

fit2work-Evaluierung 2021/2022

Personen- und Betriebsberatung

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Stubenring 1, 1010 Wien

Autorin: Nina Pohler, Statistik Austria, Wien, 2022

Wien, 2022. Stand: 3. Februar 2023

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Inhalt

Zusammenfassung	5
Einleitung	7
1.1 Grundlagen der Evaluierung	7
1.1.1 Rechtlicher Hintergrund	7
1.1.2 Das Evaluationskonzept 2021/2022	8
1.2 Anspruch einer Evaluierung	10
1.2.1 Messung der Effektivität	10
1.2.2 Vergleichsgruppenansatz	10
2 Evaluierung der Personenberatung	12
2.1 Beschaffung und Aufbereitung der Daten	12
2.1.1 fit2work-Daten	12
2.1.2 Registerdaten bei Statistik Austria	13
2.1.3 Daten der Österreichischen Gesundheitskasse zur Arbeitsunfähigkeit	13
2.1.4 Einschränkung auf Personen mit Einladungsschreiben	14
2.2 Methodik	15
2.2.1 Bildung der Vergleichsgruppe	15
2.2.2 Operationalisierung der Wirksamkeit	16
2.3 Ergebnisse	18
2.3.1 Mittelfristige Betrachtung – Gesamtergebnis	18
2.3.2 Mittelfristige Betrachtung – Ergebnisse nach Art des Basischecks und Art der Beratung	21
2.3.3 Langfristige Betrachtung – Gesamtergebnis	23
2.3.4 Ergebnisse für Personen mit kurzer Beratungsdauer – Abschluss nach Basischeck 26	
2.3.5 Ergebnisse für Personen mit psychologischer Einzel- oder Gruppenbehandlung 29	
2.3.6 Ergebnisse für Personen aus der dritten Umsetzungsperiode	34
2.3.7 Wiedereingliederungsteilzeit	36
3 Evaluierung der Betriebsberatung	37
3.1 Beschaffung und Aufbereitung der Daten	37
3.1.1 fit2work-Daten	37
3.1.2 Identifizierbarkeit von beratenen Betrieben in Registerdaten	38
3.1.3 Daten der ÖGK zur Arbeitsunfähigkeit	40
3.2 Methodik	41
3.2.1 Bildung der Vergleichsgruppe	41

3.2.2	Finale Analysemasse für die Betriebsberatung	42
3.2.3	Operationalisierung der Wirksamkeit	43
3.3	Ergebnisse	45
3.3.1	Mittelfristige Betrachtung	45
3.3.2	Langfristige Betrachtung.....	48
3.3.3	Arbeitsbewältigungsindex (WAI)	51
3.4	Überschneidung Betriebsberatung und Personenberatung	53
4	Diskussion	54
4.1	Interne Validität	54
4.2	Externe Validität	56
5	Schlussfolgerungen und Ausblick	58
	Abbildungsverzeichnis.....	61
	Abkürzungen.....	63

Zusammenfassung

Statistik Austria führte 2021/2022 im Auftrag des Sozialministeriumservice (in seiner Funktion als Büro der fit2work Steuerungsgruppe) eine Evaluierung der fit2work-Beratung durch. Das Auswertungskonzept wurde von Statistik Austria basierend auf den Erfahrungen der bisherigen Evaluierungen 2018/2019 sowie 2020/2021 und den Diskussionen in Beirat, Steuerungsgruppe und speziellen Arbeitsgruppen erstellt. Gegenstand der Evaluierung war zum einen ein Update der Evaluierung der fit2work-Personenberatung, sowie der Detailanalyse zu den Fällen mit psychologischer Verbesserungsmaßnahme (kurz BÖP-Maßnahme, Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen). Zum anderen wurde eine erweiterte quantitative Evaluierung der Betriebsberatung durchgeführt, mit einer erstmaligen Ausdehnung auf langfristige Beobachtungszeiträume. Zusätzlich wurde erstmalig die Überschneidung zwischen Betriebsberatung und Personenberatung mit Fokus auf die dritte Umsetzungsperiode untersucht.

Für beide Beratungsschienen (Personen- und Betriebsberatung) wurde in der Evaluierung ein Vergleichsgruppenansatz verfolgt. Die an fit2work teilnehmenden Personen/Betriebe werden also hinsichtlich bestimmter Indikatoren mit solchen Personen/Betrieben verglichen, die den teilnehmenden möglichst ähnlich sind, jedoch nicht am Programm teilgenommen haben. Dadurch sollen die Messergebnisse kausalen Effekten von fit2work möglichst nahekommen, die streng genommen nur bei einem kontrollierten Zufallsexperiment exakt beobachtbar wären.

An der fit2work-Personenberatung nehmen relativ treffsicher Personen teil, deren Erwerbsbeteiligung sich durch Arbeitslosigkeit oder Krankheit im Jahr vor Beginn der Beratung verschlechtert hat. Dadurch ist die Erwerbsbeteiligung der Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Erstberatung besonders niedrig. Nach dem Abschluss der Beratung zeigt sich bei den beratenen Personen eine kontinuierliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung, nach eineinhalb Jahren wird nur noch geringfügig das Niveau der Vergleichspersonen unterschritten.

Die langfristige Perspektive der Personenberatung zeigt, dass vier Jahre nach fit2work-Beratungsende eine kontinuierliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung feststellbar ist, wobei das Niveau der Vergleichsgruppe geringfügig überschritten wird.

Für die Evaluierung der fit2work Betriebsberatung wurden als Indikatoren Krankenstandstage, Krankenstandstage bei ausschließlich fit2work-relevanten Krankenständen (keine grippalen Infekte, Verletzungen etc.) und Übergängen in die Arbeitslosigkeit ausgewertet. Auf Grund der sehr geringen Fallzahl von nur 13 Betrieben aus der dritten Umsetzungsperiode, die einen Nachbetrachtungszeitraum von 360 Tagen nach Abschluss aufweisen, sind die Ergebnisse der Evaluation (mit Ausnahme des Arbeitsbewältigungsindex, siehe unten) nicht aussagekräftig für die dritte Umsetzungsperiode.

Betrachtet man die Veränderung der Krankenstandstage und der fit2work-relevanten Krankenstandstage kommt es sowohl in der mittel- als auch der langfristigen Betrachtung zu keiner Reduktion. Betrachtet man den Anteil der Personen mit Vormerkung beim Arbeitsmarktservice, zeigt sich eine positive Entwicklung der fit2work-Betriebsberatung, nämlich ein geringfügiger Rückgang von Vormerkungen 360 Tage nach fit2work-Beratungsabschluss im Vergleich zu 360 Tagen vor fit2work-Beratungsbeginn. Die langfristige Betrachtung, von einem Jahr vor Beratungsbeginn bis zwei Jahre nach Abschluss, zeigt für die fit2work-Betriebe, dass das Ausgangsniveau der Abgänge in die Arbeitslosigkeit geringfügig unterschritten wird, während bei den Vergleichsbetrieben der Anteil insgesamt gestiegen ist. Damit ist auch bei der langfristigen Betrachtung der Abgänge in die Arbeitslosigkeit ein leicht positiver Effekt der Beratung zu erkennen. Für die Betriebe aus der dritten Umsetzungsperiode konnten erstmalig die Ergebnisse des Arbeitsbewältigungsindex ausgewertet werden. Der Arbeitsbewältigungsindex oder „Work Ability Index“ (WAI) ist ein quantitatives Befragungsverfahren, das die aktuelle sowie zukünftige Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erfasst und bewertet. Die WAI Befragung wird seit der dritten Umsetzungsperiode am Anfang und gegen Ende einer Betriebsberatung durchgeführt. Hier zeigt sich, dass die beratenen Betriebe bereits zum Start im Durchschnitt eine gute Arbeitsfähigkeit haben und diese auch am Ende der Beratung besteht.

