäftigten die Steigerung der Gesamtbeschäftigung zwar ausgeprägter als in der Zweijahresperspektive, ebenso größer ist jedoch auch der Rückgang der Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt sowie die Reduktion bei allen anderen Ergebnisvariablen. Allerdings gilt es hier auch auf die Größenordnung der Effekte hinzuweisen: Während die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt um durchschnittlich rund 35 Tage geringer ausfällt, ist die Gesamtbeschäftigung in diesen 1,5 Jahren um rund 204 Tage höher.[38])

[38]) In den alternativen Berechnungsvarianten zum Zeitraum von 1,5 Jahren ist der positive Effekt zwar etwas geringer, beläuft sich aber immer noch auf rund sechs Monate Unterschied in der Beschäftigungsdauer (vgl. Übersicht A 39 im Anhang).

Übersicht 49: Durchschnittlicher Effekt einer Transitbeschäftigung in B2F auf die weitere Erwerbsintegration

Eintritte in B2F bis Ende Juni 2017, Beobachtungszeitraum zwei Jahre

	Ergebnis mit B2F In Tagen	Treatment-Effekt C1			Treatment-Effekt C3		
		In Tagen	In %	Signifi-kanz	In Tagen	In %	Signifi-kanz
Insgesamt							
USB am ersten Arbeitsmarkt	117,9	−33,9	−22,4	***	−29,1	−19,8	**
USB insgesamt	377,1	+220,8	+141,3	***	+203,9	+117,7	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	168,4	−108,3	−39,1	***	−101,1	−37,5	***
AMS-Schulung	114,4	−3,5	−3,0	–	+1,4	+1,2	–
Sonstige Versicherungszeiten	50,8	−90,7	−64,1	***	−83,2	−62,1	***
Keine Versicherung in Österreich	19,3	−18,3	−48,6	***	−21,0	−52,1	***
Männer							
USB am ersten Arbeitsmarkt	130,7	−29,2	−18,3	**	−33,0	−20,2	**
USB insgesamt	394,5	+219,5	125,5	***	+203,1	+106,1	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	164,4	−94,4	−36,5	***	−112,5	−40,6	***
AMS-Schulung	112,8	−12,4	−9,9	–	−2,9	−2,5	–
Sonstige Versicherungszeiten	45,2	−84,8	−65,3	***	−60,6	−57,3	***
Keine Versicherung in Österreich	13,2	−27,9	−67,9	***	−27,1	−67,3	***
Frauen							
USB am ersten Arbeitsmarkt	78,1	−39,9	−33,8	*	−11,1	−12,4	–
USB insgesamt	323,0	+196,7	+155,7	***	+193,6	+149,6	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	180,5	−68,1	−27,4	***	−51,9	−22,3	***
AMS-Schulung	119,6	+6,3	+5,6	–	+39,0	+48,5	***
Sonstige Versicherungszeiten	68,4	−143,9	−67,8	***	−168,9	−71,2	***
Keine Versicherung in Österreich	38,5	+9,0	+30,7	***	−11,8	−23,4	–
Craft Jobs							
USB am ersten Arbeitsmarkt	119,8	−27,0	−18,4	***	−48,0	−28,6	***
USB insgesamt	419,9	+256,9	+157,7	***	+189,2	+82,0	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	158,6	−112,7	−41,5	***	−78,9	−33,2	***
AMS-Schulung	102,3	−28,2	−21,6	***	−0,8	−0,8	–
Sonstige Versicherungszeiten	36,3	−85,9	−70,3	***	−84,1	−69,8	***
Keine Versicherung in Österreich	12,9	−30,1	−70,0	***	−25,4	−66,2	***
Start Working							
USB am ersten Arbeitsmarkt	115,9	−21,4	−15,6	*	−12,2	−9,5	–
USB insgesamt	332,7	+181,4	+119,8	***	+157,8	+90,3	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	178,4	−84,0	−32,0	***	−74,8	−29,5	***
AMS-Schulung	127,1	−12,5	−9,0	–	+5,1	+4,2	–
Sonstige Versicherungszeiten	65,8	−67,7	−50,7	***	−69,0	−51,2	***
Keine Versicherung in Österreich	26,0	−17,2	−39,9	***	−19,1	−42,4	*

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung. – Statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Durchschnittlicher Treatmenteffekt auf die Treated (ATET): absolut in Tagen; relativ in % des Ergebnisses der Vergleichsgruppenpersonen – C1… Potentielle Vergleichsgruppe: Alle 18- bis 24-Jährigen, die in den einzelnen Quartalen Q4/2016 bis Q2/2017 WMS bezogen und beim AMS-Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder in Schulung befindlich registriert waren. – C3... Potentielle Vergleichsgruppe: Aus C1 nur jene Personen, die in den zwei Monaten vor bzw. nach (hypothetischem) B2F-Eintritt an keiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnahmen.

Übersicht 50: Durchschnittlicher Effekt von B2F auf die weitere Erwerbsintegration – Teilnehmende insgesamt

Eintritte in B2F bis Ende Juni 2017, Beobachtungszeitraum zwei Jahre

	Ergebnis mit B2F In Tagen	Treatment-Effekt C1			Treatment-Effekt C3		
		In Tagen	In %	Signifikanz	In Tagen	In %	Signifikanz
Insgesamt							
USB am ersten Arbeitsmarkt	123,7	−20,9	−14,5	**	−21,1	−14,6	**
USB insgesamt	274,3	+119,0	+76,6	***	+117,6	+75,0	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	216,7	−56,5	−20,7	***	−55,2	−20,3	***
AMS-Schulung	118,5	+1,5	+1,3	–	+22,4	+23,3	***
Sonstige Versicherungszeiten	86,9	−54,9	−38,7	***	−68,6	−44,1	***
Keine Versicherung in Österreich	33,7	−9,1	−21,3	*	−16,2	−32,4	***
Männer							
USB am ersten Arbeitsmarkt	139,0	−13,0	−8,6	–	−16,3	−10,5	–
USB insgesamt	303,4	+136,8	+82,2	***	+135,1	+80,3	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	206,5	−71,2	−25,6	***	−65,2	−24,0	***
AMS-Schulung	112,5	−2,8	−2,4	–	+4,9	+4,5	–
Sonstige Versicherungszeiten	74,0	−52,8	−41,7	***	−50,6	−40,6	***
Keine Versicherung in Österreich	33,6	−10,0	−22,9	*	−24,2	−41,8	***
Frauen							
USB am ersten Arbeitsmarkt	86,4	−25,3	−22,7	*	−4,3	−4,8	–
USB insgesamt	203,7	+85,2	+71,9	***	+103,9	+104,0	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	241,4	−30,2	−11,1	**	−32,7	−11,9	**
AMS-Schulung	132,9	+14,0	+11,8	–	+34,9	+35,6	***
Sonstige Versicherungszeiten	118,3	−69,7	−37,1	***	−97,7	−45,2	***
Keine Versicherung in Österreich	33,7	+0,7	+2,0	–	−8,4	−19,9	–
Craft Jobs							
USB am ersten Arbeitsmarkt	127,4	−10,7	−7,8	–	−13,5	−9,6	–
USB insgesamt	308,9	+159,6	+106,9	***	+141,0	+84,0	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	203,8	−70,2	−25,6	***	−62,7	−23,5	***
AMS-Schulung	111,2	−11,3	−9,2	–	+13,3	+13,6	*
Sonstige Versicherungszeiten	74,9	−64,5	−46,3	***	−77,9	−51,0	***
Keine Versicherung in Österreich	31,2	−13,6	−30,4	**	−13,7	−30,6	**
Start Working							
USB am ersten Arbeitsmarkt	120,3	−20,1	−14,3	*	−21,1	−14,9	**
USB insgesamt	242,4	+92,1	+61,2	***	+84,4	+53,5	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	228,5	−50,0	−17,9	***	−34,8	−13,2	***
AMS-Schulung	125,2	−1,4	−1,1	–	+13,2	+11,7	–
Sonstige Versicherungszeiten	97,9	−36,6	−27,2	***	−56,0	−36,4	***
Keine Versicherung in Österreich	35,9	−4,1	−10,2	–	−6,8	−15,9	–

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung. – Statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Durchschnittlicher Treatmenteffekt auf die Treated (ATET): absolut in Tagen; relativ in % des Ergebnisses der Vergleichsgruppenpersonen. – C1… Potentielle Vergleichsgruppe: Alle 18- bis 24-Jährigen, die in den einzelnen Quartalen Q4/2016 bis Q2/2017 WMS bezogen und beim AMS-Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder in Schulung befindlich registriert waren. – C3... Potentielle Vergleichsgruppe: Aus C1 nur jene Personen, die in den zwei Monaten vor bzw. nach (hypothetischem) B2F-Eintritt an keiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnahmen.

6.3 Wirkung auf die öffentlichen Haushalte – Fiskalanalyse

Sozialökonomische Betriebe sind generell ein relativ teures Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, bedingt sowohl durch die Intensität der Leistungserbringung (Stunden je Tag) als auch durch die relativ langen Teilnahmedauern. Allerdings ist dieses Instrument auf Personen mit besonders großen Beschäftigungshemmnissen konzentriert, für welche die öffentliche Hand auch sonst überdurchschnittlich hohe Ausgaben tätigt. Hervorzuheben sind dabei die Kosten der Existenzsicherung seitens der Stadt (Mindestsicherung) oder seitens des AMS (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe), aber auch sonstiger Interventionen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu ihrer Integration in den Arbeitsmarkt.

Vor diesem Hintergrund sind die unmittelbar mit B2F-Beschäftigung verbundenen finanziellen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte von besonderem Interesse. Zur Ermittlung der direkten Fiskaleffekte werden die durchschnittlichen Leistungshöhen, welche in den letzten beiden Jahren vor Maßnahmeneintritt für die einzelnen Personen angefallen sind, mit jenen der beiden Jahre ab Maßnahmeneintritt verglichen (Bruttoeffekte). Daran anschließend werden die durchschnittlichen Kosten in den ersten beiden Jahren ab Eintritt auf Basis eines Kontrollgruppenvergleichs, wie in Abschnitt 6.1 beschrieben wurde, durchgeführt (Nettoeffekte). Damit zeigt sich die Veränderung in den durchschnittlichen öffentlichen Kosten relativ zu den Vergleichspersonen in diesem Zeitraum. Der Untersuchungszeitraum ist für Maßnahmen wie B2F – gekennzeichnet durch relativ lange Teilnahmedauern und den damit verbundenen Förderkosten – sehr kurz. Eine Amortisation ist erst nach etwas längerer Zeit möglich bzw. erwartbar. Dennoch können Kostenrelationen im Vergleich zu einer Situation ohne B2F aufgezeigt werden.

Analysen dieser Art konzentrieren sich in der Regel auf ein beschränktes Bündel kurzfristig einfach und direkt messbarer monetärer Größen. Deshalb gilt es immer wieder explizit darauf hinzuweisen, dass damit nur ein beschränkter Teil der Kosten und vor allem des damit erzielten Nutzens für die Einzelnen, deren Umfeld und für die Gesellschaft insgesamt thematisiert, geschweige denn quantifiziert werden kann.

B2F-Beschäftigung wird von drei Stellen finanziert: AMS (25%), Stadt Wien (25%) und ESF (50%). Durch die Teilnahme daran können die ansonsten erwartbaren Leistungen zur Existenzsicherung des AMS nach dem AlVG ebenso reduziert werden wie insbesondere jene der Stadt Wien für die Wiener Mindestsicherung. Währenddessen entfallen auch sonstige potentielle Aufwendungen des AMS für die Teilnahme der betreffenden Personen an anderen aktiven arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Ein Teil der Transitarbeitskräfte erwirbt durch B2F-Beschäftigung erst Ansprüche auf Leistungen nach dem AlVG. Dadurch kann es im Anschluss an die

Transitbeschäftigung bei Arbeitslosigkeit zu einer Verlagerung der finanziellen Zuständigkeit für existenzsichernde Leistungen von der Stadt (Mindestsicherung) hin zum AMS kommen (Arbeitslosengeld)[39] kommen. In Abhängigkeit von der weiteren Erwerbslaufbahn entstehen damit nach Ausscheiden aus B2F-Beschäftigung relativ höhere oder niedrigere Kosten der öffentlichen Hand für existenzsichernde Leistungen. Es können sich aber auch noch weitere Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS als notwendig und zielführend erweisen.[40])

Vor diesem Hintergrund werden die fiskalen Effekte erstens für jede der drei finanzierenden Stellen ausgewiesen, um festzustellen, ob es zu Verschiebungen gekommen ist. Da die potentiellen Ausgaben des ESF für die betreffenden Personen außerhalb von B2F-Beschäftigung nicht bekannt sind, konzentriert sich das Augenmerk dabei auf die beiden nationalen Fördergeber, AMS und Stadt. Zweitens erfolgt eine Darstellung getrennt nach passiven existenzsichernden Leistungen und den Zahlungen für aktive Integrationsmaßnahmen (B2F und andere). Selbst bei unverändert hohen Gesamtkosten ist nämlich mit einer gleichzeitigen Aktivierung von sonstigen passiven Mitteln eine mittel- und längerfristig positivere Entwicklung zu erwarten.

Um die skizzierte Darstellung nach finanzierender Stelle bzw. aktiven/passiven Mitteln flexibel zu ermöglichen erfolgen die Berechnungen für folgende Indikatoren:

- Die Zahlungen des AMS für Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz werden differenziert ausgewiesen nach aktiven Leistungen, die der Existenzsicherung während einer aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahme dienen, und passiven Leistungen ohne gleichzeitige aktive Integrationsmaßnahmen.[41])
- Seitens des AMS werden zudem die anteiligen individuellen Kosten der Teilnahme an Arbeitsmarktfördermaßnahmen errechnet, unterschieden zwischen B2F-Beschäftigung und anderen Fördermaßnahmen.[42])

---

[39]) Dies betrifft alle Personen, die mindestens 26 Wochen als Transitarbeitskraft tätig waren, oder einschließlich der Transitbeschäftigung die Kriterien der Jugendanwartschaft oder allgemeinen Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen.

[40]) Die potentiellen weiteren Instrumene umfassen das gesamte Spektrum der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Beratungs- und Betreuungsangebote ebenso wie Schulungen oder Beschäftigungsmaßnahmen.

[41]) Zusammengefasst sind dabei folgende Leistungsarten des AMS: Aktive Leistungen "AlVG aktiv": Schulungsarbeitslosengeld oder -notstandshilfe, Weiterbildungsgeld und das Bildungsteilzeitgeld. Darüber hinaus werden dazu die Kombilohnbeihilfe und die Gründungsbeihilfe gezählt. Passive Leistungen "AlVG passiv": Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Überbrückungshilfe.

[42]) Die Herausforderung dabei ist die korrekte anteilige Zurechnung der jeweiligen Gesamtprojektkosten auf die einzelnen Personen. Eine solche Zuordnung wird in der AMS-Tabelle "foerder_kosten_bus" ausgewiesen. Diese Tabelle wurde auch als Basis für die Ermittlung der individuellen B2F-Kosten von AMS, Stadt und ESF herangezogen. Wie ein

- Bei der Stadt Wien fallen die anteiligen Kosten der B2F-Förderung sowie Leistungen der Wiener Mindestsicherung an.[43])
- Eigens betrachtet wird zudem der ESF-Anteil an den Kosten von B2F-Beschäftigung.

Den Gesamtkosten für die B2F-Teilnehmenden – bestehend aus den Kosten von B2F-Beschäftigung selbst, den Ausgaben für weitere Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen, an denen die betreffenden Personen teilnehmen sowie den existenzsichernden Leistungen von AMS und Stadt Wien – stehen zusätzliche Abgaben gegenüber, die in die öffentlichen Kassen zurückfließen. Aufgrund der geringen Einkommenshöhe sind Lohnsteuerzahlungen dabei im konkreten Fall irrelevant, nicht jedoch die lohnabhängigen Sozialversicherungsbeiträge. In die Berechnungen gingen in Folge die Beiträge von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zur Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung, der Zuschlag nach dem Insolvenzentgeltsicherungsgesetz und der Wohnbauförderungsbeitrag ein. Diese sind als unterste Grenze der Abgabenleistung zu sehen.[44])

6.3.1 Leistungen und Rückflüsse an die öffentliche Hand

Im Durchschnitt sind mit einer Teilnahme an B2F-Beschäftigung Ausgaben in Höhe von 12.141€ verbunden, für Transitbeschäftigte 17.902€, für Personen der Vorbereitungsphase ohne Übertritt in Transitbeschäftigung 4.694€. Damit sind allerdings lediglich rund 45% der gesamten Leistungshöhe für eine Person in den ersten zwei Jahren ab Maßnahmeneintritt erfasst (59% bei Transitarbeitskräften und 20% bei Teilnehmenden ohne Übertritt in die Beschäftigungsphase). Für einen Teil der Teilnehmenden fallen beim AMS weitere Ausgaben für aktive Arbeitsmarktmaßnahmen sowie für existenzsichernde AlVG-Leistungen während einer aktiven Maßnahme an. Zudem sind die passiven Leistungen des AlVG und die Wiener Mindestsicherung zu berücksichtigen, auf welche 32% der Gesamtkosten entfallen, 23% bei Transitarbeitskräften und 47% bei den Teilnehmenden ohne Transitbeschäftigung. Insgesamt werden knapp 42% der Gesamtkosten vom AMS getragen, 36% von der Stadt Wien und 22% vom ESF. Dabei sind die gesamten

Abgleich der zeitlich abgegrenzten Förderbeträge mit den offiziellen überprüften Projektabrechnungen laut First Level Control der ersten beiden Jahre gezeigt hat, stimmen diese nämlich gut überein (AMS-Anteil einschließlich anteiliger ESF-Betrag beträgt rund 50% der Gesamtförderkosten laut Abrechnungen), sodass auf deren Basis die Aufteilung der Höhe auf die drei finanzierenden Stellen vorgenommen werden kann.

[43]) Die Mindestsicherung kann ausschließlich auf Ebene der Bedarfsgemeinschaft ausgewiesen werden, eine individuelle Zuordnung ist nicht möglich. Allerdings betrifft die Mehrheit der Fälle Alleinunterstützte, für die dies keinen Unterschied macht.

[44]) Seitens der Beschäftigten wird beispielsweise die Arbeiterkammerumlage nicht einbezogen, es bleiben aber auch sonstige Abgaben der Arbeitgeber wie etwa die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds unberücksichtigt.

AMS-Kosten für B2F-Transitarbeitskräfte mit 11.900€ durchschnittlich etwas höher als für jene, die lediglich an der Vorbereitungsmaßnahme teilnahmen (rund 10.600€), die Kosten der Stadt Wien für Transitarbeitskräfte mit 9.500€ leicht niedriger als für Personen der Vorbereitung (rund 10.200€). Am größten ist der ausgewiesene Unterschied zwischen den beiden Gruppen beim ESF mit knapp 9.000€ zu 2.300€.[45])

Veränderungen der Leistungshöhen gegenüber der Zeit vor Maßnahmeneintritt

Gegenüber den öffentlichen Leistungen in den letzten beiden Jahren vor Maßnahmeneintritt ist es zu einer durchschnittlichen Steigerung von 4.601€ je teilnehmender Person gekommen, dabei +8.281€ je Transitarbeitskraft und −145€ je Person in der Vorbereitung ohne Übertritt in Transitbeschäftigung (siehe Übersicht 51). Die Zahlungen der Stadt Wien sanken um rund 1.800€, die Kosten des AMS stiegen um insgesamt rund 300€ (+1.124€ Transitbeschäftigte, −693€ B2F-Teilnehmende ohne Transitbeschäftigung). Die gegenüber der Vergangenheit konstatierten Kostensteigerungen werden also vollständig aus dem ESF getragen.

Werden die betreffenden Förderungen in passive existenzsichernde Leistungen einerseits und aktive Maßnahmen andererseits gegliedert, so wird die deutliche Reduktion der eingesetzten passiven existenzsichernden Leistungen gegenüber den beiden Jahren davor deutlich (−4.432€), allerdings begleitet von einem markanten Anstieg der eingesetzten Mittel für aktive Maßnahmen (+9.032€).

In einer trägerbezogenen Betrachtung zeigen sich die relativ zu Start Working etwas höheren Gesamtkosten einer Transitbeschäftigung bei Craft Jobs, was in Zusammenhang mit der vergleichsweise längeren Teilnahmedauer zu sehen ist (siehe Übersicht A 42 im Anhang). Geschlechtsspezifisch sind die absoluten Veränderungen der Kosten bei Frauen und Männern insgesamt in etwa gleich hoch (siehe Übersicht A 43 und A 44 im Anhang).[46])

[45]) In den Berechnungen konnten keine etwaigen Finanzierungsbeteiligungen des ESF an anderen Fördermaßnahmen als B2F vor und nach dem B2F-Eintritt berücksichtigt werden.

[46]) Wie den Übersichten im Anhang zu entnehmen ist, stecken dahinter jedoch höchst unterschiedliche Resultate für die einzelnen Projekte und Personengruppen.

Übersicht 51: Leistungshöhen – zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor

Eintritte bis 30. Juni 2017, durchschnittliche Kosten je teilnehmender Person in €

	Insgesamt	Transitarbeits-kräfte	Ausschließlich Vorbereitung
Die ersten zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt			
Kosten B2F (AMS, Wien, ESF)	12.141	17.902	4.694
Kosten aktiver Arbeitsmarktförderung ohne B2F (AMS)	4.725	3.573	6.215
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	1.619	1.775	1.418
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	1.950	2.077	1.785
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	6.756	5.021	9.010
Summe AMS	11.329	11.901	10.592
Summe Stadt Wien	9.791	9.497	10.184
Summe ESF	6.071	8.951	2.347
Summe passiver existenzsichernder Leistungen	8.706	7.098	10.795
Summe aktiver Integrationsmaßnahmen	18.485	23.250	12.327
Gesamtkosten	**27.191**	**30.348**	**23.122**
Die ersten zwei Jahre vor Maßnahmeneintritt			
Kosten aktiver Arbeitsmarktförderung (AMS)	7.987	7.806	8.222
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	1.466	1.480	1.448
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	1.545	1.490	1.615
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	11.593	11.291	11.982
Summe AMS	10.998	10.776	11.285
Summe Stadt Wien	11.593	11.291	11.982
Summe passiver existenzsichernder Leistungen	13.138	12.781	13.597
Summe aktiver Integrationsmaßnahmen	9.453	9.286	9.670
Gesamtkosten	**22.590**	**22.067**	**23.267**
Zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor, Änderung in Euro			
Summe AMS	+331	+1.125	−694
Summe Stadt Wien	−1.802	−1.795	−1.799
Summe ESF	+6.071	+8.951	+2.347
Summe passiver existenzsichernder Leistungen	−4.432	−5.683	−2.802
Summe aktiver Integrationsmaßnahmen	+9.032	+13.964	+2.657
Gesamtkosten	**+4.601**	**+8.281**	**−145**

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

Rückflüsse an die öffentliche Hand durch Sozialabgaben

Die Rückflüsse aufgrund von Sozialversicherungsabgaben aus Erwerbseinkommen belaufen sich auf durchschnittlich 4.569€, 3.157€ bei Frauen und 5.150€ bei Männern (vgl. Übersicht 52). Sie sind bei Craft Jobs mit 4.877€ leicht höher als bei Start Working mit 4.285€. Diese Abgaben kommen aber nicht nur durch die Transitarbeitskräfte zustande (durchschnittlich 4.964€), sondern auch durch die Erwerbseinkommen jener Personen, die nach der Vorbereitung nicht in die Beschäftigungsphase von B2F-Beschäftigung übergetreten sind (durchschnittlich 4.085€).

