

# ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna



## **Back to the Future – Beschäftigung: Innovative Beschäftigungsprojekte für junge Mindestsicherungs- beziehende in Wien**

**Bericht der begleitenden Evaluierung  
zu Konzeption und Umsetzung im  
Zeitraum Oktober 2016 bis März 2018**

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

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Brunner (WIFO)

## **Back to the Future – Beschäftigung: Innovative Beschäftigungsprojekte für junge Mindestsicherungsbeziehende in Wien**

### **Bericht der begleitenden Evaluierung zu Konzeption und Umsetzung im Zeitraum Oktober 2016 bis März 2018**

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

**Oktober 2018**

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Höhere Studien

Im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

Mit finanzieller Unterstützung von Europäischem Sozialfonds, Arbeitsmarktservice Wien und  
Magistrat der Stadt Wien, MA 24 – Gesundheits- und Sozialplanung

EDV: Georg Böhs (WIFO)

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

#### **Inhalt**

Die Maßnahme "Back to the Future – Beschäftigung" (B2F) bietet seit Oktober 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, im Rahmen zweier sehr unterschiedlich konzipierter Projekte abgewickelt und ist vorläufig bis September 2018 befristet. Die Implementierung der Maßnahme erfolgte unter großem zeitlichen Druck, dennoch konnten viele operative Zielvorgaben erfüllt werden. Wie sich zeigt, wurden die vorgesehenen innovativen Elemente jedoch in unterschiedlichem Maße umgesetzt.

Rückfragen: [hedwig.lutz@wifo.ac.at](mailto:hedwig.lutz@wifo.ac.at)

2018/391-2/S/WIFO-Projektnummer: 8016

© 2018 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 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/61691>

## Inhaltsverzeichnis

<b>Verzeichnis der Übersichten</b>	<b>iii</b>
<b>Verzeichnis der Abbildungen</b>	<b>iv</b>
<b>Verzeichnis der Abkürzungen</b>	<b>v</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1 Maßnahmenkonzeption	2
1.2 Methodik	5
1.2.1 Forschungsdesign	5
1.2.2 Datengrundlagen	6
<b>2 Potentielle Zielgruppe und die Struktur der B2F-Transitarbeitskräfte</b>	<b>9</b>
2.1 Zielgruppe Junge Erwachsene mit Mindestsicherungsbezug	9
2.2 Personenmerkmale der B2F-Transitarbeitskräfte	15
2.3 Integrationshemmnisse der Transitarbeitskräfte	21
2.3.1 Bildungsabschlüsse und Schulabbrüche	21
2.3.2 Migrationshintergrund	22
2.3.3 Private Verpflichtungen und Probleme	24
2.3.4 Mehrfachbelastungen	26
2.3.5 Einschätzung der Gründe für Arbeitslosigkeit	28
<b>3 Selektions- und Aufnahmeprozess</b>	<b>29</b>
3.1 Zubuchung zu B2F-Informationsveranstaltungen durch das AMS Wien	29
3.1.1 Fallbezogene Perspektive	29
3.1.2 Personenbezogene Perspektive	32
3.1.3 Von der AMS-Zubuchung bis zum Einstieg in B2F-Beschäftigung	34
3.2 Personenmerkmale	35
3.2.1 Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung	35
3.2.2 Von der Vorbereitung in eine Transitbeschäftigung	39
3.3 Aufnahmeprozess aus Sicht der Transitarbeitskräfte	41
3.3.1 Informationen über die Projekte	41
3.3.2 Erwartungen und Motivation für die Teilnahme	43
3.4 Aufnahmeprozess aus Sicht unterschiedlicher Interessen	45
<b>4 Umsetzung der Beschäftigungsphase</b>	<b>48</b>
4.1 Konzepte der Träger und Adaptierungen	48
4.2 Transitarbeitsplätze und Eigenerwirtschaftung	51
4.3 Beschäftigungsschwerpunkte	52

4.3.1	Tätigkeitsbereiche bei Craft Jobs	52
4.3.2	Tätigkeitsbereiche bei Start Working	53
4.3.3	Tätigkeitsveränderungen, Praktika und Überlassungen	55
4.4	<i>Längere Beschäftigungsphasen</i>	57
4.5	<i>Stufenmodell</i>	58
4.6	<i>Individuelle Unterstützung</i>	61
4.7	<i>Herausforderung Absenzen</i>	63
4.8	<i>Bewertung der Umsetzung aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte</i>	64
<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	Berufspläne	68
5.1.2	Bildungspläne	70
5.1.3	Bewerbungsaktivitäten	71
5.2	<i>Wirkungsdimensionen</i>	73
5.2.1.	Persönliche Stabilisierung	73
5.2.2	Arbeitstugenden	75
5.2.3	Arbeitsuche und Arbeitsplatzchancen	76
5.3	<i>Unterschiede in den Wirkungseinschätzungen verschiedener Gruppen</i>	77
5.3.1	Unterschiede zwischen Frauen und Männern	78
5.3.2	Unterschiede nach Erstsprache	79
5.3.3	Unterschiede nach Beschäftigungsdauer	79
5.3.4	Unterschiede zwischen Craft Jobs und Start Working	81
5.4	<i>Verbleib: Integration in den ersten Arbeitsmarkt drei Monate nach Ausscheiden</i>	84
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung und Schlussfolgerungen</b>	<b>87</b>
6.1	<i>Hintergrund</i>	87
6.2	<i>Aufnahmeverfahren – Niederschwelliger Zugang und Zielgruppenerreichung</i>	89
6.3	<i>Beschäftigungsphase – wirtschaftsnahe Tätigkeit mit innovativen Aspekten</i>	93
6.4	<i>Wirksamkeit – Nachhaltige Vermittlung</i>	96
6.5	<i>Zusammenfassende Einschätzung</i>	100
	<b>Literatur</b>	<b>104</b>
	<b>Anhang</b>	<b>105</b>
	<i>Anhang 1: Ergänzende Übersichten</i>	105
	<i>Anhang 2: Fragebogen für die standardisierte Teilnehmendenbefragung</i>	126

## Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Zielsetzungen und Erfolgskriterien von B2F-Beschäftigung	4
Übersicht 2: Ausschöpfungsquote der Fragebogenerhebung	7
Übersicht 3: Potentielle Zielgruppe – Personenmerkmale	11
Übersicht 4: Potentielle Zielgruppe – Merkmale, Mindestsicherung	12
Übersicht 5: Potentielle Zielgruppe – Merkmale, bisherige Beschäftigung	13
Übersicht 6: Potentielle Zielgruppe – Merkmale, bisherige AMS-Vormerkzeiten	14
Übersicht 7: Transitarbeitskräfte – Personenmerkmale	16
Übersicht 8: Transitarbeitskräfte – Merkmale, Mindestsicherung	18
Übersicht 9: Transitarbeitskräfte – Vorherige AMS-Vormerkzeiten	19
Übersicht 10: Transitarbeitskräfte – Bisherige Beschäftigungserfahrung	20
Übersicht 11: Abgebrochene Ausbildungen der befragten Transitarbeitskräfte	22
Übersicht 12: Anteil von Zugewanderten nach Aufenthaltsdauer in Österreich	23
Übersicht 13: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse bei nicht-deutscher Erstsprache	23
Übersicht 14: Sonstige Verpflichtungen außerhalb von B2F	24
Übersicht 15: Einkommen und finanzielle Unterstützungen der befragten Transitarbeitskräfte	25
Übersicht 16: Multiple Problemlagen der befragten Transitarbeitskräfte	27
Übersicht 17: Gründe für Arbeitslosigkeit aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte	28
Übersicht 18: Zubuchungen zu einem Informationstermin für B2F-Beschäftigung (Quartale)	30
Übersicht 19: Ergebnis der Zubuchungen zu B2F	31
Übersicht 20: Anzahl der Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung je Person bis Ende März 2018	32
Übersicht 21: Ergebnisse der Informationstermine bis 31.3.2018 – Personensicht	33
Übersicht 22: Untersuchungspopulation von B2F-Beschäftigung	34
Übersicht 23: Signifikante Personenmerkmale für die Zubuchung zu B2F-Beschäftigung	36
Übersicht 24: Merkmale der bis Ende September 2017 erstmals zugebuchten Personen	38
Übersicht 25: Eintritt in die Beschäftigungsphase	40
Übersicht 26: Informationen über Maßnahme aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte	43
Übersicht 27: Auswahlprozess und Interessen der beteiligten AkteurInnen	45
Übersicht 28: Umsetzungskonzepte der Träger	50
Übersicht 29: Zahl der beschäftigten Transitarbeitskräfte – Stichtage zu Monatsmitte	51
Übersicht 30: Tätigkeitsbereiche	54
Übersicht 31: Tätigkeitsbereiche der Transitarbeitskräfte bei Start Working laut Trägerdaten	55
Übersicht 32: Veränderung der Tätigkeiten im SÖB	55

Übersicht 33: Transitbeschäftigungsverhältnisse nach (bisheriger) Dauer	58
Übersicht 34: Wöchentliche Arbeitszeit und -ausweitung aus Sicht der Transitarbeitskräfte	60
Übersicht 35: Einschätzungen der Transitarbeitskräfte zum Unterstützungsangebot	62
Übersicht 36: Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte	69
Übersicht 37: Bildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte	71
Übersicht 38: Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte	71
Übersicht 39: Bewerbungsaktivitäten der befragten Transitarbeitskräfte	72
Übersicht 40: Unterstützung bei der Arbeitssuche aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte	73
Übersicht 41: Zustimmung zu unterschiedlichen Wirkungsdimensionen nach Gruppen (in %)	83
Übersicht 42: Verbleib nach Ausscheiden aus B2F-Beschäftigung	85
Übersicht 43: Verbleib nach einer B2F-Vorbereitung ohne Eintritt in die Beschäftigungsphase	86
Übersicht 44: Verbleib nach Nicht-Erscheinen bei einer B2F-Informationsveranstaltung	86

## **Verzeichnis der Abbildungen**

Abbildung 1: Belastungen der befragten Transitarbeitskräfte durch private Probleme	25
Abbildung 2: Erwartungen und Motivation für die Maßnahmenteilnahme	44
Abbildung 3: Einschätzung der Umsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte	67
Abbildung 4: Konkretisierung der Berufspläne	68
Abbildung 5: Persönlichen Stabilisierung	74
Abbildung 6: Lerneffekte hinsichtlich Arbeitstugenden	75
Abbildung 7: Lerneffekte für Arbeitssuche	76

## **Verzeichnis der Abkürzungen**

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





## 1 Einleitung

Der vorliegende Bericht behandelt die Konzeption der Maßnahme „Back to the Future – Beschäftigung“ (B2F-Beschäftigung) und deren Umsetzung bis März 2018 aus Sicht der begleitenden Evaluierung. B2F-Beschäftigung bietet seit Oktober 2016 jungen Erwachsenen (18 bis 24 Jahre) mit Mindestsicherungsbezug in Wien wirtschaftsnahe Beschäftigungsmöglichkeiten und unterstützt sie bei der Vermittlung auf weitere Arbeitsplätze. Die Maßnahme wird gemeinsam vom Arbeitsmarktservice Wien, der Stadt Wien und dem Europäischen Sozialfonds finanziert und ist vorerst bis September 2018 befristet.

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 wächst als der Rest Österreichs und Wien im Vergleich zu anderen europäischen Großstädten eine vergleichsweise hohe Wettbewerbsfähigkeit attestiert wird, steigt der Anteil jener, die aus eigener Kraft nicht adäquat am Wohlstand teilhaben können. Die Langzeitbeschäftigungslosigkeit<sup>1)</sup> nahm bis Oktober 2017 markant zu<sup>2)</sup>, insbesondere – aber nicht nur – bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau, und 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*). Besonders dynamisch hat sich in den letzten Jahren die Zahl von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit WMS-Bezug entwickelt.

Arbeitsfähige, aber erwerbslose Mindestsicherungsbeziehende müssen ihre Bereitschaft zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beim Arbeitsmarktservice unter Beweis stellen. Die Wahrscheinlichkeit auf Integration ins Erwerbsleben ist ohne aktive Unterstützungsangebote aber häufig relativ gering. Dazu tragen nicht nur die teilweise vorhandenen multiplen Problemlagen bzw. eine Beschäftigungsaufnahme erschwerenden Eigenschaften der betreffenden

---

<sup>1)</sup> Langzeitbeschäftigungslos ist eine Person in der Definition des Arbeitsmarktservice, wenn sie zum Stichtag eine AMS-Geschäftsdauer 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.

<sup>2)</sup> Im ersten Halbjahr 2018 waren durchschnittlich 68.081 Personen beim AMS-Wien langzeitbeschäftigungslos, 44,7% aller Vorgemerkten mit Status AL oder SC. Das waren zwar um 3.337 Personen weniger als im ersten Halbjahr 2017, aber immer noch um 21.884 (+47,2%) mehr als etwa im ersten Halbjahr 2014.

Menschen selbst bei, sondern auch die erhöhte Konkurrenz um passende offene Stellen infolge des steigenden Arbeitskräfteangebots.

Vor diesem Hintergrund haben die Stadt Wien und das Arbeitsmarktservice das Programm „Back to the Future“ für junge WMS-Beziehende ins Leben gerufen. Es ruht auf drei Säulen: Erstens der Etablierung einer gemeinsamen Anlaufstelle von Arbeitsmarktservice 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.

Im Verlauf des ersten Kapitels wird zuerst 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, soweit sie im derzeitigen Stadium der Umsetzung bereits ersichtlich sind. Im abschließenden sechsten Kapitel werden die zentralen Befunde zusammengefasst und Schlussfolgerungen aus Sicht der begleitenden Evaluierung gezogen.

## **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 gegenüber bestehenden sozialökonomischen Betrieben unterscheiden<sup>3)</sup>.

#### *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 Kosten der sozialökonomischen Betriebe minimiert werden (maximal 25.000 € pro Platz und Förderjahr).

#### *Längere Beschäftigungsdauer*

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<sup>4)</sup> ein Erwerbseinkommen (inklusive anteilmäßiger Sonderzahlungen) knapp über dem Mindestsicherungsstandard für Alleinunterstützte 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.

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

---

<sup>3)</sup> Konzept aus dem Leistungskatalog des Calls für B2F 2016, [https://www.waff.at/cms/wp-content/uploads/2018/01/02\\_leistungskatalog\\_future.pdf](https://www.waff.at/cms/wp-content/uploads/2018/01/02_leistungskatalog_future.pdf).

<sup>4)</sup> BABE-KV, Kollektivvertrag für Private Bildungseinrichtungen, <http://www.babe.or.at/1003,,,2.html>.

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.

*Übersicht 1: Zielsetzungen und Erfolgskriterien von B2F-Beschäftigung*

<i>Zielsetzungen</i>	<i>Konzeptelemente</i>	<i>Erfolgskriterien</i>
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	Je 100 Transitarbeitsplätze bei Craft Jobs und bei Start Working  20% Eigenerwirtschaftungsquote
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 mind. 12 Stunden/Monat	25% der Transitarbeitskräfte 3 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](https://www.waff.at/cms/wp-content/uploads/2018/01/02_leistungskatalog_future.pdf); Eigene-Darstellung.

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, wie auch der konzeptionellen Schwerpunktsetzungen.

## 1.2 Methodik

Der Evaluierungsauftrag startete Anfang 2017 und beinhaltet die aktive Teilnahme an sieben Steuergruppensitzungen von B2F-Beschäftigung, sowie darüber hinaus die Erstellung von zwei Berichten: Den hiermit vorliegenden Bericht mit Schwerpunktthema Konzeption und Umsetzung, sowie den 2020 fälligen Bericht, bei dem das Hauptaugenmerk auf der Wirkungs- und Fiskalanalyse liegt.

### 1.2.1 Forschungsdesign

Die Evaluierung versteht sich als Unterstützung und Feedbackschleife für die Umsetzungsverantwortlichen der Beschäftigungsmaßnahme B2F, d.h. sie ist responsiv konzipiert. Zielsetzung der Evaluierung ist 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 Zielgruppen, 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 Umgangweise 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 A1 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<sup>5)</sup>. Die Auswertung der Befragungsdaten erfolgte entlang der zentralen Fragestellungen mittels SPSS.

#### *Übersicht 2: Ausschöpfungsquote der Fragebogenerhebung*

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
Transitarbeitskräfte, Anzahl (Grundgesamtheit Jänner 2018)	103	72	175
Befragte Transitarbeitskräfte, Anzahl	65	61	126
Befragung bei Trägern	57	60	117
Private Teilnahme	8	1	9
Ausschöpfungsquote	63%	85%	72%

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018, B2F\_WIFO\_Indiv\_Mrz18.

Von den zum Befragungszeitpunkt in 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 Ausschöpfungsquote von Craft Jobs ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die extern bei der Firma

---

<sup>5)</sup> Jede Transitarbeitskraft erhielt je einen Zugangskode zur Fragebogen-Website um externe- oder Doppelteilnahmen auszuschließen.

Männer 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 in 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 maximal Pflichtschulabschluss. Die Abweichungen der Stichprobe sind jedoch nicht signifikant. Die Stichprobe repräsentiert damit gut die Gesamtheit der Transitarbeitskräfte (siehe Übersicht A2 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 (MA24) und des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger zu entnehmen. 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**

### **2.1 Zielgruppe Junge Erwachsene mit Mindestsicherungsbezug**

Im Jahresdurchschnitt 2016 waren rund 16.100 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 40% 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 waren 2016 mehr als 35% der Leistungsbeziehenden nicht unmittelbar am Arbeitsmarkt vermittelbar – rund ein Viertel der Männer und fast die Hälfte der Frauen. Die Hauptursachen dafür waren Kinderbetreuungspflichten und laufende Ausbildungen, aber auch bereits bestehende Beschäftigungen.

Die potentielle Zielgruppe für B2F-Beschäftigung im Rahmen dieser Untersuchung sind vor diesem Hintergrund 18- bis 24-jährige Personen<sup>4)</sup> in Wien zwischen Oktober 2016, dem Start der Maßnahme, und September 2017, dem letzten Monat, für welchen uns Mindestsicherungsdaten des Wiener Magistrats vorliegen. Sie besteht aus insgesamt knapp 20.800 Personen, welche im betreffenden Zeitraum zumindest einen Tag beim AMS Wien als arbeitslos, lehrstellensuchend oder schulungsteilnehmend registriert waren und in zumindest einem Monat eine Mindestsicherungsleistung bezogen.

Der Frauenanteil in dieser Population beträgt insgesamt 36%, wobei sich die in Folge skizzierten Strukturmerkmale der Frauen und der Männer teilweise doch deutlich voneinander unterscheiden (vgl. Übersichten 3 bis 6):

Rund 25% sind 18 oder 19 Jahre alt, 27% 20 oder 21 Jahre und 47% sind 22 bis 24 Jahre. Vom Arbeitsmarktservice als behindert kodiert sind 6% der Personen (5% der Männer und 7% der Frauen). 80% verzeichnen höchstens einen Pflichtschulabschluss, 83% der Männer und 75% der Frauen. Der Anteil der Beziehenden mit über die Pflichtschule hinausgehenden Ausbildungsabschlüssen ist daher bei Frauen höher als bei Männern.

Von den Männern sind 82% Alleinunterstützte, von den Frauen 59%. Dafür leben 12% der Frauen aber kaum ein Mann als Alleinerziehende. 14% der Personen leben als „Kind“ mit zumindest

---

<sup>4)</sup> Operationalisiert wird dies in den Berechnungen durch Eingrenzung auf Personen mit Geburtsdatum zwischen 1.10.1992 und 30.9.1999.

einem Elternteil zusammen, weitere 8% als Partnerin / Partner in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft.

Der Anteil der Personen mit Fluchthintergrund liegt bei insgesamt 40%, rund die Hälfte der Männer und 22% der Frauen sind Asylberechtigte oder stehen unter subsidiärem Schutz, 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 53% (60% der Männer und 39% der Frauen). Keinen Migrationshintergrund verzeichnen 27% der erfassten Personen. Allerdings sind mit 48% beinahe die Hälfte der Beziehenden österreichische Staatsangehörige.

Hand in Hand mit den sonstigen Strukturmerkmalen geht der Umstand, dass der Anteil derjenigen mit insgesamt maximal zwölf Monaten Mindestsicherungsbezug bei Männern deutlich höher ist als bei Frauen (51% zu 45%). Allerdings bezogen 24% der Männer und 35% der Frauen bereits vor 2010 als Minderjährige im Familienverband Sozialhilfe, kommen also aus einem familiären Umfeld mit Sozialhilfe- bzw. WMS-Bezug.

68% der Personen in der potentiellen Zielgruppe (65% der Frauen und 70% der Männer) haben laut Mindestsicherungsdaten neben der Mindestsicherung ein eigenes Einkommen<sup>7)</sup>. Dieses Einkommen stammt am häufigsten aus AMS-Leistungen (46% aller Personen, keine geschlechtsspezifischen Unterschiede), jedoch relativ selten aus aktiver Erwerbstätigkeit (insgesamt 14%, 15% der Frauen und 13% der Männer). Auch leben lediglich 16% in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem Erwerbseinkommen, Frauen häufiger als Männer (19% zu 15%).