Die Überschneidungen der fit2work Personen- und Betriebsberatung wurden erstmalig ausgewertet. Insgesamt waren 2 % der Personen, die eine Personenberatung abgeschlossen haben, auch zum Start einer Betriebsberatung in einem Betrieb angestellt.

Einleitung

1.1 Grundlagen der Evaluierung

1.1.1 Rechtlicher Hintergrund

Das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz¹, welches die rechtliche Grundlage von fit2work bildet, normiert in § 8 wissenschaftliche und statistische Untersuchungen des fit2work-Programms durch die Bundesanstalt Statistik Österreich (Statistik Austria). Abs. 1 regelt die Übermittlung bestimmter Daten durch die fit2work-Träger an Statistik Austria zum Zweck der Aufbewahrung und Ermöglichung nachfolgender weitergehender wissenschaftlicher und statistischer Untersuchungen, Abs. 2 die Übermittlung bestimmter Daten durch andere Behörden, die Sozialversicherungsträger und das Arbeitsmarktservice zum Zweck der Zusammenführung mit den Daten gemäß Abs. 1 und der nachfolgenden wissenschaftlichen oder statistischen Auswertung.

Eine Beauftragung der Statistik Austria mit einer Evaluierung des fit2work-Programms erfolgte durch das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumservice) erstmals im Kalenderjahr 2014. Seither wurden jährlich (zuletzt für das Kalenderjahr 2022) neue Werkverträge zwischen Statistik Austria und dem Sozialministeriumservice geschlossen.

Die Leistungen von Statistik Austria umfassen insbesondere die konzeptionelle Entwicklung einer Evaluierung in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und Stakeholdern, die Prüfung der rechtlichen und technischen Machbarkeit, die Aufbereitung der monatlich übermittelten Daten zur fit2work-Personenberatung, die fallweise Beschaffung weiterer Daten (etwa von Sozialversicherungsträgern oder zur fit2work-Betriebsberatung), die Erstellung und Prüfung von verknüpften Datenkörpern, die Präsentation von Evaluierungsergebnissen gegenüber dem Sozialministeriumservice und die Erstellung von Evaluierungsberichten.

¹ BGBl. I Nr. 3/2013 in der geltenden Fassung.

In den nachfolgenden Jahren wurden die Evaluierungskonzepte von Statistik Austria weiterentwickelt und eine erstmalige quantitative Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung durchgeführt sowie die Evaluierung der Personenberatung fortgesetzt. Der fit2work-Evaluierungsbericht 2016/2017 enthielt neben der Personenberatung erstmalig auch eine Betrachtung der Betriebsberatung².

In weiterer Folge wurde die durchgeführte Evaluierung von Statistik Austria und beteiligten Stakeholdern stets einer Kontrolle unterzogen und Erweiterungen angedacht. In diesem Sinne wurde vorerst ein Auswertungskonzept für 2018 formuliert, das Auswertungen zur Wiedereingliederungsteilzeit sowie eine Ausweitung bei der Betriebsberatung vorsah. Weitere Adaptierungen des Auswertungskonzepts wurden 2019 forciert, wobei vor allem die Evaluierung der Betriebsberatung einen großen Stellenwert einnahm. 2022 wurde das Auswertungskonzept für den Bericht um eine langfristige Betrachtung der Betriebsberatung (über 2 Jahre), sowie eine Erfassung der Überschneidung von Personen- und Betriebsberatung erweitert.

1.1.2 Das Evaluationskonzept 2021/2022

Das Evaluationskonzept 2021/2022 sah vor, dass die Evaluierung des fit2work-Programms beide Beratungsschienen (Personen- und Betriebsberatung) umfassen sollte. Bei der Personenberatung sollte im Wesentlichen die Methodik der Evaluierung 2018/19 erneut zur Anwendung kommen. Bei der Auswahl der Vergleichsgruppe sollten die Schichtungsmerkmale analog zu den Analysen 2018/19 verwendet werden. Außerdem wurde beschlossen, dass jene Personen, die im Rahmen des fit2work-Pilotprojekts eine BÖP-Maßnahme (psychologische oder psychotherapeutische (bis 2019 möglich) Einzel- oder Gruppenbehandlung) in Anspruch nahmen, ein letztes Mal zusätzlich gesondert ausgewertet werden. Als Vergleichsgruppe dienen hier analog zur bisherigen Auswertung der Personenberatung nicht an fit2work-Teilnehmende.

Als Zielvariable zur Operationalisierung der Wirksamkeit von fit2work sollte wiederum die Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand (bzw. deren Veränderung über die Zeit) herangezogen werden. Auch Personen, welche geringfügig beschäftigt sind, werden gesondert ausgewiesen (bzw. beschrieben). Dies ist dem Ziel geschuldet, dass bei fit2work alle Facetten von Erwerbsarbeit abgebildet werden sollen. Dennoch ist die Zuordnung

² Abrufbar unter https://fit2work.at/file/download/file_fit2work-analysen-2016-2017-stat_1443.pdf

ausschließlich geringfügig Beschäftigter zu den Erwerbspersonen umstritten: Einerseits stellt auch eine geringfügige Erwerbstätigkeit eine gewisse Inklusion in den Arbeitsmarkt dar (etwa geregelter Tages- oder Wochenablauf, regelmäßiges eigenes Einkommen, soziale Kontakte am Arbeitsplatz), andererseits sind die erzielten Einkommen nicht existenzsichernd oder sozialversicherungspflichtig und können auch neben einer Pension oder Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden.

In der dritten Umsetzungsperiode werden in Personenberatung erstmalig Wiederholungen von Basischecks und Entwicklungspläne dokumentiert und können somit ausgewertet werden. Für die Evaluierung 2021/2022 wäre geplant gewesen, Kombinationen von Wiederholungen gesondert auszuwerten, auf Grund der zum Evaluationszeitpunkt noch sehr geringen Fallzahlen konnte dieses Vorhaben nicht umgesetzt werden.

Bei der Personenberatung wurden zusätzlich Analysen zur Wiedereingliederungsteilzeit durchgeführt. Festgestellt werden soll die Anzahl der Personen, welche Wiedereingliederungsgeld beziehen und die Überschneidungsmenge mit den aktuellen fit2work-Personenberatungsdaten sowie der derzeitige Status der Beratung.

Neben der Personenberatung wird auch die fit2work-Betriebsberatung quantitativ evaluiert. Als Indikatoren für die Evaluation der Betriebsberatung dienen:

1. Die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage im Betrieb
2. Die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage nur für fit2work-relevante ICD-Codes
3. Die Veränderung der Übergänge in die Arbeitslosigkeit

Die Indikatoren werden jeweils für einen Nachbeobachtungszeitraum von einem Jahr und von zwei Jahren ausgewertet.

1.2 Anspruch einer Evaluierung

1.2.1 Messung der Effektivität

Eine statistische Programmevaluierung³ ist hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Komplexität und ihrer Zielsetzung zwischen einem Monitoring und einer Cost-Benefit-Analyse einzuordnen. Im Rahmen eines Monitorings werden vorwiegend deskriptive Statistiken über den Verlauf eines Programms (etwa die Zahl der monatlichen Neuzugänge oder die durchschnittliche Verweildauer im Programm), in der Regel in Form von Zeitreihen, dargestellt. Im Fall von fit2work werden solche Monitorings periodisch vom Sozialministeriumservice durchgeführt. Eine statistische Evaluierung fokussiert demgegenüber auf die Messung der Effektivität eines Programms. Dafür wird an Hand quantitativer Kennzahlen, welche zur Operationalisierung der theoretischen Ziele des Programms geeignet sind, ermittelt, ob ein Programm insgesamt wirksam ist, also den intendierten Nutzen bringt.