Übersicht 52: Durchschnittliche Höhe der Sozialversicherungsbeiträge ab Eintritt in B2F-Beschäftigung

Eintritte bis 30. Juni 2017, in €, Summe der Beiträge Jänner 2017 bis Februar 2019

	Alle Personen in Vorbereitung			Transitarbeitskräfte			Ausschließlich Vorbereitungsphase		
	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt
Insgesamt	4.877	4.285	4.569	4.894	5.035	4.964	4.851	3.430	4.058
Frauen	3.384	2.974	3.157	2.841	4.094	3.369	4.236	2.350	2.969
Männer	5.433	4.874	5.150	5.682	5.284	5.477	5.070	4.231	4.654

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

Saldo aus öffentlichen Einnahmen und Ausgaben

Durch Abzug der Sozialversicherungsabgaben von den Gesamtkosten ergibt sich in der Zweijahresperspektive insgesamt für B2F-Beschäftigung noch ein Saldo von 3.061€, d. h. um diesen Betrag wurde in den zwei Jahren ab Maßnahmeneintritt durchschnittlich mehr je B2F-Person seitens der öffentlichen Hand verwendet als in den zwei Jahren davor (3.769€ je Person bei Craft Jobs, 2.468€ bei Start Working) (vgl. Übersicht 53). Die etwas höheren Kosten je Person bei Craft Jobs, die aus der im Vergleich zu Start Working durchschnittlich längeren Dauer der Transitbeschäftigung entstehen, können also im verfügbaren Beobachtungszeitraum durch die Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge nicht wettgemacht werden. Dabei zeigen sich wiederum deutliche Unterschiede im Hinblick auf das Geschlecht sowie die Personengruppe (mit oder ohne Übertritt in Transitbeschäftigung):

- Für Frauen ist der Saldo durchwegs höher als für Männer (insgesamt +4.500€ zu +714€), bedingt durch die gegenüber der Zeit davor zumeist deutlich höheren Gesamtkosten einerseits sowie der relativ geringen Dynamik bei den Sozialversicherungsbeiträgen andererseits.
- Die mit einer Transitbeschäftigung einhergehende höhere Differenz in den Gesamtkosten – aufgrund der längeren Teilnahmedauer speziell bei Craft Jobs – können im Beobachtungszeitraum von Männern durch gestiegene Sozialabgaben markant reduziert werden. Für Frauen gilt dieser Befund nicht.
- Für Personen der Vorbereitungsphase ohne Übertritt in eine Transitbeschäftigung ist der Saldo nach zwei Jahren negativ: Dies liegt ausschließlich an den Ergebnissen für Männer, speziell bei Craft Jobs, wo nicht nur die Rückflüsse gestiegen sind, sondern auch die Kosten rückläufig sind. Demgegenüber ist für Frauen bei Start Working kaum eine Veränderung gegenüber der Zeit davor festzustellen, während für Frauen bei Craft Jobs

ab Maßnahmeneintritt in Summe deutlich höhere Kosten anfallen, denen durch höhere Sozialversicherungsabgaben nur leicht begegnet wird.

Übersicht 53: Einnahmen und Ausgaben, Saldo nach zwei Jahren aus Änderung der Höhe der öffentlichen Leistungen und Änderung der Einnahmen aus Sozialversicherungsabgaben

Eintritte bis 30. Juni 2017, durchschnittliche Differenz je teilnehmender Person zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt zu den letzten zwei Jahren davor in €

	Alle Personen in Vorbereitung			Transitarbeitskräfte			Ausschließlich Vorbereitungsphase		
	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Insgesamt									
Gesamtkosten	+5.495	+3.836	+4.601	+9.987	+6.684	+8.281	−1.165	+594	−145
Sozialversicherungsbeiträge	+1.726	+1.368	+1.540	+2.076	+2.274	+2.173	+1.205	+337	+721
Saldo für öffentliche Hand	+3.769	+2.468	+3.061	+7.911	+4.410	+6.108	−2.370	+257	−866
Frauen									
Gesamtkosten	+8.098	+1.806	+4.543	+10.175	+5.604	+8.017	+4.833	−314	+1.450
Sozialversicherungsbeiträge	+121	−19	+43	−244	+1.272	+394	+694	−739	−269
Saldo für öffentliche Hand	+7.977	+1.825	+4.500	+10.419	+4.332	+7.623	+4.139	+425	+1.719
Männer									
Gesamtkosten	+4.538	+4.750	+4.625	+9.915	+6.969	+8.354	−3.327	+1.268	+1.018
Sozialversicherungsbeiträge	+2.324	+3.994	+3.911	+4.929	+4.509	+4.713	+2.219	+3.187	+2.699
Saldo für öffentliche Hand	+2.214	+756	+714	+4.986	+2.460	+3.641	−5.546	−1.919	−3.717

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. Sozialversicherungsbeiträge: Summe Jänner 2017 bis Februar 2019 minus Summe Jänner 2015 bis Dezember 2016. Saldo: Entwicklung der Gesamtkosten minus Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge. Positive Salden entsprechen höheren Ausgaben für die öffentliche Hand als in den zwei Jahren zuvor, negative Salden geringeren Ausgaben als zuvor.

6.3.2 *Durchschnittliche Wirkung – Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse*

Die deskriptiven Auswertungen haben für die Teilnehmenden teilweise deutliche Verschiebungen in den Leistungshöhen gegenüber den Jahren davor ergeben. Zudem haben die nationalen Förderstellen für die betreffenden Personen in Summe geringere Zahlungen zu leisten als in den beiden Jahren davor. Eine zentrale Rolle dabei spielt die ESF-Kofinanzierung von B2F-Beschäftigung. Nunmehr wird der Frage nachgegangen, wie hoch die Kosten für AMS und Stadt Wien im Vergleich zu einer Situation ohne B2F-Teilnahme sind. Dies wird wiederum für die ersten zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt untersucht.[47])

Für alle Teilnehmenden der Vorbereitungsphase einschließlich jenen ohne Übertritt in die Transitbeschäftigung ergeben sich durch B2F-Beschäftigung für das AMS und die Stadt Wien gemeinsam in den ersten beiden Jahren ab Maßnahmeneintritt weder eine Kostenersparnis noch höhere Kosten (Vergleichsgruppenvariante C1) bzw. um rund 1.900€ höhere Kosten pro

[47]) Da sich die Befunde für die Subgruppen kaum vom Gesamtergebnis unterscheiden, wird darauf nicht explizit eingegangen. Die entsprechenden Übersichten sind dem Anhang zu entnehmen.

geförderter Person, wenn auf Personen ohne zeitnaher anderer Maßnahmenteilnahme eingeschränkt wird (C3).

Übersicht 54: Durchschnittlicher Effekt einer Teilnahme an B2F-Beschäftigung auf die Kosten von AMS und MA40

Eintritte in B2F bis Ende Juni 2017, Beobachtungszeitraum zwei Jahre

	Treatment-Effekt C1			Treatment-Effekt C3		
	In €	In %	Signifikanz	In €	In %	Signifikanz
Teilnehmende gesamt						
Arbeitsmarktförderung	+2.775	+34,6	***	+4.256	+65,1	***
AlVG-Leistungen (aktiv)	+86	+5,6	–	+193	+13,5	*
AlVG-Leistungen (passiv)	+7	+0,4	–	+270	+16,1	*
Mindestsicherungsleistung	−2.893	−30,0	***	−2.845	−29,6	***
Summe	−25	−0,1		+1.874	+9,7	
Transitarbeitskräfte						
Arbeitsmarktförderung	+4.898	+64,2	***	+4.580	+57,7	***
AlVG-Leistungen (aktiv)	+161	+10,0	–	+101	+6,0	–
AlVG-Leistungen (passiv)	+129	+6,6	–	+178	+9,3	–
Mindestsicherungsleistung	−4.741	−48,6	***	−3.852	−43,4	***
Summe	+448	+2,1		+1.007	+4,9	

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Durchschnittlicher Treatmenteffekt auf die Treated (ATET): Absolut in Euro; relativ in % des Ergebnisses der Vergleichsgruppenpersonen. – C1… Potentielle Vergleichsgruppe: Alle 18- bis 24-Jährigen, die in den einzelnen Quartalen Q4/2016 bis Q2/2017 WMS bezogen und beim AMS-Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder in Schulung befindlich registriert waren. – C3... Potentielle Vergleichsgruppe: Aus C1 nur jene Personen, die in den zwei Monaten vor bzw. nach (hypothetischem) B2F-Eintritt an keiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnahmen.

Darüber hinaus lässt sich insgesamt kein signifikanter Einfluss auf die durchschnittlichen Rückflüsse durch zusätzliche Sozialversicherungsabgaben feststellen. Die Ursachen dafür dürften unter anderem in den – auch teilzeitbedingt – relativ geringen Beitragsgrundlagen zur Sozialversicherung zu finden sein.

Nicht berücksichtigt in dieser Rechnung sind die Zahlungen für B2F-Beschäftigung, die vom ESF übernommen worden sind (insgesamt durchschnittlich rund 6.100€, für Transitkräfte durchschnittlich 8.950€, vgl. Übersicht 51). Unter Einbeziehung der ESF-Zahlungen rutscht die Fiskalbilanz für die ersten beiden Jahre deutlicher ins Negative. Erneut gilt es zu betonen, dass sich Maßnahmen mit langer Teilnahmedauer wie B2F-Beschäftigung sich üblicher Weise erst nach mehreren Jahren amortisieren (vgl. *Eppel et al*. 2014) und die vorliegenden Befunde vor diesem Hintergrund zu sehen sind.

Bezogen auf die einzelnen Kostenpositionen kommt es durch B2F-Beschäftigung insgesamt zu einem markanten Rückgang der Ausgaben für die Wiener Mindestsicherung von 30%, für die Transitbeschäftigten sogar um 43% (C3) bzw. 49% (C1). Dieser Reduktion steht ein Anstieg der

Kosten der Arbeitsmarktförderung um durchschnittlich 35% (C1) bzw. 65% (C3) gegenüber, für die Transitbeschäftigten um 64% (C1) bzw. 58% (C3).

Da die nationale Finanzierung von B2F-Beschäftigung von Stadt Wien und AMS zu gleichen Anteilen gestellt wird (insgesamt durchschnittlich je 3.035€, für Transitarbeitskräfte je 4.475€), während sich die anderen Zahlungen für aktive Arbeitsmarktpolitik ausschließlich auf das AMS beziehen, erweisen sich die finanziellen Auswirkungen auf Stadt Wien einerseits und AMS andererseits als Nullsummenspiel für beide Stellen: Den geringeren Mindestsicherungsleistungen der Stadt Wien stehen die zusätzlichen Kosten für B2F-Beschäftigung gegenüber, während das AMS insgesamt ca. gleich viele Mittel für Fördermaßnahmen insgesamt einsetzt wie ohne B2F-Beschäftigung. Allerdings kam es durch die Maßnahme damit zu einer massiven Aktivierung passiver Mittel, die damit nicht allein für die Existenzsicherung, sondern für aktive Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration eingesetzt werden. Durch die ESF-Beteiligung können diese Mittel zudem deutlich aufgestockt werden. Das fiskalische Gesamtergebnis der Maßnahme lässt sich dabei jedoch erst in einer längeren Frist endgültig beurteilen.

7 Kurzfassung

Aufgrund der stark steigenden Zahl von mindestsicherungsbeziehenden jungen Menschen wurde im Jahr 2016 die Herausforderung gesehen, verstärkt Angebote zur Erhöhung der Beschäftigungschancen der betreffenden Personen zu entwickeln. Daher haben die Stadt Wien und das AMS Wien das Programm "Back to the Future" ins Leben gerufen. Die begleitende Evaluierung von IHS und WIFO beschäftigt sich mit einer zentralen Säule des Programms, der Bereitstellung geförderter Beschäftigungsmöglichkeiten für 18- bis 24-jährige Mindestsicherungsbeziehende in Wien (B2F-Beschäftigung).

Der vorliegende Bericht enthält Ausführungen zu Konzeption, Umsetzung und Wirkungsweise von B2F-Beschäftigung, eine mikroökonometrische Untersuchung der Wirkung auf die Erwerbsintegration der Geförderten sowie eine Fiskalanalyse zur Wirkung auf die Leistungshöhe von Stadt Wien und AMS. Die dargestellten Befunde basieren auf einer breiten empirischen Grundlage mit qualitativen Erhebungen (Interviews mit Expertinnen und Experten, teilnehmende Beobachtung, narrative Interviews mit Transitarbeitskräften), einer Fragebogenerhebung bei den Transitarbeitskräften sowie auf Projektdokumenten, Trägerinformationen und Registerdaten.

Das von den Förderstellen entwickelte **Umsetzungskonzept von B2F-Beschäftigung** sieht 200 Transitarbeitsplätze in Sozialökonomischen Betrieben für arbeitsfähige Mindestsicherungsbeziehende im Alter von 18 bis 24 Jahren mit wenig oder fehlender Beschäftigungserfahrung vor. Es enthält innovative Elemente, die den Bedürfnissen der Zielgruppe entgegenkommen sollen und sich gegenüber bestehenden Sozialökonomischen Betrieben besonders in folgenden Merkmalen unterscheiden:

- Beschäftigung statt Betreuung: Es wird die wirtschaftsnahe Tätigkeit der Teilnehmenden in den Mittelpunkt gestellt (enge Kooperation mit der Wirtschaft, relativ niedriger Betreuungsschlüssel, Betonung der angepeilten Eigenerwirtschaftungsquote von 20%).
- Längere Beschäftigungsmöglichkeit als bei anderen Sozialökonomischen Betrieben: Nach einer bis zu acht Wochen dauernden Vorbereitungsphase ist eine Beschäftigungsdauer von zehn Monaten vorgesehen, die für bis zu 50% der Transitarbeitskräfte um weitere zwölf Monate verlängert werden kann.
- Stufenmodell der Transitarbeit: Die Teilnehmenden starten mit sechzehn Wochenstunden in der Vorbereitungsphase. Für Transitarbeitskräfte ist in Stufe 1 ein Stundenausmaß vorgesehen, mit dem nach dem geltenden Kollektivvertrag für Transitarbeitskräfte

(unter monatlicher aliquoter Hinzurechnung der Sonderzahlungen) ein Erwerbseinkommen knapp über der Wiener Mindestsicherung erzielt wird. Bei Erfüllung von Aufstiegskriterien kann in Stufe 2 durch mehr Wochenstunden oder auch durch eine höher eingestufte Funktion das Erwerbseinkommen gesteigert bzw. eine anspruchsvollere Tätigkeit ausgeübt werden.

Für B2F-Beschäftigung wurden im Hinblick auf ihre bisherige Tätigkeit und das Umsetzungskonzept **zwei sehr unterschiedliche Träger** beauftragt:

Reintegra (Craft Jobs) bringt Vorerfahrung aus der Behindertenarbeit und Verbindungen zu Industriebetrieben mit und hat den Sozialökonomischen Betrieb neu aufgebaut. Craft Jobs bietet als industrienaher Betrieb Tätigkeiten in den Bereichen industrieller Fertigung (z. B. Montage von Haushaltsgeräten, E-Bikes), Warehouse & Facility Management (Warenwirtschaft, Wartung und Reinigung) und administrativer Tätigkeiten. Die Vorbereitungsphase ist in die Produktion integriert mit einer Wochenstundenzahl von 24 anstelle der ursprünglich vorgesehenen 16 Stunden. Eine Stabilisierung der Teilnehmenden soll über klare Zeitstrukturen und die Hebung des Selbstwertgefühls durch das Erledigen praktischer Arbeit erfolgen.

Start Working bringt mit der REAKTIV Unternehmensgruppe viel Vorerfahrung mit Sozialökonomischen Betrieben und Arbeitskräfteüberlassung mit, kooperiert mit der "kleinen Stadtfarm" und agiert auf Basis langjähriger Erfahrung mit anderen Projekten als klassischer Sozialökonomischer Betrieb mit Tätigkeitsschwerpunkten in den Bereichen Biolandwirtschaft, Gastwirtschaft und Holzwirtschaft. Die Vorbereitungsphase wird zum Clearing verwendet, die Stabilisierung wird durch Case Management und sozialpädagogische Betreuung gefördert.

Die **potentielle Zielgruppe** für B2F-Beschäftigung besteht seit Herbst 2016, dem Start der Maßnahme, aus allen arbeitsfähigen 18- bis 24-Jährigen mit Mindestsicherungsbezug in Wien, die beim AMS Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder schulungsteilnehmend vorgemerkt waren. Im Zeitraum Oktober 2016 bis März 2019 waren dies 23.103 Personen, davon 36% Frauen. Diese Personengruppe ist im Hinblick auf ihren persönlichen Hintergrund, ihre aktuelle Lebenssituation und den konkreten Problemlagen höchst heterogen. Ihr gehören jedoch überwiegend Personen ohne abgeschlossene Ausbildung über die Pflichtschule hinaus an (71%). Etwas mehr als die Hälfte sind Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (55%), 43% haben Fluchthintergrund. 23% der Männer und 33% der Frauen erhielten bereits vor 2010 als Minderjährige im Familienverband Sozialhilfe, kommen also aus einem familiären Umfeld mit Sozialhilfe- bzw. Mindestsicherungsbezug. 73% haben in den vorherigen fünf Jahren an

Schulungsmaßnahmen des AMS teilgenommen, knapp 12% schon für mehr als ein Jahr. Insgesamt zeichnet sich ein hoher Anteil der Zielgruppe durch eine geringe Integration ins Erwerbsystem aus. So waren etwa 46% in den letzten fünf Jahren keinen einzigen Tag in Österreich beschäftigt gewesen (39% der Frauen und 49% der Männer).

7.1 Aufnahmeverfahren – Niederschwelliger Zugang und Zielgruppenerreichung

Bis zum Eintritt in eine Transitbeschäftigung durchläuft eine Person mehrere **Selektionsschritte** von der Zubuchung zu einer B2F-Informationsveranstaltung seitens des AMS Wien über die Teilnahme am Informationstermin, die Vereinbarung der Vorbereitungsmaßnahme, dem tatsächlichen Eintritt in die Vorbereitungsphase bis hin zur Entscheidung über den Übertritt der betreffenden Person in eine B2F-Transitbeschäftigung. Auffällig ist der hohe Anteil an Personen, die den Informationstermin, zu dem sie vom AMS zugebucht waren, nicht wahrnehmen: Von den bis Ende März 2018 mindestens einmal zugebuchten Personen sind dies 58% (Männer 59%, Frauen 55%). Von den Teilnehmenden des Informationstages treten wiederum 61% in die Vorbereitungsmaßnahmen ein (keine geschlechtsspezifischen Unterschiede). Bei 51% mündet die Vorbereitung im Beobachtungszeitraum in eine Transitbeschäftigung (Männer 53%, Frauen 47%). Damit treten letztendlich 18% der zu einer Informationsveranstaltung gebuchten Personen in die Beschäftigungsphase von B2F-Beschäftigung ein, 19% der Männer und 16% der Frauen. Der geringere Wert für Frauen ist auf den Selektionsprozess bei Start Working zurückzuführen, denn Frauen kommen bei Start Working nicht nur seltener zu den Informationsterminen, sie beginnen nach der Vorbereitung auch weniger oft eine Beschäftigung in B2F-Beschäftigung.

Die **Struktur der** vom AMS bis März 2018 **zugebuchten Personen** verweist durch die Unterschiede zur Grundgesamtheit auf die Fokussierung der Maßnahme. Männer werden signifikant häufiger zugebucht als Frauen, innerhalb der Bandbreite von 18 bis 24 Jahren ältere Personen häufiger als jüngere und Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss öfter als solche mit höherem Bildungsniveau. Die Intention von B2F-Beschäftigung, junge Erwachsene mit fehlender Beschäftigungserfahrung anzusprechen, zeigt sich an der höheren Wahrscheinlichkeit einer Zubuchung für die betreffenden Personen. Zudem soll sich B2F-Beschäftigung speziell an Personen richten, für die bessere Vermittlungschancen eher durch eine Arbeitserprobung als durch kursmäßige AMS-Maßnahmen erwartet werden. Dementsprechend steigern vorherige Teilnahmen an AMS-Schulungen die Wahrscheinlichkeit auf eine AMS-Zubuchung zu B2F-Beschäftigung.

Der **Aufnahmeprozess** in die Projekte wird **in den Interviews mit AMS-Beraterinnen und AMS-Beratern sowie Trägerorganisationen** als ein niederschwelliger Zugang beschrieben. Für die Zubuchung zu den Informationsveranstaltungen werden von der AMS-Beratung neben den formalen Zugangskriterien (Alter und Wiener Mindestsicherungsbezug) kaum Ausschließungskriterien genannt. Auch aus Sicht der Träger werden zugebuchte Personen nur in einzelnen Fällen wegen unzureichender Sprachkenntnisse oder gesundheitlicher Einschränkungen abgewiesen. Erst in der Vorbereitungsphase erfolgt eine Auswahl derjenigen, die in ein Transitarbeitsverhältnis übernommen werden. Dabei konnte die vorgegebene Übertrittsquote von 65% aus der Vorbereitungs- in die Beschäftigungsphase von beiden Projektträgern nicht erreicht werden. Durch eine intensivere Betreuung in der Vorbereitungsphase wurde bei Craft Jobs die Übertrittsquote im dritten Jahr zwar auf 60% erhöht. Nach Ansicht des Trägers würde dies aber primär den Maßnahmenabbruch von der Vorbereitungs- in die Beschäftigungsphase verschieben.

Auch aus **Sicht der Transitarbeitskräfte** wurden kaum **Selektionen** durch die Träger vorgenommen. Von einigen Personen wird dies auch als Kritik formuliert, weil durch wenig motivierte Beschäftigte das Arbeitsklima und die Arbeitsprozesse gestört würden. Für die hohe Selbstselektion bzw. die Motivation für die Maßnahmenteilnahme spielen Informationsdefizite und Erwartungen an die Maßnahme eine wichtige Rolle. Beispielsweise scheint die Information, dass B2F-Beschäftigung kein weiterer Kurs, sondern eine Beschäftigung ähnlich wie in einem Betrieb ist, nicht bei allen zu den Informationstagen Zugebuchten anzukommen. Auch wenn diese Informationen weitergegeben werden, wird dies entsprechend Schilderungen der Transitarbeitskräfte etwa durch Sprachprobleme, vorweg festgelegte Erwartungen oder Desinteresse nicht wahrgenommen. Bei den Personen, die schließlich als Transitarbeitskräfte in B2F-Beschäftigung tätig sind, ist die Beschäftigung und Integration in einen Betrieb das wichtigste Motiv für ihre Teilnahme. Die Verbesserung zukünftiger Berufschancen durch B2F-Beschäftigung wird deutlich seltener als Motiv genannt, auch weniger oft als das Motiv, durch die Arbeit Geld zu verdienen.