29% hatten in den vorherigen fünf Jahren an keiner Schulungsmaßnahme des Arbeitsmarktservice teilgenommen, 37% insgesamt bis zu sechs Monate lang, 16% sechs bis zwölf Monate lang, 18% für mehr als ein Jahr. Insgesamt zeichnet sich ein hoher Anteil der Zielgruppe durch eine geringe Integration ins Erwerbssystem aus. So waren etwa 49% in den letzten fünf Jahren keinen einzigen Tag in Österreich beschäftigt gewesen, 39% der Frauen und 54% der Männer.

---

7) Die Aussagen beziehen sich auf den ersten AMS-Vormerkungsmonat mit WMS-Bezug im Beobachtungszeitraum Oktober 2016 bis September 2017. Wenn die aktuelle AMS-Episode einer Person vor Oktober 2016 begonnen hat, wird also die Situation im Oktober 2016 abgebildet.

Übersicht 3: Potentielle Zielgruppe – Personenmerkmale

	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- anteil
	<i>Anzahl</i>			<i>In % von Gesamt</i>			
<i>Gesamt</i>	13.348	7.423	20.771	100,0	100,0	100,0	35,7
<i>Alter in Jahren</i>							
Unter 20	3.473	1.743	5.216	26,0	23,5	25,1	33,4
20 oder 21	3.701	2.000	5.701	27,7	26,9	27,4	35,1
Über 21	6.174	3.680	9.854	46,3	49,6	47,4	37,3
<i>Behinderung laut AMS</i>							
Ja	669	524	1.193	5,0	7,1	5,7	43,9
<i>Ausbildung</i>							
Maximal Pflichtschule	11.006	5.580	16.586	82,6	75,3	80,0	33,6
Lehre, mittlere Schule	1.369	1.107	2.476	10,3	14,9	11,9	44,7
Höhere Schule	885	628	1.513	6,6	8,5	7,3	41,5
Universität, Akademie.	71	93	164	0,5	1,3	0,8	56,7
<i>Migrationsgeneration</i>							
Keine	2.756	2.326	5.082	22,2	34,9	26,6	45,8
1. Generation	7.512	2.627	10.139	60,4	39,4	53,1	25,9
2. Generation	1.413	1.058	2.471	11,4	15,9	12,9	42,8
3. Generation	757	653	1.410	6,1	9,8	7,4	46,3
<i>Die häufigsten Staatsangehörigkeiten</i>							
Österreich	5.415	4.504	9.919	40,6	60,7	47,8	45,4
Syrien	2.831	614	3.445	21,2	8,3	16,6	17,8
Afghanistan	2.278	384	2.662	17,1	5,2	12,8	14,4
Serbien	392	417	809	2,9	5,6	3,9	51,5
<i>Zuzug aus anderem Bundesland nach Wien</i>	5.549	1.468	7.017	41,9	20,0	34,1	20,9
<i>Asyl</i>							
Kein Asylstatus	6.645	5.755	12.400	49,9	77,8	59,9	46,4
Konventionsflüchtling	4.332	1.395	5.727	32,5	18,8	27,6	24,4
Subsidiärer Schutz	2.338	251	2.589	17,6	3,4	12,5	9,7
				<i>In % der anerkannten Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigten</i>			
<i>Jahr der Asyl-Zuerkennung</i>							
Spätestens 2013	1.145	515	1.660	17,9	34,1	21,0	31,0
2014	877	171	1.048	13,7	11,3	13,2	16,3
2015 und später	4.379	824	5.203	68,4	54,6	65,8	15,8

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18. Manche Merkmalsinformationen sind nicht für alle Personen verfügbar, weshalb sich die Summe von der Gesamtzahl aller Personen unterscheiden kann. Die ausgewiesenen %-Anteile beziehen sich auf die Gesamtzahl der bekannten Merkmalsausprägungen.

Übersicht 4: Potentielle Zielgruppe – Merkmale, Mindestsicherung

	Anzahl			In %			Frauen- anteil
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
<i>Rolle der Person in der Bedarfsgemeinschaft</i>							
Alleinunterstützt	10.835	4.308	15.143	81,9	58,6	73,6	28,4
Alleinerziehend	56	867	923	0,4	11,8	4,5	93,9
Minderjähriges oder volljähriges Kind mit Familienbeihilfe bei Alleinerzieh.	815	616	1.431	6,2	8,4	7,0	43,0
PartnerIn in Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind	309	486	795	2,3	6,6	3,9	61,1
PartnerIn in Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind	442	439	881	3,3	6,0	4,3	49,8
Kind in Ehe oder Lebensgemeinschaft	773	638	1.411	5,8	8,7	6,9	45,2
<i>Art der Bedarfsgemeinschaft - Überblick</i>							
Alleinunterstützt	10.835	4.308	15.143	81,9	58,6	73,6	28,4
Alleinerziehend	871	1.483	2.354	6,6	20,2	11,4	63,0
Ehe / Lebensgemeinschaft ohne Kind	309	486	795	2,3	6,6	3,9	61,1
Ehe / Lebensgemeinschaft mit Kind	1.215	1.077	2.292	9,2	14,6	11,1	47,0
<i>Anzahl WMS-Monate bis September 2016</i>							
0 Monate	2.795	1.477	4.272	21,1	20,1	20,8	34,6
1 bis 6 Monate	2.179	978	3.157	16,5	13,3	15,3	31,0
7 bis 12 Monate	1.826	825	2.651	13,8	11,2	12,9	31,1
13 bis 24 Monate	2.397	1.119	3.516	18,1	15,2	17,1	31,8
25 bis 36 Monate	1.228	783	2.011	9,3	10,6	9,8	38,9
37 bis 48 Monate	852	616	1.468	6,4	8,4	7,1	42,0
49 bis 60 Monate	654	584	1.238	4,9	7,9	6,0	47,2
Mehr als 60 Monate	1.299	972	2.271	9,8	13,2	11,0	42,8
<i>Sozialhilfe vor 2010</i>							
Nein	10.079	4.793	14.872	76,2	65,2	72,3	32,2
Ja	3.151	2.561	5.712	23,8	34,8	27,7	44,8
<i>Anzahl WMS-Monate Okt. 2016 bis Sept. 2017</i>							
0 Monate	70	36	106	0,5	0,5	0,5	34,0
1 bis 10 Monate	6.770	4.067	10.837	51,2	55,3	52,6	37,5
11 oder 12 Monate	6.390	3.251	9.641	48,3	44,2	46,8	33,7
<i>Eigenes Einkommen laut WMS-Daten</i>							
Nein	4.007	2.575	6.582	30,0	34,7	31,7	39,1
Ja	9.341	4.848	14.189	70,0	65,3	68,3	34,2
<i>Bedarfsgemeinschaft ohne Erwerbseinkommen</i>							
Nein	1.928	1.407	3.335	14,6	19,1	16,2	42,2
Ja	11.301	5.947	17.248	85,4	80,9	83,8	34,5

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18. – Anm.: Angaben bezogen auf den Monat der ersten AMS-Vormerkung im Zeitraum Oktober 2016 bis September 2017 bzw. den dazu nächstliegenden Monat laut WMS-Daten.

Übersicht 5: Potentielle Zielgruppe – Merkmale, bisherige Beschäftigung

	Anzahl			In %			Frauen- anteil
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
<i>Bisherige Beschäftigungszeiten gesamt in Tagen - die letzten fünf Jahre</i>							
0 Tage	7.204	2.892	10.096	54,0	39,0	48,6	28,6
1 bis 91 Tage	2.184	1.112	3.296	16,4	15,0	15,9	33,7
92 bis 182 Tage	861	539	1.400	6,5	7,3	6,7	38,5
183 bis 275 Tage	596	450	1.046	4,5	6,1	5,0	43,0
276 bis 365 Tage	400	314	714	3,0	4,2	3,4	44,0
366 bis 730 Tage	1.003	944	1.947	7,5	12,7	9,4	48,5
731 bis 1826 Tage	1.100	1.172	2.272	8,2	15,8	10,9	51,6
<i>Bisherige Beschäftigungszeiten gesamt - das letzte Jahr</i>							
0 Tage	9.645	4.781	14.426	72,3	64,4	69,5	33,1
10 bis 91 Tage	1.982	1.070	3.052	14,8	14,4	14,7	35,1
92 bis 182 Tage	697	510	1.207	5,2	6,9	5,8	42,3
183 bis 275 Tage	429	410	839	3,2	5,5	4,0	48,9
276 bis 365 Tage	595	652	1.247	4,5	8,8	6,0	52,3
<i>Geförderte Beschäftigung in den letzten fünf Jahren</i>							
Nein	11.766	6.370	18.136	88,1	85,8	87,3	35,1
Ja	1.582	1.053	2.635	11,9	14,2	12,7	40,0

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18.

Übersicht 6: Potentielle Zielgruppe – Merkmale, bisherige AMS-Vormerkzeiten

	Anzahl			In %			Frauen- anteil
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
<i>Vorherige AMS-Kurse, Dauerklassen für die letzten fünf Jahre</i>							
0 Tage	3.584	2.385	5.969	26,9	32,1	28,7	40,0
1 bis 91 Tage	2.956	1.637	4.593	22,1	22,1	22,1	35,6
92 bis 182 Tage	2.074	1.019	3.093	15,5	13,7	14,9	32,9
183 bis 275 Tage	1.306	674	1.980	9,8	9,1	9,5	34,0
276 bis 365 Tage	881	428	1.309	6,6	5,8	6,3	32,7
366 bis 730 Tage	1.511	752	2.263	11,3	10,1	10,9	33,2
731 bis 1826 Tage	1.036	528	1.564	7,8	7,1	7,5	33,8
<i>Vorherige AMS-Kurse, Dauerklassen für das letzte vorherige Jahr</i>							
0 Tage	5.205	3.670	8.875	39,0	49,4	42,7	41,4
1 bis 91 Tage	4.392	2.303	6.695	32,9	31,0	32,2	34,4
92 bis 182 Tage	2.193	793	2.986	16,4	10,7	14,4	26,6
183 bis 275 Tage	834	296	1.130	6,2	4,0	5,4	26,2
276 bis 365 Tage	724	361	1.085	5,4	4,9	5,2	33,3
<i>Vorherige Zeiten in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche - die letzten fünf Jahre</i>							
0 Tage	1.866	1.035	2.901	14,0	13,9	14,0	35,7
1 bis 91 Tage	2.509	1.356	3.865	18,8	18,3	18,6	35,1
92 bis 182 Tage	2.158	1.036	3.194	16,2	14,0	15,4	32,4
183 bis 275 Tage	1.701	916	2.617	12,7	12,3	12,6	35,0
276 bis 365 Tage	1.198	747	1.945	9,0	10,1	9,4	38,4
366 bis 730 Tage	2.767	1.758	4.525	20,7	23,7	21,8	38,9
731 bis 1826 Tage	1.149	575	1.724	8,6	7,7	8,3	33,4
<i>Vorherige Zeiten in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche - das letzte Jahr</i>							
0 Tage	3.035	2.176	5.211	22,7	29,3	25,1	41,8
1 bis 91 Tage	3.751	1.997	5.748	28,1	26,9	27,7	34,7
92 bis 182 Tage	3.828	1.692	5.520	28,7	22,8	26,6	30,7
183 bis 275 Tage	2.378	1.316	3.694	17,8	17,7	17,8	35,6
276 bis 365 Tage	356	242	598	2,7	3,3	2,9	40,5

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18. 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 352 bis Februar 2018 eingetretenen Transitarbeitskräfte (175 bei Craft Jobs und 177 bei Start Working) unterscheidet sich teilweise markant von der Zusammensetzung der Grundgesamtheit der potentiellen Zielgruppe. Zudem zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede zwischen den beiden Projekten Craft Jobs und Start Working.

Auffällig ist insbesondere der geringe Frauenanteil mit 21% bei Start Working und knapp 26% bei Craft Jobs (insgesamt rund 23%) im Vergleich zu 36% in der Zielgruppe. Dabei zieht sich die Untererfassung von Frauen quer durch alle Kategorien der betrachteten Strukturmerkmale.

Nur rund 16% können einen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss vorweisen, das ist weniger als in der Grundgesamtheit. Zugleich sind die Beschäftigten auch tendenziell älter als in der Grundgesamtheit der potentiellen Zielgruppe: Insgesamt sind rund 58% der Transitkräfte 22 bis 24 Jahre alt (Grundgesamtheit 47%), was auf Craft Jobs zurückzuführen ist, wo zwei Drittel der Transitarbeitskräfte dieser Altersgruppe angehören, während es bei Start Working rund 50% sind.

Bei Start Working sind mit 10% überdurchschnittlich viele Beschäftigte vom Arbeitsmarktservice als behindert kodiert<sup>8)</sup>, bei Craft Jobs mit rund 4% unterdurchschnittlich viele. In Craft Jobs sind mit 43% überdurchschnittlich viele Transitarbeitskräfte mit Asylstatus tätig, bei Start Working mit 33% unterdurchschnittlich viele (Anteil an der potentiellen Zielgruppe 40%). Dabei haben insgesamt 39% 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 in Start Working mehr Personen ohne Migrationshintergrund tätig sind, in Craft Jobs eher mehr.

---

<sup>8)</sup> Mit dieser Kodierung werden Personen mit einem Behindertenstatus laut Bundes- und/oder Landesgesetz erfasst, sowie Menschen ohne einen solchen Status, aber mit einer, laut Arbeitsmarktservice relevanten Vermittlungseinschränkung aufgrund einer Behinderung.

## Übersicht 7: Transitarbeitskräfte – Personenmerkmale

In % der bis Februar 2018 in B2F-Beschäftigung eingetretenen Transitarbeitskräfte

	Craft Jobs			Start Working			Gesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Anzahl	130	45	175	140	37	177	270	82	352
<i>Alter in Jahren</i>									
Unter 20	10,8	8,9	10,3	17,9	18,9	18,1	14,4	13,4	14,2
20 oder 21	21,5	26,7	22,9	34,3	24,3	32,2	28,1	25,6	27,6
Über 21	67,7	64,4	66,9	47,9	56,8	49,7	57,4	61,0	58,2
<i>Behinderung laut AMS</i>									
Ja	3,8	4,4	4,0	9,3	10,8	9,6	6,7	7,3	6,8
<i>Ausbildung</i>									
Maximal Pflichtschule	81,5	82,2	81,7	84,3	89,2	85,3	83,0	85,4	83,5
Lehre, mittlere Schule	13,8	13,3	13,7	14,3	10,8	13,6	14,1	12,2	13,6
Höhere Schule	4,6	4,4	4,6	1,4	0,0	1,1	3,0	2,4	2,8
Universität, Akademie.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Asyl</i>									
Kein Asylstatus	48,5	82,2	57,1	61,4	89,2	67,2	55,2	85,4	62,2
Konventionsflüchtling	29,2	17,8	26,3	22,1	8,1	19,2	25,6	13,4	22,7
Subsidiärer Schutz	22,3	0,0	16,6	16,4	2,7	13,6	19,3	1,2	15,1
<i>Jahr der Asyl-Zuerkennung</i>									
Spätestens 2013	37,3	25,0	36,0	38,9	50,0	39,7	38,0	33,3	37,6
2014	16,4	37,5	18,7	31,5	0,0	29,3	23,1	25,0	23,3
2015 und später	46,3	37,5	45,3	29,6	50,0	31,0	38,8	41,7	39,1
<i>Migrationsgeneration</i>									
Keine	23,8	40,0	28,0	32,9	48,6	36,2	28,5	43,9	32,1
1. Generation	60,0	37,8	54,3	50,7	27,0	45,8	55,2	32,9	50,0
2. Generation	10,0	13,3	10,9	11,4	8,1	10,7	10,7	11,0	10,8
3. Generation	6,2	8,9	6,9	5,0	16,2	7,3	5,6	12,2	7,1
<i>Die häufigsten Staatsangehörigkeiten</i>									
Österreich	40,0	62,2	45,7	49,3	73,0	54,2	44,8	67,1	50,0
Syrien	13,8	2,2	10,9	5,7	0,0	4,5	9,6	1,2	7,7
Afghanistan	21,5	2,2	16,6	22,9	5,4	19,2	22,2	3,7	17,9
Serbien	2,3	6,7	3,4	7,9	8,1	7,9	5,2	7,3	5,7
<i>Zuzug aus anderem Bundesland nach Wien</i>									
Ja	39,4	11,1	32,0	33,3	18,9	30,2	36,3	14,6	31,1

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18.



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: 60% der weiblichen Transitarbeitskräfte bei Craft Jobs und 54% 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 44% (Start Working) bzw. 35% (Craft Jobs). 51% der Frauen und 27% der Männer waren bereits vor 2010 in der Wiener Sozialhilfestatistik erfasst, also schon als Kinder, im Vergleich zu 35% der Frauen und 24% der Männer in der Grundgesamtheit. Es zeigen sich damit bei einem Teil der betreffenden Personen Hinweise auf eine Verfestigung sozialer Problemlagen

Was die Informationen zu den Bedarfsgemeinschaften betrifft, so ist der vergleichsweise hohe Anteil von Alleinunterstützten mit einem Anteil von jeweils rund 84% an den beiden Projekten auffällig. Sowohl bei Männern ist der Wert höher als in der potentiellen Zielgruppe als insbesondere auch bei den erfassten Frauen. Damit einher geht der relativ zur Grundgesamtheit höhere Anteil derjenigen, die in einer Bedarfsgemeinschaft ohne Erwerbseinkommen leben (88% zu 84% in der Grundgesamtheit). Craft Jobs weist dabei bei beiden Geschlechtern höhere Anteilswerte auf als Start Working.

Die B2F-Personen haben in der Regel längere Erfahrungen mit AMS-Schulungen. Kaum eine Transitarbeitskraft war zuvor nicht schon in einer Kursmaßnahme, 41% der Männer und 31% der Frauen sogar mehr als zwölf Monate (in den letzten fünf Jahren). Darüber hinaus waren 21% der Transitarbeitskräfte zuvor bereits in einer geförderten Beschäftigung, (20% der Männer und 23% der Frauen). Während sich der betreffende Anteil bei den Männern zwischen Craft Jobs und Start Working nicht unterscheidet, ist er bei den Frauen in Start Working besonders hoch (35%), bei den Frauen in Craft Jobs relativ niedrig, aber mit 13% in etwa auf dem Niveau der Grundgesamtheit (14%).

Insbesondere das letzte Jahr vor Maßnahmeneintritt war geprägt durch Vormerkungen als arbeitslos oder lehrstellensuchend, 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 8: Transitarbeitskräfte – Merkmale, Mindestsicherung**

In % der bis Februar 2018 in B2F-Beschäftigung eingetretenen Transitarbeitskräfte

	Craft Jobs			Start Working			Gesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
<i>Bedarfsgemeinschaft – Überblick</i>									
Alleinunterstützt	88,5	70,7	84,2	85,2	83,8	84,9	86,8	76,9	84,5
Alleinerziehend	3,8	24,4	8,8	7,4	10,8	8,1	5,7	17,9	8,5
Ehe oder Lebensgemeinschaft ohne Kind	2,3	4,9	2,9	2,2	5,4	2,9	2,3	5,1	2,9
Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind	5,4	0,0	4,1	5,2	0,0	4,1	5,3	0,0	4,1
<i>Anzahl WMS-Monate bis September 2016</i>									
0 Monate	13,4	11,1	12,8	8,9	5,4	8,1	11,1	8,5	10,5
1 bis 6 Monate	12,6	4,4	10,5	8,9	8,1	8,7	10,7	6,1	9,6
7 bis 12 Monate	14,2	13,3	14,0	11,1	16,2	12,2	12,6	14,6	13,1
13 bis 24 Monate	24,4	11,1	20,9	27,4	16,2	25,0	26,0	13,4	23,0
25 bis 36 Monate	7,1	11,1	8,1	14,8	13,5	14,5	11,1	12,2	11,3
37 bis 48 Monate	12,6	20,0	14,5	8,9	10,8	9,3	10,7	15,9	11,9
49 bis 60 Monate	5,5	6,7	5,8	5,9	10,8	7,0	5,7	8,5	6,4
Mehr als 60 Monate	10,2	22,2	13,4	14,1	18,9	15,1	12,2	20,7	14,2
<i>Sozialhilfe vor 2010</i>									
Nein	78,0	46,7	69,8	68,9	51,4	65,1	73,3	48,8	67,4
Ja	22,0	53,3	30,2	31,1	48,6	34,9	26,7	51,2	32,6
<i>Anzahl WMS-Monate Okt. 2016 bis Sept. 2017</i>									
0 Monate	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,6	0,4	0,0	0,3
1 bis 10 Monate	51,2	55,6	52,3	44,4	27,0	40,7	47,7	42,7	46,5
11 oder 12 Monate	48,8	44,4	47,7	54,8	73,0	58,7	51,9	57,3	53,2
<i>Eigenes Einkommen laut BMS-Daten</i>									
Nein	30,8	51,1	36,0	29,3	29,7	29,4	30,0	41,5	32,7
Ja	69,2	48,9	64,0	70,7	70,3	70,6	70,0	58,5	67,3
<i>Bedarfsgemeinschaft ohne sonstiges Einkommen</i>									
Nein	72,4	60,0	69,2	78,5	73,0	77,3	75,6	65,9	73,3
Ja	27,6	40,0	30,8	21,5	27,0	22,7	24,4	34,1	26,7
<i>Bedarfsgemeinschaft ohne Erwerbseinkommen</i>									
Nein	9,4	6,7	8,7	14,8	13,5	14,5	12,2	9,8	11,6
Ja	90,6	93,3	91,3	85,2	86,5	85,5	87,8	90,2	88,4

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18.