Bei allen statistischen Programmevaluierungen ist zu beachten, dass sie nur Aussagen über größere Gruppen von Individuen ermöglichen. Dass ein Programm im Mittel wirksam ist, bedeutet nicht, dass eine Wirksamkeit für jeden einzelnen Programmteilnehmer und jede einzelne Programmteilnehmerin gegeben sein muss. Strukturelle Unterschiede in der Wirksamkeit (etwa ein unterschiedlicher mittlerer Nutzen für ältere und jüngere Personen) können durch geschichtete Analysen ermittelt werden.

1.2.2 Vergleichsgruppenansatz

Alle statistischen Evaluationen sind mit dem Problem konfrontiert, dass die kontrafaktische Situation unbekannt ist: Man kann zwar bestimmte Messungen für die am Programm teilnehmenden Individuen (im Falle von fit2work: Personen und Betriebe) durchführen, weiß aber nicht, welche Messungen man für dieselben Individuen erhalten würde, wenn sie nicht am Programm teilnehmen würden. Ein reiner Vergleich etwa von Beschäftigungsquoten vor und nach einer Programmteilnahme ist kein geeigneter Indikator zur Beurteilung der Effektivität eines Programms, weil dieser neben der ursächlichen Wirkung des Programms durch weitere Faktoren (etwa die wirtschaftliche Konjunktur) beeinflusst ist. Um die kausalen Effekte eines Programms möglichst gut

³ Ein umfassendes Standardwerk zur Methodik von Programmevaluierungen ist P.J. Gertler et al.: Impact Evaluierung in Practice. The World Bank, 2011.

bestimmen zu können, hat sich die Methode der Vergleichsgruppenbildung, basierend auf dem theoretischen Ansatz des "Potential Outcomes Framework"⁴, etabliert. Es werden also die Messungen der am Programm teilnehmenden Individuen nicht für sich betrachtet, sondern mit Messungen für Individuen verglichen⁵, die am Programm nicht teilgenommen haben und den am Programm teilnehmenden Individuen möglichst ähnlich sind.

Der theoretische Idealfall der Vergleichsgruppenbildung wäre die Schaffung einer experimentellen Situation in Form einer randomisierten Zuweisung von Individuen zu den Gruppen der Teilnehmenden vs. Nicht-Teilnehmenden. In so einem Fall würden sich bei einer hinreichend großen Fallzahl die beiden Gruppen strukturell nur durch die Teilnahme unterscheiden, der durchschnittliche kausale Effekt des Programms wäre also exakt messbar.

Eine Randomisierung ist in der Praxis sowohl aus rechtlichen und ethischen wie auch organisatorischen Gründen in der Regel ausgeschlossen. Im Falle von fit2work würde etwa die gesetzlich geregelte Freiwilligkeit der Inanspruchnahme verletzt. In der Praxis muss die Vergleichsgruppe daher ex-post mittels Matching gebildet werden. Dabei wird zunächst ein Kreis an Individuen eingegrenzt, die als Vergleichsgruppe für die am Programm teilnehmenden Individuen prinzipiell in Frage kommen. Anschließend wird auf individueller Ebene jedem am Programm teilnehmenden Individuum eines oder mehrere Vergleichs-Individuen zugeordnet, welche dem am Programm teilnehmenden Individuum nach bestimmten Kriterien "ähnlich" sind⁶. Wenn die Rekrutierung in ein Programm – wie etwa bei fit2work – nicht für alle Individuen zum gleichen Zeitpunkt, sondern über einen längeren Zeitraum erfolgt, dann werden die für die Evaluierung relevanten Zeitpunkte oder -perioden jeweils vom teilnehmenden Individuum auf die Vergleichsfälle übertragen. Die Gesamtheit der gewählten Vergleichs-Individuen bildet anschließend die Vergleichsgruppe.

⁴ Für detaillierte Informationen siehe G.W. Imbens und J.M. Wooldridge: Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation. *Journal of Economic Literature*, 2009, 47: 5–86.

⁵ Der Vergleich kann technisch z.B. durch Mittelwertbildung ("Difference in differences") oder durch Regression erfolgen.

⁶ Ähnlichkeitskriterien können etwa Übereinstimmung bestimmter Merkmale oder ähnliche relative Teilnahmewahrscheinlichkeiten (Propensity Scores) sein.

2 Evaluierung der Personenberatung

2.1 Beschaffung und Aufbereitung der Daten

2.1.1 fit2work-Daten

Im Einklang mit dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz in § 8 Abs. 1 werden die Daten zur fit2work-Personenberatung als csv-Files durch den vom Sozialministeriumservice beauftragten Dienstleister s-team IT solutions GmbH (s-team) über eine gesicherte Verbindung (ftp) übertragen. Die Mikrodaten (Beratungsfälle) sind mit dem verschlüsselten bereichsspezifischen Personenkennzeichen "Amtliche Statistik" (bPK_AS) versehen. Merkmale sind einerseits demographische und sozioökonomische Informationen aus der fit2work-Erstberatung (etwa Geschlecht, Geburtsjahr, Beruf und Gesundheitsprobleme), andererseits Informationen über den Beratungsverlauf in Form von Datumsfeldern. Verfügbar sind das Datum der Erstberatung sowie, falls zutreffend, das Datum des Basischecks, des Entwicklungsplans und des Abschlusses oder Abbruchs der Beratung⁷.

Der von s-team übermittelte Datenbestand enthält 111 057 Zeilen (Erstberatungsfälle) mit Erstberatungsdatum zwischen 13.10.2011 und 08.10.2021. In einem ersten Schritt wurde der Datenbestand auf jene Fälle eingegrenzt, für die ein verschlüsseltes bPK_AS vorhanden war. Dadurch verblieben 102 675 Beratungsfälle. Deren verschlüsseltes bPK_AS wurde anschließend in der Statistik Austria entschlüsselt, wodurch sichergestellt ist, dass jedem entschlüsselten bPK_AS genau eine Person entspricht und eine Verknüpfung mit anderen Datenbeständen möglich und rechtlich gedeckt ist. Es zeigte sich, dass die 102 675 Beratungsfälle mit bPK_AS 90 426 unterschiedlichen Personen entsprechen. Für jene Personen, die mehrfach in den Daten vorkamen (also im Laufe der Zeit mehrfach beraten wurden), wurde jeweils nur die Zeile mit dem letzten (aktuellsten) Datum der Erstberatung beibehalten. Somit ist sichergestellt, dass in weiterer Folge stets ein Kollektiv von Personen analysiert wird. Schließlich wurden aus der Analysemasse die Personen entfernt, die kein gültiges Erstberatungsdatum enthielten, oder deren Dauer der Beratung keine plausiblen Werte hat (um Fälle mit mutmaßlichen Fehlern in den

⁷ Ein Abbruch der Beratung beinhaltet auch, dass Personen frühzeitig das Programm beenden (wenn zum Beispiel eine Beschäftigung wiederaufgenommen wurde).

Datumsfeldern auszuschließen). Außerdem wurden Personen, welche nach der Erstberatung nur einen Basischeck abgeschlossen haben und somit eine sehr kurze Beratungsperiode (bei 50 % der Personen ca. sieben Tage oder weniger) in Anspruch genommen haben, vorerst aus der Analyse ausgeschlossen und in Folge im Detail getrennt ausgewertet (siehe 2.3.4).

2.1.2 Registerdaten bei Statistik Austria

Aus den bei Statistik Austria verfügbaren Registerdaten, die auf periodischen Datenlieferungen des Dachverbands der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice basieren, kann jedem bPK_AS für jeden Kalendertag ein überschneidungsfreier Arbeitsmarktstatus zugeordnet werden. Dabei wird zunächst aus den Originaldaten nach einer bestimmten Hierarchie eine Gliederung mit zwölf Ausprägungen erzeugt (einschließlich einer residualen Ausprägung für Kalendertage ohne Meldung). Die zwölf Ausprägungen werden anschließend zu vier Hauptkategorien der Erwerbsbeteiligung zusammengefasst, nämlich erwerbstätig, arbeitslos, geringfügig beschäftigt, pensioniert und sonstige (Nicht-Erwerbspersonen).