Die **Struktur der** bis März 2019 **eingetretenen Transitarbeitskräfte** unterscheidet sich teilweise markant von der Zusammensetzung der Grundgesamtheit der potentiellen Zielgruppe. Zudem zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Projekten. Es werden eher ältere Personen aus der Zielgruppe beschäftigt, eher Männer, vermehrt Asyl- bzw. subsidiär Schutzberechtigte und eher solche ohne eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung. Zudem verzeichnen die Transitarbeitskräfte häufiger bereits längeren Mindestsicherungsbezug, längere Erfahrungen mit AMS-Schulungen und geförderter Beschäftigung. Die Teilnehmenden haben in der Regel noch wenige Sozialversicherungszeiten in Österreich erworben. Die Beschäftigten bei Craft

Jobs sind tendenziell älter und verfügen häufiger über einen Asylstatus (53%). Bei Start Working finden sich überdurchschnittlich viele Transitkräfte mit einer Behinderung (8%), sie haben oft eine lange Vorgeschichte mit AMS-Vormerkungen und AMS-Förderungen.

Die zusätzlichen Informationen über **subjektiv wahrgenommene Vermittlungshemmnisse der Transitarbeitskräfte** aus den Befragungen verstärken das Bild einer heterogenen Gruppe von Transitarbeitskräften mit einerseits sehr schwierigen Ausgangspositionen, andererseits aber auch mit Potential für die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Bandbreite von Integrationshemmnissen reicht von fehlenden Bildungsabschlüssen und mangelnder Arbeitserfahrung über fehlende Sprachkenntnisse sowie ethnische Diskriminierung bis hin zu subjektiv empfundener Arbeitsunfähigkeit, Kriminalität oder Suchtverhalten. Rund zwei Fünftel der Transitarbeitskräfte sieht sich durch private Probleme stärker belastet, für rund ein Zehntel führt dies öfters zu Krankenständen oder schränkt die Arbeitszeit ein. Eine andere benachteiligte Gruppe stellen Transitarbeitskräfte mit Migrationshintergrund dar, die ihre Deutschkenntnisse als schlecht oder nur mittelmäßig einschätzen (rund 30% der befragten Transitarbeitskräfte). Gleichzeitig zeigt sich eine Gruppe von jungen Erwachsenen mit relativ guten Qualifikationsvoraussetzungen, da sie berufliche Ausbildungen oder höher bildende Schulen (teilweise in den Herkunftsländern) oft erst kurz vor ihrer Abschlussprüfung abgebrochen haben und konkrete Bildungs- und Berufspläne mitbringen. Die Heterogenität der Zielgruppe stellt die Projektträger vor große Herausforderungen und ist bei Craft Jobs noch stärker ausgeprägt als bei Start Working.

7.2 Beschäftigungsphase – wirtschaftsnahe Tätigkeit mit innovativen Aspekten

Die Sozialökonomischen Betriebe von **Craft Jobs und Start Working** unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der angebotenen **Tätigkeitsfelder** als auch der **Strategien zur Förderung** der Transitarbeitskräfte. Bei Craft Jobs liegt der Beschäftigungsschwerpunkt im industrienahen Produktionsbereich mit Verpackungs- und Kommissionstätigkeiten, der Teil- und Endmontage von Konsumartikeln oder der Aufbereitung von IT-Hardware. Bei Start Working sind die Einsatzmöglichkeiten vielfältiger, mit Tätigkeiten in der Gastronomie, in der nachhaltigen Landwirtschaft und Lebensmittelverarbeitung, in der Holzwerkstatt und durch die Arbeitskräfteüberlassung.

Der Aufbau von Kooperationspartnerschaften und Kundschaften erwies sich in beiden Projekten als herausfordernd, wenn auch mit unterschiedlichen Problemen. Bei Craft Jobs war die Abwicklung von Aufträgen anfangs durch die verzögerte Zubuchung von Personen und unerwartet vielen krankheitsbedingten Absenzen der Beschäftigten gefährdet. Es ist aber gelungen, kontinuierliche Kooperationsbeziehungen mit Wirtschaftsunternehmen aufzubauen, wobei für

die Planung der Aufträge mittlerweile mit einer geringeren Anwesenheit kalkuliert wird und mehr als ein Drittel der Transitarbeitskräfte extern in einem Produktionsbetrieb tätig sind. Bei Start Working konnten die geplanten Bereiche der Garten- und Grünraumpflege & des Facility Managements, des Sicherheitsdienstes und der Autoaufbereitung nicht umgesetzt werden, während der Bereich der Gastronomie an Bedeutung gewonnen hat. Inwieweit Phasen mit geringerer Beschäftigungsintensität, die in der Beobachtungsphase offensichtlich waren, für individuelle Betreuung genutzt werden, bleibt offen. Mit ambitionierten Vorhaben zur Lebensmittelverarbeitung und ökologischen Landwirtschaft sowie der Zusammenarbeit mit Nachbarschaftsbetrieben ist es jedenfalls gelungen, eine höhere Auslastung zu schaffen und ökologische Beschäftigungsbereiche als sinnstiftende Arbeit anzubieten. Die größte Gruppe der Transitarbeitskräfte von Start Working ist aber in der Arbeitskräfteüberlassung tätig, für welche die Firmenkontakte von Trendwerk verwendet werden.

In der sozialpädagogischen Förderung der Teilnehmenden zeichnet sich gegenüber der Anfangsphase eine Annäherung der Projektträger ab, sie unterscheidet sich aber nach wie vor in den dahinterliegenden Konzepten. Start Working setzt sein bewährtes Konzept um, bei dem die Arbeit durch sozialpädagogische Betreuung in Form von Gruppentrainingselementen, individuellen Feedbackgesprächen, Outplacement-Unterstützung und bei Bedarf durch Case-Management ergänzt wird. Die Vorbereitungsphase wurde aber verkürzt und Einzelgespräche gegenüber Gruppenaktivitäten gestärkt. Bei Craft Jobs wird für die persönliche Stabilisierung – im Einklang mit der Konzeption von B2F-Beschäftigung – stärker auf das praktische Tun und Erfolgserlebnisse durch die Arbeit gesetzt, dabei auf ursprünglich geplante Konzeptelemente wie z. B. Motivationskurse verzichtet und die Vorbereitungsphase in die Beschäftigung integriert. Im Projektverlauf wurde die sozialpädagogische Unterstützung in der Vorbereitungsphase und im Outplacement intensiviert. Craft Jobs kommt damit dem Prinzip "Beschäftigung statt Betreuung" noch immer näher als Start Working.

Die unterschiedlichen **Umsetzungsstrategien** der beiden Träger zur Förderung der Teilnehmenden spiegeln sich **in den Erhebungen bei den Transitarbeitskräften** wider: Die Transitarbeitskräfte bei Start Working schildern häufiger positive Erfahrungen durch Feedbackgespräche und sind zufriedener mit der Unterstützung bei der Arbeitssuche und bei privaten Problemen. In den Gesprächen mit den Transitarbeitskräften von Craft Jobs hat die Tätigkeit im Betrieb, die Zusammenarbeit im Team sowie die Einhaltung von Regeln und Pflichten einen höheren Stellenwert und es wird die Unterstützung bei der Tätigkeit besser beurteilt als in Start Working.

In beiden Projekten wird die Umsetzung des Sozialökonomischen Betriebs von den Transitarbeitskräften recht positiv bewertet: Rund die Hälfte der Befragten zeigt sich in der Befragung recht zufrieden. Die Einschätzungen sind bei Start Working etwas positiver als bei Craft Jobs. Rund ein Fünftel der Transitarbeitskräfte sieht die Maßnahme kritischer und hat schon daran gedacht, das Beschäftigungsverhältnis aufzulösen. In den Gesprächen mit den Transitarbeitskräften thematisierte Kritikpunkte betreffen die Monotonie der Arbeit, Auslastungsprobleme in der Arbeit sowie Regelverletzungen der anderen ohne Sanktionen. Die insgesamt recht hohe Zufriedenheit mit der Umsetzung von B2F-Beschäftigung ist angesichts des Umstandes, dass ein Teil der Beschäftigten nicht völlig freiwillig, sondern zur Vermeidung von Sanktionen daran teilnimmt, beachtlich. Dabei wird bei Craft Jobs für die Motivation zur Arbeitssuche sogar bewusst darauf gesetzt, dass sich die Transitarbeitskräfte im Beschäftigungsprojekt nicht zu wohl fühlen, um sie für Bewerbungen zu motivieren und die Arbeitsrealität mit all den Mühen und Pflichten sowie ihre Rechte und Möglichkeiten kennenzulernen.

In B2F-Beschäftigung können Transitarbeitskräfte **länger beschäftigt bleiben als üblicherweise in Sozialökonomischen Betrieben.** Die Erstanstellung als Transitarbeitskraft für bis zu zehn Monate kann dem Konzept entsprechend für bis zu 50% der Beschäftigten für weitere zwölf Monate verlängert werden. Diese Möglichkeit wurde in den beiden Projekten bis zum Ende des verfügbaren Beobachtungszeitraums (Ende Juni 2019) von unterschiedlich vielen Transitarbeitskräften auch tatsächlich genutzt, wie eine Analyse der Transitbeschäftigungen mit einem Anfangsdatum im Jahr 2017 zeigt: Bei Craft Jobs dauerten 44% der Transitbeschäftigungen höchstens neun Monate lang, bei Start Working 65%; dabei war die Transitbeschäftigung für 28% (Craft Jobs) bzw. 50% (Start Working) bereits nach höchstens sechs Monaten beendet. Länger als ein Jahr beschäftigt waren 25% (Craft Jobs) bzw. knapp 18% (Start Working).

Zur Vermeidung von Überforderung und als Anreiz für die Beschäftigten sieht das Konzept von B2F-Beschäftigung ein **Stufenmodell** vor, d. h. eine Erhöhung der Arbeitszeit bzw. den Wechsel in eine anspruchsvollere Tätigkeit in der Stufe 2. Laut den Ergebnissen der Fragebogenerhebung gibt es nur wenig Veränderungen im Laufe der Beschäftigung: Für drei Fünftel der befragten Transitarbeitskräfte hat sich während ihrer B2F-Beschäftigung weder der Tätigkeitsbereich noch die Funktion, die sie dort ausüben, geändert. Dabei wird in den Interviews die Möglichkeit, die Tätigkeit zu wechseln bzw. eine verantwortungsvollere Tätigkeit zu übernehmen, sehr positiv bewertet. Von den Transitarbeitskräften, die mindestens sechs Monate beschäftigt sind, haben bei Craft Jobs 53% und bei Start Working 33% ihre Arbeitszeit gesteigert. Die Umsetzbarkeit des Stufenmodells zur Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit wurde in den

Interviews mit den Projektträgern und den Beschäftigten teilweise kritisch hinterfragt, weil eine längere Arbeitszeit aufgrund von damit verbundenen Reduktionen der Sozialleistungen nicht unbedingt mit einer merkbaren Einkommenssteigerung verbunden ist. Bedeutsamer ist das Argument des geringen finanziellen Anreizes durch eine Stundenausweitung bei Craft Jobs, wo nur eine Erhöhung von 24 auf 28 Wochenstunden vorgesehen ist. Nichtmonetäre Aspekte wie etwa die Steigerung des Prestiges der Tätigkeit werden vor diesem Hintergrund als wirksamerer Anreiz für eine individuelle Erhöhung der Wochenstundenzahl gesehen.

Mit dem neuen Wiener Mindestsicherungsgesetz, das mit 1. Februar 2018 in Kraft trat, sind höhere Beschäftigungsanreize für junge Mindestsicherungsbeziehende verbunden als es noch zur Zeit der Teilnehmendenbefragung der Fall war: Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden nicht mehr berücksichtigt und bleiben damit nun zu 100% als zusätzliches Einkommen erhalten. Bei längeren, ununterbrochenen Beschäftigungsdauern, definiert als mindestens sechs Monate bei Menschen unter 25 Jahren, erhalten sie zudem einmalig den sogenannten Beschäftigungsbonus plus in Höhe von derzeit 880,66€ (Stand 2020). Nach Einschätzung der Projektträger wird dies aber bislang kaum als finanzieller Anreiz für eine Beschäftigung wahrgenommen.

Der wirtschaftliche Erfolg der Projekte wird entsprechend der operativen Vorgaben der Förderstellen einerseits anhand der **Kapazitätsauslastung** der Transitarbeitsplätze betrachtet, andererseits anhand der **Eigenerwirtschaftungsquote**. Bei Start Working haben die Erfahrungen der ersten Monate mit den Umsetzungsmöglichkeiten des eingebrachten Konzepts zu einer Reduzierung der angepeilten Soll-Größe von 100 Plätzen auf 80 Plätze und im dritten Förderjahr auf 70 geführt. Im Gegenzug wurde bei Craft Jobs die Zahl der Plätze im dritten Jahr auf 110 Transitarbeitsplätze erhöht. Insgesamt waren während des gesamten Projektzeitraums bis Mitte 2019 anstelle ursprünglich avisierter 200 Transitarbeitsplätze durchschnittlich 159 Plätze besetzt, 91 bei Craft Jobs und 68 bei Start Working. Dass die Plätze bisher nicht im vollen Ausmaß besetzt werden konnten, wird in beiden Projekten auch mit den hohen Vermittlungsquoten begründet, bei Craft Jobs zusätzlich mit zu wenigen Personen in den Informationsveranstaltungen. Krankheitsbedingte Absenzen stellen über die gesamte bisherige Projektlaufzeit hinweg vor allem bei Craft Jobs eine Herausforderung dar. Umso beachtlicher erscheint vor dem Hintergrund der kurzen Laufzeit, dass das Ziel einer Eigenerwirtschaftungsquote von mindestens 20% von beiden Projekten bereits im zweiten Förderjahr erfüllt wurde. Im dritten Förderjahr wurde der Zielwert sowohl von Craft Jobs mit 31% wie auch von Start Working mit 28% deutlich überschritten.

7.3 Lerneffekte und Berufspläne

Die Befragungen der Transitarbeitskräfte zeigen eine Vielzahl von Lerneffekten und Wirkungsdimensionen, die einer längerfristigen Integration in den Arbeitsmarkt förderlich sind. Beispielsweise werden in einigen Interviews die soziale Partizipation und zeitliche Strukturierung über die praktische Arbeitserfahrung als Angelpunkt für Arbeitsmotivation, Selbstbewusstsein und ein positiveres Lebensgefühl betont. Es werden Lerneffekte bezüglich Arbeitstugenden sowie zu Rechten und Pflichten als unselbständig Beschäftigte ebenso beschrieben wie die Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen zur Konkretisierung von Berufsplänen und Bildungswünschen. Die Veränderungen durch die Teilnahme aus Sicht der Transitarbeitskräfte sind jedoch sehr verschieden und zeigen die große Heterogenität der Transitarbeitskräfte auf.

In den **Bewerbungsaktivitäten und Berufsplänen** werden die Unterschiede zwischen den Transitarbeitskräften sowie zwischen den Projekten besonders deutlich: Drei Fünftel der Transitkräfte haben einen konkreten Berufswunsch. Bei Craft Jobs beziehen sich die genannten Berufe am häufigsten auf Büro- oder Lagertätigkeiten, in Start Working auf Handelsberufe. Gut ein Fünftel der Transitarbeitskräfte gibt an, noch keine Bewerbungen versendet zu haben, rund die Hälfte hatte noch kein Bewerbungsgespräch während der Zeit im Sozialökonomischen Betrieb. Diese Unterschiede korrelieren nicht mit der Beschäftigungsdauer in den Projekten; sie variieren aber zwischen Craft Jobs und Start Working, sodass mehr Aktivitäten bei Start Working sichtbar sind. Auffallend ist im Zusammenhang mit beruflichen Zukunftsplänen die hohe Bildungsaspiration der jungen Erwachsenen: Zwei Drittel möchte eine weiterführende Ausbildung aufnehmen und mehr als die Hälfte weist dafür bereits konkrete Pläne auf.

Die größten **Lerneffekte** werden von den Transitarbeitskräften hinsichtlich persönlicher Stabilisierung und dem Erlernen von Arbeitstugenden gesehen. Rund drei Fünftel sehen Effekte der persönlichen Stabilisierung. Knapp ein Drittel der Befragten glaubt, dass sie nach B2F-Beschäftigung sicher bessere Chancen haben, eine Arbeit zu finden, während ein Viertel keine Verbesserung ihrer Arbeitsplatzchancen sieht.

Verschiedene Gruppen von Transitarbeitskräften unterscheiden sich in den Einschätzungen: Frauen sehen in fast allen Wirkungsdimensionen höhere Lerneffekte. Besonders groß ist der Unterschied in den Aspekten der persönlichen Stabilisierung. Frauen können dies aber seltener für eine Integration ins Berufsleben nutzen, wie die Befunde der Wirkungsanalyse zeigen. Transitarbeitskräfte mit nicht-deutscher Erstsprache schätzen die Lerneffekte, insbesondere jene bezüglich Arbeitstugenden besser ein als jene mit deutscher Erstsprache und sehen mehr Chancen auf eine Beschäftigung nach der Maßnahme.

Vergleicht man die Ergebnisse zur Wirkungsweise zwischen Craft Jobs und Start Working zeigen sich vor allem bei den Kategorien der persönlichen Stabilisierung Unterschiede. Die Transitarbeitskräfte von Start Working geben öfter an, dass es ihnen durch die Arbeit insgesamt besser geht, sie sich durch B2F-Beschäftigung mehr zutrauen, sie insgesamt motivierter sind, besser ihre privaten Probleme lösen können und beurteilen auch ihre Vermittlungschancen nach B2F-Beschäftigung besser. Bei Craft Jobs werden Lerneffekte zu Arbeitstugenden besser bewertet. Daraus kann geschlossen werden, dass die unterschiedlichen Konzepte der beiden Beschäftigungsprojekte bei den Transitarbeitskräften ankommen und auch so bewertet werden (auch wenn Unterschiede bei den meisten Aussagen nicht statistisch signifikant sind).

7.4 Anschließende Arbeitsmarkt- sowie Bildungsintegration

Mit der Maßnahme B2F-Beschäftigung soll den Teilnehmenden eine **Integration in den ersten Arbeitsmarkt** ermöglicht werden. Als operative Zielgröße wurde den Trägern dabei ein Anteil von 25% vorgegeben. Gemessen wird dieser Indikator anhand der "Arbeitsmarktposition drei Monate nach Ausscheiden aus einer Transitbeschäftigung". Von jenen Personen, die bis spätestens 31. März 2019 ein Transitarbeitsverhältnis beendeten, standen drei Monate später rund 29% (Start Working) bzw. 27% (Craft Jobs) in einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Die Zielgröße wurde also von jedem der beiden Projekte nicht nur erreicht, sondern überschritten. Eine differenzierte Betrachtung nach Geschlecht macht die vergleichsweise ungünstigeren Ergebnisse für Frauen deutlich: Bei Craft Jobs wurde das 25%-Beschäftigungsziel am ersten Arbeitsmarkt auch bei Frauen erreicht (25%, Männer 28%), während bei Start Working einem realisierten Zielwert von 32% bei Männern eine Beschäftigungsquote von rund 18% bei Frauen gegenüber steht. In beiden Projekten befinden sich Frauen drei Monate nach einer B2F-Transitbeschäftigung häufiger als Männer in einer erwerbsfernen Position.

In einer Gesamtbetrachtung zeigt sich ein eindeutiger positiver Zusammenhang zwischen Dauer der B2F-Teilnahme und anschließender Beschäftigung: Die Beschäftigungsquote insgesamt beträgt knapp 36% nach mindestens zwölf Monaten Transitbeschäftigung (davon 34% am ersten Arbeitsmarkt) im Vergleich zu je rund 29% nach sechs bis zwölf Monaten sowie weniger als sechs Monaten (davon rund 27% am ersten Arbeitsmarkt). Dahinter stehen aber recht unterschiedliche Befunde für die beiden Projekte, basierend auf der jeweiligen Maßnahmenumsetzung und den dabei stattfindenden Selektionsschritten: Während bei Start Working vermehrt Personen mit ungünstigen Integrationsaussichten nach kurzer Teilnahmedauer ausscheiden, beenden bei Craft Jobs anteilsmäßig eher Personen mit besseren Chancen früher die Transitbeschäftigung. Vor dem Hintergrund des klar strukturierten Projektablaufs bei Craft

Jobs mit dem konzentrierten Fokus auf Arbeitserfahrung erweist sich die Möglichkeit der Transitbeschäftigung von mehr als zwölf Monaten als günstig für die weiteren Beschäftigung, während im Zuge mittlerer Teilnahmedauern häufiger erst der Boden für eine weitere Qualifizierung bzw. Bildungsmaßnahme bereitet wird.

Als weiteres Ziel von B2F-Beschäftigung wurde bei der Konzeption der **Übertritt** der Teilnehmenden **in das Ausbildungssystem** definiert. Dieser Indikator wurde dabei weder genauer spezifiziert noch gibt es quantifizierte Zielgrößen dazu. Er wird dahingehend interpretiert, dass sich für die Transitarbeitskräfte die Option des Erwerbs von Basisbildungskompetenzen sowie des Nachholens von zertifizierten Bildungsabschlüssen neu stellt. Mangels verfügbarer Daten zu etwaigen Ausbildungen von B2F-Personen im Rahmen des österreichischen Schul-, Hochschul- oder Erwachsenenbildungssystems konzentriert sich die empirische Analyse auf spätere Lehrverhältnisse sowie die Teilnahme an AMS- Maßnahmen mit Fokus auf Qualifizierung oder Ausbildung. Daraus resultiert eine tendenzielle Untererfassung der weiteren Bildungsbeteiligung.

Insgesamt nimmt mit rund 44% der Personen, deren B2F-Transitbeschäftigung bis spätestens 31. März 2019 endete, ein relativ hoher Anteil zu einem späteren Zeitpunkt an einer vom AMS geförderten Bildungsmaßnahme teil (39% nach Craft Jobs und 49% nach Start Working). Um einen Konnex zwischen dieser Teilnahme und B2F-Beschäftigung herstellen zu können, wurden jedoch lediglich jene Übertritte in eine Bildungsmaßnahme, die innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden aus B2F-Beschäftigung erfolgen, für die Ermittlung des relevanten Indikators verwendet. Danach haben knapp 2% der B2F-Transitarbeitskräfte eine Lehrausbildung (ohne Förderung) begonnen und weitere 14% traten in eine Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme über. Mit 66% beziehen sich die meisten Übertritte auf den Bereich der Basisbildung. Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen wurden häufiger nach einer Beschäftigung bei Start Working begonnen als nach Craft Jobs (18% zu knapp 11%), von Männern häufiger als von Frauen (15% zu 10%). Während bei Start Working die Übertrittsquote nach kurzen B2F-Beschäftigungen mit 23% besonders hoch ist, finden bei Craft Jobs mit 18% die meisten Übertritte nach einer Transitbeschäftigung von sechs bis zwölf Monaten statt.

7.5 Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration der teilnehmenden Personen

Im Zentrum der Wirkungsanalyse stehen die ersten Zugangskohorten bis 30. Juni 2017, für die ab Maßnahmeneintritt ein Zeitraum von zwei Jahren zu beobachten ist. Dass es sich um die Personen der Anfangszeit von B2F-Beschäftigung handelt, ist bei der Interpretation der Ergebnisse

insofern zu berücksichtigen, als sich die Struktur der aufgenommenen Personen mit zunehmender Projektlaufzeit ebenso verändert hat wie die Umsetzung der Maßnahme selbst.

