



# Innovative Beschäftigungs- möglichkeiten für junge Mindestsicherungs- beziehende in Wien

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

Kurzfassung

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

---

Wissenschaftliche Assistenz:  
Anna Brunner (WIFO)

April 2020  
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

# Innovative Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Mindestsicherungsbeziehende in Wien

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

Kurzfassung

**Hedwig Lutz (WIFO), Andrea Leitner, 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,  
Stadt Wien, Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht (MA 40)**

EDV: Georg Böhs (WIFO)

Begutachtung: Helmut Mahringer (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Brunner (WIFO)

"Back to the Future – Beschäftigung" bietet seit November 2016 18- bis 24-Jährigen mit Bezug der Wiener Mindestsicherung wirtschaftsnahe Beschäftigungsmöglichkeiten und unterstützt sie bei der Vermittlung auf weitere Arbeitsplätze. Die Maßnahme wird von AMS Wien, Stadt Wien und ESF finanziert und im Rahmen zweier Projekte abgewickelt. Die Implementierung erfolgte unter zeitlichem Druck, dennoch konnten die meisten Zielvorgaben erfüllt werden. Die vorgesehenen innovativen Elemente wurden in unterschiedlichem Maß umgesetzt. Die Träger nutzten die Erfahrungen für eine Adaption ihrer Konzepte, sodass nun eine verstärkte Differenzierung der Projekte der heterogenen Zielgruppe gerecht wird. Die Maßnahme erwies sich als für Frauen weniger zugänglich und wirksam als für Männer. Innerhalb von zwei Jahren ab Maßnahmeneintritt waren die Teilnehmenden insgesamt länger beschäftigt als es ohne Teilnahme der Fall gewesen wäre. Dank der ESF-Kofinanzierung war die Maßnahme für AMS und Stadt Wien in einem Zweijahreszeitraum schon für die erste Zugangskohorte mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden. Der Mitteleinsatz verlagerte sich von existenzsichernden Leistungen zur aktiven Integration.

2020/160-1/S/WIFO-Projektnummer: 8016

© 2020 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Höhere Studien

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,  
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 20 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66175>

# Innovative Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Mindestsicherungsbeziehende in Wien

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

### Kurzfassung

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

### Inhaltsverzeichnis

<b>Kurzfassung</b>	<b>2</b>
1 <i>Aufnahmeverfahren – Niederschwelliger Zugang und Zielgruppenerreichung</i>	4
2 <i>Beschäftigungsphase – wirtschaftsnahe Tätigkeit mit innovativen Aspekten</i>	6
3 <i>Lerneffekte und Berufspläne</i>	10
4 <i>Anschließende Arbeitsmarkt- sowie Bildungsintegration</i>	11
5 <i>Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration der teilnehmenden Personen</i>	13
6 <i>Fiskaleffekte</i>	15

## Kurzfassung<sup>1)</sup>

Aufgrund der stark steigenden Zahl von mindestensicherungsbeziehenden 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 Bericht enthält Ausführungen zu Konzeption, Umsetzung und Wirkungsweise von B2F-Beschäftigung, eine mikroökonomische 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

---

<sup>1)</sup> Die vorliegende Kurzfassung entspricht Kapitel 7 des Endberichts (siehe Inhaltsverzeichnis am Ende dieses Dokuments)

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 Erwerbssystem aus. So waren etwa 46% in den letzten fünf Jahren keinen einzigen Tag in Österreich beschäftigt gewesen (39% der Frauen und 49% der Männer).

## 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 Zuebuchung 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.

## **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 avisierten 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.

### 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).

#### **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 anteilmäßig 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.

## 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 wird. Insgesamt befinden sich die Transitarbeitskräfte durchschnittlich 52% des Zeitraums von 730 Tagen (d. h. 377 Tage) in unselbständiger Beschäftigung, wesentlich mehr als B2F-Teilnehmende 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 **Vergleichs 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 vorgemerakter 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 auszuschneiden 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.

## 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 AIVG 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.

# Innovative Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Mindestsicherungsbeziehende in Wien

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

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

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1	<i>Maßnahmenkonzeption</i>	3
1.2	<i>Methodik</i>	5
1.2.1	Forschungsdesign	5
1.2.2	Datengrundlagen	6
<b>2</b>	<b>Potentielle Zielgruppe und die Struktur der B2F-Transitarbeitskräfte</b>	<b>9</b>
2.1	<i>Zielgruppe junge Erwachsene mit Mindestsicherungsbezug</i>	10
2.2	<i>Personenmerkmale der B2F-Transitarbeitskräfte</i>	15
2.3	<i>Integrationshemmnisse der Transitarbeitskräfte</i>	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
<b>3</b>	<b>Selektions- und Aufnahmeprozess</b>	<b>27</b>
3.1	<i>Zubuchung zu B2F-Informationsveranstaltungen durch das AMS Wien</i>	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	<i>Personenmerkmale</i>	32
3.2.1	Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung	32
3.2.2	Von der Vorbereitung in eine Transitbeschäftigung	36
3.3	<i>Aufnahmeprozess aus Sicht der Transitarbeitskräfte</i>	38
3.3.1	Informationen über die Projekte	38
3.3.2	Erwartungen und Motivation für die Teilnahme	40
3.4	<i>Aufnahmeprozess aus Sicht unterschiedlicher Interessen</i>	42