## Übersicht 9: Transitarbeitskräfte – Vorherige AMS-Vormerkzeiten

In % der bis Februar 2018 in B2F-Beschäftigung eingetretenen Transitarbeitskräfte

	Craft Jobs			Start Working			Gesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
<i>Vorherige AMS-Kurse, Dauerklassen für die letzten fünf Jahre</i>									
0 Tage	5,4	15,6	8,0	4,3	5,4	4,5	4,8	11,0	6,3
1 bis 91 Tage	12,3	24,4	15,4	14,3	24,3	16,4	13,3	24,4	15,9
92 bis 182 Tage	14,6	11,1	13,7	12,9	13,5	13,0	13,7	12,2	13,4
183 bis 275 Tage	16,2	11,1	14,9	13,6	16,2	14,1	14,8	13,4	14,5
276 bis 365 Tage	14,6	8,9	13,1	10,0	8,1	9,6	12,2	8,5	11,4
366 bis 730 Tage	26,9	20,0	25,1	32,1	24,3	30,5	29,6	22,0	27,8
731 bis 1826 Tage	10,0	8,9	9,7	12,9	8,1	11,9	11,5	8,5	10,8
<i>Vorherige AMS-Kurse, Dauerklassen für das letzte vorherige Jahr</i>									
0 Tage	13,1	24,4	16,0	15,0	27,0	17,5	14,1	25,6	16,8
1 bis 91 Tage	41,5	46,7	42,9	45,0	51,4	46,3	43,3	48,8	44,6
92 bis 182 Tage	26,9	26,7	26,9	27,1	13,5	24,3	27,0	20,7	25,6
183 bis 275 Tage	16,2	2,2	12,6	10,0	8,1	9,6	13,0	4,9	11,1
276 bis 365 Tage	2,3	0,0	1,7	2,9	0,0	2,3	2,6	0,0	2,0
<i>Vorherige Zeiten in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche - die letzten fünf Jahre</i>									
0 Tage	5,4	2,2	4,6	6,4	2,7	5,6	5,9	2,4	5,1
1 bis 91 Tage	6,9	15,6	9,1	10,0	5,4	9,0	8,5	11,0	9,1
92 bis 182 Tage	16,9	8,9	14,9	11,4	8,1	10,7	14,1	8,5	12,8
183 bis 275 Tage	16,9	11,1	15,4	7,1	16,2	9,0	11,9	13,4	12,2
276 bis 365 Tage	34,6	46,7	37,7	51,4	45,9	50,3	43,3	46,3	44,0
366 bis 730 Tage	19,2	15,6	18,3	13,6	21,6	15,3	16,3	18,3	16,8
731 bis 1826 Tage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Vorherige Zeiten in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche - das letzte Jahr</i>									
0 Tage	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,6	0,4	0,0	0,3
1 bis 91 Tage	17,7	13,3	16,6	22,9	10,8	20,3	20,4	12,2	18,5
92 bis 182 Tage	39,2	37,8	38,9	33,6	48,6	36,7	36,3	42,7	37,8
183 bis 275 Tage	38,5	42,2	39,4	35,7	40,5	36,7	37,0	41,5	38,1
276 bis 365 Tage	4,6	6,7	5,1	7,1	0,0	5,6	5,9	3,7	5,4

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18. 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.

### Übersicht 10: Transitarbeitskräfte – Bisherige Beschäftigungserfahrung

In % der bis Februar 2018 in B2F-Beschäftigung eingetretenen Transitarbeitskräfte

	Craft Jobs			Start Working			Gesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
<i>Bisherige Beschäftigungszeiten gesamt - die letzten fünf Jahre</i>									
0 Tage	46,9	46,7	46,9	47,1	18,9	41,2	47,0	34,1	44,0
1 bis 91 Tage	27,7	22,1	26,2	27,8	48,7	32,3	27,8	34,2	29,4
92 bis 182 Tage	10,8	8,9	10,3	9,3	10,8	9,6	10,0	9,8	9,9
183 bis 275 Tage	3,8	6,7	4,6	5,0	8,1	5,6	4,4	7,3	5,1
276 bis 365 Tage	3,1	2,2	2,9	2,9	2,7	2,8	3,0	2,4	2,8
366 bis 730 Tage	3,1	6,7	4,0	4,3	8,1	5,1	3,7	7,3	4,5
731 bis 1826 Tage	4,6	6,7	5,1	3,6	2,7	3,4	4,1	4,9	4,3
<i>Bisherige Beschäftigungszeiten gesamt - das letzte Jahr</i>									
0 Tage	72,3	77,8	73,7	72,1	73,0	72,3	72,2	75,6	73,0
1 bis 91 Tage	20,8	15,6	19,4	25,0	27,0	25,4	23,0	20,7	22,4
92 bis 182 Tage	3,8	4,4	4,0	2,1	0,0	1,7	3,0	2,4	2,8
183 bis 275 Tage	3,1	2,2	2,9	0,7	0,0	0,6	1,9	1,2	1,7
276 bis 365 Tage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Geförderte Beschäftigung in den letzten fünf Jahren</i>									
Nein	80,0	86,7	81,7	79,3	64,9	76,3	79,6	76,8	79,0
Ja	20,0	13,3	18,3	20,7	35,1	23,7	20,4	23,2	21,0

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18.

## 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 A3 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 eventueller kognitiver Einschränkungen – die soziale und ethnische Herkunft, instabile Familienkonstellationen oder Ausschließungsmechanismen des Schulsystems eine große Rolle (vgl. z. B. *Solga, 2005; Steiner et al., 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% größer als bei Start Working (5%). Zugleich sind aber auch mehr Personen ohne Pflichtschulabschluss bei Craft Jobs beschäftigt (vgl. Übersicht A3 im Anhang<sup>9)</sup>).

---

<sup>9)</sup> Die Unterschiede zur Struktur der Bildungsniveaus der Transitarbeitskräfte laut AMS-Daten (siehe Kapitel 2.2) sind nicht nur vor dem Hintergrund der erfassten Befragungss Stichprobe zu sehen, sondern auch in Zusammenhang mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse bzw. teilweise mangelnder Kenntnisse zur Organisation des österreichischen Bildungssystems.

### Übersicht 11: Abgebrochene Ausbildungen der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
Pflichtschule	19	6	12
Lehre, mittlere Schule	44	67	56
Höhere Schule, Universität	38	28	32
<i>Gesamtzahl der Befragten mit Ausbildungsabbruch</i>	16	18	34

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

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: 60% der befragten Transitarbeitskräfte mit Migrationshintergrund sind seit weniger als fünf Jahren in Österreich, rund 78% seit weniger als zehn Jahren. Craft Jobs weist nicht nur einen höheren Anteil von Zugewanderten auf als Start Working (52% gegenüber 43%), sondern auch einen größeren Anteil von erst seit kurzem in Österreich lebenden Transitarbeitskräften: Gut ein Drittel der Zugewanderten und damit ein Sechstel aller befragten Transitarbeitskräfte (18%) leben 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%.

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%). Befragte mit türkischer Erstsprache (9%) sowie bosnischer, kroatischer oder serbischer Erstsprache (8%) weisen überwiegend selbst keine

Migrationserfahrung auf, sondern sind Zugewanderte der zweiten Generation (vgl. Übersicht A4 im Anhang).

*Übersicht 12: Anteil von Zugewanderten nach Aufenthaltsdauer in Österreich*

In %

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
Zugewanderte in % der Beschäftigten	52	41	47
2 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
<i>Gesamtanzahl der befragten Zugewanderten</i>	34	25	59

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

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 Deutschkenntnisse 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 13: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse bei nicht-deutscher Erstsprache*

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
<i>Anzahl der befragten Transitarbeitskräfte mit nicht-deutscher Erstsprache</i>	44	32	76
<i>In % aller befragten Transitarbeitskräfte</i>	28	48	38
<i>Deutschkenntnisse in % der Transitarbeitskräfte mit nicht-deutscher Erstsprache</i>			
Gut	46	63	53
Mittelmäßig	33	31	32
Schlecht	21	6	15

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 wurde 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 wurde berichtet, dass vieles unverständlich bliebe und Personen mit Sprachschwierigkeiten insbesondere in Gruppenkonstellationen wichtige Informationen augenscheinlich nicht erfassen. In diesem Kontext wurde 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 wurden 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 14: Sonstige Verpflichtungen außerhalb von B2F*

In %

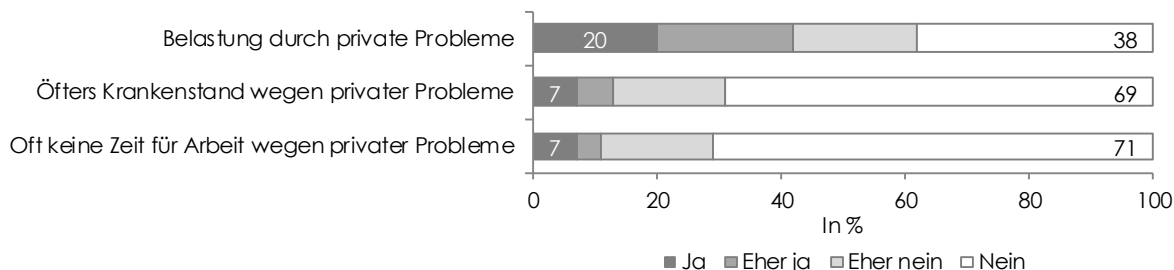
	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
Betreuung von Kindern/ Familienangehörigen	13	14	14
Aktive Wohnungssuche	43	22	35
Weiterbildungskurse	14	11	14
Zweitjob	5	3	4

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, wie weit 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 A5 im Anhang).



Abbildung 1: Belastungen der befragten Transitarbeitskräfte durch private Probleme



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

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.

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 15: 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.

#### 2.3.4 Mehrfachbelastungen

In den Interviews mit den Transitarbeitskräften zeigte sich eine Akkumulation von unterschiedlichen 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 Familie, insbesondere familiäre Krisen dar, die Problemlagen und psychische Instabilität oft noch verstärken. Gesprächspartnerinnen und -partner, 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 eine aktive familiäre Hilfe für die Eltern (bei Männern als auch Frauen) erwartet wird.

Auch die finanziellen Einschränkungen spüren die Interviewten am deutlichsten durch ihre Abhängigkeit von der Familie, wenn sie auf finanzielle Unterstützungsleistungen der Eltern angewiesen sind oder zu Hause wohnen. Der Wunsch nach Eigenständigkeit wurde in vielen Interviews 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 den sonstigen 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 vielleicht als Chance von den AMS-Beraterinnen und -Beratern 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 maximal 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 16: Multiple Problemlagen der befragten Transitarbeitskräfte

	Mangelnde Schulbildung		Mangelnde Deutschkenntnisse		Keine Arbeitserfahrung		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								
Mangelnde Schulbildung			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 Ausbildung = maximal Pflichtschulabschluss; 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, Deutschkenntnissen, Arbeitserfahrung und privater Probleme aufweisen (vgl. Übersicht A5, Übersicht A6 und Übersicht A7 im Anhang). 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 maximal 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 dargestellten 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 17: Gründe für Arbeitslosigkeit aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
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

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<sup>10)</sup> 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 Entscheidungsbaums näher betrachtet. 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 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 / 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 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

---

<sup>10)</sup> 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 Transitarbeitskräfte in Kapitel 3.3.

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 Jobs), oder ausgeschöpfte Kontingente (nur bei Start Working mit 5,9% der dortigen Abbrüche).

*Übersicht 18: Zubuchungen zu einem Informationstermin für B2F-Beschäftigung (Quartale)*

Quartale	Zubuchungen gesamt, Anzahl			Ohne abgebrochene Zubuchungen, Anzahl		
	Craft Jobs	Start Working	Gesamt	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
4. Qu. 2016	242	388	630	216	334	550
1. Qu. 2017	203	295	498	184	246	430
2. Qu. 2017	241	114	355	223	104	327
3. Qu. 2017	251	436	687	221	354	575
4. Qu. 2017	267	199	466	248	182	430
1. Qu. 2018	190	160	350	183	144	327
Summe	1.394	1.592	2.986	1.275	1.364	2.639

Quartale	Abbrüche in % aller Zubuchungen			Verteilung auf die Träger (in % der Zubuchungen ohne Abbrüche)		
	Craft Jobs	Start Working	Gesamt	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
4. Qu. 2016	10,7	13,9	12,7	39,3	60,7	100,0
1. Qu. 2017	9,4	16,6	13,7	42,8	57,2	100,0
2. Qu. 2017	7,5	8,8	7,9	68,2	31,8	100,0
3. Qu. 2017	12,0	18,8	16,3	38,4	61,6	100,0
4. Qu. 2017	7,1	8,5	7,7	57,7	42,3	100,0
1. Qu. 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, der zu der Veranstaltung nicht erscheint (49,6% Craft Jobs und 46,8% Start Working, vgl. Übersicht 19). 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 19: Ergebnis der Zubuchungen zu B2F*

In %

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

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18.

### 3.1.2 Personenbezogene Perspektive

Die 2.986 bis 31.3.2018 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 31.3.2018 letztendlich realisierten Ergebnissen zeigt, dass mittels Mehrfachbuchungen die Zahl bzw. der Anteil derer reduziert werden konnte, die nicht zu den Informationsterminen erscheinen. Zudem wurde der Anteil derjenigen erhöht, für welche 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 20: Anzahl der Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung je Person bis Ende März 2018

	Zu Craft Jobs	Zu Start Working	Gesamt	Zu Craft Jobs	Zu Start Working	Gesamt
	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
Gesamt	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 21: Ergebnisse der Informationstermine bis 31.3.2018 – Personensicht

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
		Anzahl		In %		
<i>Ergebnis, wenn genau ein Infotermin</i>						
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
Gesamt	823	1.038	1.861	100,0	100,0	100,0
<i>Ergebnisse, wenn mehr als ein Termin</i>						
<i>Ersttermin</i>						
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
Gesamt	238	248	486	100,0	100,0	100,0
<i>Letzttermin</i>						
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
Gesamt	238	248	486	100,0	100,0	100,0
<i>Ergebnis des Ersttermins oder einzigen Termins</i>						
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
Gesamt	1.061	1.286	2.347	100,0	100,0	100,0
<i>Ergebnis des Letzttermins oder einzigen Termins</i>						
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
Gesamt	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, welche 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 22).

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 22: Untersuchungspopulation von B2F-Beschäftigung

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

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
<i>Insgesamt – Zugebuchte ohne Abbrüche</i>	Anzahl			Frauen-/ Männeranteil in %		
Männer	621	694	1.315	75,8	70,9	73,1
Frauen	198	285	483	24,2	29,1	26,9
Gesamt	819	979	1.798	100,0	100,0	100,0
<i>Bei der (letzten) Information Anwesende</i>				In % der Zubuchungen		
Männer	369	404	773	59,4	58,2	58,8
Frauen	114	152	266	57,6	53,3	55,1
Gesamt	483	556	1.039	59,0	56,8	57,8
<i>Einstieg in die Vorbereitungsmaßnahme</i>				In % der Anwesenden		
Männer	220	252	472	59,6	62,4	61,1
Frauen	68	93	161	59,6	61,2	60,5
Gesamt	288	345	633	59,6	62,1	60,9
<i>Vorbereitungsmaßnahme ohne Übertritt in Beschäftigung bis Mitte Februar 2018</i>				In % der Teilnehmenden an VB		
Männer	104	119	223	47,3	47,2	47,2
Frauen	29	57	86	42,6	61,3	53,4
Gesamt	133	176	309	46,2	51,0	48,8
<i>Mit Beschäftigungsaufnahme bis Mitte Februar 2018</i>						
Männer	116	133	249	52,7	52,8	52,8
Frauen	39	36	75	57,4	38,7	46,6
Gesamt	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)<sup>11)</sup>.

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<sup>12)</sup>.

#### *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 bzw. auf Oktober 2016 für davor beginnende Episoden. 1.833 bis dahin registrierte B2F-Personen

---

<sup>11)</sup> Die konkrete Höhe schwankt je nach spezifischer zeitlicher und inhaltlicher Abgrenzung. So sind die Angaben in der folgenden Tabelle zur Struktur der Personen, die aus der Vorbereitung in Beschäftigung übergehen, anders als die hier zitierten mit Bezug auf die Tabelle 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 31.3.2018 jeweils auf 51% (50,7% Craft Jobs und 51,7% Start Working).

<sup>12)</sup> 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.

entsprechen dabei knapp 9% der potentiellen Zielgruppe. Die Befunde dazu zeigen an, 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, welche beim AMS nicht ersichtlich sind, jedoch möglicherweise indirekt Hinweise auf andere relevante, aber nicht unmittelbar beobachtbare personenbezogene Merkmale bieten.

*Übersicht 23: Signifikante Personenmerkmale für die Zubuchung zu B2F-Beschäftigung  
Ergebnisse eines Multinomialen Logit Modells*

	Craft Jobs	Start Working
Geschlecht - Frau	-	-
Alter (innerhalb der Zielgruppe: 18-24jährige)	+	+
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 5 Jahren	+	+
erwerbsferne Zeiten im letzten Jahr	+	-
Arbeitslosigkeitsdauer in den vergangenen 5 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 5 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%. Die genauen Schätzergebnisse können beim WIFO angefordert werden. 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, welche 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 möglichen 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 solche aus Syrien, werden ebenso ceteris paribus seltener zugebucht, was vor dem Hintergrund der vergleichsweise kurzen bisherigen Aufenthaltsdauer in Österreich zu sehen ist, die häufig zuerst andere, vorgelagerte Integrationsansätze nahelegt.

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 in den letzten 12 Monaten davor.

Zudem soll sich B2F-Beschäftigung speziell an Personen richten, für die von kursmäßigen AMS-Maßnahmen 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 24: Merkmale der bis Ende September 2017 erstmals zugebuchten Personen

In %

	Craft Jobs			Start Working			Gesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Alter in Jahren									
Unter 20	8,3	9,0	8,5	13,0	8,7	11,7	10,9	8,8	10,3
20 oder 21	25,4	25,4	25,4	25,8	30,3	27,2	11,6	10,2	11,2
Über 21	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
Max. 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
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 - Überblick									
Alleinunterstützte	87,0	71,5	83,1	87,9	73,0	83,4	87,5	72,4	83,3
Alleinerziehende	0,6	14,0	4,0	1,0	9,8	3,6	0,8	11,4	3,8
Als Kind bei AlleinerzieherIn	5,3	5,8	5,4	3,5	7,0	4,5	4,3	6,5	4,9
PartnerIn in Ehe oder LG ohne Kind	2,0	4,1	2,5	2,5	5,1	3,3	2,3	4,7	2,9
PartnerIn in Ehe oder LG mit Kind	4,3	0,6	3,4	2,8	1,6	2,4	3,5	1,2	2,9
Als Kind bei Eltern(teil) in Ehe / LG	3,4	4,7	3,7	2,3	3,5	2,7	2,8	4,0	3,1
Anzahl WMS-Monate bis September 2016									
Max. 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
Mit geförderter Beschäftigung in den letzten fünf Jahren	20,4	20,3	20,4	21,6	22,0	21,7	21,0	21,3	21,1
In den letzten fünf Jahren insgesamt 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
Kein AMS-Kurs in den letzten zwölf Monaten	22,3	30,5	24,4	21,3	25,4	22,5	21,8	27,4	23,3
In den letzten fünf Jahren insgesamt 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
Mehr als sechs der letzten zwölf Monate in offener Arbeitslosigkeit oder Lehrstellensuche	41,7	42,9	42,1	42,5	46,2	43,6	42,2	44,9	42,9
Max. drei Monate Beschäftigung in den letzten fünf Jahren	68,3	61,0	66,5	69,2	61,0	66,7	68,8	61,0	66,6
Mehr als zwei der vergangenen fünf Jahre ohne Versicherungszeiten	56,9	54,8	56,4	57,6	45,8	54,1	57,3	49,4	55,1
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 24).

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 Arbeitslosigkeitgeschichte.

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 (zumindest im Beobachtungszeitraum) höher als in der Grundgesamtheit.

### 3.2.2 *Von der Vorbereitung in eine Transitbeschäftigung*

Von den Teilnehmenden an der Vorbereitungsphase tritt im verfügbaren 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 1. Migrationsgeneration relativ hoch, zudem jene von Personen mit bereits langer Mindestsicherungsbezugsdauer; demgegenüber ist der Abschluss einer Transitbeschäftigung bei Personen mit AMS-kodierter Behinderung relativ selten.