Am **Stichtag zwei Jahre nach Eintritt** in die Vorbereitungsphase gehen rund 31% der B2F-Transitarbeitskräfte einer unselbständigen Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nach, weitere 2% sind am zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt. Einen besonders hohen Integrationsanteil in den ersten Arbeitsmarkt verzeichnen Männer nach einer Transitbeschäftigung mit 38% (40% Craft Jobs und 35% Start Working), bei Frauen liegt der Wert bei beiden Projekten lediglich bei 12%. Knapp 9% der Frauen sind ohne österreichische Sozialversicherung, weitere knapp 9% wegen der Geburt eines Kindes nicht erwerbstätig mit Bezug von Wochen- oder Kinderbetreuungsgeld.

In Ergänzung zur Stichtagsbetrachtung lohnt ein Blick auf das Volumen, die **Zahl der Tage**, die innerhalb von zwei Jahren **in verschiedenen Positionen** verbracht wurde. Insgesamt werden von den Transitarbeitskräften durchschnittlich 52% des Zeitraums von 730 Tagen (d. h. 377 Tage) in unselbständiger Beschäftigung verbracht, wesentlich mehr als von B2F-Teilnehmenden ohne Übertritt in die Beschäftigungsphase (141 Tage bzw. 19% der Zeit). In Zusammenhang mit der durchschnittlich längeren Zeit als Transitarbeitskraft verzeichnen Personen aus Craft Jobs mehr Beschäftigungstage als jene aus Start Working (58% zu 46%). Mit zunehmender Dauer der Transitbeschäftigung nehmen auch die Zeiten in aktiver Integration – also in Beschäftigung oder in einer AMS-Maßnahme – deutlich zu: Nach Teilnahmen von weniger als sechs Monaten belaufen sie sich auf rund 50% des Zeitraums (Start Working) bzw. 59% (Craft Jobs); sie steigen über 72% (Start Working) bzw. 69% (Craft Jobs) nach mittleren Teilnahmedauern bis auf 90% (Craft Jobs) und 86% (Start Working) nach Transitbeschäftigungen von mehr als zwölf Monaten.

Für eine Einordnung bzw. Bewertung all dieser Befunde bedarf es eines **Vergleich**s **mit der Situation**, die sich **ohne Teilnahme an B2F-Beschäftigung** ergeben hätte (Nettoeffekt). Da dieser Alternativzustand für die betreffenden Personen nicht unmittelbar beobachtbar ist, findet ein Vergleichsgruppenansatz Verwendung: Die Arbeitsmarktintegration der Geförderten wird mit jener ihrer statistischen Zwillinge ohne B2F-Teilnahme verglichen, d. h. mit Personen, die aufgrund ihrer Merkmale die gleiche Wahrscheinlichkeit auf eine Teilnahme an B2F-Beschäftigung aufgewiesen hätten, aber nicht an B2F-Beschäftigung teilgenommen haben. Die Ergebnisse des Kontrollgruppenvergleichs zur weiteren Entwicklung der Arbeitsmarktintegration sind aufgrund der relativ langen durchschnittlichen Teilnahmedauer wenig überraschend: B2F-Transitarbeitskräfte sind durchschnittlich signifikant etwas weniger Tage am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt als ohne die B2F-Teilnahme (33 Tage bzw. 22% der Zeit), Aufgrund von B2F-Beschäftigung sind die Transitkräfte zudem insgesamt um rund 221 Tage länger beschäftigt als ohne

Teilnahme. Markant geringer sind die Zeiten in vorgemerkter Arbeitslosigkeit (−108 Tage oder −39%) sowie in sonstigen versicherten Positionen (−91 Tage bzw. −64%) oder in versicherungslosen Zuständen (−18 Tage bzw. −49%). Kein signifikanter Unterschied besteht im Hinblick auf die durchschnittliche Teilnahmedauer an AMS-Schulungsmaßnahmen.

Eine getrennte Schätzung nach Geschlecht ergibt für Männer einen etwas geringeren Lock-in-Effekt als für Frauen: Die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt ist absolut weniger reduziert, die Gesamtbeschäftigung absolut stärker erhöht als bei Frauen. Aufgrund der geringen Beschäftigungschancen der jungen Frauen ist die prozentuelle Beschäftigungssteigerung bei diesen jedoch sogar höher als bei Männern (+156% zu +126%). Frauen verzeichnen nach einer B2F-Transitbeschäftigung markant weniger Tage in sonstigen Versicherungszeiten (andere Versicherungszeiten als unselbständige Beschäftigung, Schulungsteilnahme oder Arbeitslosigkeit/Lehrstellensuche: −144 Tage). Dies verdeutlicht die ansonsten hohe Wahrscheinlichkeit von jungen Frauen der Zielgruppe, aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und wird durch die höhere Zahl der sozialversicherungslosen Tage bei Frauen unterstrichen. Getrennte Schätzungen für jedes der beiden Projekte weisen für Craft Jobs etwas positivere Beschäftigungsergebnisse aus als für Start Working: Einen größeren Anstieg der Gesamtbeschäftigung – bei nur leicht höherem Rückgang der Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt – sowie eine stärkere Reduktion der Zeiten in Arbeitslosigkeit, weiterer AMS-Schulungsteilnahmen und sonstigen Zeiten.

7.6 Fiskaleffekte

Sozialökonomische Betriebe sind generell ein relativ teures Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, bedingt sowohl durch die Intensität der Leistungserbringung (Stunden je Tag) als auch durch die relativ langen Teilnahmedauern. Allerdings ist dieses Instrument auf Personen mit besonders großen Beschäftigungshemmnissen konzentriert, für die die öffentliche Hand auch sonst überdurchschnittlich hohe Ausgaben tätigt. Hervorzuheben sind dabei etwa die Kosten der Existenzsicherung seitens der Stadt Wien (Mindestsicherung) oder seitens des AMS (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe), aber auch sonstiger Interventionen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu ihrer Integration in den Arbeitsmarkt. Der in der Evaluierung mögliche Untersuchungszeitraum von zwei Jahren ab Maßnahmeneintritt ist für ein Instrument wie B2F-Beschäftigung jedenfalls sehr kurz.

B2F-Beschäftigung wird zu 50% vom ESF finanziert, sowie zu je 25% von AMS und Stadt Wien. Im Durchschnitt sind mit einer Transitarbeitskraft B2F-Kosten in Höhe von 17.902€ verbunden, mit einer Person der Vorbereitungsphase ohne Übertritt in Transitbeschäftigung 4.694€. Damit sind

aber nur rund 59% der Gesamtkosten einer Transitarbeitskraft in den ersten zwei Jahren ab Maßnahmeneintritt erfasst (20% bei Teilnehmenden der Vorbereitungsphase ohne anschließende Transitbeschäftigung). Für einen Teil der Personen fallen beim AMS weitere Ausgaben für aktive Arbeitsmarktmaßnahmen an (Beratung und Betreuung, Schulungen, andere Beschäftigungsmaßnahmen). Zudem sind die Leistungen zur Existenzsicherung nach dem AlVG und die Wiener Mindestsicherung zu berücksichtigen (insgesamt 23% der Gesamtkosten von Transitarbeitskräften, 47% von Teilnehmenden ohne Transitbeschäftigung).

Gegenüber den direkten öffentlichen Kosten in den letzten beiden Jahren vor Maßnahmeneintritt kommt es für Transitarbeitskräfte zu einer durchschnittlichen Steigerung der Zahlungen von 8.281€, sowie zu einer Quasi-Stagnation je Person in der Vorbereitung ohne Übertritt in Transitbeschäftigung (–145€). Insgesamt entspricht dies einer Erhöhung um 4.601€ je Person, die in die Vorbereitung eintritt. Durch Abzug der zusätzlichen Sozialversicherungsabgaben von den zusätzlichen Gesamtkosten ergibt sich in der Zweijahresperspektive insgesamt für B2F-Beschäftigung noch ein Saldo von 3.061€, d. h. um diesen Betrag wurde in den zwei Jahren ab Maßnahmeneintritt durchschnittlich mehr je B2F-Person seitens der öffentlichen Hand verwendet als in den zwei Jahren davor. Die Zahlungen der Stadt Wien sinken um rund 1.800€, die Kosten des AMS steigen um insgesamt rund 300€. Die gegenüber der Vergangenheit konstatierten Kostensteigerungen werden also vom ESF getragen. Bemerkenswert ist die mit B2F-Beschäftigung einhergehende Aktivierung passiver Mittel zur Existenzsicherung. Waren in den beiden Jahren vor Maßnahmeneintritt 42% der Leistungen an die Personen mit aktiver Integration verbunden, so steigt der Anteil in den beiden Jahren danach auf 68%. Absolut gesehen entspricht dies einem Rückgang der eingesetzten passiven existenzsichernden Leistungen für alle Teilnehmenden von −4.432€, begleitet von einer Zunahme der eingesetzten Mittel für aktive Maßnahmen von +9.032€.

Im Vergleich zu einer Situation ohne B2F-Teilnahme auf Basis eines statistischen Matching-Ansatzes ergeben sich für AMS und Stadt Wien in den ersten beiden Jahren ab Maßnahmeneintritt insgesamt weder eine Kostenersparnis noch höhere Kosten. Den geringeren Mindestsicherungsleistungen der Stadt stehen die zusätzlichen Kosten für B2F-Beschäftigung gegenüber, während das AMS insgesamt in etwa gleich viele Mittel für Fördermaßnahmen einsetzt wie ohne B2F-Beschäftigung. Nicht berücksichtigt in dieser Rechnung sind die Zahlungen für B2F-Beschäftigung, die vom ESF übernommen worden sind (insgesamt je teilnehmender Person durchschnittlich 6.100€, je Transitkraft 8.950€). Deren Einbeziehung lässt die Fiskalbilanz für die ersten beiden Jahre ins Negative rutschen. Eine Amortisation der eingesetzten öffentlichen

Mittel ist bei Instrumenten dieser Art jedoch grundsätzlich frühestens nach mehreren Jahren realistisch. Die Wahrscheinlichkeit dafür wurde durch die erfolgte massive Aktivierung passiver Mittel, die nunmehr nicht allein für die Existenzsicherung, sondern mittels B2F-Beschäftigung für die aktive Arbeitsmarktintegration eingesetzt werden, erhöht.

8 Zusammenfassende Einschätzung und Empfehlungen

Insgesamt zeichnet sich die Umsetzung durch eine hohe Professionalität der beiden Trägerinstitutionen aus: Entsprechend der vorliegenden Analysen konnten Craft Jobs und Start Working nach einer kurzen Aufbauphase die meisten vorgegebenen quantitativen Erfolgskriterien der Umsetzung erreichen. Dies gilt sowohl für die Bereitstellung der Arbeitsplätze und die Eigenerwirtschaftungsquote als auch für die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt. Nicht erreicht wurde lediglich die angestrebte Übernahmequote von 65% der Teilnehmenden der Vorbereitungsphase in Beschäftigung, wobei diese Zielgröße selbst vor dem Hintergrund der sonstigen Anforderungen und zu erfüllenden Ziele[48]) als relativ hoch angesetzt erscheint. Sie erfüllt aber den Zweck, einen niederschwelligen Zugang in die Beschäftigungsphase zu unterstützen. Im Zusammenhang mit der Formulierung von Konzeptelementen sowie steuerungswirksamen Erfolgskriterien stellt sich immer die Frage ihres gegenseitigen Zusammen- oder Entgegenwirkens. Beispielsweise erschwert der niederschwellige Zugang in die Vorbereitungsmaßnahme die Erreichbarkeit der Übergangsquote von 65% von der Vorbereitung in eine Transitbeschäftigung. Die zu erreichende Eigenerwirtschaftungsquote kann etwa die Bildung von Nischen für besonders schwer integrierbare junge Erwachsene hemmen oder dazu führen, dass eher Personen mit der höchsten Leistungsfähigkeit von den längeren Verbleibsmöglichkeiten im Projekt profitieren als jene mit weiterem Stabilisierungsbedarf etc. Deshalb ist es wichtig, dass sich sowohl die Projektträger als auch die Förderstellen der Beziehungen zwischen den unterschiedlichen Zielen bewusst sind und etwaigen Spannungsfeldern entsprechende Beachtung schenken.

- ⇨ Wesentlich erscheint, dass alle Ziele der Förderstellen, anhand derer der Erfolg der Maßnahmenumsetzung oder ihrer Ergebnisse bewertet wird, klar operationalisiert sind und die Möglichkeit einer quantifizierten Überprüfung sichergestellt ist. Dies ist derzeit beim Indikator "Übertritte in das Ausbildungssystem" nicht der Fall.

Die angestrebten Integrationseffekte im Hinblick auf den weiteren Verbleib der Teilnehmenden nach Austritt werden von den B2F-Projekten deutlich übertroffen. B2F-Beschäftigung verhilft Teilnehmenden unmittelbar zu relativ langen Beschäftigungserfahrungen, die ihnen entsprechend der Vergleichsgruppenanalyse ansonsten nicht möglich gewesen wären. Das lässt auch längerfristig Stabilisierungseffekte und eine verbesserte Beschäftigungsintegration als plausibel

[48]) Zu erwähnen sind dabei insbesondere der niederschwellige Zugang in die Vorbereitungsmaßnahme, die angebotene Zahl an Transitarbeitsplätzen, das Prinzip "Beschäftigung statt Betreuung", das Ziel der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt und die geforderte Eigenerwirtschaftungsquote von mindestens 20%.

erscheinen. Junge Frauen können diese Möglichkeit dabei seltener für eine längere Beschäftigungsintegration nutzen als junge Männer.

- ⇨ Aufgrund der zeitlichen Vorgaben war eine Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung lediglich für die Anfangskohorte mit Eintritt in die Vorbereitung bis Ende Juni 2017 für eine Zeitraum von zwei Jahren möglich. Dies ist ein relativ kurzer Beobachtungszeitraum für die Wirkungsfeststellung. Zudem gab es seither Anpassungen der Umsetzungskonzepte der Träger. Daher wird in einigen Jahren eine erneute Untersuchung empfohlen.

Die beiden Projekte von B2F-Beschäftigung starteten mit anfangs sehr unterschiedlichen Umsetzungsstrategien: Start Working agierte eher als traditioneller Sozialökonomischer Betrieb mit der Möglichkeit der Arbeitskräfteüberlassung. Tätigkeitswechsel, Stundenaufstockung oder Verlängerung der Transitbeschäftigung wurden nur beschränkt eingesetzt. Craft Jobs kam dem Bild des wirtschaftsnahen Betriebes näher, wies aber ein geringeres Aktivitätsniveau bezüglich der Unterstützung bei persönlichen Problemen und der Bewerbungsaktivitäten auf. Doch in beiden Projekten haben die Teilnehmenden Aktivitäten vermisst, die teilweise in den sehr ambitionierten Ursprungskonzepten angedacht waren. Die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung und der Interviews verweisen darauf, dass auf individuelle Unterstützung nicht verzichtet werden kann. Zudem wurden Phasen der Unterauslastung oder der Monotonie der Tätigkeiten kritisiert.

Die Abweichungen der Projektumsetzung von der ursprünglichen Konzeption sind im Zusammenhang mit den schwierigen Rahmenbedingungen durch den raschen Start nach Auftragserteilung, die kurzen Förderperioden von jeweils einem Jahr und die Unsicherheit über die Verlängerung zu sehen. Die Umsetzungspraxis Anfang 2020 zeigt, dass sich beide Projekte weiterentwickelt und in ihren Strategien angenähert haben, auch wenn sich die dahinterliegenden Philosophien weiterhin unterscheiden: Craft Jobs hat die sozialpädagogische Betreuung in der Vorbereitungsphase und im Outplacement verstärkt, Start Working hat Anpassungen in den Beschäftigungsfeldern vorgenommen und Prozessabläufe verbessert. Die Projekte haben gelernt, mit den kurzen Förderperioden umzugehen. Trotzdem ist davon auszugehen, dass derart kurze Planungsfristen der Qualität und damit der Wirksamkeit der Leistungserbringung nicht zuträglich sind, wenn etwa an die damit einhergehenden Unsicherheiten bei der Auftragsakquisition und -abarbeitung oder an die Verfügbarkeit qualifizierter Schlüsselkräfte gedacht wird.

- ⇨ Besonders für innovative Lösungen sind längere Vorlaufphasen und Planungsfristen zentral. Die Förderperioden von B2F-Beschäftigung sind nicht länger als jene von anderen Sozialökonomischen Betrieben, obwohl im Konzept deutlich längere Dauern der Transitbeschäftigung vorgesehen sind. Es ist daher überlegenswert, die Förderperioden an diese längere Möglichkeit der Verweildauer in B2F-Beschäftigung anzupassen.

Es zeigt sich, dass der für das Erlernen von Arbeitstugenden und die Motivation grundsätzlich positive Ansatz "Beschäftigung statt Betreuung" zumindest für einen Teil der Zielgruppe ergänzende sozialpädagogische Unterstützung braucht. Bei Personen mit Migrationshintergrund fehlt es zum Teil an Sprachkompetenzen sowie an Institutionenwissen, insbesondere zur Berufs- und Bildungsorientierung. Zudem weisen die Teilnehmenden häufig Fehlzeiten durch Krankenstände auf, ein Umstand, der sowohl für die Arbeitsplanung und Eigenerwirtschaftung in den Projekten, als auch für eine spätere Integration in den ersten Arbeitsmarkt eine Herausforderung darstellt. Die Bearbeitung der Ursachen für Fehlzeiten – seien sie in physischen oder psychischen Beeinträchtigungen, in fehlender Motivation oder in unzureichenden Arbeits- und Lebensperspektiven zu suchen – stellt einen wesentlichen Baustein einer Reintegrationsstrategie dar.

- ⇨ Die Transitarbeitskräfte sollten einfacheren Zugang zu individueller Unterstützung haben, die aber nicht notwendigerweise im Projekt selbst bereitgestellt werden muss. Für die individuelle Unterstützung im Projekt bieten sich etwa Beschäftigungsphasen mit geringerer Auslastung an, wie sie vor allem in den Beschäftigungsfeldern mit direktem Kundenkontakt oder mit saisonalen Schwankungen vorkommen.

Der Vergleich der zu B2F-Beschäftigung zugebuchten jungen Erwachsenen mit der gesamten Zielgruppe hinsichtlich Beschäftigungserfahrung und vorherigen Schulungsteilnahmen wie auch die Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte zum Aufnahmeprozess vermitteln das Bild eines niederschwelligen Zugangs in die Maßnahme. Doch auf jeder Stufe des Zugangsprozesses führt die Selbstselektion der jungen Erwachsenen zu hohen Dropouts, beginnend mit der Teilnahme an den Informationsveranstaltungen bis hin zum Eintritt und Verbleib in eine Transitbeschäftigung. Vor allem der hohe Anteil an Personen aus der Zielgruppe, die der Einladung zu den Informationstagen trotz verpflichtender Teilnahme keine Folge leisten, verweist auf Schwierigkeiten im Erreichen der Zielgruppenpersonen. Abwesenheiten von den Informationsveranstaltungen können ebenso mit einer mangelnden Verfügbarkeit für Erwerbstätigkeit (z. B. Krankheit, Mobilität, Betreuungssituation) in Zusammenhang stehen wie mit Einschätzungen von niedrigen Teilnahmechancen (etwa wegen unzureichender erwerbsbezogener

Kompetenzen) oder mit der jeweiligen individuellen Motivationslage (z. B. fehlende Erwerbsperspektive, Entmutigung). Zudem können im Vorfeld Informationsdefizite über die Art der Maßnahmen bestehen, die Einfluss auf die Motivation haben. Wiederholte Einladungen verkleinern zwar die Gruppe jener, die letztendlich nicht an den Informationstagen teilnehmen. Für den verbleibenden Teil stellt sich jedoch die Frage nach alternativen Interventionen außerhalb von B2F-Beschäftigung. Das mögliche Spektrum reicht dabei von Sanktionen über spezifische Unterstützungsmaßnahmen bis hin zu (temporärer) Feststellung von Arbeitsunfähigkeit. Ähnliches gilt für die Gruppe jener, die nach den Informationstagen nicht in die Vorbereitungsmaßnahme für B2F-Beschäftigung eintreten oder nach der Vorbereitung nicht in die Beschäftigungsphase übergehen wollen.

- ⇨ Bessere Kenntnisse über die Ursachen und Konsequenzen von Zugangsverlusten könnten dazu beitragen, Ansätze zu finden, um die Zielgruppe effektiver anzusprechen und die Informations-bzw. Kommunikationspolitik sowie Integrationsmaßnahmen entsprechend anzupassen. Eine Studie zu den Zugangsverlusten ist derzeit vom WAFF beauftragt. Gleichzeitig soll der neue gemeinsame One-Stop-Shop von AMS und Stadt Wien für unter-25-Jährige, der 2020 eröffnet wird, die Möglichkeit bieten, Informationen und Angebote zielgruppengerecht zu bündeln und zu vermitteln.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wieweit die unterschiedlichen Ansätze der beiden Träger nicht auch unterschiedlichen Personengruppen jeweils besser entsprechen. Es finden zwar im Rahmen der Informationsveranstaltung und in der Vorbereitungszeit der einzelnen Projekte diverse Auswahlprozesse statt, die beiden Projekte wurden jedoch in Abhängigkeit vom individuellen Unterstützungsbedarf von den Transitarbeitskräften jeweils anders bewertet.

- ⇨ Der Umstand, dass für B2F-Beschäftigung zwei divergierende Umsetzungskonzepte angeboten werden, könnte bei der Zuweisung und Auswahl stärker genutzt werden, etwa durch gemeinsame Informationsveranstaltungen oder auch gemeinsame Clearingphasen.

Die Heterogenität der Zielgruppe der jungen Mindestsicherungsbeziehenden stellt eine zentrale Herausforderung für die Umsetzung dar, da je nach Unterstützungsbedarf unterschiedliche Herangehensweisen gefragt sind. In der Zusammenschau aller gesammelten Informationen und Analysen lassen sich drei vorhandene Charakteristika von B2F-Beschäftigung herausfiltern, die für das Gelingen der Maßnahme entscheidend sind, weil sie grundsätzlich einen flexiblen bedarfsgerechten Umgang mit dieser Heterogenität erlauben:

- Erstens setzt man mit dem Prinzip "Beschäftigung statt Betreuung" das Erfordernis einer sozialpädagogischen Betreuung für alle und damit insbesondere für Gruppenaktivitäten herab. Für die Zielgruppenpersonen fungiert dies als Signal, dass es von Anfang an um Arbeit und nicht um eine weitere Kursmaßnahme des AMS geht. In den Projekten werden dadurch Ressourcen für die intensivere Betreuung jener frei, die sie dringender brauchen.
- Ein zweiter wichtiger Aspekt liegt in der Möglichkeit der längeren Beschäftigungsdauer. Junge Erwachsene, die sich aufgrund ihrer Vorerfahrungen einer Integration verweigern oder deren Vermittlungschance durch mangelnde Deutschkenntnisse oder physische bzw. psychische Beeinträchtigungen gering sind, erhalten damit eine reale Chance, ihre persönlichen Probleme neben der Teilzeitbeschäftigung in Griff zu bekommen.
- Den dritten Faktor, der auch durch die Größe der Sozialökonomischen Betriebe gegeben ist, bilden die unterschiedlichen Beschäftigungsfelder, die in den Projekten angeboten werden. Durch die Ausdifferenzierung der Tätigkeiten – von einfachen manuellen Arbeiten bis hin zu anspruchsvolleren Aufgaben und Ansprüchen ähnlich jenen im ersten Arbeitsmarkt – kann unterschiedlichen Zielgruppen entsprochen werden. Damit gibt es einerseits Arbeitsplätze für bereits beschäftigungsfähige Zielgruppenpersonen mit Tätigkeiten in gewinnorientierten Unternehmen, wobei die betreffenden jungen Erwachsenen im Falle des Scheiterns im geförderten Projekt aufgefangen werden. Andererseits existieren aber auch Nischen-Arbeitsplätze für schwerer integrierbare Personen.