<b>4</b>	<b>Umsetzung der Beschäftigungsphase</b>	<b>45</b>
4.1	<i>Konzepte der Träger und Adaptierungen</i>	45
4.2	<i>Transitarbeitsplätze und Eigenerwirtschaftung</i>	48
4.3	<i>Beschäftigungsschwerpunkte</i>	49
	4.3.1 <i>Tätigkeitsbereiche bei Craft Jobs</i>	49
	4.3.2 <i>Tätigkeitsbereiche bei Start Working</i>	50
	4.3.3 <i>Tätigkeitsveränderungen, Praktika und Überlassungen</i>	52
4.4	<i>Längere Beschäftigungsphasen</i>	54
4.5	<i>Stufenmodell</i>	55
4.6	<i>Individuelle Unterstützung</i>	57
4.7	<i>Herausforderung Absenzen</i>	59
4.8	<i>Bewertung der Umsetzung aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte</i>	60
4.9	<i>Entwicklungen in der Projektumsetzung – Perspektive der Träger Anfang 2020</i>	63
<b>5</b>	<b>Ergebnisse und Wirkungsaspekte</b>	<b>68</b>
5.1	<i>Beruf und Bildung: Pläne und Aktivitäten</i>	68
	5.1.1 <i>Berufspläne</i>	68
	5.1.2 <i>Bildungspläne</i>	70
	5.1.3 <i>Bewerbungsaktivitäten</i>	71
5.2	<i>Wirkungsdimensionen</i>	73
	5.2.1. <i>Persönliche Stabilisierung</i>	73
	5.2.2 <i>Arbeitstugenden</i>	75
	5.2.3 <i>Arbeitsuche und Arbeitsplatzchancen</i>	76
5.3	<i>Unterschiede in den Wirkungseinschätzungen verschiedener Gruppen</i>	77
	5.3.1 <i>Unterschiede zwischen Frauen und Männern</i>	77
	5.3.2 <i>Unterschiede nach Erstsprache</i>	78
	5.3.3 <i>Unterschiede nach Beschäftigungsdauer</i>	79
	5.3.4 <i>Unterschiede zwischen Craft Jobs und Start Working</i>	80
5.4	<i>Integration in den ersten Arbeitsmarkt drei Monate nach Ausscheiden</i>	83
	5.4.1 <i>Ergebnisse in Abhängigkeit von der Dauer der Transitbeschäftigung</i>	86
	5.4.2 <i>Vergleich zu Personen in Vorbereitung ohne Transitbeschäftigung</i>	90
5.5	<i>Zum Erfolgsindikator "Übertritte in das Ausbildungssystem"</i>	92
<b>6</b>	<b>Wirkungs- und Fiskalanalyse</b>	<b>94</b>
6.1	<i>Methodik</i>	94
	6.1.1 <i>Untersuchungszeitraum</i>	94
	6.1.2 <i>Grundgesamtheit der potentiellen Vergleichsgruppenpersonen</i>	95
	6.1.3 <i>Das statistische Matching zur Ermittlung der kausalen Effekte</i>	96
6.2	<i>Wirkung auf die Erwerbsintegration der Teilnehmenden</i>	99
	6.2.1 <i>Arbeitsmarktergebnisse</i>	99
	6.2.2 <i>Durchschnittliche Wirkung – Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse</i>	107
6.3	<i>Wirkung auf die öffentlichen Haushalte – Fiskalanalyse</i>	112

6.3.1	Leistungen und Rückflüsse an die öffentliche Hand	114
6.3.2	Durchschnittliche Wirkung – Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse	118
<b>7</b>	<b>Kurzfassung</b>	<b>121</b>
7.1	<i>Aufnahmeverfahren – Niederschwelliger Zugang und Zielgruppenerreichung</i>	123
7.2	<i>Beschäftigungsphase – wirtschaftsnahe Tätigkeit mit innovativen Aspekten</i>	125
7.3	<i>Lerneffekte und Berufspläne</i>	129
7.4	<i>Anschließende Arbeitsmarkt- sowie Bildungsintegration</i>	130
7.5	<i>Wirkung auf die Arbeitsmarktintegration der teilnehmenden Personen</i>	131
7.6	<i>Fiskaleffekte</i>	133
<b>8</b>	<b>Zusammenfassende Einschätzung und Empfehlungen</b>	<b>136</b>
	<b>Literatur</b>	<b>143</b>
	<b>Anhang</b>	<b>144</b>
	<i>Anhang 1: Fragebogen für die standardisierte Teilnehmendenbefragung</i>	144
	<i>Anhang 2: Ergänzende Übersichten</i>	148
	<i>Anhang 3: Kohortenvergleich für die Arbeitsmarktpositionen 1,5 Jahre nach Maßnahmeneintritt</i>	174