Für alle bPK_AS wurde der überschneidungsfreie Arbeitsmarktstatus im Zeitraum 01.01.2009 bis 31.03.2022 gebildet. Neben den Informationen zum Arbeitsmarktstatus sind bei Statistik Austria auch weitere Registerdaten für Personen vorhanden, die über das bPK_AS verknüpft werden können. Für fit2work werden konkret auch Informationen über Todesfälle verwendet: Personen, die an fit2work teilgenommen haben, inzwischen jedoch verstorben sind, werden aus der Analysemasse ausgeschlossen, um Verzerrungen zu verhindern.

2.1.3 Daten der Österreichischen Gesundheitskasse zur Arbeitsunfähigkeit

Wie bereits bei der Evaluierung 2020/21, wurden die der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsepisoden von den Sozialversicherungsträgern zur Verfügung gestellt. Konkret wurde vom Data Warehouse (DWH-CC) der Österreichischen Gesundheitskasse am 20.05.2022 über ftp ein Paket mit csv-Files an Statistik Austria übermittelt.

Das Paket enthielt die gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsepisoden mit Beginndatum im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.03.2022. Als Merkmale waren neben dem Beginndatum das Enddatum der Arbeitsunfähigkeit (mit einer speziellen Ausprägung für noch offene

Episoden), die Diagnose laut der ICD-10-Klassifikation und das verschlüsselte bPK_AS enthalten. Pro Bundesland wurden zwei Files mit den Arbeitsunfähigkeitsepisoden der Personen mit fit2work-Einladungsschreiben der jeweiligen ÖGK mit/ohne Teilnahme an fit2work geschickt. Das Paket enthielt auch Informationen für die Personen mit Einladungsschreiben. Partitioniert nach zuständiger Landesstelle der ÖGK⁸ und Teilnahme an fit2work war für jedes verschlüsselte bPK_AS gespeichert, wie viele Einladungsschreiben diese Person bisher bekommen hatte und an welchem Datum das letzte Einladungsschreiben versendet worden war

Die ersten Schritte seitens Statistik Austria in der Aufarbeitung dieser Daten bestanden darin, die verschlüsselten bPK_AS entschlüsseln zu lassen, die pro Paket übermittelten Daten anschließend über alle Files zu poolen, Dubletten zu entfernen sowie gewisse Inkonsistenzen zu bereinigen. Über das bPK_AS konnten anschließend die Daten zur Arbeitsunfähigkeit mit den Registerdaten zum Arbeitsmarktstatus verknüpft werden.

2.1.4 Einschränkung auf Personen mit Einladungsschreiben

Die Teilnahme an fit2work steht prinzipiell allen Erwerbspersonen (Erwerbstätigen und Arbeitslosen) mit mindestens einem gesundheitlichen Problem offen. Informationen über das Programm können aus unterschiedlichen Quellen bezogen werden (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Behörden, Sozialversicherungsträger, Gesundheitseinrichtungen) und die Motivation für eine Teilnahme kann individuell sehr unterschiedlich sein. Eine vergleichsweise definierte Teilmenge der Beratenen sind jene, die ein Einladungsschreiben der ÖGK erhalten hatten⁹. Diese machen etwa die Hälfte aller teilnehmenden Personen aus.

Einladungsschreiben werden an Personen versendet, die im Laufe eines Jahres mehr als 40 Arbeitsunfähigkeitstage wegen bestimmter Diagnosen aufweisen.

⁸ Auch nach der Vereinigung der neun ehemaligen Gebietskrankenkassen in der ÖGK hat jede Landesstelle weiterhin eine getrennte Datenhaltung, während also vor 2020 Daten getrennt nach Gebietskrankenkassen gesendet wurden, werden diese seit 2020 getrennt nach Landesstellen gesendet.

⁹ Es ist hier nicht gesagt, dass das Einladungsschreiben für jede dieser Personen der Grund war, an fit2work teilzunehmen. Entscheidend ist, dass diese Personen eine definierte Häufung von Arbeitsunfähigkeitstagen auf Grund gewisser gesundheitlicher Beeinträchtigungen aufweisen müssen, während bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ohne Einladungsschreiben kein entsprechendes quantitatives Kriterium vorliegt.

In weiterer Folge wird die Analyse auf jene Personen eingeschränkt, die (mindestens) ein Einladungsschreiben der Österreichischen Gesundheitskasse erhalten hatten. Damit ist eine gewisse Homogenität der untersuchten Personen sichergestellt¹⁰. Vor allem aber ermöglicht diese Einschränkung eine geeignete Vergleichsgruppenbildung.

2.2 Methodik

2.2.1 Bildung der Vergleichsgruppe

Für die Vergleichsgruppenauswahl kommen jene Personen in Frage, die zwar ein Einladungsschreiben der ÖGK zu fit2work erhalten hatten, bei denen es (bisher) jedoch zu keiner Teilnahme am Programm kam. Dadurch ist zunächst sichergestellt, dass die potenziellen Vergleichspersonen ein wesentliches Kriterium, nämlich eine Häufung von Arbeitsunfähigkeitstagen in einem gewissen Zeitraum wegen bestimmter Diagnosen, erfüllen.

Die Auswahl der konkreten Vergleichspersonen aus dem Rahmen erfolgte anschließend in einem zweistufigen Verfahren. Zunächst wurden sowohl die fit2work-Teilnehmenden mit Einladung als auch die Nicht-Teilnehmenden mit Einladung nach den Merkmalen Geschlecht, Altersgruppe (unter 45 Jahre/45 Jahre und älter), Bundesland, ICD-10-Kapitel mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen (F - Psychische Störungen und Verhaltensstörungen/M - Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes/Sonstige), höchstem Bildungsabschluss und Kalenderjahr des letzten Einladungsbriefs geschichtet. Für jede fit2work-Person wurden sodann die potenziellen Vergleichspersonen durch Übereinstimmung dieser sechs Merkmale eingegrenzt. Für eine an fit2work teilnehmende 50-jährige Frau aus Wien, die vorwiegend wegen Depressionen arbeitsunfähig war, als höchsten Bildungsabschluss einen Universitätsabschluss hat und zuletzt 2017 einen Einladungsbrief erhalten hatte, kommen als Vergleichspersonen also nur Frauen aus Wien über 45 Jahren in Betracht, die ebenfalls vorwiegend wegen psychischer Störungen und Verhaltensstörungen arbeitsunfähig waren, einen Universitätsabschluss haben und 2017 den letzten Einladungsbrief erhalten hatten.

¹⁰ Unter den ausgeschlossenen Personen befinden sich damit auch jene, für nicht die Österreichische Gesundheitskasse, sondern ein Sonderversicherungsträger zuständig ist.

Anschließend wurde pro fit2work-Person ermittelt, wie viele Tage in den letzten drei Kalendermonaten vor der Erstberatung diese Person erwerbstätig gewesen war (ohne die Tage mit gemeldeter Arbeitsunfähigkeit). Für alle potenziellen Vergleichspersonen wurde der analoge Wert für diese drei Kalendermonate berechnet und diese Werte wurden sortiert. Schließlich wurden jene zwei Personen als Vergleichspersonen gewählt, welche in der Sortierreihenfolge die fit2work-Person umgaben¹¹. Lag die fit2work-Person am Rand der Reihung, dann wurden die beiden nächstgelegenen Personen als Vergleichspersonen ausgewählt.

2.2.2 Operationalisierung der Wirksamkeit

Die Operationalisierung der Wirksamkeit von fit2work erfolgt analog zur Evaluierung 2020/21 über die Zielvariable "Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand".