Bei Start Jobs treten ganz Junge (18-19 Jahre) und Ältere (22-24 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 25: Eintritt in die Beschäftigungsphase  
in % der Personen aus der Vorbereitungsphase

	Craft Jobs			Start Working			Gesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gesamt	52,6	57,0	53,7	51,5	37,8	47,8	52,0	46,3	50,6
Alter in Jahren									
Unter 20	46,7	36,4	43,9	65,8	58,3	64,0	57,4	47,8	54,9
20 oder 21	47,5	46,2	47,1	41,7	17,0	33,9	43,7	26,6	38,3
Über 21	55,7	69,0	58,5	56,3	63,6	57,9	56,0	66,7	58,2
Behinderung laut AMS									
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
Max. 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									
Maximal 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 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 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 Arbeitsbereiche 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, sich 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 auch 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 Arbeitskolleginnen 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 einer stärkeren Selektion der Arbeitskräfte wurde in den Interviews und auch in ergänzenden Bemerkungen im Fragebogen geäußert. Die mangelnde Selektion wird von den GesprächspartnerInnen 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 26: Informationen über Maßnahme aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte  
In %

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
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, wieweit 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)*

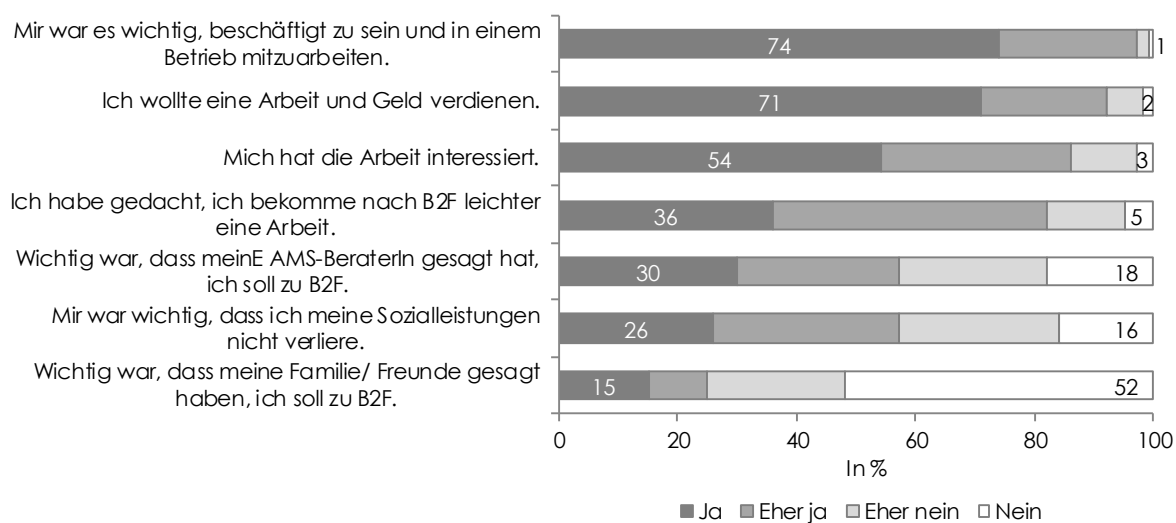
Aus den geschilderten Erwartungen an die Maßnahme lassen sich drei Typen von Motivationslagen bilden:

- **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 erfuhr die Aussage, dass es für sie wichtig war, beschäftigt zu sein und in einem Betrieb mitzuarbeiten (ja: 74%). Das zweitwichtigste Motiv war, 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 zeigten 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 wurde 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 A8 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 WMS führen. Zweitens ist die Wirtschaftlichkeit von Sozialökonomischen Betrieben wesentlich durch die Mitarbeit von arbeitsfähigen und motivierten Transitarbeitskräften bestimmt. Diese beiden Aspekte ergänzen sich in 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 als Transitarbeitskräfte auszuwählen bzw. länger in der Maßnahme zu behalten („Creaming“). Gleichzeitig sind von Seiten 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 bis hin zur Aufnahme und eventuellen Verlängerung einer Transitbeschäftigung mit Perspektive auf die unterschiedlichen Interessen der beteiligten AkteurlInnen dargestellt. Basis dafür bilden die Expertinnen- und Experteninterviews mit den SÖB-Zuständigen des AMS, der MA40, der Projektträger und mit AMS-BeraterInnen sowie die Projektziele aus den Projektdokumenten.

Übersicht 27: Auswahlprozess und Interessen der beteiligten AkteurlInnen

	Auswahlprozess	Interessen
AMS (Stadt Wien)	Zuweisung nach Formalkriterien der Zielgruppe, arbeitsmarktpolitischen Vorgaben, Kundenwünschen, individuellen Vorstellungen der AMS-BeraterInnen	Förderung und Abbau von KundInnen 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: Eigene Darstellung auf Basis des Maßnahmenkonzepts und der Interviews.

Für AMS-BeraterInnen 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. Laut den AMS-BeraterInnen 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.

Wie auch in der Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe von *prospect* (Hausegger et al., 2010, S. 145f) angesprochen, ergibt sich die Zubuchung von KundInnen 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 von Seite der Träger wird argumentiert, 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 13).

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, die eine Zuweisung zu den Informationsveranstaltungen erhalten (9%) und die hohen Aufnahmequoten der Teilnehmenden der Informationsveranstaltungen in die Vorbereitungsmaßnahmen (geplant 76% der Anwesenden, siehe Übersicht 19) unterstützen die Aussagen der AMS-BeraterInnen 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 Vermittlung 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 RelIntegra (für Craft Jobs) und Start Working wurden dafür Konzepte entwickelt, die sich sowohl hinsichtlich der angebotenen Tätigkeitsfelder wie 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 28). Die Umsetzungskonzepte der beiden Träger unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der angebotenen Tätigkeitsbereiche, sondern auch der hinter den Konzepten stehenden Erfahrungen und Strategien zur Unterstützung der jungen Erwachsenen. Dies bildet sich bereits in den Konzepten ab und 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<sup>13)</sup>. 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, dass sich die Transitarbeitskräfte im SÖB nicht zu wohl fühlen;

---

<sup>13)</sup> Der Projektleiter von Craft Jobs (bis Anfang 2018) kommt aus dem Management eines Industriebetriebes.



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, was nicht zuletzt wohl auch mit der unterschiedlichen Form der Auftragsakquise zusammenhängt. 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 primär Privatpersonen, sodass einzelne Ausfälle keine gravierenden Folgen haben.

Im Projektverlauf haben sich nicht nur die Tätigkeitsfelder verändert, sondern 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 eine stärkere Bedeutung für Start Working bekommen.

Für beide Träger war der Aufbau der Betriebe für die geplante Zahl von Transitarbeitskräften durchaus fordernd, gerade auch weil die Vertragsabwicklung dieses ESF-Projektes sehr enge Fristigkeiten 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 vielleicht nicht ganz realistischen Erwartungen verspätet und mit etwas anderen Schwerpunktsetzungen in den Tätigkeitsfeldern und der sozialpädagogischen Betreuung.

Übersicht 28: Umsetzungskonzepte der Träger

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>
<i>Projekträger</i>	ReIntegra Neuaufbau von SÖB mit Vorerfahrungen aus Behindertenarbeit und aus Wirtschaft	Start Working (Trendwerk) Erfahrungen mit SÖB und Arbeitsüberlassung von Trendwerk Zusammenarbeit mit Verband „Kleine Stadtfarm“
<i>Tätigkeitsfelder</i>	Industrielle Produktion Green und Social Packaging Warenwirtschaft, Wartung und Reinigung Administrative Tätigkeiten	Biologisch nachhaltige Landwirtschaft Holzwerkstatt Eigenbrot – biologisch nachhaltige Lebensmittelveredelung – Hofcafé Garten- und Grünraumpflege & Facility Management Sicherheitsdienst & Verwaltung/Verleih Autoaufbereitung
<i>Partnerunternehmen</i>	iSi, consys, Electroplast, Interstuhl, AFB, Manner, Spak	z.B. par, PFI port folio asset management GmbH, EUREST, Burger King, Opel, Jet Tankstelle (2.500 Firmenkontakte), Reaktivgruppe Trendwerk, Context, Mentor
<i>Vorbereitungsphase</i>	Maximal 8 Wochen 16 Wochenstunden Einstieg – Orientierung Kompetenzfeststellung Angebote an medizinischer Betreuung, Deutsch, Schreiben, Lesen, Basis IT, Motivationstraining Praktika in SÖB Wöchentliche Reviewgespräche	Maximal 8 Wochen 16 Wochenstunden Gruppentraining im Bereich Persönlichkeitsentwicklung, Empowerment, Kommunikationsfähigkeit Informationen und Exkursionen zu SÖB-Tätigkeitsbereichen Basisqualifikations-Tage
<i>SÖB Stufe 1</i>	24 Wochenstunden Arbeit in Teilbetrieben Inhouse Monatliche Beurteilung	24 Wochenstunden Arbeit in Teilbetrieben Sozialpädagogische Gespräche, Vermittlungsaktivitäten durch Outplacement, 6-wöchige Feedback-Gespräche
<i>SÖB Stufe 2</i>	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
<i>Sozialpädagogische Betreuung</i>	Ziel: Evaluierung der Motivationslage sowie der individuellen Interessen und Fähigkeiten Individuelle Unterstützung Schwerpunkte: 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
<i>Nichtmonetäre Anreize</i>	Gestaltung der Arbeitsumgebung und des Arbeitsumfeldes Teambildung	Persönliche Freiräume, Soziale Kontakte Entwicklungsangebote Statussymbole Individual Package

Q: Konzept und Trägerinterviews; Eigene Darstellung.

## 4.2 Transitarbeitsplätze und Eigenerwirtschaftung

Der wirtschaftliche Erfolg der Projekte wird entsprechend der operativen Vorgaben der Fördergeber einerseits anhand der aufgebauten und besetzten Kapazitäten, den Transitarbeitsplätzen, betrachtet, andererseits anhand der Eigenerwirtschaftungsquote.

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 maximal 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 waren (insgesamt 105, Craft Jobs: 59, Start Working: 46). Bei Craft Jobs waren bis Mitte Juni 2017 90 Plätze besetzt, seit Juli 2017 sind durchschnittlich 95 Transitarbeitskräfte beschäftigt. Demgegenüber erfolgte bei Start Working nach den Erfahrungen der ersten Monate eine Reduktion der vereinbarten Kapazitäten auf 80 Plätze, wovon zwischen Juli 2017 und Jänner 2018 durchschnittlich 79 besetzt waren.

### Übersicht 29: Zahl der beschäftigten Transitarbeitskräfte – Stichtage zu Monatsmitte

Stichtag 15. des jeweiligen Monats	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
März 2017	53	26	79
April 2017	59	46	105
Mai 2017	72	65	137
Juni 2017	91	64	155
Juli 2017	90	79	169
August 2017	85	80	165
September 2017	92	77	169
Oktober 2017	97	79	176
November 2017	102	76	178
Dezember 2017	92	85	177
Jänner 2018	110	77	187
Durchschnitt März 2017 bis Jänner 2018	86	69	154
Durchschnitt Juli 2017 bis Jänner 2018	95	79	174

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18.

Die sozialökonomischen Betriebe sollen über die Projektlaufzeit hinweg eine Eigenerwirtschaftungsquote von mindestens 20% erreichen. Dies wurde von Craft Jobs bis März 2018 erfüllt (20,9%). Schon in der ersten Berichtsperiode bis September 2017 wurde das Ziel nur knapp verfehlt, zwischen Oktober 2017 und März 2018 mit 22,1% überschritten. Start Working verzeichnet

demgegenüber bis Ende März 2018 insgesamt eine Quote von 15,0%, was im Wesentlichen am niedrigeren Wert in der Anfangsphase liegt (bis September 2017 10,8%, während von Oktober 2017 bis März 2018 20,3% erreicht wurden).

### **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 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 mit den Transitarbeitskräften aus der Modecenterstraße berichteten einige, 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 (6 Personen) von Craft Jobs sind extern bei Manner tätig. Dies wird von einigen Befragten als Arbeitsüberlassung 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 könnte 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. Der Teilbereich Gastronomie arbeitet eng mit dem Bereich Landwirtschaft & Stadtbauernladen zusammen. Die dort Angestellten 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 in 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 30: Tätigkeitsbereiche

In %

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
Modecenterstraße	69	-	35
AfB	20	-	10
Manner	9	-	5
Gastronomie	-	39	19
Holzwerkstatt	-	26	13
Landwirtschaft	-	25	12
Sonstiges/ Überlassung	2	10	6
Gesamtzahl der Befragten	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 bisher angestellten Beschäftigten, 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 bzw. allgemein der Kostenstelle „Direktion“ zugeordnete Personen.

Laut Trägerdaten sind die am 15.2.2018 aufrechten Transitbeschäftigungsverhältnisse zu 28% der Kostenstelle „Direktion“ zugeordnet, einem allgemeinen Bereich, in dem auch die Arbeitsüberlassung organisatorisch angesiedelt ist. Knapp 25% der Transitarbeitskräfte am 15.2.2018 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 31: Tätigkeitsbereiche der Transitarbeitskräfte bei Start Working laut Trägerdaten

	Anzahl			Bereiche in %			Aktiv
	Inaktiv	Aktiv	Gesamt	Inaktiv	Aktiv	Gesamt	In %
Direktion	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
Gesamt	106	61	167	100,0	100,0	100,0	36,5

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18. — Aktiv / inaktiv: Am Stichtag 15.2.2018 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 wurden aber als Ergebnis individueller Bemühungen dargestellt. Bei Craft Jobs war dies eine Strategie, um der viel zitierten Monotonie im Arbeitsprozess zu entkommen. Bei Start Working wurde 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. Hier stellt sich die Frage, wie sich dieses Bewerbungsmodul, das im Tätigkeitsbereich Direktion angesiedelt ist, in das Konzept der Maßnahme, das stark auf Beschäftigung, und weniger auf Betreuung ausgerichtet ist, einfügt.

Übersicht 32: Veränderung der Tätigkeiten im SÖB

In %

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
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
Gesamtzahl der Befragten	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 Maßnahmenbeginn 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 Arbeitsüberlassung umgesetzt wird, sondern die Tätigkeit außer Haus für „Manner“ von den Befragten lediglich als Überlassung interpretiert wird.

Für Start Working ist eine quantitative Auswertung des gesamten bisherigen Zeitraums aufgrund der trägerinternen elektronischen Aufzeichnungen möglich:

- Demzufolge wiesen 15,8% aller Personen mindestens eine Überlassung auf, mit einer besonderen Bedeutung für die Beschäftigten in der Direktion (61%), im Sicherheitsdienst (37%) und im Housekeeping (33%). Die Dauer der Überlassung betrug im Mittel ein halbes Jahr mit einer Spannbreite zwischen zwei und 365 Tagen.
- Mindestens ein Praktikum wurde bei 31% aller Transitarbeitskräfte registriert. Mit dem niedrigsten Anteil im landwirtschaftlichen Bereich mit 9%, über 21% im Bereich Holzwerkstatt bis hin zu 100% der Beschäftigten im Garten-/Winterdienst wurde diese Möglichkeit genutzt. Die absolut meisten Personen mit Praktika stammen aus der Direktion (32% der PraktikantInnen) und der Gastronomie (19%). Die mittlere Dauer betrug acht Tage mit einer Spannbreite von einem 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 Kostenstelle Direktion 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 von Beschäftigten im Bereich Direktion (60% der Personen mit Praktikum).



#### 4.4 Längere Beschäftigungsphasen

In B2F-Beschäftigung können Transitarbeitskräfte länger beschäftigt bleiben als üblicherweise in sozialökonomischen Betrieben. Damit wird ihnen relativ mehr Zeit zur Stabilisierung geboten. Diese Möglichkeit wurde in den beiden Projekten bis zum Ende des verfügbaren Beobachtungszeitraums (Mitte Februar 2018) von unterschiedlich vielen Beschäftigten auch tatsächlich genutzt, wie ein Vergleich der bis Ende 2017 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse zeigt (vgl. Übersicht 33).

Bei Craft Jobs wurden bis Ende 2017 147 Beschäftigungsverhältnisse mit Transitarbeitskräften begründet<sup>14</sup>), davon waren Mitte Februar 2018 noch 55,1% aktiv. Die durchschnittliche Dauer der (bereits beendeten oder noch aktiven) Beschäftigungen lag bis zu diesem Zeitpunkt bei rund 207 Tagen (arithmetisches Mittel). Rund ein Drittel aller Dienstverhältnisse dauerte bereits mindestens neun Monate, rund 44% bis zu sechs Monate (14% höchstens drei Monate). Insgesamt 5% verzeichneten bereits eine Dauer von über einem Jahr, von den am 15.2.2018 noch aktiven Verhältnissen sogar 10%<sup>15</sup>). Werden ausschließlich jene 74 Personen betrachtet, die bis spätestens Ende April 2017 einen Dienstvertrag erhielten, so standen am Ende des Beobachtungszeitraums 38% nach wie vor in Beschäftigung.

Bei Start Working wurden im selben Zeitraum mit 172 vergleichsweise mehr Beschäftigungsverhältnisse begründet als bei Craft Jobs, allerdings waren davon Mitte Februar 2018 nur mehr 35,5% aktiv; sie dauerten mit durchschnittlich 145 Tagen deutlich kürzer. Im Hinblick auf die Verteilung liegt der Schwerpunkt auf eher kürzeren Teilnahmedauern. Rund 67% aller bis Ende 2017 abgeschlossenen Dienstverträge bestanden (bis dahin) höchstens sechs Monate (37% maximal drei Monate), 13% mindestens neun Monate. Bezogen auf die 69 erfassten Eintritte bis Ende April 2017 waren noch 20% dieser Transitbeschäftigungen bei Start Working aufrecht.

Start Working verzeichnet damit um 17% mehr Beschäftigungseintritte als Craft Jobs, wobei diese Transitbeschäftigungen aber um durchschnittlich 30% kürzer dauerten. Insgesamt sind daher bei Start Working bis Mitte Februar 2018 mit 24.949 um 18% weniger Beschäftigungstage von Transitarbeitskräften angefallen als bei Craft Jobs mit 30.429.

---

<sup>14</sup>) Bis Mitte März hat sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse auf 183 erhöht. Diese markante Steigerung ist ein Hinweis auf den Umschlag, der derzeit nach Auslaufen der ersten Beschäftigungsphase für die Ersteintretenden stattfindet.

<sup>15</sup>) Für Craft Jobs stehen uns vom Träger Informationen bis Mitte März 2018 zur Verfügung. Von allen bis dahin begonnenen Beschäftigungen (inkl. Eintritten 2018) waren laut DV-Liste an diesem Stichtag 93 noch aktiv. Rund 13% aller Beschäftigungen hatten bis dahin über ein Jahr gedauert, von den aktiven Beschäftigungen sogar 23%.

Übersicht 33: Transitbeschäftigungsverhältnisse nach (bisheriger) Dauer  
Beginn vor 1.1.2018, am 15.2.2018 aktiv oder beendet

Tage	Anzahl			In %			Inaktiv
	Inaktiv	Aktiv	Gesamt	Inaktiv	Aktiv	Gesamt	In %
<i>Craft Jobs</i>							
Bis 90	21	0	21	31,8	0,0	14,3	100,0
91 bis 183	18	26	44	27,3	32,1	29,9	40,9
184 bis 275	8	25	33	12,1	30,9	22,4	24,2
276 bis 365	19	22	41	28,8	27,2	27,9	46,3
Mehr als 365	0	8	8	0,0	9,9	5,4	0,0
Gesamt	66	81	147	100,0	100,0	100,0	44,9
<i>Start Working</i>							
Bis 90	55	9	64	49,5	14,8	37,2	85,9
91 bis 183	31	21	52	27,9	34,4	30,2	59,6
184 bis 275	17	16	33	15,3	26,2	19,2	51,5
276 bis 365	8	11	19	7,2	18,0	11,0	42,1
Mehr als 365	0	4	4	0,0	6,6	2,3	0,0
Gesamt	111	61	172	100,0	100,0	100,0	64,5

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18.

#### 4.5 Stufenmodell

Die Wochenarbeitszeit am 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, welche eine Normalarbeitszeit von 28 Wochenstunden verzeichnen, während 72% eine 24-Stunden-Woche aufweisen. Dabei stocken anteilmäßig 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 bei drei bis sechs Monaten belaufen sich 25% der Beschäftigungen auf mehr als 24 Stunden, 33% der Beschäftigungen nach mindestens sechs Monaten Dauer. 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 eingehen, 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)*

Mit Inkrafttreten des neuen Wiener Mindestsicherungsgesetzes ab 1.2.2018 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 (derzeit 804,25 Euro)<sup>16)</sup>.

Somit ist die letztendliche Bedeutung von potentiell negativen Anreizen auf die Ausweitung der Arbeitszeit noch nicht abzuschätzen, weil unter anderem für diesen Bericht noch keine ausreichend langen Daten zum Mindestsicherungsbezug ab Beschäftigungsbeginn vorliegen.

---

<sup>16)</sup> [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20180131\\_OTS0140/neue-wiener-mindestsicherung-tritt-mit-1-februar-in-kraft](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180131_OTS0140/neue-wiener-mindestsicherung-tritt-mit-1-februar-in-kraft)

Anhaltspunkte zur Relevanz vor Inkrafttreten der neuen WMS-Regelung geben jedoch die Ergebnisse der Fragebogenerhebung<sup>17)</sup>.

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 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<sup>18)</sup>. 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 34: Wöchentliche Arbeitszeit und -ausweitung aus Sicht der Transitarbeitskräfte  
In % der befragten Transitarbeitskräfte mit mehr als 8 Monaten Beschäftigungsdauer*

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
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.

<sup>17)</sup> Die von den Transitarbeitskräften angegebene wöchentliche Arbeitszeit stimmt mit den oben beschriebenen Trägerdaten weitgehend überein.