Für eine Optimierung der Maßnahme stellt sich aber auch die Frage, inwieweit auf spezifische Gruppen noch besser eingegangen werden kann. Relativ zur Grundgesamtheit unterrepräsentiert sind insbesondere Frauen. Dies gilt speziell für Start Working. Offensichtlich ist die Konzeption von B2F-Beschäftigung sowohl aus der Sicht der AMS-Betreuenden als auch in weiterer Folge für die jungen Frauen selbst weniger attraktiv. Dabei könnten das Tätigkeitsprofil ebenso wie die Erreichbarkeit der Standorte oder die Arbeitszeiten in Zusammenhang mit Betreuungspflichten eine Rolle spielen.

⇨ Vor dem Hintergrund der gleichstellungspolitischen Ziele von AMS und Stadt Wien ist eine Analyse von Interesse, in welchem Maße andere Integrationsangebote junge Frauen mit Mindestsicherungsbezug erreichen bzw. welche Ansätze spezifischer auf den Bedarf und die Bedürfnisse junger Frauen ausgerichtet sind, um ihre Integration ins

Erwerbsleben zu erhöhen. Zum anderen sollte aber auch verstärkt darauf hingewirkt werden, dass die Maßnahmen für Frauen attraktiver gestaltet und beworben werden.

Die Motivation der jungen Erwachsenen, die kein Interesse für die Maßnahme zeigen oder sich dieser direkt oder indirekt verweigern, bleibt in den Projekten trotz der vorgenommenen Konzeptanpassungen der Träger eine schwer erfüllbare Herausforderung. Insgesamt scheinen nichtmonetäre Anreize zur Förderung von individueller Verantwortung und des Teamgeists besser zu wirken als finanzielle Anreize, die innerhalb der Rahmenbedingungen der Projekte – etwa durch das Stufenmodell der Arbeitsausweitung – möglich sind. Dementsprechend wurde bei Craft Jobs die Vorbereitungsphase gestärkt, sowie die sozialpädagogische Betreuung ausgebaut; bei Start Working können Teilnehmende, die sich mit alternativen Produktionsweisen identifizieren, mit dem Angebot von sinnstiftender Arbeit angesprochen werden. Der Ausbau solcher Bereiche, um auch schwerer zu integrierende junge Erwachsene anzusprechen, steht aber in Konkurrenz mit der Erreichbarkeit der wirtschaftlichen Ziele (Eigenerwirtschaftungsquote, Erfüllen der Qualitätsanforderungen der Arbeitsaufträge und Einhaltung von Fristen). Eine wichtige Rolle kommt in diesem Zusammenhang den Vorgaben an die Projektträger zu, denn diese beeinflussen die relative Schwerpunktsetzung zum Erreichen wirtschaftlicher oder sozialpädagogischer Ziele und damit auch die Wahrscheinlichkeit von "Creaming" im Aufnahmeprozess, also der Konzentration auf Personen mit a priori besseren Voraussetzungen.

⇨ Die Förderung von Nischen für schwer integrierbare junge Erwachsene, die von Eigenerwirtschaftungszielen ausgeschlossen sind, ist überlegenswert.

Das Stufenmodell der Beschäftigung mit der schrittweisen Ausweitung der Wochenarbeitszeit soll die Zielgruppenpersonen von B2F-Beschäftigung mit all ihren heterogenen Problemen schrittweise an die Erfordernisse des ersten Arbeitsmarktes heranführen. Die Option des längeren Verbleibs in der Transitbeschäftigung macht dies nicht nur möglich, sondern auch sinnvoll, um Lock-In-Situationen zu vermeiden. Neben den fehlenden Anreizen für die Transitarbeitskräfte zur Übernahme längerer Arbeitszeiten scheinen aber auch auf Seiten der Träger Hindernisse für das Angebot von längeren Arbeitszeiten zu bestehen. Aus Sicht der Träger erfüllt das Stufenmodell nicht die ursprünglichen Erwartungen: Verlängerungen der Wochenarbeitszeit und – damit verbunden – höherer Erwerbseinkommen seien zur Motivation der Teilnehmenden und für deren Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt wenig relevant. Dies wird damit begründet, dass eine Stundenausweitung von anfangs 24 auf 28 oder 30 Wochenstunden für die Transitarbeitskräfte teilweise zu keiner realen Einkommenserhöhung führt, weil sonstige finanzielle Förderungen wegfallen. Bei Start Working sind aber Personen – insbesondere in der

Arbeitskräfteüberlassung – sogar in Vollzeit beschäftigt. Gleichzeitig möchte ein Teil der Transitbeschäftigten keine längeren Arbeitszeiten, um sonstigen Aufgaben nachgehen zu können (z. B. Verbesserung der Deutschkenntnisse, familiäre Verpflichtungen oder Wohnungssuche).

- ⇨ Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich mehr Flexibilität in der Stundenausweitung für sichtbarere Erwerbseinkommenssteigerungen.

Sozialökonomische Betriebe wie B2F-Beschäftigung sind aufgrund ihrer Intensität und Dauer generell relativ teure Instrumente der Arbeitsmarktförderung. Gerade für die Zielgruppen der Maßnahme sind die längerfristigen Kosten letztlich aber noch höher einzuschätzen, wenn keine (passende) Intervention erfolgt. Aus diesem Grunde ist die Alternative und Ergänzung zu B2F-Beschäftigung häufig die Teilnahme an einer anderen Maßnahme, um den jungen Menschen zu helfen, ihr Potential zu entfalten und ihre Existenz selbst durch Beschäftigung zu sichern. In Summe kam es durch B2F-Beschäftigung in einem Zweijahreszeitraum zu einem erhöhten Mitteleinsatz für die betreffenden Personen, der aber durch die ESF-Kofinanzierung mit keinen zusätzlichen Kosten für AMS und Stadt Wien im Vergleich zu einer Situation ohne B2F-Beschäftigung einherging. Durch die Maßnahme kam es zu einer massiven Umverteilung von (passiven) existenzsichernden Leistungen hin zur Finanzierung aktiver Integrationsmaßnahmen, was als effektivere und effizientere Verwendung öffentlicher Mittel anzusehen ist. Die längerfristige Wirkung ist wohl noch deutlich positiver, weil sich Maßnahmen wie B2F-Beschäftigung typischerweise erst über mehrere Jahre hinweg amortisieren. Zudem wirkt sich eine effektive Integrationsförderung in dieser heiklen Berufseinstiegsphase auf die gesamte Erwerbsphase aus und kann damit über einen langen Zeitraum hinweg erhebliche Rückflüsse generieren.

- ⇨ Eine erneute Überprüfung der Wirkung auf die Teilnehmenden und die öffentlichen Haushalte nach einer etwas längeren Laufzeit der Maßnahme ist zu empfehlen.

Literatur

Bock-Schappelwein, J. et al., Entwicklung der bedarfsorientierten Mindestsicherung und deren Einflussfaktoren in Wien. WIFO, Wien, 2016.

Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., Die Auswirkungen temporärer Layoffs auf die weitere Erwerbskarriere der betroffenen Arbeitskräfte. WIFO Working Papers, 2017, (539).

Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., *Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen. Ergebnisse einer mikroökonometrischen Evaluierung*, WIFO-Monatsberichte, 2014, 87(11), S. 783–794.

Eppel, R. et al., Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. WIFO und Prospect, Wien, 2014.

Hausegger T., Hager I., Reidl Ch., Reiter A., Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, AMS, Wien, 2010.

Heckman, J. J., Ichimura, H., Todd, P. E., *Matching as an econometric evaluation estimator*, Review of Economic Studies, 1997, 64(4), S. 605–654.

Imbens, G. W., Wooldridge, J. M., *Recent Developments in the Econometrics of Programme Evaluation*, Journal of Economic Literature, 2009, 47(1), S. 5–86.

Imbens, G. W., *Nonparametric Estimation of Average Treatment Effects under Exogeneity: A Review*, The Review of Economics and Statistics, 2004, 86(1), S. 4–29.

Solga, H., Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive, Opladen, Verlag Barbara Budrich, 2005.

Steiner M., Pessl G., Kulhanek A., Integrationschancen und Ausgrenzungsrisiken von formal Geringqualifizierten in Ausbildung, Beschäftigung und Gesellschaft, IHS-Projektbericht, Wien, 2018.

Walther, A., *The Struggle for ‚Realistic' Career Perspectives: Cooling-out versus Recognition of Aspirations in School-to-Work-Transitions*, Italian Journal of Sociology of Education, 2015, 7(2), S. 18–42.

Anhang

Anhang 1: Fragebogen für die standardisierte Teilnehmendenbefragung

1. **Seit wann sind Sie bei Craft Jobs/Start Working?**
   Angabe bitte ab Beginn der Vorbereitungsphase.
   Monat/Jahr (Drop down beginnend mit November 2016)

2. **In welchem Bereich arbeiten Sie derzeit bei Craft Jobs/Start Working?**
   Start Working
   - o Holzwerkstatt
   - o Landwirtschaft & Garten und Grünflächengestaltung & Stadtbauernladen
   - o Gastronomie – Lobauerhof & Buffet/Cumberlandstr.
   - o Autoaufbereitung
   - o Bewerbungsschreiben

   Craft Jobs
   - o Modecenterstraße 1030
   - o Manner - Wilhelminenstraße 1170
   - o AfB Social&Green IT

3. **Hat sich Ihre Arbeit bei Start Working/Craft Jobs verändert?**
   Die Frage bezieht sich auf Veränderungen n a c h der Vorbereitungsphase.
   - o Nein.
   - o Ja, ich habe in einen anderen Bereich gewechselt.
   - o Ja, ich habe meine Funktion gewechselt.

4. **Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise wöchentlich bei Craft Jobs/Start Working?**
   ___ Stunden pro Woche

5. **Wurde Ihnen bei Craft Jobs/Start Working angeboten, mehr Stunden zu arbeiten?**
   - o Ja
   - o Nein

6. **Was war für Sie sehr wichtig, dass Sie angefangen haben bei Craft Jobs/Start Working zu arbeiten?**
   Ja, stimme ganz zu / Stimme eher zu / Stimme eher nicht zu / Nein, stimme nicht zu
   - o Mich hat die Arbeit interessiert.
   - o Mir war wichtig, dass ich mein Arbeitslosengeld / meine Mindestsicherung nicht verliere.
   - o Mir war es wichtig beschäftigt sein und in einem Betrieb mitzuarbeiten.
   - o Wichtig war, dass mein AMS-Berater gesagt hat ich soll zu Start Working/ Craft Jobs.
   - o Wichtig war, dass meine Familie/ Freunde gesagt haben ich soll zu Start Working/ Craft Jobs.
   - o Ich habe gedacht ich bekomme nach Start Working/ Craft Jobs leichter eine Arbeit.
   - o Ich wollte eine Arbeit und Geld verdienen.

7. **Welche Informationen hatten Sie über Craft Jobs/Start Working bevor Sie hier begonnen haben?**
   - o Ich habe genug Informationen beim AMS bekommen.
   - o Ich hatte zu wenig oder keine Informationen.
   - o Ich hatte falsche Erwartungen an Craft Jobs/ Start Working.
   - o Ich hatte falsche Informationen über Start Working/Craft Jobs.
   - o Ich bin nicht über das AMS zu Craft Jobs/ Start Working gekommen.

8. **Haben Sie vor Start Working/Craft Jobs schon einmal in Österreich gearbeitet?** Auch eine Lehre zählt.
   - o Ja
   - o Nein

➔ FILTER wenn ja: **Wie viele Monate/ Jahre haben Sie vor Craft Jobs / Start Working insgesamt gearbeitet?**
Bitte geben Sie die Gesamtdauer aller Beschäftigungsverhältnisse inklusive Lehre an.
___ Monat(-e) insgesamt beschäftigt vor Craft Jobs/Start Working

9. Wie lange waren Sie vor Craft Jobs/ Start Working ohne Arbeit?
Bitte rechnen Sie auch die Dauer von AMS-Kursen mit.
___ Monat(-e) insgesamt ohne Arbeit

9a. Was glauben Sie waren Gründe, dass sie keine Arbeit gefunden haben?
Bitte geben Sie alle Gründe an, die Ihrer Meinung nach wichtig waren.
- o Keine Berufsausbildung
- o Keine Arbeitserfahrung
- o Gesundheitliche Einschränkungen
- o Fehlende Deutschkenntnisse
- o Schlechte Schulnoten
- o Vorstrafen
- o Persönliche Probleme
- o Nur Angebote mit schlechter Bezahlung oder schlechten Bedingungen
- o Arbeitsunfähigkeit

10. Wie geht es Ihnen bei Ihrer Arbeit in Start Working/Craft Jobs?
Bitte kreuzen Sie an wie sehr Sie den folgenden Aussagen ganz zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder nicht zustimmen.

Ja, stimme ganz zu / Stimme eher zu / Stimme eher nicht zu / Nein, stimme nicht zu
- o Das was ich bei Craft Jobs/ Start Working mache, finde ich spannend und interessant.
- o Es ist nicht immer klar, was zu tun ist.
- o Die Arbeit ist ähnlich wie in einer „normalen" Firma.
- o Ich würde gerne länger als ein Jahr bei Craft Jobs/Start Working bleiben.
- o Ich habe bei der Arbeit oft nichts zu tun. Mir ist langweilig.
- o Ich habe schon mal daran gedacht bei Start Working/Craft Jobs aufzuhören.
- o Um mehr zu verdienen würde ich gerne mehr Stunden arbeiten.
- o Es ist gut für mich bei Craft Jobs/Start Working zu arbeiten.

10a. Konnten Sie während Ihrer Zeit bei Craft Jobs/Start Working in anderen Firmen arbeiten?
- o Ja, in einem Praktikum.
- o Ja, in einer Arbeitskräfteüberlassung (als Transitarbeitskraft).
- o Nein

11. Welche Unterstützungsangebote haben Sie bei Craft Jobs / Start Working bekommen?
Bitte geben sie an, ob die Unterstützung für sie ausreichend war, sie mehr davon gebraucht hätten oder Sie keine Hilfe notwendig hatten.

war ausreichend / hätte mehr Hilfe gebraucht /war keine Hilfe notwendig
- o Unterstützung bei Arbeitssuche und Bewerbung
- o Unterstützung von Vorarbeitern/ Arbeitsanleitern/ Chefs bei Tätigkeit in Craft Jobs / Start Working
- o Unterstützung bei privaten Problemen
- o Weiterbildungskurse (Deutsch, Bewerbung, fachliche Weiterbildung)

11.a Gibt es etwas bei Craft Jobs / Start Working, das Sie unbedingt ändern möchten?

_____

12. Haben sich Ihre beruflichen Vorstellungen während Craft Jobs / Start Working verändert?
Bitte kreuzen Sie an wie sehr Sie den folgenden Aussagen ganz zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder nicht zustimmen.

Ja, stimme ganz zu / Stimme eher zu / Stimme eher nicht zu / Nein, stimme nicht zu
- o Meine beruflichen Vorstellungen haben sich nicht verändert.
- o Ich habe nun klarere Berufspläne / bin sicherer was ich beruflich machen will.
- o Ich kenne jetzt besser meine Stärken und Schwächen.

13. In welchem Beruf möchten Sie nach Craft Jobs / Start Working arbeiten?
- o Berufswunsch _____
- o Weiß nicht

14. Wie wichtig ist es Ihnen, einen b e s t i m m t e n Beruf zu erreichen?
- o Sehr wichtig.
- o Nicht so wichtig, ich möchte einen Job haben, egal was.
- o Weiß nicht.

15. Möchten Sie nach Start Working /Craft Jobs eine Ausbildung machen?
- o Ja, sicher.
- o Eher ja.
- o Eher nein.
- o Sicher nicht.

➔ FILTER wenn „Ja, sicher.", „Eher ja" oder „Eher nein": **Welche Ausbildung wollen Sie machen?**
- o Geplante Ausbildung _____
- o Weiß nicht

16. Wie viele Bewerbungen haben Sie während Start Working / Craft Jobs schon versendet?
- o 0
- o 1-10
- o 11-20
- o mehr als 20

17. Wie oft wurden Sie schon zu Bewerbungsgesprächen eingeladen?
- o 0
- o 1-5
- o mehr als 5

18. Was hat sich für Sie durch die Arbeit bei Start Working / Craft Jobs verändert?
Bitte kreuzen Sie an wie sehr Sie den folgenden Aussagen ganz zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder nicht zustimmen.

Ja, stimme ganz zu / Stimme eher zu / Stimme eher nicht zu / Nein, stimme nicht zu
- o Ich habe mich hier an regelmäßiges Arbeiten gewöhnt.
- o Ich kenne jetzt meine Pflichten als Arbeitnehmer.
- o Ich kenne jetzt meine Rechte als Arbeitnehmer.
- o Ich habe hier gelernt, pünktlich zu sein.
- o Ich bin bei der Arbeit, durch Craft Jobs schneller geworden.
- o Ich habe hier gelernt, gute Bewerbungsunterlagen zu erstellen.
- o Ich habe jetzt bessere Chancen eine Arbeit zu finden.
- o Ich weiß jetzt besser, wie ich interessante Jobangebote finde.
- o Ich habe hier gelernt, mit Arbeitskollegen zusammen zu arbeiten.
- o Mir geht es jetzt besser, weil ich eine Arbeit habe.

19. Was haben Sie bei Craft Jobs/ Start Working persönlich gelernt?
Ja, stimme ganz zu / Stimme eher zu / Stimme eher nicht zu / Nein, stimme nicht zu
- o Ich traue mir jetzt mehr zu.
- o Ich kann Probleme mit Kollegen jetzt besser lösen.
- o Ich habe hier gelernt meine Ideen und Meinungen zu sagen.
- o Ich habe hier gesehen, dass ich immer dazulernen muss.
- o Ich bin jetzt insgesamt motivierter.
- o Ich kann jetzt besser mit meinen persönlichen Problemen umgehen

20. Haben Sie neben Craft Jobs/ Start Working noch andere Tätigkeiten oder Verpflichtungen? *Ja/ Nein*
- o Zu Hause betreue ich Kinder oder pflege regelmäßig Familienangehörige.
- o Ich mache nebenbei eine Ausbildung oder einen Weiterbildungskurs.
- o Ich suche gerade aktiv eine neue Wohnung.
- o Ich habe noch einen anderen Job.
- o Ich suche intensiv nach Arbeit.
- o Sonstiges…. (offen)

21. Welche Einkommen oder Unterstützungen erhalten Sie regelmäßig? *Ja /Nein / Weiß nicht*
- o Einkommen aus Craft Jobs/Start Working
- o Einkommen aus anderen Jobs
- o Bedarfsorientierte Mindestsicherung
- o Unterstützung von Eltern oder sonstigen Verwandten
- o Sonstiges (Pflegegeld, Familienbeihilfe, Pension, …)

22. Haben Sie private Schwierigkeiten, die Sie belasten? *Ja/Eher ja/ Eher nein/ Nein*
- o Fühlen Sie sich durch private Probleme belastet?
- o Gehen Sie öfters in den Krankenstand, weil Sie private Probleme haben?
- o Habe Sie wegen privater Probleme oft keine Zeit um zur Arbeit zu kommen?

23. Wie alt sind Sie?
___ Jahre

24. Welches Geschlecht haben Sie?
- o Weiblich
- o Männlich

25. Welche Muttersprache haben Sie?
Drop-down
➔FILTER wenn Muttersprache nicht deutsch:
Wie beurteilen Sie Ihre Deutschkenntnisse auf einer Skala von 1 sehr gut bis 10 sehr schlecht

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sehr gut									*Sehr schlecht*

26. Seit wie vielen Jahren leben Sie in Österreich?
Wenn Sie in Österreich geboren sind geben Sie bitte ihr Alter an.
___ Jahre

27. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?
- o Kein Schulabschluss
- o Pflichtschule mit positivem Abschluss (Hauptschule, Neue Mittelschule, Gymnasium ohne Matura, Polytechnischer Lehrgang)
- o Lehre
- o Matura (AHS, BHS,…)
- o Hochschulabschluss
- o Sonstige Berufsausbildung ohne Matura (Fachschulen, Handelsschule etc.)