Aus der Verknüpfung des überschneidungsfreien Arbeitsmarktstatus aus den Registerdaten bei Statistik Austria mit den Arbeitsunfähigkeitsinformationen der ÖGK kann für jede Person aus der fit2work-Gruppe und der Vergleichsgruppe für jeden Kalendertag im Zeitraum 01.01.2012-31.03.2022 einer der folgenden Stati ermittelt werden:

- Erwerbstätig (ohne Krankenstand, ohne ausschließlich geringfügig erwerbstätig)
- Geringfügig erwerbstätig (ohne Krankenstand)
- Arbeitslos (ohne Krankenstand)
- Krankenstand (= gemeldete Arbeitsunfähigkeit)
- Pension
- Sonstiges (Nicht-Erwerbspersonen; z.B. Personen in Ausbildung, Personen in Umschulung)

Für die an fit2work teilnehmenden Personen bietet sich ein Vergleich dieser Verteilung vor und nach der Beratung an. Als Referenzzeitpunkte werden dabei einerseits die Erstberatung, andererseits der Abschluss der Beratung herangezogen. Auf Grund der Datenlage hat sich eine Vorbeobachtungsperiode von einem Jahr und eine

¹¹ Wenn beispielsweise die fit2work-Person 60 Tage in Erwerbstätigkeit war und es fünf potenzielle Vergleichspersonen gibt, die 0, 30, 50, 62 und 88 Tage in Erwerbstätigkeit waren, dann wurden jene mit 50 und 62 Tagen gewählt.

Nachbeobachtungsperiode von bis zu vier Jahren als zweckdienlich herausgestellt¹². Es wird für jede Person individuell die Zeitachse vor und nach fit2work normiert, indem jeweils folgende Kalendertage betrachtet werden:

- 540/360/180/90/1 Tag(e) vor der Erstberatung
- 1/90/180/360/540/720/900/1080/1260/1440 Tag(e) nach dem Abschluss der Beratung

Klarerweise muss bei einer solchen Stichtagsauswertung die Analysemasse dahingehend eingeschränkt werden, dass sämtliche Datumsfelder in jenen Zeitraum fallen, für den auch alle Daten verfügbar sind.

Für eine mittelfristige Betrachtung (ein Jahr vor Erstberatung und 1,5 Jahre nach Abschluss von fit2work) bedeutet das: Der fit2work Abschluss muss zwischen dem 02.01.2013 und dem 01.10.2021 abgeschlossen worden sein. In den vorliegenden Daten war dieses Kriterium für 18 742 Teilnehmer:innen von fit2work, die außerdem Daueraufenthalt in Österreich hatten und einen Einladungsbrief der ÖGK erhalten hatten, erfüllt.

Für eine langfristige Betrachtung (ein Jahr vor Erstberatung und vier Jahre nach Abschluss von fit2work) bedeutet das: Der Abschluss muss spätestens mit dem 31.03.2018 erfolgt sein. In den vorliegenden Daten war dieses Kriterium für 11 913 Teilnehmer:innen von fit2work, die außerdem Daueraufenthalt in Österreich hatten und einen Einladungsbrief der ÖGK erhalten hatten, erfüllt.

Für die Personen aus der Vergleichsgruppe werden jeweils dieselben Datumsfelder spezifiziert wie für die fit2work-Person, zu der diese gematcht wurden. Allerdings haben die Datumsfelder bei den Vergleichspersonen im Gegensatz zu den fit2work-Personen keine inhaltliche Bedeutung, weshalb die Begriffe "Erstberatung" und "Abschluss" für diese Personen in Anführungszeichen gesetzt werden. Entsprechend der Wahl von zwei Vergleichspersonen pro fit2work-Person stehen Daten für 23 826 Vergleichspersonen bei der langfristigen Betrachtung und 37 484 bei der mittelfristigen Betrachtung zur Verfügung.

¹² Bei längeren Beobachtungsperioden muss beachtet werden, dass die Fallzahlen kleiner werden und die Ergebnisse daher mit erhöhter statistischer Unsicherheit behaftet. Deswegen werden die Beobachtungsperioden mittelfristig (eineinhalb Jahre) und langfristig (vier Jahre) ausgewiesen.

2.3 Ergebnisse

2.3.1 Mittelfristige Betrachtung – Gesamtergebnis

Ein Jahr vor der Erstberatung waren die fit2work-Teilnehmenden zu beinahe 55 % erwerbstätig (und nicht im Krankenstand), wobei geringfügige Beschäftigungen nur eine kleine Rolle spielten. 20 % waren arbeitslos (und nicht im Krankenstand), 13 % als arbeitsunfähig gemeldet, 0,5 % in Pension und 5 % wiesen einen sonstigen Arbeitsmarktstatus auf. Bei den Vergleichspersonen zeigt sich ein Jahr vor der "Erstberatung" eine ähnliche Verteilung, wobei die Erwerbstätigkeit niedriger lag und 3 % in Pension waren.

Im Verlauf der folgenden zwölf Monate lässt sich bei beiden Gruppen ein deutlicher Abfall der Erwerbsintensität beobachten. Der Rückgang verläuft zunächst ähnlich zwischen den Gruppen, im letzten Quartal jedoch stabilisiert sich die Verteilung bei den Vergleichspersonen, während sie sich bei den an fit2work-Teilnehmenden deutlich verschlechtert. Ein Tag vor dem Start von fit2work sind nur noch 13% erwerbstätig (und nicht im Krankenstand), 42% arbeitslos und 40% als arbeitsunfähig gemeldet. Bei den Vergleichspersonen ist die Erwerbsbeteiligung bei 30% und 22% sind im Krankenstand. Die Inanspruchnahme des Programms ist also stark mit kurzfristigen Verschlechterungen der Erwerbslage auf Grund von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit verbunden. Trotz der methodisch recht anspruchsvollen Bildung der Vergleichsgruppe ist diese Selektivität der Teilnahme deutlich zu sehen¹³, diese besonders niedrige Erwerbsbeteiligung am Beginn des Programms ist in der wissenschaftlichen Literatur zur Programmevaluation auch als "Ashenfelter's Dip" bekannt.

Für die Zeit nach dem Abschluss der Beratung (bzw. die analogen Stichtage bei den Vergleichspersonen) ergibt sich folgendes Bild: Die Erwerbsbeteiligung bei den Vergleichspersonen steigt leicht und verharrt anschließend auf einem Niveau von etwa 42 %. Bei den fit2work-Teilnehmenden zeigt sich hingegen, vom niedrigeren Niveau

¹³ Eventuell ließe sich die Spezifikation der Vergleichsgruppe noch dahingehend verfeinern, dass Erwerbsbeteiligung in mehreren Perioden (statt in einer einzigen) als Kriterium der Ähnlichkeit definiert wird. Einen solchen Ansatz verfolgten etwa P. Dolton und J. Smith in einer britischen Studie ("The Impact of the UK New Deal for Lone Parents on Benefit Receipt", IZA DP No. 5491, February 2011). Fakt ist aber, dass bei einer nicht-randomisierten Teilnahme am Programm immer ein gewisser Einfluss nicht beobachtbarer persönlicher Faktoren auf die Heterogenität zwischen den Gruppen gegeben sein wird bzw. Indiz dafür ist, dass fit2work von Personen mit einer Verschlechterung der Erwerbssituation in Anspruch genommen wird.

ausgehend, ein deutlicherer Anstieg: Die Erwerbsbeteiligung steigt kontinuierlich und im Vergleich höher an. 540 Tage (eineinhalb Jahre) nach dem Abschluss der Beratung ist der Erwerbsstatus geringfügig unter dem Wert der Vergleichsgruppe (bei 38 %). Geringfügige Beschäftigungen sind nach dem Beratungsende häufiger als vor der Erstberatung. Sowohl Arbeitslosigkeit als auch Arbeitsunfähigkeit gehen langfristig nach Beratungsende zurück. Die "sonstigen" erwerbsfernen Status gewinnen auch in der fit2work-Gruppe über die Zeit an Bedeutung, erreichen jedoch nicht das Niveau der Vergleichsgruppe. Von der Vergleichsgruppe befinden sich 540 Tage nach Abschluss der Beratung 14 % in Pension, bei den fit2work-Teilnehmenden sind es 6 %.