<sup>18)</sup> Im Rahmen von Einschätzungsfragen zur Maßnahmenumsetzung wurden die Beschäftigten danach befragt, wie weit sie der Aussage „Um mehr zu verdienen würde ich gerne mehr Stunden arbeiten“ ganz zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder gar nicht zustimmen.

#### **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 wurden Unterstützungsangebote von den Transitarbeitskräften stärker als unzureichend kritisiert, insbesondere der Wunsch nach mehr Feedback zu bisherigen beruflichen Misserfolgen und zur Umsetzung der Zukunftsvisionen. Falsche Versprechungen (erwähnt wurden beispielsweise ein Kurs zur Absolvierung des Staplerscheins, ein Fototermin und häufigere Beratungsgespräche) – die sich durch die Konzeptveränderung erklären lassen – wurden als unzulänglich interpretiert. Wie es sich in den qualitativen Interviews schon abzeichnete, zeigt auch die Auswertung der Fragebogenerhebung, dass die Angestellten heterogene Merkmale hinsichtlich der Sprachkenntnisse, der Arbeitserfahrung und des Qualifikationsgrades aufweisen und dies für die BeraterInnen 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 Modecerterstraße 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 bzgl. ihrer Bewerbungsaktivität gecoacht (v. a. Aufforderung zum Bewerbungsschreiben).

Die individuelle Betreuung bei Start Working wird laut den Befragten häufig als ausreichend eingeschätzt. So wurde in den Interviews von einem hohen Vertrauen in die OutplacerInnen und der Wahrnehmung einer ernsthaften individuellen Unterstützungsbemühung berichtet. Beratungsgespräche fanden 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. Dies wurde schlechter eingestuft als Unterstützungsangebote für die Tätigkeit im SÖB, die von einem Viertel, das angibt dies zu brauchen, als nicht ausreichend eingestuft wird. Stärker eingefordert wird hingegen Unterstützung bei der Arbeitssuche und der Arbeitstätigkeit. Am wenigsten Unterstützungsbedarf wird bezüglich Weiterbildungskursen und privater Probleme geäußert (39% bis 53%). Dabei zeigen sich wiederum starke 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. Insgesamt geben die Befragten von Start Working tendenziell häufiger an, keine Unterstützung in den abgefragten Bereichen zu benötigen.

### Übersicht 35: Einschätzungen der Transitarbeitskräfte zum Unterstützungsangebot

In % der befragten Transitarbeitskräfte

	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.

## 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), in 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 steht.
- Bei Start Working hatten 29% der Beschäftigten keinen einzigen Tag wegen Krankheit gefehlt, knapp 8% waren mindestens 31 Tage in Krankenstand.

Krankheit und unentschuldigte Abwesenheiten werden in den Interviews mit den Teilnehmenden als wichtiges Thema betont. Angesprochen wurden etwa Regelungen zur Pünktlichkeit, die nicht eingehalten werden. Hier wird zwar von unterschiedlichen Strategien zur Einhaltung der Arbeitszeiten berichtet, wie die Aufzeichnung von Verspätungen, Kontrolle durch KollegInnen, Fingerprint, Informationspflicht bei Verspätungen. Es wird aber von einigen Transitarbeitskräften kritisiert, dass die Toleranz von Unpünktlichkeit zu hoch und damit demotivierend für Regeleinhaltenen wäre.

In den Interviews werden unterschiedliche Begründungen für Abwesenheiten geliefert. So werden unter anderem auch Bewerbungsaktivitäten angeführt, die in 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<sup>19</sup> 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 schier 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 Einschätzungen zur Maßnahmenumsetzung waren in den qualitativen Interviews mit Transitarbeitskräften, die im Herbst 2017 geführt wurden, sehr unterschiedlich. 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 in ähnlichen Situationen und 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 rum-sitzen 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.

---

<sup>19</sup> Solche akuten psychischen oder physischen Einschränkungen sind durch die AMS-Kodierung „Behinderung“ (vgl. Übersicht 7) nicht unbedingt erfasst.



*„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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen.

Routinisierte, monotone Tätigkeiten werden vor allem von Transitarbeitskräften bei Craft Jobs thematisiert. Sie werden als demotivierend für das eigene Engagement gesehen und 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). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im SÖB die Chance bekommen haben, eine verantwortungsvollere Funktion (z. B. als Vertretung der VorarbeiterInnen) 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 in Verbindung gebracht bzw. die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit insgesamt in Frage gestellt.

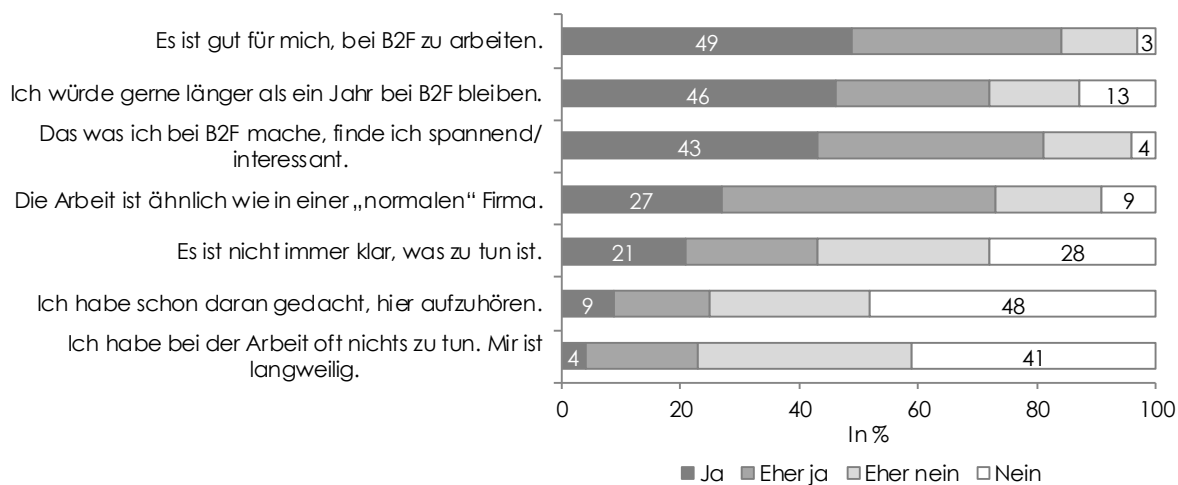
In den Interviews mit den Transitarbeitskräften und den Trägern wurden auch Problematiken mit Regeln, Rechten und Pflichten thematisiert. Von den Trägern wurde betont, dass eine gewisse Toleranz bei Regelverletzungen wichtig für die Stabilisierung sei – um Arbeitstugenden schrittweise zu erlernen und für ein gutes Verhältnis zu den TrainerInnen. Von einigen Transitarbeitskräften wurden hingegen fehlende Konsequenzen bei Regelverletzungen hinterfragt. Der Mangel an Sanktionen wirke demotivierend und würde andere auch 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 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 (vgl. Übersicht A9 im Anhang).

Abbildung 3: Einschätzung der Umsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte



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

## 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 in den qualitativen Interviews.

#### 5.1.1 Berufspläne

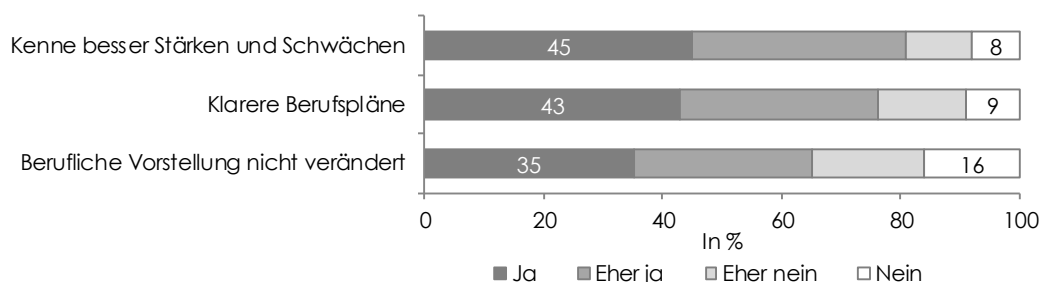
Mit dem Kennenlernen neuer beruflicher Tätigkeiten im Rahmen der Transitbeschäftigung und der Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten ändern sich die beruflichen Vorstellungen und Pläne der Teilnehmenden, auch wenn B2F-Beschäftigung grundsätzlich nicht darauf ausgerichtet ist, eine gezielte Berufsorientierung 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 A.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 haben, 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 36: Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte*

In %

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
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
<i>Gesamtzahl der Befragten</i>	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 A11 im Anhang). Bei Craft Jobs betreffen 23% der konkreten Berufswünsche eine Büroarbeit, 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. VertreterInnen dieses Typs 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 diese 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 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 auch 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 schon. Ein Drittel strebt (eher) keine weitere Ausbildung an.

*Übersicht 37: Bildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte*

In %

		<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
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
<i>Gesamtzahl der Befragten</i>		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 38: Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte*

In %

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>	
Pflichtschule	16	25	20	
Lehre/ BMS	46	60	52	
Matura	23	15	19	
Tertiärbildung	16	0	9	
<i>Gesamtzahl der Befragten mit Ausbildungsplänen</i>		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 Bewerbungseinladungen 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 nicht mehr im Sample enthalten sind.

*Übersicht 39: Bewerbungsaktivitäten der befragten Transitarbeitskräfte*

In %

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
Versendete Bewerbungen			
Keine	29	15	22
1 bis 10	49	38	44
11 bis 20	6	23	15
Mehr als 20	16	25	20
Bewerbungseinladungen			
Keine	56	49	52
1 bis 5	41	44	43
Mehr als 5	3	7	5
<i>Gesamtzahl der Antworten</i>	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 OutplacelerInnen tun, aber (noch) keinen anderen Job suchen wollen.

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. In Craft Jobs überwiegt unter denen, die eine Unterstützung gebraucht haben, der Anteil derjenigen, die diese nicht als ausreichend empfanden (vgl. Kapitel 4.6).



*Übersicht 40: Unterstützung bei der Arbeitssuche aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte  
In %*

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
Ausreichend	40	57	48
Nicht ausreichend	41	23	33
Nicht erforderlich	19	20	19
<i>Gesamtzahl der Antworten</i>	<i>64</i>	<i>54</i>	<i>118</i>

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

## **5.2 Wirkungsdimensionen**

Die Interviews mit den Beschäftigten zeigen 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 positivem Lebensgefühl, mehr Selbstbewusstsein, besseren Umgang mit anderen oder mit Problemen dargestellt. In den Schilderungen gibt es zahlreiche Passagen, die die Strukturierungsfunktion und soziale Partizipation durch die Arbeit hervorstreichen und dies zum Angelpunkt eines besseren Lebensgefühls und einer optimistischen 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)*

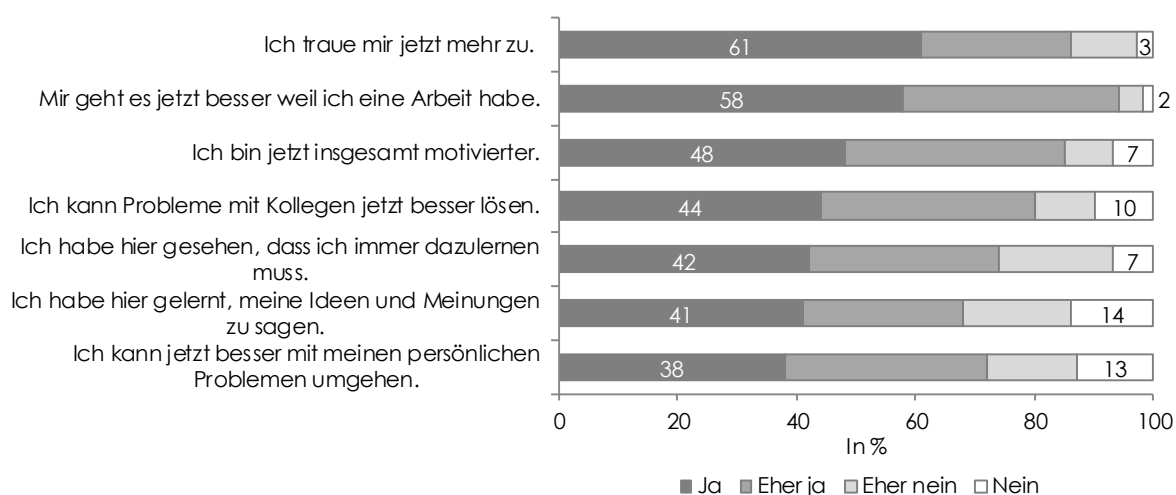
Dieses positive Lebensgefühl durch Arbeit wird oft im Zusammenhang mit frustrierenden Vorerfahrungen geschildert, als neue Chance nach erfolgloser Arbeitssuche oder auch sinnlos erscheinenden AMS-Kursen. Und auch wenn klar ist, dass Maßnahmen nicht danach evaluiert werden, ob es den Teilnehmenden in 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 zustimmen (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.

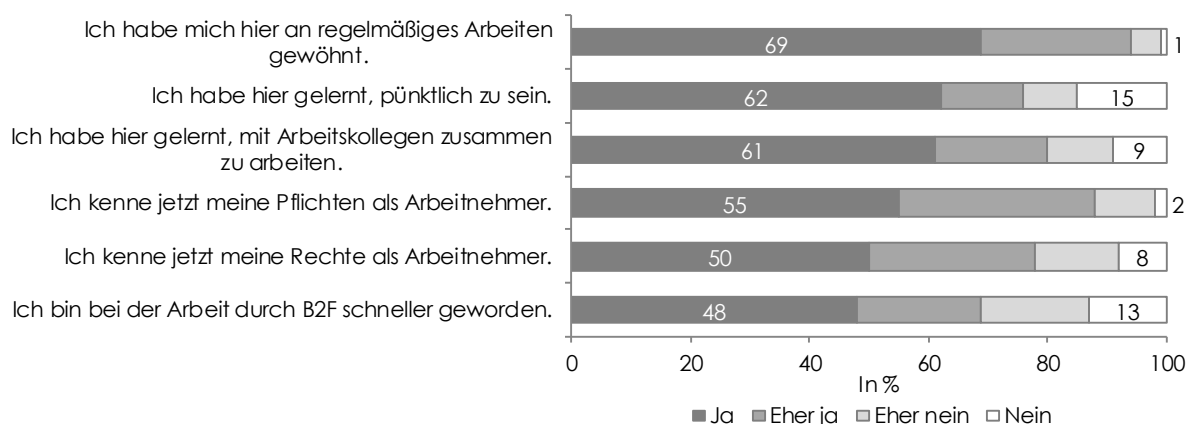
### 5.2.2 Arbeitstugenden

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.

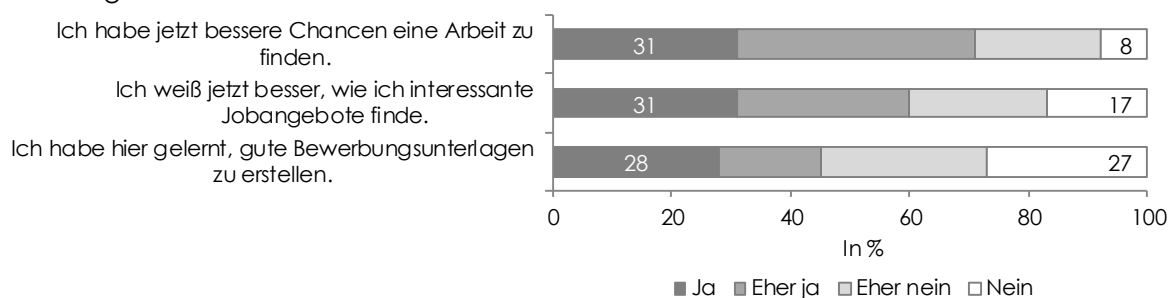
Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zeigen starke Lerneffekte bei Arbeitstugenden. Am stärksten wird die Gewöhnung an regelmäßiges Arbeiten, das Erlernen von Pünktlichkeit und Verbesserungen in der Zusammenarbeit mit KollegInnen wahrgenommen. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie durch B2F-Beschäftigung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

### 5.2.3 Arbeitssuche 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<sup>20</sup>). Die empirische Basis dafür bilden Auswertungen der Fragebogenbefragung, die in Tabellen zu den Vergleichspaaren im Anhang ausführlich ersichtlich sind.

---

<sup>20</sup>) Für die Bewertung der gemessenen Unterschiede wurden statistische Signifikanztests ( $p = 0,05$ ) durchgeführt, um die Aussagen gegenüber zufälligen Ergebnisunterschieden abzusichern.

### 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 besser umzugehen und sie sehen sich insgesamt motivierter und zufriedener durch die Arbeit (vgl. Übersicht A21 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 angegeben (vgl. Übersicht A22 im Anhang).
- Hinsichtlich 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 A23 im Anhang).
- Frauen sind auch signifikant öfter mit der individuellen Unterstützung im SÖB zufrieden – 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 auch ihre Jobchancen nach B2F-Beschäftigung häufiger besser ein als Männer und haben seltener daran gedacht, die Arbeit im SÖB abubrechen (vgl. Übersicht A17 im Anhang).

Diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen also, dass die beschäftigten Frauen, ihrer Einschätzung nach stärker von B2F-Beschäftigung profitieren und zwar sowohl hinsichtlich persönlicher Stabilisierung wie auch beim Erlernen von Arbeitstugenden und Bewerbungskompetenzen. Sie sind auch zufriedener mit der Maßnahmenumsetzung (vgl. Übersicht A16 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 (vgl. Übersicht A27 im Anhang).
- Allen Aussagen zu Lerneffekten für Arbeitstugenden stimmen mehr Transitarbeitskräfte zu, die nicht Deutsch als Muttersprache angegeben haben. Besonders groß ist der Unterschied bei Lerneffekten zu Pünktlichkeit, dem Kennenlernen von Rechten und Pflichten von ArbeitnehmerInnen und dem Umgang mit ArbeitskollegInnen (vgl. Übersicht A28 im Anhang).
- Auch bei den Bewerbungskompetenzen profitieren Beschäftigte mit nicht-deutscher Erstsprache mehr, haben stärker dazu gelernt, um Bewerbungsunterlagen zu erstellen und interessante Jobangebote zu finden wie auch bessere Einschätzungen, nach B2F-Beschäftigung eine Arbeit zu finden (vgl. Übersicht A29 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. Personen mit Deutsch als Erstsprache haben öfter keinen Schulabschluss.

### 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 Dauer tendenziell besser beurteilt als von länger Beschäftigten. Dies betrifft insbesondere den Umgang mit persönlichen Problemen, die Motivation, das Selbstvertrauen und die Lernmotivation (vgl. Übersicht A35 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 A36 im Anhang).
- Die Einschätzungen zur Maßnahmenumsetzung unterscheiden sich zwischen den beiden Gruppen nur wenig (vgl. Übersicht A37). 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 für eine persönliche 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, wieweit 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 (vgl. Übersichten A39 bis A45). In einigen Dimensionen zur persönlichen Stabilisierung (Selbstvertrauen, Motivation, Verbesserung der Lebenssituation durch B2F) weist jene Gruppe, die 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 A12 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 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 Schnelligkeit bei der Arbeit, werden von den Transitarbeitskräften von Craft Jobs öfter genannt (vgl. Übersicht A13 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 A10 im Anhang).
- Hinsichtlich der Lerneffekte zur Arbeitssuche zeigen sich wenig 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%.

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 in Start Working wird signifikant häufiger als interessant oder spannend empfunden. Die Arbeit in Start Working wird insgesamt etwas besser bewertet und weniger Transitarbeitskräfte in Start Working haben schon mal daran gedacht, die B2F-Beschäftigung aufzugeben. Die Arbeit in Start Working wird überraschenderweise aber auch häufiger

ähnlich einer „normalen“ Firma gesehen<sup>21)</sup>). In Craft Jobs wird die Unterstützung bei Arbeitssuche und Bewerbung wie auch bei persönlichen Problemen signifikant schlechter bewertet.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Transitarbeitskräfte in den Projekten unterschiedliche Ausgangsbedingungen aufweisen. In 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 maximal Pflichtschulabschluss zu finden. Dies zeigt sich auch in unterschiedlichen Gründen der Arbeitslosigkeit. Zudem bringen die Transitarbeitskräfte in Craft Jobs auch mehr Motivation für eine Beschäftigung im Allgemeinen mit als für die spezifischen Tätigkeiten in B2F, wie dies verstärkt für Start Working gilt. Insgesamt bringt die heterogene und von starken Erwerbshemmnissen betroffene Gruppe in Craft Jobs wohl mehr Herausforderungen für die Umsetzung und die Motivation der Transitarbeitskräfte mit sich.

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.

---

<sup>21)</sup> 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 41: Zustimmung zu unterschiedlichen Wirkungsdimensionen nach Gruppen (in %)

Maßnahmenumsetzung	Craft Jobs	Start Working	Frauen	Männer	Deutsch	Nicht-Deutsch	Bis 8 Mon	>8 Mon
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
<i>Persönliche Stabilisierung</i>								
Ich traue mir jetzt mehr zu.	59	63	77	55	59	63	64	58
Ich kann Probleme mit 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
<i>Arbeitsugenden</i>								
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 Arbeitnehmer.	52	47	63	45	41	56	48	50
Ich kenne jetzt meine Pflichten als 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 Arbeitskollegen zusammen zu arbeiten.	67	55	83	54	56	66	48	60
<i>Bewerbungs Kompetenzen</i>								
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

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018. Zustimmung zu Aussagen (Ja).