➔ FILTER wenn Lehre: **Welchen Lehrberuf haben Sie abgeschlossen?** _____ (offen)
➔ FILTER wenn Berufsausbildung ohne Matura: **Welche Berufsausbildung?** _____ (offen)
➔ FILTER wenn Schule ohne Matura: **Welche Schulausbildung haben Sie abgeschlossen?**_____ (offen)
➔ FILTER wenn Matura: **Wo haben Sie Ihre Matura abgeschlossen?** _____ (offen)

28. Haben Sie eine weiterführende Ausbildung abgebrochen?
- o Ja
- o Nein

➔FILTER wenn ja: **Welche Ausbildung haben Sie angefangen aber nicht abgeschlossen?** _____ offen

29. Gibt es noch etwas, was Sie zu Ihrer Zeit bei Craft Jobs/ Start Working sagen möchten?

Anhang 2: Ergänzende Übersichten

Übersicht A 1: Merkmale der befragten Personen der qualitativen Interviews 150

Übersicht A 2: Darstellung der Grundgesamtheit und der Stichprobe der befragten Transitarbeitskräfte 151

Übersicht A 3: Höchster formaler Bildungsabschluss der befragten Transitarbeitskräfte 151

Übersicht A 4: Erstsprache der befragten Transitarbeitskräfte 152

Übersicht A 5: Belastungen der befragten Transitarbeitskräfte durch private Probleme 152

Übersicht A 6: Dauer der Arbeitslosigkeit der befragten Transitarbeitskräfte vor B2F-Beschäftigung 152

Übersicht A 7: Beschäftigung der befragten Transitarbeitskräfte vor B2F-Beschäftigung 152

Übersicht A 8: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme 153

Übersicht A 9: Einschätzungen der befragten Transitarbeitskräfte zur Maßnahmenumsetzung 153

Übersicht A 10: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte 153

Übersicht A 11: Berufswünsche der befragten Transitarbeitskräfte nach Tätigkeitsbereich 154

Übersicht A 12: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte 154

Übersicht A 13: Lerneffekte zu Arbeitstugenden bei den befragten Transitarbeitskräften 154

Übersicht A 14: Lerneffekte zur Arbeitssuche bei den befragten Transitarbeitskräften 155

Übersicht A 15: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme nach Geschlecht 155

Übersicht A 16: Einschätzung der Maßnahmenumsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht 156

Übersicht A 17: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuellen Unterstützung nach Geschlecht 156

Übersicht A 18: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht 156

Übersicht A 19: Berufs- und Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht 157

Übersicht A 20: Bewerbungsaktivität und -erfolge der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht 157

Übersicht A 21: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht 158

Übersicht A 22: Lerneffekte zu Arbeitstugenden der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht 158

Übersicht A 23: Lerneffekte zur Arbeitssuche der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht 158

Übersicht A 24: Einschätzung der Maßnahmenumsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache 159

Übersicht A 25: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuellen Unterstützung nach Erstsprache 159

Übersicht A 26: Bewerbungsaktivität und -erfolge der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache 160

Übersicht A 27: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache 160

Übersicht A 28: Lerneffekte zu Arbeitstugenden der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache 161

Übersicht A 29: Lerneffekte zur Arbeitssuche der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache 161

Übersicht A 30: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme nach Beschäftigungsdauer 161

Übersicht A 31: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur Maßnahmenumsetzung nach Beschäftigungsdauer 162

Übersicht A 32: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuelle Unterstützung nach Dauer 162

Übersicht A 33: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer 162

Übersicht A 34: Berufs- und Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer 163

Übersicht A 35: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer 163

Übersicht A 36: Lerneffekte zu Arbeitstugenden nach Beschäftigungsdauer 164

Übersicht A 37: Lerneffekte der befragten Transitarbeitskräfte zur Arbeitssuche nach Beschäftigungsdauer 164

Übersicht A 38: Stichtag zwei Jahre nach Eintritt in B2F-Beschäftigung – Teilnehmende insgesamt 165

Übersicht A 39: 1,5 Jahre nach Eintritt in B2F-Beschäftigung – Volumensbetrachtung 166

Übersicht A 40: Durchschnittlicher Effekt einer B2F-Transitbeschäftigung auf die weitere Erwerbsintegration 167

Übersicht A 41: Durchschnittlicher Effekt von B2F-Beschäftigung auf die weitere Erwerbsintegration – Teilnehmende insgesamt 168

Übersicht A 42: Durchschnittliche Leistungshöhen bei Craft Jobs und Start Working – zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor 169

Übersicht A 43: Durchschnittliche Leistungshöhen für Männer bei Craft Jobs und Start Working – zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor 170

Übersicht A 44: Durchschnittliche Leistungshöhen für Frauen bei Craft Jobs und Start Working – zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor 171

Übersicht A 45: Durchschnittlicher Effekt von B2F auf die weiteren Kosten von AMS und MA40 – Transitarbeitskräfte nach Subgruppen 172

Übersicht A 46: Durchschnittlicher Effekt von B2F-Beschäftigung auf die weiteren Kosten von AMS und MA40 –Teilnehmende gesamt nach Subgruppen 173

Übersicht A 47: Durchschnittlicher Effekt von B2F-Beschäftigung auf die Entwicklung der Sozialversicherungsabgaben der Teilnehmenden 173

Übersicht A 48: Stichtag 1,5 Jahre nach Eintritt in B2F-Beschäftigung – Transitarbeitskräfte nach Eintrittskohorten 175

Übersicht A 49: Stichtag 1,5 Jahre nach Eintritt in B2F-Beschäftigung – Teilnehmende ohne Übertritt in die Beschäftigungsphase nach Eintrittskohorten 176

Übersicht A 1: Merkmale der befragten Personen der qualitativen Interviews

	Anzahl
Träger	
Craft Jobs	5
Start Working	5
Standort	
Modecenterstraße	4
AfB	1
Holzwerkstatt	3
Start Working Direkt	2
Geschlecht	
Frauen	3
Männer	7
Alter	
19 Jahre	5
23 Jahre	3
24 Jahre	1
25 Jahre	1
Höchster formaler Bildungsabschluss	
Maximal Pflichtschule	9
Lehre, Fachausbildung ohne Matura	0
Matura	1
Beschäftigung vor B2F-Beschäftigung	
Keine Berufserfahrung	6
Sicherheitsbereich	2
Gastronomie (ohne Lehre)	1
Abgebrochene Lehre	4
Zugewanderte der 1. Generation	5
Insgesamt	10

Q: B2F-Datenfile, Qualitative Interviews Herbst 2017.

Übersicht A 2: Darstellung der Grundgesamtheit und der Stichprobe der befragten Transitarbeitskräfte

	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Träger				
Craft Jobs	106	63	65	52
Start Working	63	37	61	48
Geschlecht				
Frauen	39	23	31	25
Männer	130	77	94	75
Alter *)				
17 Jahre	1	1	0	0
18 Jahre	10	6	6	5
19 Jahre	16	10	16	13
20 Jahre	17	10	9	7
21 Jahre	21	12	15	12
22 Jahre	28	17	15	12
23 Jahre	41	24	25	20
24 Jahre	34	20	28	23
25 Jahre	0	0	12	10
26 Jahre	1	1	0	0
Höchster formaler Bildungsabschluss				
Höchstens Pflichtschule	120	71	77	63
Lehre, Fachausbildung ohne Matura	33	22	32	26
Matura	16	5	14	11
Zugewanderte der 1. Generation	90	53	60	48
Insgesamt	169	100	126	100

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018, B2F_WIFO_Indiv_Mrz18. – *) Alter bei der Grundgesamtheit ist das Eintrittsalter in die Maßnahme, bei der Stichprobe das Alter zum Erhebungszeitpunkt, das damit ein Jahr höher sein kann.

Übersicht A 3: Höchster formaler Bildungsabschluss der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
Höchstens Pflichtschule	58	68	63
Lehre, Fachausbildung ohne Matura	25	27	26
Höhere Schule, Universität	17	5	11
Gesamtanzahl der Befragten	64	60	124

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 4: Erstsprache der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Deutsch	28	48	38
Arabisch, Farsi, Kurdisch, Paschto, Persisch	26	25	25
Türkisch	11	7	9
Bosnisch-Kroatisch-Serbisch	10	7	8
Sonstige	25	15	20
Gesamtanzahl der Befragten	61	61	122

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018

Übersicht A 5: Belastungen der befragten Transitarbeitskräfte durch private Probleme

In %

	Craft Jobs				Start Working			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Belastungen durch private Probleme	22	23	14	41	19	20	25	36
Öfter Krankenstand wegen privater Probleme	9	8	20	63	3	3	17	76
Öfter keine Zeit für Arbeit wegen privater Probleme	8	6	22	64	7	2	14	78

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 6: Dauer der Arbeitslosigkeit der befragten Transitarbeitskräfte vor B2F-Beschäftigung

In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Weniger als sechs Monate	25	30	27
Sechs bis zwölf Monate	25	38	31
Ein bis zwei Jahre	33	16	25
Zwei bis drei Jahre	12	4	8
Mehr als drei Jahre	7	13	9
Gesamtanzahl der Antworten	61	56	117
Vor B2F-Beschäftigung nicht beim AMS gemeldet (Anzahl)	3	10	6

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 7: Beschäftigung der befragten Transitarbeitskräfte vor B2F-Beschäftigung

In %

	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Keine Beschäftigung	38	37	38
Weniger als ein Jahr beschäftigt	32	39	35
Ein bis zwei Jahre beschäftigt	10	7	8
Zwei bis drei Jahre beschäftigt	7	5	6
Mehr als drei Jahre	15	12	14
Gesamtanzahl der Antworten	63	59	122

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 8: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme

In %

	Craft Jobs				Start Working			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich wollte eine Arbeit und Geld verdienen.	76	19	3	2	66	23	9	2
Mir war es wichtig beschäftigt sein und in einem Betrieb mitzuarbeiten.	72	25	3	0	77	21	0	2
Mich hat die Arbeit interessiert.	39	34	20	7	69	29	2	0
Ich habe gedacht ich bekomme nach B2F-Beschäftigung leichter eine Arbeit.	36	46	15	3	37	46	11	7
Wichtig war, dass mein AMS-Berater gesagt hat ich soll zu B2F.	31	25	31	13	28	30	19	23
Mir war wichtig, dass ich Sozialleistungen nicht verliere.	23	36	30	11	29	25	23	23
Wichtig war, dass meine Familie/ Freunde gesagt haben ich soll zu B2F.	16	9	27	48	14	11	20	55

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 9: Einschätzungen der befragten Transitarbeitskräfte zur Maßnahmenumsetzung

In %

	Craft Jobs				Start Working			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Die Arbeit ist ähnlich wie in einer "normalen" Firma.	20	51	21	8	36	40	15	9
Das was ich bei B2F-Beschäftigung mache, finde ich spannend/ interessant.	38	36	21	5	49	39	8	3
Ich habe bei der Arbeit oft nichts zu tun. Mir ist langweilig.	5	24	32	39	4	13	39	44
Es ist nicht immer klar, was zu tun ist.	21	21	26	31	20	22	33	25
Ich habe schon daran gedacht hier aufzuhören.	13	18	27	42	5	15	25	55
Um mehr zu verdienen würde ich gerne mehr Stunden arbeiten.	65	24	8	3	61	21	16	2
Ich würde gerne länger als ein Jahr bei Craft Jobs bleiben.	46	25	15	14	46	27	14	13
Es ist gut für mich bei Craft Jobs zu arbeiten.	46	27	14	13	48	34	16	2

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 10: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	Craft Jobs				Start Working			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Meine beruflichen Vorstellungen haben sich nicht verändert.	30	33	19	17	40	25	20	15
Ich habe nun klarere Berufspläne.	41	37	11	11	46	28	19	7
Ich kenne jetzt besser meine Stärken und Schwächen.	35	45	10	10	56	27	10	7

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 11: Berufswünsche der befragten Transitarbeitskräfte nach Tätigkeitsbereich

In %

	Craft Jobs	Start Working			
	Insgesamt	Holzwerkstatt	Landwirtschaft	Gastronomie	Insgesamt
Handel	13	17	57	27	24
Lagerarbeit	20	17	0	0	8
Holzverarbeitung	0	33	0	0	11
Bau	3	17	0	0	5
Landwirtschaft	0	0	43	0	8
Gastronomie	3	0	0	20	8
Bürotätigkeit	23	0	0	7	5
Sonstiges	41	8	0	46	21
Gesamtanzahl der Antworten	40	10	7	10	38

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 12: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	Craft Jobs				Start Working			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich traue mir jetzt mehr zu.	59	28	11	2	63	22	10	5
Ich kann Probleme mit Kollegen jetzt besser lösen.	45	40	10	5	42	32	11	16
Ich habe hier gelernt meine Ideen und Meinungen zu sagen.	43	30	16	11	39	23	20	18
Ich habe hier gesehen, dass ich immer dazulernen muss.	38	41	14	6	45	22	25	7
Ich bin jetzt insgesamt motivierter.	41	44	8	8	56	30	7	7
Ich kann jetzt besser mit meinen persönlichen Problemen umgehen.	32	44	13	11	43	24	17	16
Mir geht es jetzt besser, weil ich eine Arbeit habe.	56	35	8	0	61	36	0	4

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 13: Lerneffekte zu Arbeitstugenden bei den befragten Transitarbeitskräften

In %

	Craft Jobs				Start Working			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich habe hier gelernt, pünktlich zu sein.	64	12	8	16	60	18	9	14
Ich habe mich hier an regelmäßiges Arbeiten gewöhnt.	73	21	5	2	65	30	5	0
Ich kenne jetzt meine Rechte als Arbeitnehmer.	52	26	15	8	47	30	14	9
Ich kenne jetzt meine Pflichten als Arbeitnehmer.	61	25	13	2	47	42	9	2
Ich bin bei der Arbeit, durch B2F-Beschäftigung schneller geworden.	55	21	13	11	41	21	23	14
Ich habe hier gelernt, mit Arbeitskollegen zusammen zu arbeiten.	67	20	6	6	55	17	16	12
Gesamtanzahl der Antworten	64				60			

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 14: Lerneffekte zur Arbeitssuche bei den befragten Transitarbeitskräften

In %

	Craft Jobs				Start Working			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich habe hier gelernt, gute Bewerbungsunterlagen zu erstellen.	28	23	22	27	29	9	36	27
Ich weiß jetzt besser, wie ich interessante Jobangebote finde.	29	32	21	19	35	25	25	15
Ich habe jetzt bessere Chancen eine Arbeit zu finden.	28	42	20	9	35	37	21	7

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 15: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme nach Geschlecht

In %

	Frauen				Männer			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich wollte eine Arbeit und Geld verdienen.	66	31	3	0	73	17	7	2
Mir war es wichtig beschäftigt sein und in einem Betrieb mitzuarbeiten.	87	10	3	0	87	10	3	0
Mich hat die Arbeit interessiert.	48	39	10	3	56	30	11	3
Ich habe gedacht ich bekomme nach B2F-Beschäftigung leichter eine Arbeit.	34	52	7	7	37	44	15	5
Wichtig war, dass mein AMS-Berater gesagt hat ich soll zu B2F-Beschäftigung.	29	32	26	13	30	25	25	20
Mir war wichtig, dass ich Sozialleistungen nicht verliere.	21	41	21	17	28	27	29	16
Wichtig war, dass meine Familie/ Freunde gesagt haben ich soll zu B2F-Beschäftigung	17	3	28	52	14	12	22	52
Gesamtanzahl der Antworten			31				88	

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 16: Einschätzung der Maßnahmenumsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht

In %

	Frauen				Männer			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Die Arbeit ist ähnlich wie in einer „normalen" Firma.	29	39	21	11	27	48	17	8
Das was ich bei B2F-Beschäftigung mache, finde ich spannend/ interessant.	42	42	16	0	44	36	15	6
Ich habe bei der Arbeit oft nichts zu tun. Mir ist langweilig.	0	28	31	41	6	16	37	41
Es ist nicht immer klar, was zu tun ist.	21	14	36	29	20	24	27	28
Ich habe schon mal daran gedacht bei B2F-Beschäftigung aufzuhören.	3	3	28	66	11	20	26	42
Um mehr zu verdienen würde ich gerne mehr Stunden arbeiten.	60	33	7	0	64	19	14	3
Ich würde gerne länger als ein Jahr bei B2F-Beschäftigung bleiben.	57	23	20	0	42	27	13	18
Es ist gut für mich bei B2F-Beschäftigung zu arbeiten.	42	27	13	18	41	40	14	4
Gesamtanzahl der Antworten	31				90			

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 17: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuellen Unterstützung nach Geschlecht

In %

	Frauen			Männer		
	War ausreichend	Hätte mehr gebraucht	War nicht notwendig	War ausreichend	Hätte mehr gebraucht	War nicht notwendig
Unterstützung bei der Tätigkeit	81	15	4	52	27	20
Unterstützung bei der Arbeitssuche	63	27	10	43	34	23
Unterstützung bei privaten Problemen	57	10	33	24	16	59
Weiterbildungskurse	41	21	38	27	27	46

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 18: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht

In %

	Frauen				Männer			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Meine beruflichen Vorstellungen haben sich nicht verändert.	39	25	18	18	33	31	20	16
Ich habe nun klarere Berufspläne.	55	28	10	7	40	34	16	10
Ich kenne jetzt besser meine Stärken und Schwächen.	58	26	10	6	41	40	10	9

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 19: Berufs- und Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht

In %

	Frauen	Männer	Insgesamt
Bestimmter Beruf wichtig			
Sehr wichtig	81	84	83
Nicht so wichtig	13	15	15
Weiß nicht	6	1	2
Konkreter Berufswunsch			
Ja	73	54	59
Weiß nicht	27	46	41
Weitere Ausbildung			
Ja, sicher	32	45	42
Eher ja	23	26	25
Eher nein	42	23	27
Sicher nicht	3	6	6
Konkreter Ausbildungswunsch			
Ja	64	52	55
Weiß nicht	36	48	45
Gesamtanzahl der Antworten	31	93	124

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 20: Bewerbungsaktivität und -erfolge der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht

In %

	Frauen	Männer
Anzahl versendeter Bewerbungen		
Keine	23	22
1bis10	45	43
11 bis20	10	16
Mehr als 20	23	19
Anzahl an Einladungen zu Bewerbungsgesprächen		
Keine	48	54
1 bis5	45	42
Mehr als 5	6	4
Gesamtanzahl der Antworten	31	93

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 21: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht

In %

	Frauen				Männer			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich traue mir jetzt mehr zu.	77	16	6	0	55	28	12	4
Ich kann Probleme mit Kollegen jetzt besser lösen.	53	33	7	7	40	37	11	11
Ich habe hier gelernt meine Ideen und Meinungen zu sagen.	60	13	20	7	35	31	17	17
Ich habe hier gesehen, dass ich immer dazulernen muss.	55	28	10	7	37	34	22	7
Ich bin jetzt insgesamt motivierter.	63	33	0	3	43	38	10	9
Ich kann jetzt besser mit meinen persönlichen Problemen umgehen.	47	37	10	7	34	33	17	16
Mir geht es jetzt besser, weil ich eine Arbeit habe.	72	24	3	0	54	39	4	2

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 22: Lerneffekte zu Arbeitstugenden der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht

In %

	Frauen				Männer			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich habe hier gelernt, pünktlich zu sein.	74	11	4	11	58	15	10	16
Ich habe mich hier an regelmäßiges Arbeiten gewöhnt.	84	16	0	0	64	28	7	1
Ich kenne jetzt meine Rechte als Arbeitnehmer.	63	17	10	10	45	31	16	8
Ich kenne jetzt meine Pflichten als Arbeitnehmer.	67	20	10	3	51	37	11	1
Ich bin bei der Arbeit, durch B2F-Beschäftigung schneller geworden.	60	20	13	7	44	22	19	15
Ich habe hier gelernt, mit Arbeitskollegen zusammen zu arbeiten.	83	10	7	0	54	22	12	12

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 23: Lerneffekte zur Arbeitssuche der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht

In %

	Frauen				Männer			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich habe hier gelernt, gute Bewerbungsunterlagen zu erstellen.	23	30	23	23	30	12	30	28
Ich weiß jetzt besser, wie ich interessante Jobangebote finde.	37	27	20	17	30	30	24	17
Ich habe jetzt bessere Chancen eine Arbeit zu finden.	37	53	7	3	30	35	25	10

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 24: Einschätzung der Maßnahmenumsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache

In %

	Deutsch				Andere Erstsprache			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Die Arbeit ist ähnlich wie in einer „normalen" Firma.	21	40	30	9	32	50	9	9
Das was ich bei B2F-Beschäftigung mache, finde ich spannend/ interessant.	38	47	13	2	47	33	14	6
Ich habe bei der Arbeit oft nichts zu tun. Mir ist langweilig.	2	21	42	35	6	17	33	44
Es ist nicht immer klar, was zu tun ist.	20	23	36	20	20	22	25	33
Ich habe schon daran gedacht hier aufzuhören.	9	9	19	63	8	20	31	41
Um mehr zu verdienen würde ich gerne mehr Stunden arbeiten.	49	29	18	4	71	20	7	1
Ich würde gerne länger als ein Jahr bei B2F-Beschäftigung bleiben.	42	36	18	4	49	19	13	18
Es ist gut für mich bei B2F-Beschäftigung zu arbeiten.	55	41	5	0	48	30	18	4

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 25: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuellen Unterstützung nach Erstsprache

In %

	Deutsch			Andere Erstsprache		
	War ausreichend	Hätte mehr gebraucht	War nicht notwendig	War ausreichend	Hätte mehr gebraucht	War nicht notwendig
Unterstützung bei der Tätigkeit	62	26	12	57	25	19
Unterstützung bei der Arbeitssuche	51	33	16	47	32	21
Unterstützung bei privaten Problemen	47	7	47	26	19	56
Weiterbildungskurse	32	16	52	31	31	38
Gesamtanzahl der Antworten		45			75	

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 26: Bewerbungsaktivität und -erfolge der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache

In %

	Deutsch	Andere Erstsprache
Anzahl versendeter Bewerbungen		
Keine	15	25
1 bis 10	39	45
11 bis 20	24	9
Mehr als 20	22	20
Anzahl an Einladungen zu Bewerbungsgesprächen		
Keine	57	48
1 bis 5	37	48
Mehr als 5	7	4
Gesamtanzahl der Antworten	46	75

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 27: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache

In %

	Deutsch				Andere Erstsprache			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich traue mir jetzt mehr zu.	59	25	14	2	63	26	8	3
Ich kann Probleme mit Kollegen jetzt besser lösen.	32	45	18	5	51	32	5	12
Ich habe hier gelernt meine Ideen und Meinungen zu sagen.	39	34	14	14	44	22	21	13
Ich habe hier gesehen, dass ich immer dazulernen muss.	39	30	27	5	44	35	14	7
Ich bin jetzt insgesamt motivierter.	51	36	7	7	48	40	5	7
Ich kann jetzt besser mit meinen persönlichen Problemen umgehen.	27	40	16	18	46	32	13	10
Mir geht es jetzt besser, weil ich eine Arbeit habe.	60	33	4	2	59	37	3	1

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 28: Lerneffekte zu Arbeitstugenden der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache

In %

	Deutsch				Andere Erstsprache			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich habe hier gelernt, pünktlich zu sein.	45	23	14	18	73	10	4	13
Ich habe mich hier an regelmäßiges Arbeiten gewöhnt.	60	33	7	0	75	21	3	1
Ich kenne jetzt meine Rechte als Arbeitnehmer.	41	30	20	9	56	28	10	7
Ich kenne jetzt meine Pflichten als Arbeitnehmer.	48	34	16	2	60	32	7	1
Ich bin bei der Arbeit, durch B2F-Beschäftigung schneller geworden.	34	30	30	7	58	17	10	15
Ich habe hier gelernt, mit Arbeitskollegen zusammen zu arbeiten.	56	22	16	7	66	18	7	9

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 29: Lerneffekte zur Arbeitssuche der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache

In %

	Deutsch				Andere Erstsprache			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich habe jetzt bessere Chancen eine Arbeit zu finden.	27	40	27	7	36	41	15	8
Ich weiß jetzt besser, wie ich interessante Jobangebote finde.	25	23	32	20	37	32	17	14
Ich habe hier gelernt, gute Bewerbungsunterlagen zu erstellen.	32	18	25	25	27	16	30	26

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 30: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme nach Beschäftigungsdauer

In %

	Bis 8 Monate in B2F				Länger als 8 Monate			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich wollte eine Arbeit und Geld verdienen.	70	23	6	2	76	17	5	2
Mir war es wichtig beschäftigt sein und in einem Betrieb mitzuarbeiten.	79	19	1	0	68	27	2	2
Mich hat die Arbeit interessiert.	55	32	12	1	48	36	10	7
Ich habe gedacht ich bekomme nach B2F-Beschäftigung leichter eine Arbeit.	38	52	8	3	31	38	24	7
Wichtig war, dass mein AMS-Berater gesagt hat ich soll zu B2F.	34	25	23	18	21	28	33	18
Mir war wichtig, dass ich Sozialleistungen nicht verliere.	32	35	16	17	16	27	41	16
Wichtig war, dass meine Familie/ Freunde gesagt haben ich soll zu B2F.	20	14	22	45	8	3	28	62

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 31: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur Maßnahmenumsetzung nach Beschäftigungsdauer

In %

	Bis 8 Monate in B2F				Länger als 8 Monate in B2F			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Die Arbeit ist ähnlich wie in einer "normalen" Firma.	26	48	17	9	29	41	24	5
Das was ich bei B2F-Beschäftigung mache, finde ich spannend/ interessant.	49	34	13	4	38	40	19	2
Ich habe bei der Arbeit oft nichts zu tun. Mir ist langweilig.	3	25	33	39	5	12	41	41
Es ist nicht immer klar, was zu tun ist.	22	21	28	28	20	24	29	27
Ich habe schon mal daran gedacht bei B2F-Beschäftigung aufzuhören.	7	13	31	49	12	22	17	49
Um mehr zu verdienen würde ich gerne mehr Stunden arbeiten.	69	24	6	1	56	23	19	2
Ich würde gerne länger als ein Jahr bei B2F-Beschäftigung bleiben.	48	24	18	9	46	32	10	12
Es ist gut für mich bei B2F-Beschäftigung zu arbeiten.	54	35	10	1	46	39	12	2