Abbildung 1 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung Insgesamt – fit2work-Personen

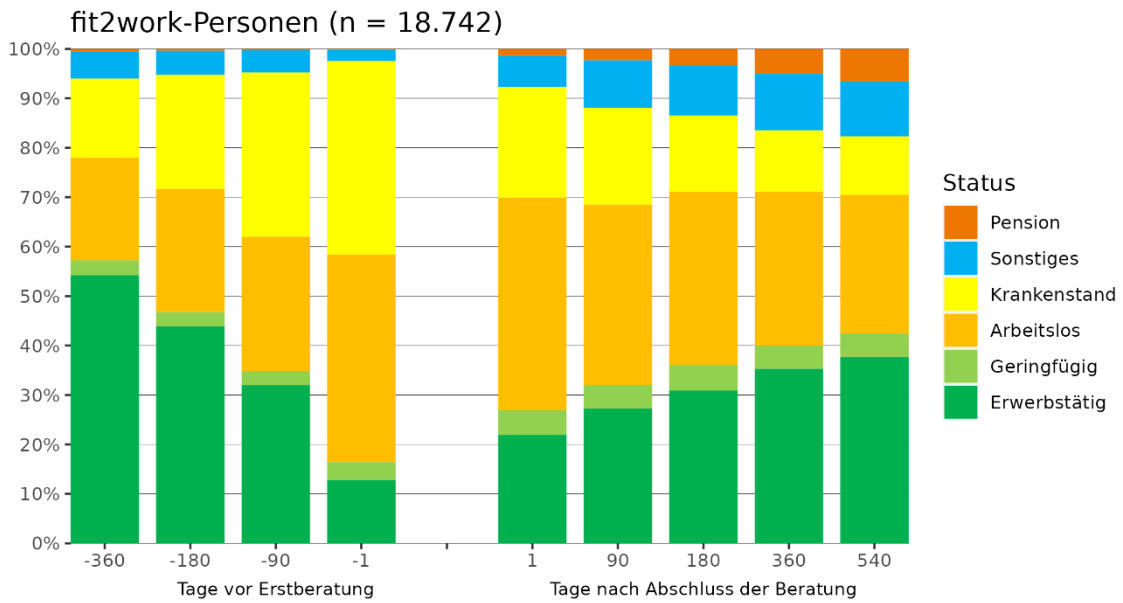
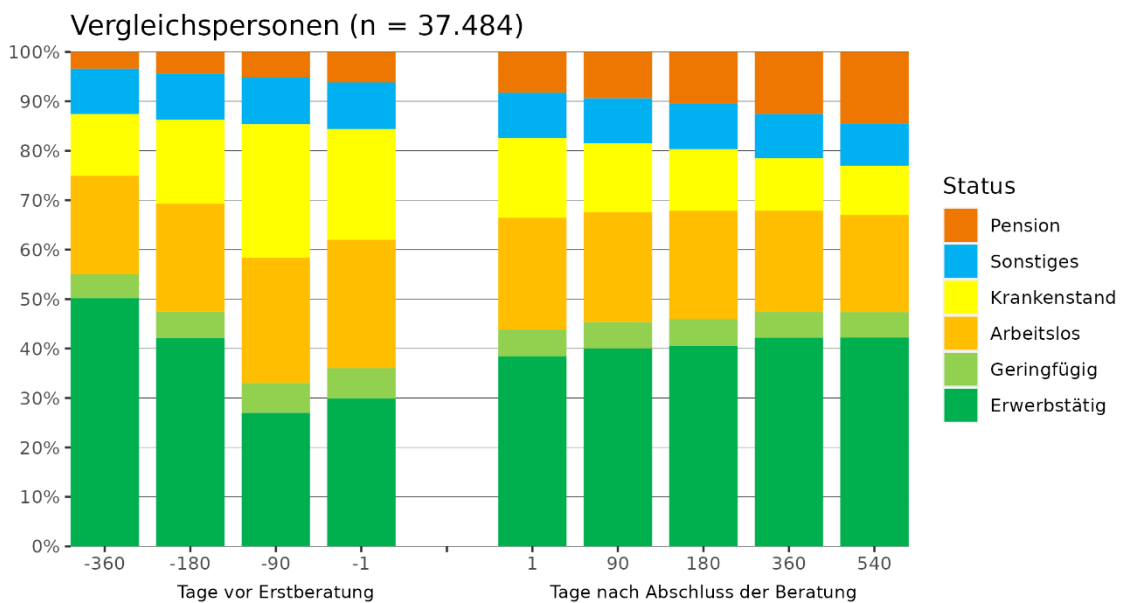


Abbildung 2 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung Insgesamt – Vergleichspersonen



2.3.2 Mittelfristige Betrachtung – Ergebnisse nach Art des Basischecks und Art der Beratung

In den oberen Ergebnissen wurden alle fit2work-Beratungsarten zusammen betrachtet, im Anschluss wird die Analyse getrennt für die Art der Beratung sowie nach Art des Basischecks analysiert. Hierzu wird die mittelfristige Entwicklung der Erwerbsbeteiligung (ohne Krankenstand, ohne geringfügig Beschäftigte) als Zielvariable definiert.

Bei fit2work-Teilnehmenden, welchen nach der Erstberatung eine weitere Beratung empfohlen wird, wird vorerst ein Basischeck durchgeführt. Ziel des Basischecks ist es, den Gesundheitszustand zu erfassen, vorhandene gesundheitliche und psychosoziale Ressourcen abzuklären, medizinische und rehabilitative Maßnahmen abzuleiten sowie allgemeine Empfehlungen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu äußern. Hierbei werden folgende Arten unterschieden:

- Basischeck "alt"¹⁴ – erste Umsetzungsperiode
- Basischeck „klein“ – arbeitspsychologisch
- Basischeck „klein“ – arbeitsmedizinisch
- Basischeck „groß“ – arbeitspsychologischer und arbeitsmedizinischer Check