#### **5.4 Verbleib: 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 wurde den Trägern 25% vorgegeben, für welche dies erreicht werden soll, gemessen am Indikator „Arbeitsmarktposition drei Monate nach Ausscheiden“.

Die anonymisierten Registerdatensätze von Arbeitsmarktservice und Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger stehen bis einschließlich Februar 2018 zur Verfügung. Deshalb lässt sich dieser Indikator für alle Personen ermitteln, welche bis spätestens 31.10.2017 ein Transitarbeitsverhältnis beendeten. Das sind nach den vorliegenden Informationen 71 Personen bei Start Working und 41 bei Craft Jobs, davon mündeten achtzehn (Start Working) bzw. dreizehn (Craft Jobs) der Beendigungen in einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt. Entsprechend dieser Auswertungen wurde die Zielgröße daher von beiden Projekten erreicht, bei Craft Jobs sogar deutlich übertroffen: Start Working erreicht eine Beschäftigungsquote am ersten Arbeitsmarkt von insgesamt 25,4% (19,7% ohne Förderung), Craft Jobs 31,7% (29,3% ohne Förderung). Die meisten Ausgetretenen sind erneut als AMS-Geschäftsfall arbeitslos, lehrstellensuchend oder schulungsteilnehmend registriert.

Allerdings sind die Informationen aus mehreren Gründen mit Vorsicht zu interpretieren:

- Es kann aufgrund von verspäteten Nachmeldungen in den Administrativdaten zu nachträglichen Änderungen der relevanten Arbeitsmarktpositionen kommen, was am aktuellen Rand von solchen „lebenden“ Datensätzen in der Regel passiert.
- Aufgrund der Kürze der bisherigen Maßnahmenlaufzeit gibt der Verbleibsindikator primär Auskunft über Personen mit einer relativ kurzen Beschäftigungsdauer. Der frühzeitige Austritt kann auf einer positiven oder auf einer negativen Selektion beruhen. Einen positiven Ausschnitt der Wirksamkeit zeigt er dann an, wenn primär Personen mit (relativ) guten Beschäftigungschancen rasch aus der Maßnahme ausscheiden. Ein negativeres Bild als bei der späteren Betrachtung einer (größeren) Zahl an Teilnehmenden ergibt sich dann, wenn primär Personen mit schlechten Integrationschancen die Maßnahme früh verlassen.
- 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 auch ohne diese Förderung eingestellt, was kann auf die spezifische Fördermaßnahme zurückgeführt werden? Dies ist im Rahmen der begleitenden Evaluierung von B2F-Beschäftigung im späteren Bericht zur Wirkung und Effizienz vorgesehen.

Für eine weiterführende Interpretation der Daten wie auch für das Ziehen von Schlussfolgerungen erscheint es daher jetzt noch zu früh. Selbst eine Differenzierung nach Geschlecht ist aufgrund der geringen Zahl an weiblichen Beendigungen bis Oktober 2017 nicht angemessen.

#### Übersicht 42: Verbleib nach Ausscheiden aus B2F-Beschäftigung

Arbeitsmarktposition 90 Tage nach Ausscheiden aus der B2F-Transitbeschäftigung

	Craft Jobs	Start	Gesamt	Craft Jobs	Start	Gesamt
		Working			Working	
		Anzahl			In %	
AMS-Geschäftsfall (AL, LS, SC)	22	43	65	53,7	60,6	58,0
Mit Förderung beschäftigt (2. Arbeitsmarkt)	0	3	3	0,0	4,2	2,7
Mit Förderung beschäftigt (1. Arbeitsmarkt)	1	4	5	2,4	5,6	4,5
Ohne Förderung unselbständig beschäftigt	12	14	26	29,3	19,7	23,2
Sonstige Vormerkzeiten beim AMS	3	1	4	7,3	1,4	3,6
Geringfügige Beschäftigung	0	1	1	0,0	1,4	0,9
Keine der obigen Positionen	3	5	8	7,3	7,0	7,1
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>71</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18. Datenstand Februar 2018. — Austritt bis spätestens 31.10.2017. Bei mehreren gleichzeitigen Arbeitsmarktpositionen erfolgte eine Priorisierung des Status entsprechend der ausgewiesenen Rangreihung von oben nach unten. Die Zeile „keine der obigen Positionen“ bedeutet im Wesentlichen, dass die jeweilige Person entweder in einer ungesicherten erwerbsfernen Position in Österreich lebt oder im Ausland ist.

Allerdings lassen sich die Stichtagsindikatoren nach einer Transitbeschäftigung mit den entsprechenden Ergebnissen für Teilnehmende an der Vorbereitungsmaßnahme vergleichen (vgl. Übersicht 43). Von diesen Personen fanden sich drei Monate später anteilmäßig deutlich weniger in Beschäftigung (insgesamt knapp 19%, am ersten Arbeitsmarkt 17%). Die Unterschiede im Hinblick auf den Anteil jener mit weiterer AMS-Vormerkung ist relativ gering. Markant ist demgegenüber der wesentlich höhere Anteil in erwerbsfernen bzw. ungesicherten Positionen („keine der obigen Positionen“).

Noch akzentuierter ist der Befund im Vergleich zu jenen Personen, die trotz Zubuchung nicht zum B2F-Informationstermin erschienen sind (vgl. Übersicht 44). In dieser Gruppe sind drei Monate danach rund 26% in keiner der explizit ausgewiesenen arbeitsmarktbezogenen und versicherungsrelevanten Positionen. Vergleichsweise hoch ist auch der Anteil mit sonstiger Vormerkung beim AMS, worunter etwa Krankenstände fallen, mit rund 9%. Knapp 13% befanden sich in einer geförderten oder ungeförderten Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (11% am ersten Arbeitsmarkt).

*Übersicht 43: Verbleib nach einer B2F-Vorbereitung ohne Eintritt in die Beschäftigungsphase  
Arbeitsmarktposition 90 Tage nach Ausscheiden aus der B2F-Vorbereitung*

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Anzahl Start Working</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Craft Jobs</i>	<i>In % Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
AMS-Geschäftsfall (AL, LS, SC)	60	89	149	56,1	61,8	59,4
mit Förderung beschäftigt (2. Arbeitsmarkt)	1	3	4	0,9	2,1	1,6
mit Förderung beschäftigt (1. Arbeitsmarkt)	2	8	10	1,9	5,6	4,0
ohne Förderung unselbständig beschäftigt	18	15	33	16,8	10,4	13,1
sonstige Vormerkzeiten beim AMS	3	11	14	2,8	7,6	5,6
geringfügige Beschäftigung	1	1	2	0,9	0,7	0,8
keine der obigen Positionen	22	17	39	20,6	11,8	15,5
<b>Gesamt</b>	<b>107</b>	<b>144</b>	<b>251</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18. Datenstand Februar 2018. — Austritt bis spätestens 31.10.2017. Bei mehreren gleichzeitigen Arbeitsmarktpositionen erfolgte eine Priorisierung des Status entsprechend der ausgewiesenen Rangreihung von oben nach unten. Die Zeile „keine der obigen Positionen“ bedeutet im Wesentlichen, dass die jeweilige Person entweder in einer ungesicherten erwerbsfernen Position in Österreich lebt oder im Ausland ist.

*Übersicht 44: Verbleib nach Nicht-Erscheinen bei einer B2F-Informationsveranstaltung  
Arbeitsmarktposition 90 Tage nach dem letzten versäumten Termin*

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Anzahl Start Working</i>	<i>Gesamt</i>	<i>Craft Jobs</i>	<i>In % Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
AMS-Geschäftsfall (AL, LS, SC)	148	195	343	49,8	48,9	49,3
mit Förderung beschäftigt (2. Arbeitsmarkt)	2	9	11	0,7	2,3	1,6
mit Förderung beschäftigt (1. Arbeitsmarkt)	5	8	13	1,7	2,0	1,9
ohne Förderung unselbständig beschäftigt	27	36	63	9,1	9,0	9,1
selbständig tätig	2	1	3	0,7	0,3	0,4
sonstige Vormerkzeiten beim AMS	23	42	65	7,7	10,5	9,3
gesicherte erwerbsferne Position	3	1	4	1,0	0,3	0,6
geringfügige Beschäftigung	4	6	10	1,3	1,5	1,4
keine der obigen Positionen	83	101	184	27,9	25,3	26,4
<b>Gesamt</b>	<b>297</b>	<b>399</b>	<b>696</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Q: B2F\_WIFO\_Indiv\_Mai18. Datenstand Februar 2018. — Termine bis spätestens 31.10.2017. Bei mehreren gleichzeitigen Arbeitsmarktpositionen erfolgte eine Priorisierung des Status entsprechend der ausgewiesenen Rangreihung von oben nach unten. Die Zeile „keine der obigen Positionen“ bedeutet im Wesentlichen, dass die jeweilige Person entweder in einer ungesicherten erwerbsfernen Position in Österreich lebt oder im Ausland ist. Unter „gesicherten erwerbsfernen Positionen“ werden etwa Zeiten mit Wochengeld- oder Krankengeldbezug sowie Kinderbetreuungsgeldbezug gezählt.

## **6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen**

### **6.1 Hintergrund**

In den letzten Jahren ist die Inanspruchnahme von Mindestsicherungsleistungen deutlich gestiegen, mit der Tendenz einer zunehmenden Verfestigung. Dies gilt insbesondere auch für junge Menschen. So waren im Jahresdurchschnitt 2016 rund 16.100 leistungsbeziehende 18- bis 24-jährige Mindestsicherungsbeziehende in den Daten des Magistrats Wien erfasst, fast doppelt so viele wie 2011. Aufgrund dieser Entwicklung wurde die Herausforderung gesehen, in Ergänzung zu den Leistungen der Existenzsicherung verstärkt Angebote zur Erhöhung der Beschäftigungschancen der betreffenden Personen zu entwickeln. So haben die Stadt Wien und das Arbeitsmarktservice 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 18-24jährige Mindestsicherungsbeziehende in Wien (B2F-Beschäftigung).

#### *Inhalt des Berichts*

Der vorliegende Bericht der begleitenden Evaluierung zum Umsetzungszeitraum Oktober 2016 bis März 2018 behandelt die Konzeption und Umsetzung von B2F. Dafür wurden der Aufnahmeprozess sowie die erreichte Zielgruppe, die Konzeption und Umsetzung der Beschäftigungsphasen in den sozialökonomischen Betrieben analysiert. Zudem werden erste Befunde zur Wirkungsweise von B2F-Beschäftigung dargestellt. Dabei liegt das Augenmerk auf den Einschätzungen der Transitarbeitskräfte in Hinblick auf erreichte Zwischenziele sowie der Analyse der bisher verfügbaren Verbleibsdaten zur Vermittlung von Teilnehmenden in den regulären Arbeitsmarkt. Die dargestellten Befunde basieren auf einer breiten empirischen Grundlage mit qualitativen Erhebungen (ExpertInneninterviews, teilnehmende Beobachtung, narrative Interviews mit Transitarbeitskräften), einer Fragebogenerhebung bei den Transitarbeitskräften sowie der Analyse von Projektdokumenten, Registerdaten und Trägerinformationen.

#### *Konzeption von B2F-Beschäftigung*

Die sozialökonomischen Betriebe von B2F-Beschäftigung sollten – als quantitativen Umsetzungsrahmen – 200 arbeitsfähigen Mindestsicherungsbeziehenden im Alter von 18 bis 24 Jahren, die noch keine bzw. unzureichende Beschäftigungsintegration aufweisen, Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt bieten. Das von den Fördergebern entwickelte Konzept sieht innovative

Elemente vor, 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 Beschäftigungsdauer: 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: Das Konzept sieht 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 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.

*Mit der Umsetzung beauftragte Träger*

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 agiert als industrienaher Betrieb mit Konfektionstätigkeiten, der Montage von Haushaltsgeräten und Büromöbeln. 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 durch Trendwerk viel Vorerfahrung mit Sozialökonomischen Betrieben und Arbeitskräfteüberlassung mit und agiert auf Basis langjähriger Erfahrung mit anderen Projekten als klassischer SÖB 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.



### *Potentielle Zielgruppe*

Die potentielle Zielgruppe für B2F-Beschäftigung besteht aus allen arbeitsfähigen 18- bis 24-jährigen Personen mit Mindestsicherungsbezug in Wien seit Herbst 2016, dem Start der Maßnahme. Zwischen Oktober 2016 und September 2017 waren rund 20.800 Personen dieser Altersgruppe beim Arbeitsmarktservice Wien mindestens einmal als arbeitslos, lehrstellensuchend oder schulungsteilnehmend vorgemerkt und hatten laut Magistrat Wien Mindestsicherung bezogen. 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 (80%) und etwas mehr als die Hälfte sind MigrantInnen der ersten Generation (53%). Für 24% der Männer und 35% der Frauen wurde bereits vor 2010 Sozialhilfe bezogen, sie wurden daher bereits in einem familiären Umfeld mit Sozialhilfe bzw. Mindestsicherungsbezug sozialisiert.

## **6.2 Aufnahmeverfahren – Niederschwelliger Zugang und Zielgruppenerreichung**

### *Zubuchungsprozess und Selektionsschritte*

Bis zum Eintritt in eine Transitbeschäftigung durchläuft eine Person mehrere Selektionsschritte. Die erste Weichenstellung erfolgt in der Regel durch die Zubuchung zu einer B2F-Informationsveranstaltung seitens des AMS Wien. Potentielle Chancen auf eine Teilnahme haben aber nur jene Personen, die tatsächlich zum 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).

Insgesamt wurden bis Ende März 2018 bereits rund 2.640 Zubuchungen des AMS zu den beiden B2F-Projekten verzeichnet (ohne stornierte Fälle). Auffällig ist der hohe Anteil von Buchungen, bei denen die betreffenden Personen den Informationstermin nicht wahrnehmen. Mittels Mehrfachbuchungen von Personen konnte jedoch die Zahl bzw. der Anteil derer reduziert werden, die nicht zu den Informationsterminen erscheinen. Gleichzeitig wurde der Anteil derjenigen Personen erhöht, für welche ein Eintritt in die Vorbereitungsphase von B2F-Beschäftigung vereinbart wurde. Letztendlich nahmen 58% der zugebuchten Personen an einem Informationstermin teil (59% der Männer und 55% der Frauen), soweit dies in den verfügbaren Daten bereits beobachtbar ist.

Von den Teilnehmenden des Informationstages treten wiederum 61% in die Vorbereitungsmaßnahmen ein, wobei hier keine geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellbar sind. Bei 51% mündet die Vorbereitung im Beobachtungszeitraum auch in eine Anstellung (53% der Männer und 47% der Frauen). Nach Trägern differenziert beginnen - soweit in den Daten bereits beobachtbar - bei Craft Jobs 54% der Personen aus der Vorbereitung eine Transitbeschäftigung (53% der Männer und 57% der Frauen), bei Start Working 49% (53% der Männer aber nur 39% der Frauen).

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 ausschließlich 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.

#### *Merkmale der zugebuchten Personen*

Schon die Struktur der vom AMS zugebuchten Personen verweist aufgrund der Unterschiede zur Grundgesamtheit auf eine bestimmte Fokussierung der Maßnahme. Männer aus der Zielgruppe werden signifikant häufiger zugebucht als Frauen, innerhalb der Bandbreite 18 bis 24 Jahre ältere Personen häufiger als jüngere und Personen mit maximal Pflichtschulabschluss öfter als solche mit höherem Bildungsniveau. Der Einfluss der bisherigen Laufbahn zeigt sich entsprechend der Intention von B2F-Beschäftigung, junge Erwachsene mit fehlender Beschäftigungserfahrung anzusprechen: Die Wahrscheinlichkeit einer Zubuchung erhöhen fehlende oder geringe Beschäftigungszeiten und längere Vormerkzeiten beim AMS in den Jahren davor. Zudem soll sich B2F-Beschäftigung speziell an Personen richten, für die bessere Vermittlungschancen eher durch eine Arbeitserprobung als durch kursmäßige AMS-Maßnahmen erwartet werden. Die Umsetzung dieser Anforderung zeigt sich am signifikant positiven Einfluss vorheriger AMS-Schulungsteilnahmen, mit zunehmender Fördererfahrung einer Person steigt daher (ceteris paribus) die Wahrscheinlichkeit auf eine AMS-Zubuchung zu B2F-Beschäftigung.

#### *Aufnahmeprozess aus Sicht der Transitarbeitskräfte und der ExpertInnen*

In den Schilderungen der Transitarbeitskräfte waren die Zubuchungen zu B2F-Beschäftigung durch ihre AMS-BeraterInnen sowie ihre eigene Entscheidung, in B2F-Beschäftigung arbeiten zu wollen, die zentralen Schritte im Auswahlverfahren. Eine Selektion durch die Träger wurden hingegen weniger wahrgenommen. Von einigen Personen wird diese mangelnde Selektion auch

als Kritik formuliert, weil durch wenig motivierte MitarbeiterInnen das Arbeitsklima und die Arbeitsprozesse gestört würden.

Die Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte entspricht über weite Teile der Sichtweise der befragten AMS-BeraterInnen und der Träger. Für die Zubuchung zu den Informationsveranstaltungen werden von den AMS-BeraterInnen neben den formalen Zugangskriterien (Alter und Wiener Mindestsicherungsbezug) kaum Ausschlusskriterien genannt. Auch von Seiten der Träger wird der niederschwellige Zugang in die Vorbereitungsphase bestätigt, indem zugebuchte Mindestsicherungsbeziehende nur in einzelnen Fällen wegen unzureichender Sprachkenntnisse oder gesundheitlicher Einschränkungen abgewiesen werden. Erst in der Vorbereitung erfolgt eine Auswahl derjenigen, die in ein Transitarbeitsverhältnis übernommen werden. Dabei konnte die vorgegebenen Übertrittsquote von 65% aus der Vorbereitungs- in die Beschäftigungsphase von beiden Projektträgern nicht erreicht werden (Craft Jobs 54%, Start Working 48%).

Für die Motivationslage der jungen Erwachsenen 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.

#### *Struktur der Transitkräfte*

B2F-Beschäftigung ist auf junge Menschen ausgerichtet, für die unmittelbar die Erfahrung von Erwerbsarbeit und weniger kursmäßige / schulische Angebote als zielführend für ihre weitere Integration erscheinen. Vor diesem Hintergrund verwundert es wenig, dass sich die Struktur der bis Februar 2018 eingetretenen Transitarbeitskräfte teilweise markant von der Zusammensetzung der Grundgesamtheit der potentiellen Zielgruppe unterscheidet. Zudem zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Trägerprojekten Craft Jobs und Start Working.

Es werden eher ältere Personen aus der Zielgruppe beschäftigt, vermehrt mit bereits langer Zeit in Mindestsicherung, längeren Erfahrungen mit AMS-Schulungen und geförderter Beschäftigung. Insbesondere das letzte Jahr vor Maßnahmeneintritt war geprägt durch Vormerkungen

als Arbeitslose oder Lehrstellensuchende. Ansonsten haben die Teilnehmenden in der Regel noch wenige Sozialversicherungszeiten in Österreich erworben; 44% waren noch nie beschäftigt, lediglich 9% bereits mindestens ein Jahr lang. Im Vergleich zur Zielgruppe deutlich untererfasst sind Frauen.

Die Beschäftigten bei Craft Jobs sind tendenziell älter und verfügen häufiger über einen Asylstatus (43%); bei Start Working finden sich überdurchschnittlich viele Transitkräfte, die beim AMS als behindert<sup>22</sup>) kodiert sind (10%), sie haben häufiger höchstens die Pflichtschule abgeschlossen und besonders oft eine lange Vorgeschichte mit AMS-Vormerkungen und AMS-Förderungen. Dabei resultieren die projektspezifischen Unterschiede zum Gutteil aus den Entscheidungsprozessen in der Vorbereitungsphase, denn die Übertrittsquote aus der Vorbereitungs- in die Beschäftigungsphase ist bei Personen mit den entsprechenden Merkmalen überdurchschnittlich hoch.

Die zusätzlichen Informationen über subjektiv wahrgenommene Vermittlungshemmnisse der Transitarbeitskräfte, die mittels qualitativer Interviews und einer Onlinebefragung der Teilnehmenden erhoben wurden, 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. Mangelnde berufliche Qualifikationen und Arbeitserfahrungen gehen oft mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder sonstigen persönlichen Problemen einher. 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 (mit rund 30% Anteil) stellen Transitarbeitskräfte mit Migrationshintergrund dar, die ihre Deutschkenntnisse als schlecht oder nur mittelmäßig einschätzen. Sie weisen durch ihre kurze Aufenthaltsdauer in Österreich teils auch Informationsdefizite über Bildungs- und Berufsoptionen auf. Gleichzeitig zeigt sich eine Gruppe von jungen Erwachsenen, die relativ gute Qualifikationsvoraussetzungen mitbringen, da sie berufliche Ausbildungen oder

---

<sup>22</sup> Mit dieser Kodierung werden Personen mit einem Behindertenstatus laut Bundes- und/oder Landesgesetz erfasst, sowie Menschen ohne einen solchen Status, aber mit einer, laut Arbeitsmarktservice relevanten Vermittlungseinschränkung aufgrund einer Behinderung.

höher bildende Schulen (teilweise in den Herkunftsländern) oft erst kurz vor ihrer Abschlussprüfung abgebrochen haben und konkrete Bildungs- und Berufspläne mitbringen.