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 32: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuelle Unterstützung nach Dauer

In %

	Bis 8 Monate in B2F			Länger als 8 Monate in B2F		
	War ausreichend	Hätte mehr gebraucht	War nicht notwendig	War ausreichend	Hätte mehr gebraucht	War nicht notwendig
Unterstützung bei der Arbeitssuche	51	27	23	43	41	16
Unterstützung bei privaten Problemen	38	10	52	28	18	54
Weiterbildungskurse	30	23	46	32	24	44

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 33: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer

In %

	Bis 8 Monate in B2F				Länger als 8 Monate in B2F			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Meine beruflichen Vorstellungen haben sich nicht verändert.	35	31	18	16	36	26	24	14
Ich habe nun klarere Berufspläne.	46	34	10	10	40	29	24	7
Ich kenne jetzt besser meine Stärken und Schwächen.	52	34	7	7	36	40	14	10

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 34: Berufs- und Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer

In %

		Bis 8 Monate in B2F	Länger als 8 Monate in B2F	Insgesamt
Bestimmter Beruf wichtig				
	Sehr wichtig	86	80	84
	Nicht so wichtig	11	18	14
	Weiß nicht	3	2	3
Konkreter Berufswunsch				
	Ja	65	48	58
	Weiß nicht	35	52	42
Weitere Ausbildung				
	Ja, sicher	50	32	43
	Eher ja	18	30	22
	Eher nein	28	32	29
	Sicher nicht	4	7	5
Konkrete Ausbildung				
	Ja	57	50	54
	Weiß nicht	43	50	46
Gesamtanzahl der Antworten		72	44	116

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 35: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer

In %

	Bis 8 Monate in B2F				Länger als 8 Monate in B2F			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich traue mir jetzt mehr zu.	64	25	11	0	58	30	7	5
Ich kann Probleme mit Kollegen jetzt besser lösen.	43	36	9	12	43	36	12	10
Ich habe hier gelernt meine Ideen und Meinungen zu sagen.	44	21	20	14	39	32	15	15
Ich habe hier gesehen, dass ich immer dazulernen muss.	45	30	16	9	37	34	24	5
Ich bin jetzt insgesamt motivierter.	49	39	4	7	48	29	14	10
Ich kann jetzt besser mit meinen persönlichen Problemen umgehen.	39	37	14	10	27	37	20	17
Mir geht es jetzt besser, weil ich eine Arbeit habe.	60	38	1	0	63	26	7	5

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 36: Lerneffekte zu Arbeitstugenden nach Beschäftigungsdauer

In %

	Bis 8 Monate in B2F				Länger als 8 Monate in B2F			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich habe hier gelernt, pünktlich zu sein.	63	18	4	15	60	9	12	19
Ich habe mich hier an regelmäßiges Arbeiten gewöhnt.	72	26	1	0	63	26	12	0
Ich kenne jetzt meine Rechte als Arbeitnehmer.	48	35	9	9	50	17	24	10
Ich kenne jetzt meine Pflichten als Arbeitnehmer.	57	33	7	3	52	31	17	0
Ich bin bei der Arbeit, durch B2F-Beschäftigung schneller geworden.	49	23	14	13	46	22	24	7
Ich habe hier gelernt, mit Arbeitskollegen zusammen zu arbeiten.	48	35	9	9	60	16	14	9

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 37: Lerneffekte der befragten Transitarbeitskräfte zur Arbeitssuche nach Beschäftigungsdauer

In %

	Bis 8 Monate in B2F				Länger als 8 Monate in B2F			
	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Ich habe hier gelernt, gute Bewerbungsunterlagen zu erstellen.	25	20	26	29	35	12	35	19
Ich weiß jetzt besser, wie ich interessante Jobangebote finde.	32	39	14	14	32	12	37	20
Ich habe jetzt bessere Chancen eine Arbeit zu finden.	30	49	16	6	33	33	26	9

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018.

Übersicht A 38: Stichtag zwei Jahre nach Eintritt in B2F-Beschäftigung – Teilnehmende insgesamt

Eintritte bis Ende Juni 2017, Stichtag bezogen auf Ersteintritt in Vorbereitungsphase, Angaben in % der Personen

	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt
USB ohne Förderung	31,2	25,5	28,2	36,6	30,2	33,3	16,7	14,9	15,7
USB mit Förderung am 1. Arbeitsmarkt	0,0	0,9	0,5	0,0	1,3	0,7	0,0	0,0	0,0
USB mit Förderung am 2. Arbeitsmarkt	1,5	0,9	1,2	2,1	0,7	1,4	0,0	1,5	0,8
Sonstige Beschäftigung	1,0	1,4	1,2	1,4	1,3	1,4	0,0	1,5	0,8
Lehre, Ausbildung	1,0	1,9	1,4	1,4	1,3	1,4	0,0	3,0	1,7
AMS-Schulungsmaßnahme	12,1	12,0	12,0	13,1	11,4	12,2	9,3	13,4	11,6
Vorgemerkte Arbeitslosigkeit / Lehrstellensuche	38,2	35,2	36,6	37,2	36,9	37,1	40,7	31,3	35,5
Sonstige AMS-Vormerkungen	1,0	4,2	2,7	0,7	4,0	2,4	1,9	4,5	3,3
Wochengeld / Kinderbetreuungsgeldbezug	2,5	6,0	4,3	0,0	0,0	0,0	9,3	19,4	14,9
Sonstige gesicherte Positionen	1,5	3,2	2,4	2,1	3,4	2,7	0,0	3,0	1,7
Sonstige eigene Versicherung	2,0	1,9	1,9	0,0	2,7	1,4	7,4	0,0	3,3
Mitversicherung	1,0	2,8	1,9	0,0	3,4	1,7	3,7	1,5	2,5
Keine Versicherung in Österreich	7,0	4,2	5,5	5,5	3,4	4,4	11,1	6,0	8,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Insgesamt, Anzahl	199	216	415	145	149	294	54	67	121

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung.

Übersicht A 39: 1,5 Jahre nach Eintritt in B2F-Beschäftigung – Volumensbetrachtung

Eintritte bis 31. Dezember 2017, Angaben in Tagen ab Eintritt in die Vorbereitungsphase

	Alle Personen in Vorbereitung			Transitarbeitskräfte			Ausschließlich Vorbereitungsphase		
	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt
Insgesamt									
USB am ersten Arbeitsmarkt	67,6	82,1	75,0	61,9	62,3	62,1	75,7	105,7	91,9
USB insgesamt	232,9	202,3	217,2	339,9	276,4	308,7	78,9	114,2	98,0
Arbeitslos / lehrstellensuchend	140,1	165,8	153,3	91,4	122,3	106,6	210,1	217,4	214,1
AMS-Schulung	91,0	97,5	94,3	79,8	91,6	85,6	107,1	104,6	105,7
Sonstige Versicherungszeiten	60,9	57,8	59,3	24,6	37,1	30,8	113,2	82,5	96,6
Keine Versicherungszeit in Österreich	22,1	23,6	22,8	11,2	19,6	15,3	37,7	28,3	32,6
Anzahl	310	326	636	183	177	360	127	149	276
Frauen									
USB am ersten Arbeitsmarkt	55,3	69,5	63,0	47,5	54,7	50,7	67,8	79,8	75,6
USB insgesamt	225,1	145,7	182,0	318,1	239,5	283,5	74,4	80,2	78,2
Arbeitslos / lehrstellensuchend	137,9	195,2	169,0	96,5	133,6	112,8	205,0	238,2	226,5
AMS-Schulung	97,9	109,2	104,0	84,4	95,1	89,1	119,8	119,1	119,3
Sonstige Versicherungszeiten	68,2	71,1	69,8	32,7	38,0	35,0	125,8	94,3	105,4
Keine Versicherungszeit in Österreich	17,9	25,7	22,1	15,4	40,8	26,6	22,0	15,2	17,6
Anzahl	76	90	166	47	37	84	29	53	82
Männer									
USB am ersten Arbeitsmarkt	71,6	86,9	79,3	66,8	64,3	65,6	78,1	119,9	98,8
USB insgesamt	235,5	223,9	229,7	347,4	286,2	316,3	80,2	133,0	106,4
Arbeitslos / lehrstellensuchend	140,8	154,6	147,7	89,7	119,3	104,7	211,6	205,9	208,8
AMS-Schulung	88,8	93,1	90,9	78,3	90,6	84,5	103,3	96,6	100,0
Sonstige Versicherungszeiten	58,5	52,8	55,6	21,8	36,9	29,5	109,4	75,9	92,9
Keine Versicherungszeit in Österreich	23,4	22,7	23,1	9,8	14,0	11,9	42,4	35,5	39,0
Anzahl	234	236	470	136	140	276	98	96	194

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung.

Übersicht A 40: Durchschnittlicher Effekt einer B2F-Transitbeschäftigung auf die weitere Erwerbsintegration

Eintritte bis 31. Dezember 2017, Beobachtungszeitraum 1,5 Jahre

	Ergebnis B2F	Treatment-Effekt C1			Treatment-Effekt C2			Treatment-Effekt C3		
	In Tagen	In Tagen	In %	Signifikanz	In Tagen	In %	Signifikanz	In Tagen	In %	Signifikanz
Insgesamt										
USB am ersten Arbeitsmarkt	62,1	–35,2	–36,2	***	–47,5	–43,4	***	–27,8	–30,9	***
USB insgesamt	308,7	+204,5	+196,2	***	+181,5	+142,8	***	+186,3	+152,2	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	106,6	–94,5	–47,0	***	–78,7	–42,5	***	–80,2	–42,9	***
AMS-Schulung	85,6	–19,3	–18,4	***	–14,7	–14,6	***	–3,9	–4,3	–
Sonstige Versicherungszeiten	30,8	–73,0	–70,3	***	–72,7	–70,3	***	–81,7	–72,7	***
Keine Versicherung	15,3	–17,7	–53,6	***	–15,4	–50,2	***	–20,5	–57,2	***
Männer										
USB am ersten Arbeitsmarkt	65,6	–40,1	–38,0	***	–54,3	–45,3	***	–32,4	–33,1	***
USB insgesamt	316,3	+198,0	+167,3	***	+186,1	+142,9	***	+190,7	+151,7	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	104,7	–97,7	–48,3	***	–79,2	–43,1	***	–96,4	–47,9	***
AMS-Schulung	84,5	–23,3	–21,6	***	–12,3	–12,7	**	–13,0	–13,3	**
Sonstige Versicherungszeiten	29,5	–57,8	–66,2	***	–68,9	–70,0	***	–62,2	–67,8	***
Keine Versicherung	11,9	–19,1	–61,6	***	–25,7	–68,3	***	–19,1	–61,6	***
Frauen										
USB am ersten Arbeitsmarkt	50,7	–24,8	–32,9	***	–18,7	–27,0	–	–2,3	–4,3	–
USB insgesamt	283,5	+201,1	+244,2	***	+201,0	+243,8	***	+194,6	+218,9	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	112,8	–89,5	–44,2	***	–72,5	–39,1	***	–81,9	–42,1	***
AMS-Schulung	89,1	+3,5	+4,1	–	+4,3	+5,0	–	+15,9	+21,6	**
Sonstige Versicherungszeiten	35,0	–121,4	–77,6	***	–137,3	–79,7	***	–121,0	–77,6	***
Keine Versicherung	26,6	+6,3	+31,0	–	+4,6	+20,7	–	–7,5	–22,0	–
Craft Jobs										
USB am ersten Arbeitsmarkt	61,9	–36,2	–36,9	***	–53,5	–46,4	***	–24,4	–28,3	***
USB insgesamt	339,9	+231,2	+212,7	***	+212,3	+166,5	***	+197,6	+138,9	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	91,4	–105,8	–53,6	***	–105,1	–53,5	***	–88,1	–49,1	***
AMS-Schulung	79,8	–38,4	–32,5	***	–17,1	–17,6	***	–12,2	–13,3	**
Sonstige Versicherungszeiten	24,6	–70,0	–74,0	***	–74,3	–75,1	***	–72,6	–74,7	***
Keine Versicherung	11,2	–17,0	–60,2	***	–15,9	–58,6	***	–24,7	–68,7	***
Start Working										
USB am ersten Arbeitsmarkt	62,3	–30,9	–33,1	***	–29,3	–32,0	***	–11,5	–15,6	–
USB insgesamt	276,4	+172,9	+167,1	***	+172,1	+165,1	***	+159,8	+137,1	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	122,3	–65,7	–34,9	***	–61,8	–33,6	***	–66,8	–35,3	***
AMS-Schulung	91,6	–6,0	–6,2	–	+2,9	+3,3	–	+2,8	+3,2	–
Sonstige Versicherungszeiten	37,1	–85,2	–69,7	***	–95,8	–72,1	***	–76,7	–67,4	***
Keine Versicherung	19,6	–16,0	–45,0	***	–17,5	–47,2	***	–19,1	–49,5	***

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19 – USB… Unselbständige Beschäftigung. – Statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Durchschnittlicher Treatmenteffekt auf die Treated (ATET): absolut in Tagen; relativ in % des Ergebnisses der Vergleichsgruppenpersonen. – C1… Potentielle Vergleichsgruppe: Alle 18- bis 24-Jährigen, welche in den einzelnen Quartalen Q4/2016 bis Q2/2017 WMS bezogen und beim AMS-Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder in Schulung befindlich registriert waren. – C2… Potentielle Vergleichsgruppe: Wie C1, aber auch wenn eine Vergleichsgruppenperson in mehreren Quartalen die Kriterien erfüllt, wird sie nur in einem einzigen Quartal verwendet. – C3... Potentielle Vergleichsgruppe: Aus C1 nur jene Personen, die in den zwei Monaten vor bzw. nach (hypothetischem) B2F-Eintritt an keiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnahmen.

Übersicht A 41: Durchschnittlicher Effekt von B2F-Beschäftigung auf die weitere Erwerbsintegration – Teilnehmende insgesamt

Eintritte in B2F bis Ende Dezember 2017, Beobachtungszeitraum 1,5 Jahre

	Ergebnis	Treatment-Effekt C1			Treatment-Effekt C2			Treatment-Effekt C3		
	B2F	In Tagen	In %	Signifikanz	In Tagen	In %	Signifikanz	In Tagen	In %	Signifikanz
Insgesamt										
USB am 1. Arbeitsmarkt	75,0	–23,6	–23,9	***	–36,0	–32,4	***	–17,9	–19,2	***
USB insgesamt	217,2	+108,6	+100,0	***	+96,8	+80,3	***	+113,5	+109,4	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	153,3	–51,2	–25,0	***	–40,1	–20,7	***	–44,1	–22,3	***
AMS-Schulung	94,3	–7,5	–7,4	*	+3,3	+3,7	–	+13,0	+16,0	***
Sonstige Zeiten mit Versicherung	59,3	–43,1	–42,1	***	–50,9	–46,2	***	–64,7	–52,2	***
Keine Versicherung	22,8	–6,7	–22,8	**	–9,1	–28,5	***	–17,7	–43,7	***
Männer										
USB am 1. Arbeitsmarkt	79,3	–22,5	–22,8	***	–34,0	–30,0	***	–20,3	–20,4	***
USB insgesamt	229,7	+118,5	+106,6	***	+103,9	+82,7	***	+118,1	+105,9	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	147,7	–55,5	–27,3	***	–42,7	–22,4	***	–48,8	–24,8	***
AMS-Schulung	90,9	–15,3	–14,4	***	–2,6	–2,8	–	+1,5	+1,7	–
Sonstige Zeiten mit Versicherung	55,6	–40,2	–41,9	***	–46,5	–45,5	***	–54,4	–49,4	***
Keine Versicherung	23,1	–7,6	–24,8	**	–12,1	–34,5	***	–16,5	–41,7	***
Frauen										
USB am ersten Arbeitsmarkt	63,0	–19,6	–23,7	**	–26,0	–29,2	**	–6,5	–9,3	–
USB insgesamt	182,0	+94,4	+107,6	***	+81,7	+81,5	***	+101,4	+125,7	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	169,0	–42,5	–20,1	***	–18,9	–10,0	*	–40,0	–19,1	***
AMS-Schulung	104,0	+10,1	+10,8	–	+20,6	+24,7	***	+27,3	+35,7	***
Sonstige Zeiten mit Versicherung	69,8	–59,9	–46,2	***	–79,7	–53,3	***	–83,2	–54,4	***
Keine Versicherung	22,1	–2,1	–8,6	–	–3,8	–14,8	–	–5,6	–20,2	–
Craft Jobs										
USB am ersten Arbeitsmarkt	67,6	–23,5	–25,8	***	–41,0	–37,8	***	–15,3	–18,4	**
USB insgesamt	232,9	+132,6	+132,1	***	+114,7	+97,0	***	+127,7	+121,2	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	140,1	–67,1	–32,4	***	–55,5	–28,4	***	–51,3	–26,8	***
AMS-Schulung	91,0	–12,7	–12,2	**	+4,0	+4,5	–	+4,2	+4,9	–
Sonstige Zeiten mit Versicherung	60,9	–44,3	–42,1	***	–50,8	–45,5	***	–62,8	–50,8	***
Keine Versicherung	22,1	–8,5	–27,9	**	–12,3	–35,8	***	–17,8	–44,6	***
Start Working										
USB am ersten Arbeitsmarkt	82,1	–14,2	–14,7	**	–28,8	–25,9	***	–7,3	–8,2	–
USB insgesamt	202,3	+99,7	+97,1	***	+81,3	+67,1	***	+95,6	+89,6	***
Arbeitslos/lehrstellensuchend	165,8	–42,5	–20,4	***	–28,3	–14,6	***	–37,9	–18,6	***
AMS-Schulung	97,5	–7,1	–6,8	–	+9,5	+10,7	*	+16,2	+20,0	***
Sonstige Zeiten mit Versicherung	57,8	–46,6	–44,6	***	–56,6	–49,5	***	–61,2	–51,4	***
Keine Versicherung	23,6	–3,5	–12,8	–	–5,8	–19,9	–	–12,7	–35,0	***

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung. – Statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Durchschnittlicher Treatmenteffekt auf die Treated (ATET): absolut in Tagen; relativ in % des Ergebnisses der Vergleichsgruppenpersonen. – C1… Potentielle Vergleichsgruppe: Alle 18- bis 24-Jährigen, welche in den einzelnen Quartalen Q4/2016 bis Q2/2017 WMS bezogen und beim AMS-Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder in Schulung befindlich registriert waren. – C2… Potentielle Vergleichsgruppe: Wie C1, aber auch wenn eine Vergleichsgruppenperson in mehreren Quartalen die Kriterien erfüllt, wird sie nur in einem einzigen Quartal verwendet. – C3... Potentielle Vergleichsgruppe: Aus C1 nur jene Personen, die in den zwei Monaten vor bzw. nach (hypothetischem) B2F-Eintritt an keiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnahmen.

Übersicht A 42: Durchschnittliche Leistungshöhen bei Craft Jobs und Start Working – zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor

Eintritte bis 30. Juni 2017, durchschnittliche Kosten je teilnehmender Person in €

	Insgesamt		Transitarbeitskräfte		Ausschließlich Vorbereitungsphase	
	Craft Jobs	Start Working	Craft Jobs	Start Working	Craft Jobs	Start Working
Die ersten zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt						
Kosten B2F (AMS, Wien, ESF)	13.858	10.627	20.104	15.810	4.567	4.726
Kosten aktiver AMF ohne B2F (AMS)	3.894	5.491	2.601	4.578	5.817	6.530
Aktive Leistungen des AIVG (AMS)	1.586	1.650	1.671	1.883	1.459	1.386
Passive Leistungen des AIVG (AMS)	2.175	1.742	2.423	1.719	1.806	1.768
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	6.479	7.012	4.769	5.264	9.022	9.001
Summe AMS	11.120	11.540	11.721	12.133	10.224	10.866
Summe Stadt Wien	9.944	9.669	9.795	9.217	10.164	10.183
Summe ESF	6.929	5.314	10.052	7.905	2.284	2.363
Summe passive existenzsichernde Leistungen	8.654	8.754	7.192	6.983	10.828	10.769
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	19.337	17.768	24.376	22.271	11.843	12.642
Gesamtkosten	**27.991**	**26.522**	**31.568**	**29.254**	**22.671**	**23.411**
Die ersten zwei Jahre vor Maßnahmeneintritt						
Kosten aktiver AMF (AMS)	7.920	8.057	7.417	8.208	8.646	7.886
Aktive Leistungen des AIVG (AMS)	1.353	1.571	1.278	1.690	1.464	1.435
Passive Leistungen des AIVG (AMS)	1.666	1.432	1.599	1.378	1.767	1.495
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	11.558	11.625	11.288	11.294	11.959	12.001
Summe AMS	10.939	11.060	10.294	11.276	11.877	10.816
Summe Stadt Wien	11.558	11.625	11.288	11.294	11.959	12.001
Summe passive existenzsichernde Leistungen	13.224	13.057	12.887	12.672	13.726	13.496
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	9.273	9.628	8.694	9.898	10.110	9.321
Gesamtkosten	**22.497**	**22.685**	**21.581**	**22.570**	**23.836**	**22.817**
Zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor, Änderung in €						
Summe AMS	+180	+480	+1.429	+856	–1.654	+51
Summe Stadt Wien	–1.615	–1.957	–1.493	–2.077	–1.795	–1.819
Summe ESF	+6.929	+5.313	+10.052	+7.905	+2.284	+2.363
Summe passive existenzsichernde Leistungen	–4.570	–4.303	–5.695	–5.689	–2.898	–2.727
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	+10.064	+8.140	+15.682	+12.373	+1.733	+3.321
Gesamtkosten	**+5.495**	**+3.836**	**+9.987**	**+6.684**	**–1.165**	**+594**

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19.