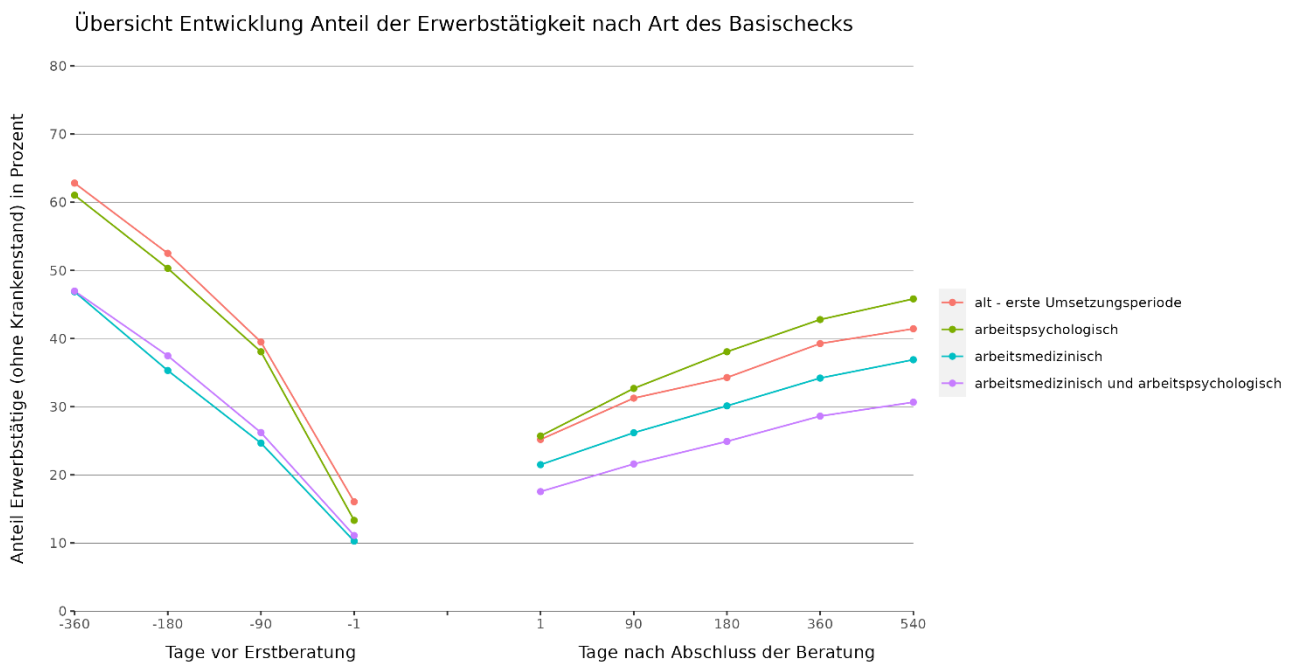
Darüber hinaus gibt es Basischeck-Varianten, die relevant für Anträge auf Wiedereingliederungsteilzeit sind. Diese werden seit der dritten Umsetzungsperiode dokumentiert. Für Fälle mit diesen Basischeck-Varianten endet die Personenberatung meistens mit dem Basischeck, da dieser mehrheitlich für die Beantragung von Wiedereingliederungsteilzeit bei der ÖGK ausreicht. Damit fällt ein großer Teil dieser Fälle in die gesondert betrachtete Gruppe der Personen mit kurzer Beratungsdauer (siehe 2.3.4). Da zum Zeitpunkt der Evaluation somit erst eine geringe Fallzahl mit längerer Beratungsdauer vorhanden war, erfolgte keine gesonderte Auswertung der Wiedereingliederungsteilzeit-relevanten Basischecks.

Bei der differenzierten Betrachtung nach Art des Basischecks ist erkennbar, dass die Erwerbsbeteiligung von Personen mit (ausschließlich) psychischen Erkrankungen und somit jenen Personen, welche einen kleinen psychologischen Basischeck hatten, sich

¹⁴ Diese Basischeck-Art wurde in der ersten Umsetzungsperiode (Abschluss vor dem 01.04.2015) bei fit2work im Rahmen des Case Managements durchgeführt. Hier wurden bereits arbeitspsychologische bzw. arbeitsmedizinische Leistungen angeboten. Eine differenziertere Betrachtung ist aufgrund der verfügbaren Daten nicht möglich.

vergleichsweise günstig (Behandelbarkeit, Berufsverteilung) entwickelt. Jedoch ist bei allen Gruppen jedenfalls ein kontinuierlicher Anstieg über die Zeit beobachtbar, wenn auch von einem unterschiedlichen Niveau ausgehend. Dies unterstreicht die Effektivität der Beratung, auch im Fokus auf spezifische Diagnosegruppen.

Abbildung 3 Ergebnisse der Personenberatung nach Art des Basischecks: Mittelfristige Betrachtung



Bei der Beratung werden drei Entwicklungspläne unterschieden:

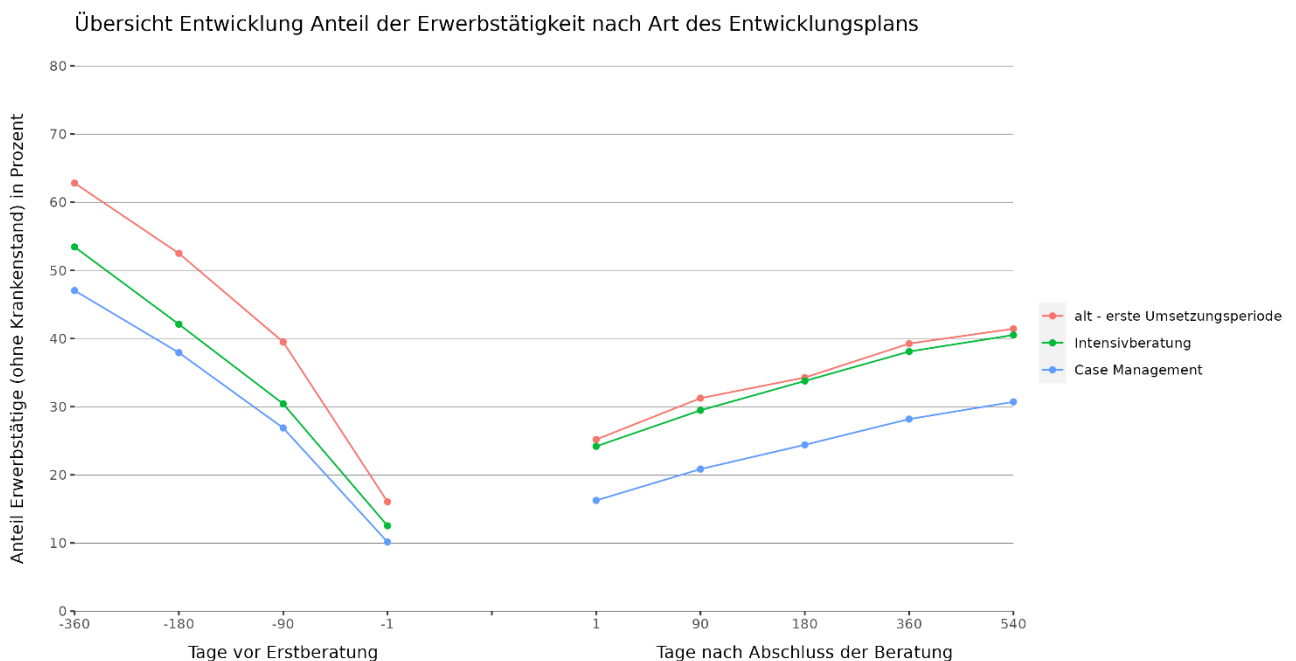
- "Alt"¹⁵ – erste Umsetzungsperiode
- Intensivberatung
- Case Management

Ziel all dieser Beratungsarten ist es, die Arbeitsfähigkeit bis zum Regelpensionsalter zu erhalten, die Koordination mit bzw. zwischen den zuständigen Institutionen

¹⁵ Diese Beratungsart wurde in der ersten Umsetzungsperiode (Abschluss vor dem 01.04.2015) bei fit2work im Rahmen des Case Managements durchgeführt. Hier wurden bereits arbeitspsychologische bzw. arbeitsmedizinische Leistungen angeboten.

besser/optimal zu ermöglichen sowie Hilfe zur Selbsthilfe zu fördern. Je nach Ausgangssituation wird man der Intensivberatung (kürzere Beratungsdauer) oder dem Case Management zugewiesen. Betrachtet man die Art der Beratung getrennt, so ist festzustellen, dass die gewählte Art (Intensivberatung oder Case Management) zielgerichtet ist sowie bei allen Gruppen ein kontinuierlicher Anstieg der Erwerbsbeteiligung feststellbar ist (wenn auch auf einem unterschiedlichen Niveau).