Diese Heterogenität der Zielgruppe stellt die Projektträger vor große Herausforderungen und ist bei Craft Jobs noch stärker ausgebildet als bei Start Working. Die Transitarbeitskräfte von Craft Jobs weisen einen höheren Anteil von MigrantInnen mit kürzerer Aufenthaltsdauer und schlechteren Deutschkenntnissen auf. Sie geben auch öfter private Probleme an und ihre Bildungsabschlüsse sind heterogener verteilt als in Start Working.

### **6.3 Beschäftigungsphase – wirtschaftsnahe Tätigkeit mit innovativen Aspekten**

#### *Umsetzungskonzepte und Tätigkeitsbereiche der Träger*

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 Arbeitsüberlassung.

Der Aufbau von Kooperationspartnerschaften und Kundschaften erwies sich in beiden Projekten als herausfordernd, wenn auch mit unterschiedlichen Problemen. In 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 ein erheblicher Teil der Transitarbeitskräfte extern in einem Produktionsbetrieb tätig ist. In Start Working konnten die geplanten Bereiche der Garten- und Grünraumpflege & Facility Management, des Sicherheitsdienstes und der Autoaufbereitung nicht umgesetzt werden, während der Bereich der Gastronomie an Bedeutung gewonnen hat. Ambitionierte Vorhaben zur Lebensmittelverarbeitung, die Zusammenarbeit mit Nachbarschaftsbetrieben und der Ausbau von Catering-Aktivitäten sollen die Arbeitsauslastung der Transitarbeitskräfte in der Landwirtschaft und Gastronomie sichern, die jedenfalls in der Beobachtungsphase durch Unterbeschäftigung geprägt waren.

Die individuelle Förderung der Beschäftigten unterscheidet sich in ihrer Umsetzung letztlich noch stärker als in der geplanten Konzeption. Start Working setzt sein bewährtes SÖB-Konzept um, bei dem die Arbeit durch sozialpädagogische Betreuung in Form von Gruppentrainingselementen, individuellen Feedbackgesprächen, Outplacement und bei Bedarf durch Case-Management ergänzt wird. In 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. Craft Jobs kommt damit dem Prinzip „Beschäftigung statt Betreuung“ noch näher als Start Working.

#### *Umsetzung aus Sicht der Transitarbeitskräfte*

Die unterschiedlichen Strategien 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 SÖB, die Zusammenarbeit im Team sowie die Einhaltung von Regeln und Pflichten einen höheren Stellenwert und 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 beurteilt: Rund die Hälfte der Befragten stimmt Zufriedenheitsaussagen (es ist gut in B2F-Beschäftigung zu arbeiten, möchte länger oder mehr Stunden arbeiten) voll zu. Die Einschätzungen zur Maßnahmenumsetzung sind bei Start Working etwas positiver als bei Craft Jobs. Rund ein Fünftel der Transitarbeitskräfte gibt eher kritische Einschätzungen zur Umsetzung an, hat auch schon daran gedacht, das Beschäftigungsverhältnis aufzulösen.

Kritikpunkte zur Umsetzung, die in den Gesprächen mit den Transitarbeitskräften thematisiert werden, betreffen die Monotonie der Arbeit, Auslastungsprobleme in der Arbeit sowie Regelverletzungen ohne Sanktionen. Die Wahrnehmungen von zu monotonen Arbeitsabläufen beziehen sich vor allem auf die routinisierten Tätigkeiten in den Beschäftigungsschwerpunkten von Craft Jobs. In Craft Jobs wird auch häufiger die fehlende individuelle Unterstützung bei Problemen bemängelt.

Die doch recht hohe Zufriedenheit mit der Umsetzung von B2F-Beschäftigung ist angesichts des Umstandes, dass ein Teil der Beschäftigten nicht völlig freiwillig, sondern auch zur Vermeidung von Sanktionen daran teilnimmt, beachtlich. Dabei wird in Craft Jobs für die Motivation zur

Arbeitssuche sogar bewusst darauf gesetzt, dass sich die Transitarbeitskräfte im Beschäftigungsprojekt nicht zu wohl fühlen, um die Arbeitsrealität mit all den Mühen und Pflichten, wie auch ihre Rechte und Möglichkeiten kennenzulernen. Dieser Ansatz, der Craft Jobs nicht nur von Start Working, sondern von vielen anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterscheidet, kann als eine Funktion von „Cooling-out“, als Anpassung der Erwartungen an die Realitäten der Arbeitswelt interpretiert werden.

#### *Längere Verweildauer und Stufenmodell*

In B2F-Beschäftigung können Transitarbeitskräfte länger beschäftigt bleiben als üblicher Weise in sozialökonomischen Betrieben. Die Erstanstellung als Transitarbeitskraft für bis zu 10 Monate kann dem Konzept entsprechend für bis zu 50% der Beschäftigten für weitere 12 Monate verlängert werden. Diese Möglichkeit wird bei Start Working laut den uns vorliegenden Daten weniger oft genutzt als bei Craft Jobs: Von den bis Ende April 2017 begonnenen Transitarbeitsverhältnissen waren Mitte Februar 2018 bei Craft Jobs noch 38% beschäftigt, bei Start Working 20%.

Zur Vermeidung von Überforderung und als Anreiz für die Beschäftigten sieht das Konzept von B2F-Beschäftigung ein Stufenmodell der Beschäftigung vor, d.h. eine niedrige Wochenarbeitszeit in der Stufe 1 und die 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.

Auch das Stufenmodell der Arbeitszeit wird nur bei einem Teil der Beschäftigten genutzt. Von den Transitarbeitskräften, die mindestens 6 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 Mindestsicherung nicht unbedingt mit deutlich höherem Einkommen verbunden ist. Bedeutsamer ist das Argument des geringen finanziellen Anreizes durch eine Stundenausweitung bei Craft Jobs, wo ausschließlich eine Erhöhung von 24 auf 28 Wochenstunden vorgesehen ist. Nichtmonetäre Aspekte wie etwa die Steigerung des Selbstwertgefühls werden vor diesem Hintergrund als wesentlicherer Anreiz für eine individuelle Steigerung der Wochenstundenzahl gesehen.

Mit dem neuen Wiener Mindestsicherungsgesetz, das mit 1.2.2018 in Kraft trat, sind höhere finanzielle Beschäftigungsanreize für junge Mindestsicherungsbeziehende verbunden als noch im Beobachtungszeitraum der Studie der Fall war<sup>23)</sup>: Sonderzahlungen werden bei der Mindestsicherung nicht mehr berücksichtigt und bleiben damit nun zu 100% als zusätzliches Einkommen erhalten. Bei längeren Beschäftigungsdauern, definiert als mindestens sechs Monate bei Menschen unter 25 Jahren, erhalten Mindestsicherungsbeziehende zudem einmalig den sogenannten Beschäftigungsbonus+ im Ausmaß von derzeit 804,25€<sup>24)</sup>.

#### *Kapazitätsauslastung der Transitarbeitsplätze und Eigenerwirtschaftung*

Der Aufbau von jeweils 100 Arbeitsplätzen für Transitarbeitskräfte, auch unter Nutzung der Arbeitskräfteüberlassung, hätte ursprünglich bereits bis April 2017 abgeschlossen sein sollen. Dieser eng formulierte Zeitplan für die Aufbauphase erwies sich als zu ambitioniert. Bei Start Working haben die Erfahrungen der ersten Monate mit den Umsetzungsmöglichkeiten des eingebrachten Konzepts daher zu einer Reduzierung der angepeilten Soll-Größe auf 80 Plätze geführt. Seit Sommer 2017 sind die vorgesehenen Plätze bei beiden Projekten de facto voll befüllt. Allerdings stellen krankheitsbedingte Absenzen vor allem bei Craft Jobs eine Herausforderung dar.

Umso beachtlicher erscheint vor dem Hintergrund der bisherigen kurzen Laufzeit, dass das Ziel einer Eigenerwirtschaftungsquote von mindestens 20% von Craft Jobs bis 31.3.2018 mit 21% bereits erfüllt wurde. Start Working liegt mit 15% insgesamt noch darunter, zeigt aber auch eine eindeutig positive Tendenz: Für den Zeitraum Oktober 2017 bis März 2018 konnte die 20%-Quote schon erreicht werden.

#### **6.4 Wirksamkeit – Nachhaltige Vermittlung**

Mit den Ergebnissen der qualitativen Interviews und der Fragebogenerhebung können die Einschätzungen der Transitarbeitskräfte über den Beitrag von B2F-Beschäftigung zu Zwischenzielen für die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt dargestellt werden. Anhand der administrativen Daten lässt sich darüber hinaus das Erreichen des operativen Ziels der Vermittlung von 25% der Transitarbeitskräfte auf den ersten Arbeitsmarkt überprüfen.

---

<sup>23)</sup> Zudem wurde mit der neuen Regelung der finanzielle Anreiz für eine Beschäftigung, Ausbildung oder Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gesteigert. Denn nunmehr setzt sich die Mindestsicherung für Personen zwischen 18 und 25 Jahren aus einem Grundbetrag und einem Ergänzungsbetrag (25% des Mindeststandards) zusammen. Letzterer wird nur bei aktiver Teilnahme an arbeitsmarktintegrativen Maßnahmen bzw. bei Ausbildung oder Beschäftigung gewährt.

<sup>24)</sup> Die Höhe ist definiert als 8% des zwölffachen Mindeststandards für Alleinunterstützte.



### *Berufspläne und Bewerbungsaktivitäten*

In den Schilderungen der Transitarbeitskräfte ist die Konkretisierung der Berufspläne ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Maßnahme. Hier unterscheiden sich die Projekte in den Einschätzungen: Von den Befragten bei Start Working wird die Konkretisierung der Berufspläne besser eingeschätzt. Wieweit für die Berufspläne die ausgeübten Tätigkeiten im Beschäftigungsprojekt prägend sind, wird unterschiedlich argumentiert: Teilweise wollen die Transitarbeitskräfte im Tätigkeitsfeld bleiben, das sie dort ausgeübt haben, teilweise waren diese Arbeitserfahrungen eher abschreckend.

Im Zusammenhang mit beruflichen Zukunftsplänen zeigt sich eine hohe Bildungsaspiration der Beschäftigten. Zwei Drittel möchte eine weiterführende Ausbildung aufnehmen und mehr als die Hälfte weist dafür konkrete Pläne auf.

Entsprechend der Fragebogenergebnisse besteht eine große Heterogenität in den Bewerbungsaktivitäten, die aber nicht mit der Dauer der Teilnahme in B2F-Beschäftigung korrelieren. 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. Die Erklärungen für fehlende Bewerbungsaktivitäten in den qualitativen Interviews reichen von zuvor umzusetzenden Weiterbildungsplänen, bestehenden Jobzusagen, bis hin zu keinem Interesse für Bewerbungen. Die Ergebnisse vermitteln den Eindruck, dass die Förderung von Bewerbungsaktivitäten in Craft Jobs und Start Working sehr unterschiedlich gehandhabt wird und sich auch innerhalb der Träger nach Tätigkeitsfeldern unterscheidet.

### *Wirkungsdimensionen*

In den qualitativen Interviews wurde eine Vielzahl von Lerneffekten genannt, die in der Fragebogenerhebung aufgegriffen und den Transitarbeitskräften zur Zustimmung oder Ablehnung vorgelegt wurden. Entsprechend der Fragebogenergebnisse werden relativ große Lerneffekte im Hinblick auf Arbeitstugenden und persönliche Stabilisierung gesehen. Rund zwei Drittel geben an, dass sie sich an das regelmäßige Arbeiten gewöhnt haben, gelernt haben pünktlich zu sein und mit ArbeitskollegInnen umzugehen. Andere Dimensionen wie das Kennenlernen von Rechten und Pflichten als ArbeitnehmerIn oder schnelleres Arbeiten fanden etwas weniger Zustimmung.

Bei den Dimensionen der persönlichen Stabilisierung zeigt sich die höchste Zustimmung zur Aussage, dass sich die jungen Erwachsenen durch die Arbeit in B2F-Beschäftigung nun mehr

zutrauen und es ihnen durch die Arbeit insgesamt besser geht (rund drei Fünftel). Deutlich weniger junge Erwachsene befinden, dass sie mit persönlichen Problemen besser umgehen können oder gelernt hätten ihre Meinung zu sagen (rund zwei Fünftel). Weniger Zustimmung finden Lerneffekte zu Bewerbungskompetenzen und zur Konkretisierung der Berufspläne. 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.

Interessant ist dabei, wie sich unterschiedliche Gruppen von Transitarbeitskräften in den Einschätzungen unterscheiden. Frauen weisen in fast allen Wirkungsdimensionen höhere Lerneffekte auf. Besonders groß ist der Unterschied in den Aspekten der persönlichen Stabilisierung. Frauen dürften also stärker von B2F-Beschäftigung profitieren und sind auch zufriedener mit der Maßnahmenumsetzung, sind aber quantitativ in den B2F-Beschäftigungsprojekten unterrepräsentiert.

Große Unterschiede bestehen auch im Vergleich der Transitarbeitskräfte mit und ohne Deutsch als angegebene Erstsprache. Transitarbeitskräfte mit nicht-deutscher Erstsprache schätzen vor allem die Lerneffekte bezüglich Arbeitstugenden besser ein und sehen mehr Chancen auf eine Beschäftigung nach B2F. Diese bessere Einschätzung der Wirkungen ist zumindest teilweise darauf zurückzuführen, dass Transitarbeitskräfte mit Deutsch als Erstsprache oft massive andere Vermittlungshemmnisse aufweisen.

Der Vergleich nach der bisherigen Verbleibsdauer in B2F-Beschäftigung zeigt für Transitarbeitskräfte, die länger als 8 Monate in B2F-Beschäftigung sind, weniger Lerneffekte als für solche mit einer kürzeren Teilnahmedauer zum Befragungszeitpunkt. Dies betrifft ebenso die Wirkungsdimensionen zur Gewöhnung an regelmäßiges Arbeiten, das Kennenlernen von Pflichten als ArbeitnehmerIn, das Selbstvertrauen oder den Umgang mit persönlichen Problemen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ausgangspositionen der Gruppe mit längerer Teilnahmedauer teilweise schwieriger sind, sie beispielsweise mehr persönliche Probleme aufweisen, was auch von den Trägern argumentiert wird.

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. In beiden Projekten gibt es aber eine große Varianz in den Antworten,

damit sind die Unterschiede nicht statistisch signifikant. Daraus kann geschlossen werden, dass die unterschiedlichen Konzepte der beiden Beschäftigungsprojekte in erwarteter Weise bei den Transitarbeitskräften ankommen und auch so bewertet werden. Die Personen in den Projekten sind aber hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Motive so heterogen, dass sie die beiden verschiedenen Konzepte – z.B. hinsichtlich Unterstützung bei persönlichen Problemen – auch deshalb unterschiedlich bewerten.

#### *Verbleib drei Monate nach Ausscheiden aus der Maßnahme – Integration in den ersten Arbeitsmarkt*

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“. Zieht man die bis Ende Oktober 2017 beendeten Beschäftigungsverhältnisse heran, wurde das Ziel von beiden Projekten erreicht, von Craft Jobs sogar deutlich übertroffen: Start Working 25,4% (19,7% ohne Förderung), Craft Jobs 31,7% (29,3% ohne Förderung).

Demgegenüber waren lediglich rund 17% der Personen, die nach einer B2F-Vorbereitungsmaßnahme nicht in die Beschäftigungsphase übertraten, drei Monate später auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. Markant höher als bei ehemaligen Transitkräften ist dagegen ihr Anteil in erwerbsferneren bzw. ungesicherten Positionen. Noch akzentuierter wird das Bild bei Betrachtung der zugebuchten Personen, die nicht zu den Informationsterminen erschienen sind. Von dieser Gruppe waren nach drei Monaten 11% am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt, relativ weniger als in den anderen Gruppen befanden sich auch in AMS-Vormerkung, signifikant höher ist demgegenüber der Anteil in erwerbsfernen Positionen. Damit bestätigen sich Befunde aus Evaluierungen von sozialökonomischen Unternehmen (vgl. z.B. Eppel / Horvath / Mahringer, 2014), dass die Teilnahme daran wesentlich zu einer Steigerung der Erwerbsbeteiligung der erfassten Personen beiträgt.

Für eine weiterführende inhaltliche Interpretation dieser Stichtagsbefunde, die sich zudem ausschließlich auf Personen mit kurzem Verbleib in Transitbeschäftigung beziehen, ist es jedoch aufgrund des kurzen verfügbaren Beobachtungszeitraus zu früh. Der Diskussion der arbeitsmarktpolitischen Wirkung wird der zweite Bericht der begleitenden Evaluierung im Jahr 2020 gewidmet sein.

## 6.5 Zusammenfassende Einschätzung

Insgesamt zeichnet sich die bisherige Umsetzung durch die 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, die Eigenwirtschaftungsquote, als auch 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 jedoch vor dem Hintergrund der sonstigen Anforderungen und zu erfüllenden Ziele<sup>25)</sup> als relativ hoch angesetzt erscheint.

Wie die Umsetzungsberichte und die Einschätzungen der Transitarbeitskräfte zeigen, erfolgt die Umsetzung in Craft Jobs und Start Working mit unterschiedlichen Strategien: Start Working agiert eher als traditioneller Sozialökonomischer Betrieb mit der Möglichkeit der Arbeitsüberlastung. Tätigkeitswechsel, Stundenaufstockung oder Verlängerung der Transitbeschäftigung werden (bisher) nur beschränkt eingesetzt. Craft Jobs kommt dem Bild des wirtschaftsnahen Betriebes näher, weist aber wiederum ein geringeres Aktivitätsniveau bezüglich der Unterstützung bei persönlichen Problemen und der Bewerbungsaktivitäten auf. In beiden Projekten weicht die Umsetzung damit in mehreren Elementen von den ambitionierten Konzepten ab. Bei Start Working betrifft dies stärker die innovativen Elemente (Beschäftigung statt Betreuung, Stufenmodell, längere Verweildauer sowie das ursprünglich vorgesehene Tätigkeitsspektrum), bei Craft Jobs eher die ursprünglich vorgesehene individuelle Betreuung und das Outplacement.

Die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung und der Interviews verweisen jedoch darauf, dass der für das Erlernen von Arbeitstugenden und die Motivation grundsätzlich positive Ansatz „Beschäftigung statt Betreuung“ nicht bedeutet, dass auf individuelle Unterstützung verzichtet werden kann. Die Transitarbeitskräfte sollten einfacheren Zugang zu individueller Unterstützung haben, die aber nicht notwendigerweise im Projekt selbst bereitgestellt werden muss. So fehlt es etwa bei MigrantInnen 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 Eigenwirtschaftung in den Projekten, als auch für eine spätere Integration in den ersten Arbeitsmarkt

---

<sup>25)</sup> 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 Eigenwirtschaftungsquote von mindestens 20%.

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. Dies könnte ein wichtiges Element einer begleitend zur Beschäftigung stattfindenden Betreuung sein, die sowohl auf individuelle Stabilisierung als auch die Verbesserung der Reintegrationschancen abzielt.

Das Stufenmodell der Beschäftigung soll die Zielgruppenpersonen von B2F-Beschäftigung, mit all ihren heterogenen Problemen, 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 finanziellen Anreizen für die Transitarbeitskräfte zur Übernahme längerer Arbeitszeiten scheinen aber auch auf Seiten der Träger Hindernisse für das Angebot von längeren Arbeitszeiten zu bestehen.

Die Abweichungen der Projektumsetzung von der ursprünglichen Konzeption sind jedoch im Zusammenhang mit den schwierigen Rahmenbedingungen durch den raschen Start nach Auftragserteilung, die kurze Projektlaufzeit und die Unsicherheit über die Verlängerung zu sehen. Es ist davon auszugehen, dass derart kurze Projektlaufzeiten 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. Demnach sollte für eine Optimierung der Maßnahme mitüberlegt werden, wieweit eine Veränderung dieser zeitlichen Rahmenbedingungen möglich wäre.

Der Vergleich der zu B2F-Beschäftigung zugebuchten jungen Erwachsenen mit der gesamten Zielgruppe vermittelt das Bild der Realisierung des angestrebten niederschweligen Zugangs in die Maßnahme auf Grundlage nachvollziehbarer Faktoren wie fehlender Beschäftigungserfahrung und vorheriger Schulungsteilnahmen. In weiterer Folge kommt der Vorbereitungsphase eine starke Clearing-Funktion zu.

Auf jeder Stufe des Zugangsprozesses spielt auch Selbstselektion der zugebuchten Personen eine bedeutsame Rolle, beginnend mit der Teilnahme an den Informationsveranstaltungen bis hin zum Eintritt und Verbleib in einer Transitbeschäftigung. Insgesamt weisen einzelne Personengruppen eine höhere Übernahmewahrscheinlichkeit in ein Beschäftigungsverhältnis auf als andere. Relativ zur Grundgesamtheit unterrepräsentiert sind insbesondere Frauen. Zunächst werden seitens des AMS schon relativ weniger Frauen zu B2F-Beschäftigung gebucht. In weiterer

Folge treten auch weniger Frauen aus der Vorbereitungsphase in eine Transitbeschäftigung ein. 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 Arbeitsmarktservice und Stadt Wien wäre daher eine Analyse von Interesse, in welchem Maße andere Integrationsangebote junge Frauen mit Mindestsicherungsbezug erreichen.