Übersicht A 43: Durchschnittliche Leistungshöhen für Männer bei Craft Jobs und Start Working – zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor

Eintritte bis 30. Juni 2017, durchschnittliche Kosten je teilnehmender Person in €

	Alle Personen in Vorbereitung			Transitarbeitskräfte			Ausschließlich Vorbereitungsphase		
	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Die ersten zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt									
Kosten B2F (AMS, Wien, ESF)	14.000	11.958	12.945	20.412	16.308	18.257	4.654	5.132	4.909
Kosten aktiver AMF ohne B2F (AMS)	3.333	5.193	4.276	2.365	4.483	3.454	4.745	6.306	5.519
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	1.554	1.647	1.601	1.765	1.912	1.840	1.246	1.231	1.239
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	2.312	1.835	2.070	2.415	1.863	2.131	2.161	1.791	1.977
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	5.820	6.588	6.209	4.060	5.084	4.586	8.359	8.948	8.665
Summe AMS	10.699	11.664	11.183	11.648	12.335	11.990	9.316	10.611	9.962
Summe Stadt Wien	9.320	9.577	9.445	9.163	9.161	9.150	9.522	10.231	9.892
Summe ESF	7.000	5.979	6.472	10.206	8.154	9.128	2.327	2.566	2.454
Summe passive existenzsichernde Leistungen	8.132	8.423	8.279	6.475	6.947	6.717	10.520	10.739	10.642
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	18.887	18.798	18.822	24.542	22.703	23.551	10.645	12.670	11.666
Gesamtkosten	**27.019**	**27.221**	**27.101**	**31.017**	**29.650**	**30.268**	**21.165**	**23.409**	**22.308**
Die ersten zwei Jahre vor Maßnahmeneintritt									
Kosten aktiver AMF (AMS)	8.359	8.050	8.203	7.676	8.207	7.949	9.355	7.804	8.586
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	1.293	1.685	1.491	1.234	1.794	1.522	1.379	1.513	1.445
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	1.746	1.346	1.543	1.576	1.432	1.502	1.995	1.211	1.606
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	11.083	11.390	11.239	10.617	11.248	10.942	11.763	11.613	11.689
Summe AMS	11.398	11.081	11.237	10.485	11.433	10.972	12.729	10.528	11.638
Summe Stadt Wien	11.083	11.390	11.239	10.617	11.248	10.942	11.763	11.613	11.689
Summe passive existenzsichernde Leistungen	12.829	12.736	12.782	12.193	12.680	12.444	13.758	12.824	13.295
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	9.652	9.735	9.694	8.909	10.001	9.470	10.734	9.317	10.031
Gesamtkosten	**22.481**	**22.471**	**22.476**	**21.102**	**22.681**	**21.914**	**24.492**	**22.141**	**23.326**
Zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor, Änderung in €									
Summe AMS	–699	+583	–54	+1.163	+902	+1.017	–3.413	+84	–1.675
Summe Stadt Wien	–1.763	–1.813	–1.794	–1.454	–2.087	–1.791	–2.240	–1.382	–1.797
Summe ESF	+7.000	+5.979	+6.472	+10.206	+8.154	+9.128	+2.327	+2.566	+2.454
Summe passive existenzsichernde Leistungen	–4.697	–4.313	–4.503	–5.718	–5.733	–5.727	–3.238	–2.085	–2.653
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	+9.235	+9.063	+9.128	+15.633	+12.702	+14.081	–89	+3.353	+1.635
Gesamtkosten	**+4.538**	**+4.750**	**+4.625**	**+9.915**	**+6.969**	**+8.354**	**–3.327**	**+1.268**	**–1.018**

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – AMF… Arbeitsmarktförderung.

Übersicht A 44: Durchschnittliche Leistungshöhen für Frauen bei Craft Jobs und Start Working – zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor

Eintritte bis 30. Juni 2017, durchschnittliche Kosten je teilnehmender Person in €

	Alle Personen in Vorbereitung			Transitarbeitskräfte			Ausschließlich Vorbereitungsphase		
	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt
Die ersten zwei Jahre ab Maßnahmeneintritt									
Kosten B2F (AMS, Wien, ESF)	13.476	7.667	10.189	19.300	13.919	16.800	4.324	4.177	4.301
Kosten aktiver AMF ohne B2F (AMS)	5.399	6.154	5.817	3.217	4.937	3.942	8.828	6.833	7.487
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	1.671	1.658	1.664	1.426	1.773	1.572	2.057	1.594	1.746
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	1.809	1.535	1.657	2.445	1.171	1.909	810	1.738	1.434
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	8.247	7.953	8.084	6.616	5.950	6.336	10.810	9.072	9.642
Summe AMS	12.248	11.264	11.686	11.913	11.361	11.622	12.776	11.210	11.742
Summe Stadt Wien	11.616	9.870	10.632	11.441	9.429	10.536	11.891	10.116	10.717
Summe ESF	6.738	3.833	5.094	9.650	6.960	8.400	2.162	2.089	2.150
Summe passive existenzsichernde Leistungen	10.056	9.488	9.741	9.061	7.121	8.245	11.620	10.810	11.076
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	20.546	15.479	17.671	23.943	20.629	22.313	15.208	12.604	13.534
Gesamtkosten	**30.602**	**24.967**	**27.412**	**33.004**	**27.750**	**30.558**	**26.828**	**23.414**	**24.610**
Die ersten zwei Jahre vor Maßnahmeneintritt									
Kosten aktiver AMF (AMS)	6.707	8.073	7.464	6.741	8.211	7.360	6.653	7.997	7.556
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	1.514	1.318	1.406	1.392	1.298	1.352	1.705	1.330	1.453
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	1.452	1.624	1.547	1.659	1.170	1.453	1.127	1.877	1.631
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	12.831	12.146	12.452	13.036	11.468	12.376	12.509	12.524	12.520
Summe AMS	9.673	11.016	10.417	9.793	10.679	10.166	9.485	11.204	10.640
Summe Stadt Wien	12.831	12.146	12.452	13.036	11.468	12.376	12.509	12.524	12.520
Summe passive existenzsichernde Leistungen	14.283	13.770	13.999	14.695	12.638	13.829	13.636	14.401	14.151
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	8.222	9.392	8.869	8.134	9.508	8.713	8.359	9.327	9.008
Gesamtkosten	**22.505**	**23.162**	**22.868**	**22.829**	**22.146**	**22.542**	**21.995**	**23.728**	**23.159**
Zwei Jahre nach Maßnahmeneintritt im Vergleich zu den letzten zwei Jahren davor, Änderung in €									
Summe AMS	+2.575	+248	+1.269	+2.120	+683	+1.456	+3.290	+6	+1.102
Summe Stadt Wien	–1.215	–2.276	–1.820	–1.595	–2.038	–1.840	–619	–2.408	–1.802
Summe ESF	+6.738	+3.833	+5.094	+9.650	+6.960	+8.400	+2.162	+2.089	+2.150
Summe passive existenzsichernde Leistungen	–4.227	–4.282	–4.258	–5.634	–5.517	–5.584	–2.016	–3.591	–3.075
Summe aktive Integrationsmaßnahmen	+12.324	+6.087	+8.802	+15.809	+11.121	+13.600	+6.849	+3.277	+4.526
Gesamtkosten	**+8.098**	**+1.806**	**+4.543**	**+10.175**	**+5.604**	**+8.017**	**+4.833**	**–314**	**+1.450**

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – AMF… Arbeitsmarktförderung.

Übersicht A 45: Durchschnittlicher Effekt von B2F auf die weiteren Kosten von AMS und MA40 – Transitarbeitskräfte nach Subgruppen

Eintritte in B2F bis Ende Juni 2017, Beobachtungszeitraum zwei Jahre

	Treatment-Effekt C1			Treatment-Effekt C3		
	In €	In %	Signifikanz	In €	In %	Signifikanz
Männer						
Kosten aktiver AMF (AMS)	+3.821	+43,6	***	+4.609	+57,8	***
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	+282	+18,1	–	+113	+6,6	–
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	+172	+8,8	–	+338	+18,8	**
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	−4.000	−46,6	***	−4.444	−49,2	
Summe	+276	+1,3		+615	+3,0	
Frauen						
Kosten aktiver AMF (AMS)	+4.481	+57,0	***	+5.763	+87,6	***
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	+194	+14,1	–	+518	+49,2	***
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	−7	−0,4	–	+515	+37,0	**
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	−4.121	−39,4	***	−4.492	−41,5	
Summe	+548	+2,5		+2.305	+11,6	
Craft Jobs						
Kosten aktiver AMF (AMS)	+3.549	+39,0	***	+4.380	+52,9	***
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	+455	+37,4	–	+81	+5,1	–
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	− 81	−3,2	–	+749	+44,7	***
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	−4.200	−46,8	***	−3.539	−42,6	***
Summe	−277	−1,3		+1.671	+8,4	
Start Working						
Kosten aktiver AMF (AMS)	+3.698	+42,1	***	+4.190	+50,5	***
Aktive Leistungen des AlVG (AMS)	−113	−5,7	–	−42	−2,2	–
Passive Leistungen des AlVG (AMS)	−33	−1,9	–	+38	+2,3	–
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	−4.096	−43,8	***	−3.698	−41,3	***
Summe	−544	−2,5		+487	+2,3	

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Durchschnittlicher Treatmenteffekt auf die Treated (ATET): absolut in Euro; relativ in % des Ergebnisses der Vergleichsgruppenpersonen. – C1… Potentielle Vergleichsgruppe: Alle 18- bis 24-Jährigen, die in den einzelnen Quartalen Q4/2016 bis Q2/2017 WMS bezogen und beim AMS-Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder in Schulung befindlich registriert waren. – C3... Potentielle Vergleichsgruppe: Aus C1 nur jene Personen, die in den zwei Monaten vor bzw. nach (hypothetischem) B2F-Eintritt an keiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnahmen.

Übersicht A 46: Durchschnittlicher Effekt von B2F-Beschäftigung auf die weiteren Kosten von AMS und MA40 –Teilnehmende gesamt nach Subgruppen

Eintritte in B2F bis Ende Juni 2017, Beobachtungszeitraum zwei Jahre

	Treatment-Effekt C1			Treatment-Effekt C3		
	In €	In %	Signifikanz	In €	In %	Signifikanz
Männer						
Kosten aktiver AMF (AMS)	+2.634	+32,5	***	+3.569	+49,7	***
Aktive Leistungen des AIVG (AMS)	+191	+13,6	–	−39	−2,4	–
Passive Leistungen des AIVG (AMS)	+86	+4,4	–	+407	+24,5	***
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	−2.899	−31,8	***	−2.955	−32,2	***
Summe	+12	+0,1		+982	+5,0	
Frauen						
Kosten aktiver AMF (AMS)	+2.845	+35,3	***	+4.378	+67,0	***
Aktive Leistungen des AIVG (AMS)	−341	−17,0	*	+298	+21,8	*
Passive Leistungen des AIVG (AMS)	−54	−3,2	–	−53	−3,1	–
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	−3.154	−28,1	***	−2.895	−26,4	***
Summe	−704	−3,1		+1.727	+8,4	
Craft Jobs						
Kosten aktiver AMF (AMS)	+2.617	+31,9	***	+3.541	+48,6	***
Aktive Leistungen des AIVG (AMS)	+444	+38,8	**	+183	+13,0	–
Passive Leistungen des AIVG (AMS)	−14	−0,7	–	+447	+25,9	**
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	−3.251	−33,4	***	−2.787	−30,1	***
Summe	−204	−1,0		+1.384	+7,0	
Start Working						
Kosten aktiver AMF (AMS)	+2.719	+33,6	***	+3.413	+46,2	***
Aktive Leistungen des AIVG (AMS)	−16	−0,9	–	−116	−6,6	–
Passive Leistungen des AIVG (AMS)	−102	−5,5	–	+175	+11,2	–
Wiener Mindestsicherung (Stadt Wien)	−2.543	−26,6	***	−2.222	−24,1	***
Summe	+58	+0,3		+1.250	+6,3	

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – AMF… Arbeitsmarktförderung. – BG… Bedarfsgemeinschaft. – Statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Durchschnittlicher Treatmenteffekt auf die Treated (ATET): absolut in Euro; relativ in % des Ergebnisses der Vergleichsgruppenpersonen. – C1… Potentielle Vergleichsgruppe: Alle 18- bis 24-Jährigen, die in den einzelnen Quartalen Q4/2016 bis Q2/2017 WMS bezogen und beim AMS-Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder in Schulung befindlich registriert waren. – C3... Potentielle Vergleichsgruppe: Aus C1 nur jene Personen, die in den zwei Monaten vor bzw. nach (hypothetischem) B2F-Eintritt an keiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnahmen.

Übersicht A 47: Durchschnittlicher Effekt von B2F-Beschäftigung auf die Entwicklung der Sozialversicherungs-abgaben der Teilnehmenden

Eintritte in B2F bis Ende Juni 2017, Beobachtungszeitraum zwei Jahre

	Teilnehmende gesamt			Transitarbeitskräfte		
	In €	In %	Signifikanz	In €	In %	Signifikanz
Insgesamt	+413	+6,5	*	+1.100	+17,3	***
Männer	+678	+10,0	**	+1.079	+15,7	***
Frauen	−283	−5,1	–	+223	+3,9	–
Craft Jobs	+509	+7,7	–	+826	+12,1	**
Start Working	+634	+10,8	*	+634	+9,6	*

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – Statistische Signifikanz für *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. – Durchschnittlicher Treatmenteffekt auf die Treated (ATET): absolut in €; relativ in % des Ergebnisses der Vergleichsgruppenpersonen. – Potentielle Vergleichsgruppe C1: Alle 18- bis 24-Jährigen, die in den einzelnen Quartalen Q4/2016 bis Q2/2017 WMS bezogen und beim AMS-Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder in Schulung befindlich registriert waren.

Anhang 3: Kohortenvergleich für die Arbeitsmarktpositionen 1,5 Jahre nach Maßnahmeneintritt

Am Stichtag 1,5 Jahre nach Eintritt sind noch 12,4% der Transitarbeitskräfte der ersten Kohorte (Ersteintritt in die Vorbereitungsphase bis einschließlich Juni 2017) am zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt. Dabei sind die Unterschiede zwischen Craft Jobs (15,1%) und Start Working (9,6%) deutlich. Bei Craft Jobs sind Männer und Frauen in etwa gleichem Maße betroffen (15,1% und 15,2%), bei Start Working Frauen häufiger als Männer (12,5% zu 8,8%). Einer unselbständigen Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt gingen nach 1,5 Jahren 26,0% der Transitarbeitskräfte nach, aber auch 24,9% der Personen, die lediglich an einer Vorbereitungsphase teilgenommen hatten. Einen besonders hohen Integrationsanteil in den ersten Arbeitsmarkt verzeichnen Männer mit 30,5% nach einer Transitbeschäftigung (33,8% Craft Jobs und 27,5% Start Working). Bei Männern aus der Vorbereitungsphase liegt der Anteil bei 29,9% (27,1% Craft Jobs, 32,7% Start Working). Demgegenüber sind lediglich 12,3% der Frauen mit B2F-Transitbeschäftigung nach 1,5 Jahren am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt, das sind ebenso viele wie nach zwei Jahren (9,1% Craft Jobs, 16,7% Start Working). Geschlechtsspezifische Unterschiede 1,5 Jahre nach einer Transitbeschäftigung finden sich insbesondere in folgenden Bereichen: Für Frauen ist wesentlich häufiger als für Männer keine eigenständige Versicherung in Österreich registriert. Besonders hoch ist dieser Wert bei Start Working mit 16,7% (Craft Jobs 3,0%). Ausschließlich Frauen beziehen Wochen- oder Kinderbetreuungsgeld ohne erwerbstätig zu sein. Der Anteil der Frauen in AMS-Schulungen ist relativ hoch, bedingt durch Start Working (9,9% der Männer, 20,8% der Frauen; Craft Jobs 10,5% der Männer, 12,1% der Frauen). Ein besonders hoher Anteil der Frauen von Craft Jobs sind beim AMS in offener Arbeitslosigkeit registriert (48,5%), deutlich mehr als Frauen nach Start Working (25,0%) oder als Männer (Craft Jobs 30,2%, Start Working 37,45%).

Werden die Ergebnisse der Zugangskohorte des zweiten Halbjahres 2017 mit den Befunden für die erste Zugangsgruppe verglichen, so zeigen sich einige Auffälligkeiten: Der Anteil derjenigen, die nach 1,5 Jahren nach wie vor am zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, ist in der zweiten Kohorte deutlich höher – dies gilt bei Start Working für Frauen wie Männer, bei Craft Jobs nur für Männer. Bei Craft Jobs hat sich jedoch der Anteil der Frauen mit Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt auf 20% erhöht, jener der Männer von 32,6% auf 26,0% reduziert. Verschieden ist auch die relative Bedeutung von Personen ohne Versicherung nach 1,5 Jahren: Der Anteil dieser Gruppe war bei den Männern der zweiten Zugangskohorte höher als in der ersten Kohorte. Bei Frauen kam es zu einem deutlichen Anstieg bei Craft Jobs, während bei Start Working keine einzige Frau der zweiten Kohorte nach 1,5 Jahren ohne Versicherung war. Aus den

verfügbaren Daten ist dabei nicht ersichtlich, ob die fehlenden Versicherungszeiten auf Emigration zurückzuführen sind, mit einer Versicherung im Ausland einhergehen oder tatsächlich eine fehlende versicherungsmäßige Absicherung bedeuten. Bei der Interpretation zu berücksichtigen sind zudem die relativ geringen Fallzahlen. Noch größer als bei den Transitarbeitskräften sind die Kohortenunterschiede der Teilnehmenden an der Vorbereitungsphase ohne Übertritt in Transitbeschäftigung. Dies betrifft insbesondere die deutlich höheren Beschäftigungsanteile der zweiten Zugangskohorte der Frauen beider Projekte sowie der Männer aus Start Working (vgl. Übersicht A 49).

Übersicht A 48: Stichtag 1,5 Jahre nach Eintritt in B2F-Beschäftigung – Transitarbeitskräfte nach Eintrittskohorten

Stichtag bezogen auf Ersteintritt in Vorbereitungsphase, Angaben in % der Personen

	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt	Craft Jobs	Start Working	Insgesamt
Eintritt bis Ende Juni 2017									
USB ohne Förderung	26,1	25,2	25,6	32,6	27,5	29,9	9,1	16,7	12,3
USB mit Förderung am 1. AM	0,8	0,0	0,4	1,2	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0
USB mit Förderung am 2. AM	15,1	9,6	12,4	15,1	8,8	11,9	15,2	12,5	14,0
Sonstige Beschäftigung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lehre, Ausbildung	1,7	1,7	1,7	2,3	2,2	2,3	0,0	0,0	0,0
AMS-Schulungsmaßnahme	10,9	12,2	11,5	10,5	9,9	10,2	12,1	20,8	15,8
Arbeitslos/lehrstellensuchend	35,3	34,8	35,0	30,2	37,4	33,9	48,5	25,0	38,6
Sonstige AMS-Vormerkungen	4,2	5,2	4,7	4,7	5,5	5,1	3,0	4,2	3,5
Wochengeld/Kinderbetreuungsgeld	1,7	0,9	1,3	0,0	0,0	0,0	6,1	4,2	5,3
Sonstige gesicherte Positionen	1,7	0,9	1,3	2,3	1,1	1,7	0,0	0,0	0,0
Sonstige eigene Versicherung	0,0	2,6	1,3	0,0	3,3	1,7	0,0	0,0	0,0
Mitversicherung	0,8	0,9	0,9	0,0	1,1	0,6	3,0	0,0	1,8
Keine Versicherung in Österreich	1,7	6,1	3,8	1,2	3,3	2,3	3,0	16,7	8,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamt, Anzahl	119	115	234	86	91	177	33	24	57
Eintritt Juli bis Dezember 2017									
USB ohne Förderung	25,0	24,2	24,6	26,0	26,5	26,3	21,4	15,4	18,5
USB mit Förderung am 1. AM	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
USB mit Förderung am 2. AM	20,3	22,6	21,4	22,0	22,4	22,2	14,3	23,1	18,5
Sonstige Beschäftigung	1,6	0,0	0,8	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Lehre, Ausbildung	1,6	4,8	3,2	2,0	4,1	3,0	0,0	7,7	3,7
AMS-Schulungsmaßnahme	12,5	11,3	11,9	12,0	10,2	11,1	14,3	15,4	14,8
Arbeitslos/lehrstellensuchend	20,3	25,8	23,0	22,0	26,5	24,2	14,3	23,1	18,5
Sonstige AMS-Vormerkungen	3,1	4,8	4,0	4,0	4,1	4,0	0,0	7,7	3,7
Wochengeld/Kinderbetreuungsgeld	1,6	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	3,7
Sonstige gesicherte Positionen	3,1	3,2	3,2	2,0	2,0	2,0	7,1	7,7	7,4
Sonstige eigene Versicherung	1,6	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	3,7
Mitversicherung	1,6	0,0	0,8	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Keine Versicherung in Österreich	7,8	3,2	5,6	6,0	4,1	5,1	14,3	0,0	7,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamt, Anzahl	64	62	126	50	49	99	14	13	27

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung. AM… Arbeitsmarkt.

Übersicht A 49: Stichtag 1,5 Jahre nach Eintritt in B2F-Beschäftigung – Teilnehmende ohne Übertritt in die Beschäftigungsphase nach Eintrittskohorten

Stichtag bezogen auf Ersteintritt in Vorbereitungsphase, Angaben in % der Personen

	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt	Craft Jobs	Start Working	Insge-samt
Eintritt bis Ende Juni 2017									
USB ohne Förderung	21,3	22,8	22,1	23,7	29,3	26,5	14,3	14,0	14,1
USB mit Förderung am 1. AM	3,8	2,0	2,8	3,4	3,4	3,4	4,8	0,0	1,6
USB mit Förderung am 2. AM	1,3	1,0	1,1	1,7	1,7	1,7	0,0	0,0	0,0
Sonstige Beschäftigung	1,3	4,0	2,8	1,7	5,2	3,4	0,0	2,3	1,6
Lehre, Ausbildung	2,5	0,0	1,1	3,4	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0
AMS-Schulungsmaßnahme	11,3	9,9	10,5	8,5	5,2	6,8	19,0	16,3	17,2
Arbeitslos/lehrstellensuchend	30,0	37,6	34,3	30,5	37,9	34,2	28,6	37,2	34,4
Sonstige AMS-Vormerkungen	0,0	1,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	1,6
Wochengeld/Kinderbetreuungsgeld	2,5	5,0	3,9	0,0	0,0	0,0	9,5	11,6	10,9
Sonstige gesicherte Positionen	7,5	5,9	6,6	10,2	6,9	8,5	0,0	4,7	3,1
Sonstige eigene Versicherung	2,5	2,0	2,2	1,7	1,7	1,7	4,8	2,3	3,1
Mitversicherung	2,5	3,0	2,8	1,7	1,7	1,7	4,8	4,7	4,7
Keine Versicherung in Österreich	13,8	5,9	9,4	13,6	6,9	10,3	14,3	4,7	7,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamt, Anzahl	80	101	181	59	58	117	21	43	64
Eintritt Juli bis Dezember 2017									
USB ohne Förderung	14,9	33,3	24,2	12,8	34,2	23,4	25,0	30,0	27,8
USB mit Förderung am 1. AM	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
USB mit Förderung am 2. AM	2,1	0,0	1,1	2,6	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0
Sonstige Beschäftigung	2,1	0,0	1,1	2,6	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0
Lehre, Ausbildung	6,4	2,1	4,2	5,1	2,6	3,9	12,5	0,0	5,6
AMS-Schulungsmaßnahme	10,6	20,8	15,8	12,8	21,1	16,9	0,0	20,0	11,1
Arbeitslos/lehrstellensuchend	29,8	33,3	31,6	30,8	31,6	31,2	25,0	40,0	33,3
Sonstige AMS-Vormerkungen	14,9	2,1	8,4	15,4	2,6	9,1	12,5	0,0	5,6
Wochengeld/Kinderbetreuungsgeld	4,3	2,1	3,2	0,0	0,0	0,0	25,0	10,0	16,7
Sonstige gesicherte Positionen	8,5	0,0	4,2	10,3	0,0	5,2	0,0	0,0	0,0
Sonstige eigene Versicherung	0,0	2,1	1,1	0,0	2,6	1,3	0,0	0,0	0,0
Mitversicherung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Keine Versicherung in Österreich	6,4	4,2	5,3	7,7	5,3	6,5	0,0	0,0	0,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gesamt, Anzahl	47	48	95	39	38	77	8	10	18

Q: B2F_WIFO_Indiv_Nov19. – USB… Unselbständige Beschäftigung. AM… Arbeitsmarkt.