Die Umsetzung von B2F Beschäftigung deutet auf Probleme bei der Erreichung von Zielgruppenpersonen hin. 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 – auch wenn ein Teil der betreffenden Personen in der Zwischenzeit eine Beschäftigung aufgenommen haben mag. Abwesenheiten an 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). Die Auswertungen zum weiteren Verbleib der betreffenden Personen zeigen, dass Personen aus dieser Gruppe häufiger erwerbsinaktiv (d.h. weder beschäftigt, noch arbeitslos gemeldet) sind. Zudem können – entsprechend der Angaben aus der Teilnehmendenbefragung – im Vorfeld der Projektteilnahmen noch Informationsdefizite hinsichtlich der Art der Maßnahmen bestehen, die Einfluss auf Motivationslagen haben. Wiederholte Einladungen verkleinern zwar die Gruppe jener, die nicht an den Informationstagen teilnehmen. Für den verbleibenden Teil (42% der Eingeladenen) stellt sich jedoch – außerhalb des Projektes B2F-Beschäftigung – die Frage nach alternativen Interventionen, die von Sanktionen über spezifische Unterstützungsmaßnahmen bis hin zu (temporärer) Feststellung von Arbeitsunfähigkeit reichen können.

Ähnliches gilt für die Gruppe jener, die nach den Informationstagen nicht in die Vorbereitungsmaßnahmen der B2F-Beschäftigungsprojekte aufgenommen werden (39% der Teilnehmenden an den Informationstagen) oder nach der Vorbereitungsmaßnahme nicht in die Beschäftigungsphase übergehen (49% der Teilnehmenden in der Vorbereitungsphase). Auch hier stellt sich die Frage nach alternativen Interventionen im Bereich des Arbeitsmarktservice oder der Stadt Wien, die Wege aus der Armutssituation eröffnen.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch 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 verschiedene Auswahlprozesse statt. Die Ergebnisse aus der Befragung der Transitarbeitskräfte zeigen jedoch, dass die beiden Konzepte, je nach individuellem Unterstützungsbedarf, verschieden bewertet werden. Der Umstand, dass für B2F-Beschäftigung zwei divergierende Umsetzungskonzepte angeboten werden, könnte wohl bei der Zuweisung und Auswahl stärker genutzt werden, etwa durch gemeinsame Informationsveranstaltungen oder auch gemeinsame Clearingphasen.

B2F-Beschäftigung bietet jungen Mindestsicherungsbeziehenden Erwerbschancen, die ansonsten wenige Möglichkeiten der Beschäftigungsaufnahme haben. Damit besteht grundsätzlich auch die Möglichkeit für Arbeitsmarktservice und Stadt Wien, im Zuge der verschiedenen Auswahlstufen mehr Erkenntnisse über die Problemlagen der Zielgruppe, über ihre Beweggründe der Nutzung oder Nichtinanspruchnahme von Beschäftigungsangeboten sowie den zusätzlichen Unterstützungsbedarf im Vorfeld einer Beschäftigung zu gewinnen. Dies kann zu einem zielgenaueren und bedarfsgerechteren und damit auch effizienteren Einsatz von Interventionen und Unterstützungsangeboten beitragen.

Mit 1.2.2018, und damit beinahe am Ende des Beobachtungszeitraums für diesen Bericht, ist das neue Wiener Mindestsicherungsgesetz in Kraft getreten. Mit der geänderten Gesetzeslage gehen unter anderem wesentlich stärkere finanzielle Anreize für die Zielgruppenpersonen zu einer Teilnahme an den angebotenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie zur Aufnahme und dem Erhalt einer Beschäftigung einher als zuvor. Dies dürfte auch in der weiteren Umsetzung von B2F-Beschäftigung sichtbar werden und wird damit Thema im abschließenden Bericht der begleitenden Evaluierung im Jahr 2020 sein.

Der zentrale Fokus des abschließenden Berichts liegt darüber hinaus auf der quantitativen Wirkungs- und Fiskalanalyse. Die bisherigen Befunde zu B2F-Beschäftigung verweisen nicht nur auf die Verfolgung des Ziels der kurzfristigen Integration in das Beschäftigungssystem. Positiv zu sehen ist auch das von den Transitarbeitskräften geäußerte Interesse für (Weiter-)Bildung, das durch die Konkretisierung der Berufswünsche während der BF-Beschäftigung gefördert wurde.

## Literatur

- Bock-Schappelwein, J. et al (2016): Entwicklung der bedarfsorientierten Mindestsicherung und deren Einflussfaktoren in Wien. WIFO, Wien.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H. (2014): Die Wirkung von geförderter Beschäftigung in Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen. Ergebnisse einer mikroökonomischen Evaluierung. In: WIFO-Monatsberichte, 2014, 87(11), S.783-794
- Eppel, R. et al. (2014): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. WIFO und Prospect. WIFO, Wien
- Steiner M., Pessl G., Kulhanek A. (2018): Integrationschancen und Ausgrenzungsrisiken von formal Geringqualifizierten in Ausbildung, Beschäftigung und Gesellschaft, IHS-Projektbericht, Wien.
- Hausegger T., Hager I., Reidl Ch., Reiter A. (2010): Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, AMS, Wien.
- Solga, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Walther, A. (2015): The Struggle for ‚Realistic‘ Career Perspectives: Cooling-out versus Recognition of Aspirations in School-to-Work-Transitions, in: Italian Journal of Sociology of Education 7(2) 2015, 18-42.



## Anhang

### Anhang 1: Ergänzende Übersichten

#### Verzeichnis der ergänzenden Übersichten

Übersicht A1: Merkmale der befragten Personen der qualitativen Interviews	107
Übersicht A2: Darstellung der Grundgesamtheit und der Stichprobe der befragten Transitarbeitskräfte	108
Übersicht A3: Höchster formaler Bildungsabschluss der befragten Transitarbeitskräfte	108
Übersicht A4: Erstsprache der befragten Transitarbeitskräfte	109
Übersicht A5: Belastungen der befragten Transitarbeitskräfte durch private Probleme	109
Übersicht A6: Dauer der Arbeitslosigkeit der befragten Transitarbeitskräfte vor B2F	109
Übersicht A7: Beschäftigung der befragten Transitarbeitskräfte vor B2F	110
Übersicht A8: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme	110
Übersicht A9: Einschätzungen der befragten Transitarbeitskräfte zur Maßnahmenumsetzung	111
Übersicht A10: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte	111
Übersicht A11: Berufswünsche der befragten Transitarbeitskräfte nach Tätigkeitsbereich	111
Übersicht A12: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte	112
Übersicht A13: Lerneffekte zu Arbeitstugenden bei den befragten Transitarbeitskräften	112
Übersicht A14: Lerneffekte zur Arbeitssuche bei den befragten Transitarbeitskräften	113
Übersicht A15: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme nach Geschlecht	113
Übersicht A16: Einschätzung der Maßnahmenumsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht	114
Übersicht A17: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuellen Unterstützung nach Geschlecht	114
Übersicht A18: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht	115
Übersicht A19: Berufs- und Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht	115
Übersicht A20: Bewerbungsaktivität und -erfolge der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht	116
Übersicht A21: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht	116
Übersicht A22: Lerneffekte zu Arbeitstugenden der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht	117
Übersicht A23: Lerneffekte zur Arbeitssuche der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht	117
Übersicht A24: Einschätzung der Maßnahmenumsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache	118
Übersicht A25: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuellen Unterstützung nach Erstsprache	118
Übersicht A26: Bewerbungsaktivität und -erfolge der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache	119
Übersicht A27: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache	119
Übersicht A28: Lerneffekte zu Arbeitstugenden der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache	120
Übersicht A29: Lerneffekte zur Arbeitssuche der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache	120
Übersicht A30: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme nach Beschäftigungsdauer	121
Übersicht A31: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur Maßnahmenumsetzung nach Beschäftigungsdauer	121
Übersicht A32: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuelle Unterstützung nach Dauer	122

Übersicht A33: Konkretisierung der Berufspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer	122
Übersicht A34: Berufs- und Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer	123
Übersicht A35: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Beschäftigungsdauer	124
Übersicht A36: Lerneffekte zu Arbeitstugenden nach Beschäftigungsdauer	124
Übersicht A37: Lerneffekte der befragten Transitarbeitskräfte zur Arbeitssuche nach Beschäftigungsdauer	125

Übersicht A1: 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
Gesamt		10

Q: B2F-Datenfile, Qualitative Interviews Herbst 2017.

*Übersicht A2: Darstellung der Grundgesamtheit und der Stichprobe der befragten Transitarbeitskräfte*

		Grundgesamtheit		Stichprobe	
		Anzahl	In %	Anzahl	In %
Träger	Craft Jobs	106	63	64	51
	Start Working	63	37	61	49
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	Maximal 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
Gesamt		169	100	126	100

Q: B2F-Datenfile, IHS-Fragebogenerhebung Februar 2018, B2F\_WIFO\_Indiv\_Mrz18,

Alter bei der Grundgesamtheit ist das Eintrittsalter in Maßnahme, bei der Stichprobe das Alter zum Erhebungszeitpunkt, das damit ein Jahr höher sein kann.

*Übersicht A3: Höchster formaler Bildungsabschluss der befragten Transitarbeitskräfte*

*In %*

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
Maximal Pflichtschule	58	68	63
Lehre, mittlere Schule	25	27	26
Höhere Schule, Universität	17	5	11
Gesamtanzahl der Befragten)	64	60	124

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

### Übersicht A4: Erstsprache der befragten Transitarbeitskräfte

In %

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
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 A5: Belastungen der befragten Transitarbeitskräfte durch private Probleme

In %

	Craft Jobs			Start Working			Nein	
	Ja	Eher ja	Eher nein	Ja	Eher ja	Eher 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 A6: Dauer der Arbeitslosigkeit der befragten Transitarbeitskräfte vor B2F

In %

	Craft Jobs	Start Working	Gesamt
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	3	10	6

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

### Übersicht A7: Beschäftigung der befragten Transitarbeitskräfte vor B2F

In %

	<i>Craft Jobs</i>	<i>Start Working</i>	<i>Gesamt</i>
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 A8: Erwartungen der befragten Transitarbeitskräfte an die Maßnahme

In %

	Ja	<i>Craft Jobs</i>			Ja	<i>Start Working</i>		
		Eher ja	Eher nein	Nein		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 A9: 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 A10: 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 A11: Berufswünsche der befragten Transitarbeitskräfte nach Tätigkeitsbereich**  
In %

	Craft Jobs			Start Working	
	Craft Jobs Gesamt	Holzwerkstatt	Landwirtschaft	Gastronomie	Start Working Gesamt
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 A12: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte*

In %

	<i>Craft Jobs</i>				<i>Start Working</i>			
	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 A13: Lerneffekte zu Arbeitstugenden bei den befragten Transitarbeitskräften*

In %

	<i>Craft Jobs</i>				<i>Start Working</i>			
	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
<i>Gesamtanzahl der Antworten</i>		64				60		

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



### Übersicht A14: 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 A15: 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 A16: 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 A17: 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 A18: 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 A19: Berufs- und Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht*

In %

	Frauen	Männer	Gesamt
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 A20: Bewerbungsaktivität und -erfolge der befragten Transitarbeitskräfte nach Geschlecht*

In %

	Frauen	Männer
Anzahl versendeter Bewerbungen		
Keine	23	22
1 bis 10	45	43
11 bis 20	10	16
Mehr als 20	23	19
Anzahl an Einladungen zu Bewerbungsgesprächen		
Keine	48	54
1 bis 5	45	42
Mehr als 5	6	4
Gesamtanzahl der Antworten	31	93

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

*Übersicht A21: 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 A22: 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 A23: 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 A24: Einschätzung der Maßnahmenumsetzung durch die befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache*

In %

	Deutsch				Andere Erstsprache als Deutsch			
	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 A25: Einschätzung der befragten Transitarbeitskräfte zur individuellen Unterstützung nach Erstsprache*

In %

	Deutsch			Andere Erstsprache als Deutsch		
	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 A26: Bewerbungsaktivität und -erfolge der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache**

In %

	Deutsch	Andere Erstsprache als Deutsch
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 A27: Persönliche Stabilisierung der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache**

In %

	Deutsch				Andere Erstsprache als Deutsch			
	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 A28: Lerneffekte zu Arbeitstugenden der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache

In %

	Deutsch				Andere Erstsprache als Deutsch			
	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 A29: Lerneffekte zur Arbeitssuche der befragten Transitarbeitskräfte nach Erstsprache

In %

	Deutsch				Andere Erstsprache als Deutsch			
	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 A30: 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 A31: 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 A32: 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 A33: 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 A34: Berufs- und Ausbildungspläne der befragten Transitarbeitskräfte nach  
Beschäftigungsdauer

In %

	Bis 8 Monate in B2F	Länger als 8 Monate in B2F	Gesamt
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
Konkreter Ausbildung			
ja	57	50	54
Weiß nicht	43	50	46
Gesamtanzahl der Antworten	72	44	116

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

*Übersicht A35: 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 A36: 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 A37: 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.

## **Anhang 2: 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

- Holzwerkstatt
- Landwirtschaft & Garten und Grünflächengestaltung & Stadtbauernladen
- Gastronomie – Lobauerhof & Buffet/Cumberlandstr.
- Autoaufbereitung
- Bewerbungsschreiben

Craft Jobs:

- Modecenterstraße 1030
- Manner - Wilhelminenstraße 1170
- 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.

- a. Nein.
- b. Ja, ich habe in einen anderen Bereich gewechselt.
- c. 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?**

- Ja
- Nein

**6. Was war für Sie sehr wichtig, dass Sie angefangen haben bei Craft Jobs/ Start Working zu arbeiten?**

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*

Mich hat die Arbeit interessiert.

Mir war wichtig, dass ich mein Arbeitslosengeld / meine Mindestsicherung nicht verliere.

Mir war es wichtig beschäftigt sein und in einem Betrieb mitzuarbeiten.

Wichtig war, dass mein AMS-Berater gesagt hat ich soll zu Start Working/ Craft Jobs.

Wichtig war, dass meine Familie/ Freunde gesagt haben ich soll zu Start Working/ Craft Jobs.

Ich habe gedacht ich bekomme nach Start Working/ Craft Jobs leichter eine Arbeit.

Ich wollte eine Arbeit und Geld verdienen.

**7. Welche Informationen hatten Sie über Craft Jobs / Start Working bevor Sie hier begonnen haben?**

Ich habe genug Informationen beim AMS bekommen.

Ich hatte zu wenig oder keine Informationen.

Ich hatte falsche Erwartungen an Craft Jobs/ Start Working.

Ich hatte falsche Informationen über Start Working/Craft Jobs.

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.

- Ja
- 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.

Keine Berufsausbildung

Keine Arbeitserfahrung

Gesundheitliche Einschränkungen

Fehlende Deutschkenntnisse

Schlechte Schulnoten

Vorstrafen

Persönliche Probleme

Nur Angebote mit schlechter Bezahlung oder schlechten Bedingungen

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*

Das was ich bei Craft Jobs/ Start Working mache, finde ich spannend und interessant.

Es ist nicht immer klar, was zu tun ist.

Die Arbeit ist ähnlich wie in einer „normalen“ Firma.

Ich würde gerne länger als ein Jahr bei Craft Jobs/ Start Working bleiben.

Ich habe bei der Arbeit oft nichts zu tun. Mir ist langweilig.

Ich habe schon mal daran gedacht bei Start Working/ Craft Jobs aufzuhören.

Um mehr zu verdienen würde ich gerne mehr Stunden arbeiten.

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?**

- Ja, in einem Praktikum.
- Ja, in einer Arbeitskräfteüberlassung (als Transitarbeitskraft).
- 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*

Unterstützung bei Arbeitssuche und Bewerbung

Unterstützung von Vorarbeitern/ Arbeitsanleitern/ Chefs bei Tätigkeit in Craft Jobs / Start Working

Unterstützung bei privaten Problemen

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*
- Meine beruflichen Vorstellungen haben sich nicht verändert.
- Ich habe nun klarere Berufspläne / bin sicherer was ich beruflich machen will.
- Ich kenne jetzt besser meine Stärken und Schwächen.

**13. In welchem Beruf möchten Sie nach Craft Jobs / Start Working arbeiten?**

- Berufswunsch \_\_\_\_\_
- Weiß nicht

**14. Wie wichtig ist es Ihnen, einen b e s t i m m t e n Beruf zu erreichen?**

- Sehr wichtig.
- Nicht so wichtig, ich möchte einen Job haben, egal was.
- Weiß nicht.

**15. Möchten Sie nach Start Working /Craft Jobs eine Ausbildung machen?**

- Ja, sicher.
- Eher ja.
- Eher nein.
- Sicher nicht.

➔ **FILTER wenn „Ja, sicher.“, „Eher ja“ oder „Eher nein“:**

**Welche Ausbildung wollen Sie machen?**

- Geplante Ausbildung \_\_\_\_\_
- Weiß nicht

**16. Wie viele Bewerbungen haben Sie während Start Working / Craft Jobs schon versendet?**

- 0
- 1-10
- 11-20
- mehr als 20

**17. Wie oft wurden Sie schon zu Bewerbungsgesprächen eingeladen?**

- 0
- 1-5
- 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*

Ich habe mich hier an regelmäßiges Arbeiten gewöhnt.

Ich kenne jetzt meine Pflichten als Arbeitnehmer.

Ich kenne jetzt meine Rechte als Arbeitnehmer.

Ich habe hier gelernt, pünktlich zu sein.

Ich bin bei der Arbeit, durch Craft Jobs schneller geworden.

Ich habe hier gelernt, gute Bewerbungsunterlagen zu erstellen.

Ich habe jetzt bessere Chancen eine Arbeit zu finden.

Ich weiß jetzt besser, wie ich interessante Jobangebote finde.

Ich habe hier gelernt, mit Arbeitskollegen zusammen zu arbeiten.

Mir geht es jetzt besser, weil ich eine Arbeit habe.

**19. Was haben Sie bei Craft Jobs/ Start Working persönlich gelernt?**

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*

Ich traue mir jetzt mehr zu.

Ich kann Probleme mit Kollegen jetzt besser lösen.

Ich habe hier gelernt meine Ideen und Meinungen zu sagen.

Ich habe hier gesehen, dass ich immer dazulernen muss.

Ich bin jetzt insgesamt motivierter.

Ich kann jetzt besser mit meinen persönlichen Problemen umgehen.

**20. Haben Sie neben Craft Jobs/ Start Working noch andere Tätigkeiten oder Verpflichtungen?**

Ja      Nein

Zu Hause betreue ich Kinder oder pflege regelmäßig Familienangehörige.

Ich mache nebenbei eine Ausbildung oder einen Weiterbildungskurs.

Ich suche gerade aktiv eine neue Wohnung.

Ich habe noch einen anderen Job.

Ich suche intensiv nach Arbeit.

Sonstiges.... (offen)

**21. Welche Einkommen oder Unterstützungen erhalten Sie regelmäßig?**

Ja /Nein / Weiß nicht

- Einkommen aus Craft Jobs/Start Working
- Einkommen aus anderen Jobs
- Bedarfsorientierte Mindestsicherung
- Unterstützung von Eltern oder sonstigen Verwandten
- Sonstiges (Pflegegeld, Familienbeihilfe, Pension, ...)

**22. Haben Sie private Schwierigkeiten die Sie belasten?**

*Bitte beantworten Sie folgende Fragen mit Ja, Eher ja, Eher nein oder Nein.*

*Ja / Eher ja/ Eher nein / Nein*

Fühlen Sie sich durch private Probleme belastet?

Gehen Sie öfters in den Krankenstand, weil Sie private Probleme haben?

Habe Sie wegen privater Probleme oft keine Zeit um zur Arbeit zu kommen?

**23. Wie alt sind Sie?**

\_\_\_ Jahre

**24. Welches Geschlecht haben Sie?**

- Weiblich
- Männlich

**25. Welche Muttersprache haben Sie?**

Drop-down -> Pashto

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?**

- Kein Schulabschluss
- Pflichtschule mit positivem Abschluss (Hauptschule, Neue Mittelschule, Gymnasium ohne
- Lehre
- Matura, Polytechnischer Lehrgang)
- Hochschulabschluss

➔ FILTER wenn Lehre ja:

**Welchen Lehrberuf haben Sie abgeschlossen?** \_\_\_\_\_ (offen)

- Sonstige Berufsausbildung ohne Matura (Fachschulen, Handelsschule etc.) ➔ (Filter) welche Berufsausbildung ohne Matura

➔ FILTER wenn ja:

**Welche Schulausbildung ohne Matura haben Sie abgeschlossen?** \_\_\_\_\_ (offen)

- Matura (AHS, BHS,...)

FILTER wenn ja:

**Wo haben Sie Ihre Matura abgeschlossen?** \_\_\_\_\_ (offen)

**28. Haben Sie eine weiterführende Ausbildung abgebrochen?**

- Ja
- 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?**

\_\_\_\_\_