Abbildung 4 Ergebnisse der Personenberatung nach Art des Entwicklungsplans: Mittelfristige Betrachtung



2.3.3 Langfristige Betrachtung – Gesamtergebnis

Betrachtet man den Zeitraum ein Jahr vor Beratung und bis zu vier Jahren nach Beratungsende, so können 11 913 fit2work-Teilnehmende analysiert werden. Ein Jahr vor der Beratung waren die fit2work-Teilnehmenden zu 57 % erwerbstätig (und nicht im Krankenstand), auch hier spielen geringfügig Beschäftigungen nur eine kleine Rolle. 19 % waren arbeitslos (und nicht im Krankenstand), 15 % als arbeitsunfähig gemeldet, 5 % wiesen einen sonstigen Arbeitsmarktstatus auf, Pension spielt hier mit 0,7 % eine geringfügige Rolle. Bei den Vergleichspersonen zeigte sich ein Jahr vor "Beratung" eine

ähnliche Verteilung, wobei analog zur mittelfristigen Betrachtung wieder die Erwerbstätigkeit leicht niedriger war und mit 2 % ein größerer Anteil in Pension ist.

Im Verlauf der folgenden zwölf Monate lässt sich bei beiden Gruppen ein deutlicher Abfall der Erwerbsintensität beobachten. Der Rückgang verläuft zunächst ähnlich zwischen den Gruppen, im letzten Quartal jedoch stabilisiert sich die Verteilung bei den Vergleichspersonen (steigt sogar geringfügig an), während sie sich bei den an fit2work-Teilnehmenden nochmals deutlich verschlechtert. Ein Tag vor dem Start von fit2work sind bei den fit2work-Teilnehmenden 14 % erwerbstätig, rund 40% arbeitslos und 40% als arbeitsunfähig gemeldet. In der Vergleichsgruppe sind 31% erwerbstätig, 26% arbeitslos und 22% im Krankenstand. Die Inanspruchnahme des Programms ist also auch bei der langfristigen Betrachtung stark mit kurzfristigen Verschlechterungen der Erwerbslage auf Grund von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit verbunden.

Für die Zeit nach dem Abschluss der Beratung (bzw. die analogen Stichtage bei den Vergleichspersonen) ergibt sich folgendes Bild: Die Erwerbsbeteiligung bei den Vergleichspersonen steigt wieder etwas an und nähert sich langsam (in einem Zeitraum von vier Jahren) einem Niveau von etwa 44 %. Etwa 14 % aller Vergleichspersonen sind vier Jahre nach „Ende der Beratung“ arbeitslos. Die relative Bedeutung von Arbeitsunfähigkeit nimmt im Zeitverlauf ab, während die Pensionierungen zunehmen, die am Ende der Betrachtung 22 % betragen.

Bei den fit2work-Teilnehmenden zeigt sich vom niedrigeren Niveau ausgehend eine durchgehend positive Entwicklung: Die Erwerbsbeteiligung steigt kontinuierlich an und liegt vier Jahre nach dem Abschluss der Beratung leicht über dem Wert der Vergleichsgruppe (46 %). Analog zur mittelfristigen Betrachtung zeigt sich ein Anstieg der geringfügigen Beschäftigungen nach Abschluss der Beratung im Vergleich zu vor der Erstberatung. Sowohl Arbeitslosigkeit als auch Arbeitsunfähigkeit gehen langfristig zurück und liegen am Ende des Beobachtungszeitraums wieder annähernd am Niveau der Vergleichsgruppe. Am Ende der Beobachtung und somit rund vier Jahre nach Beratungsabschluss sind 14 % in Pension.

Abbildung 5 Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung - Insgesamt fit2work-Personen

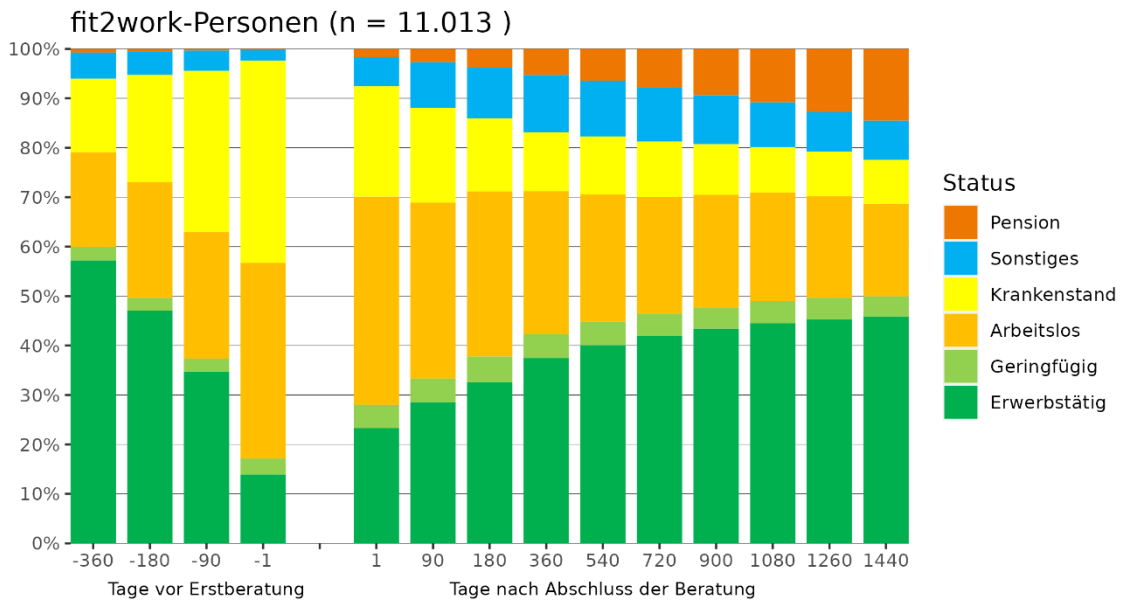
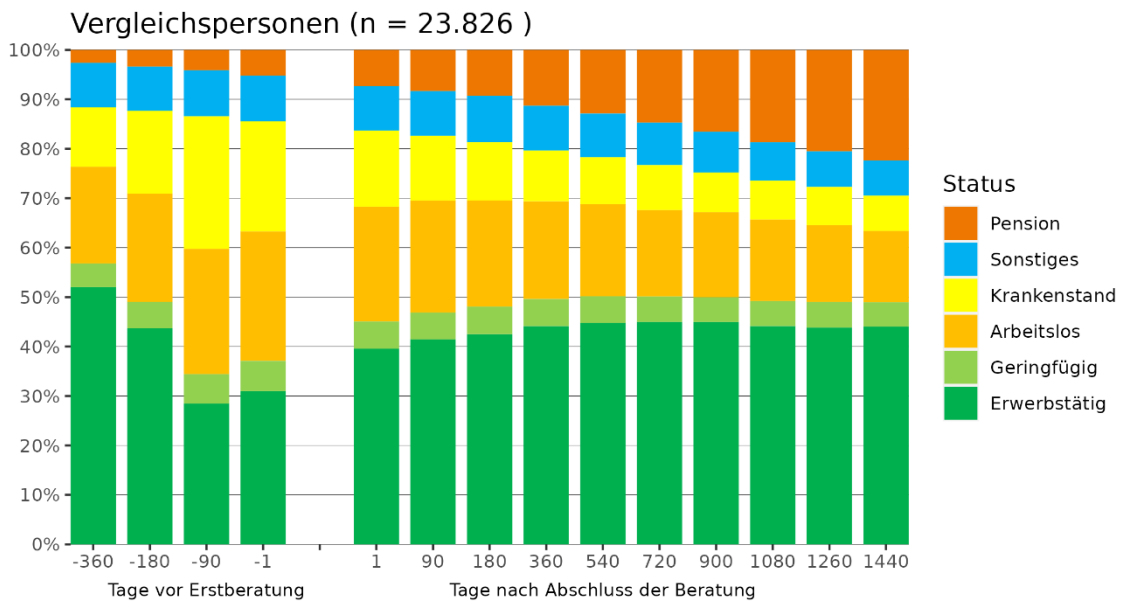
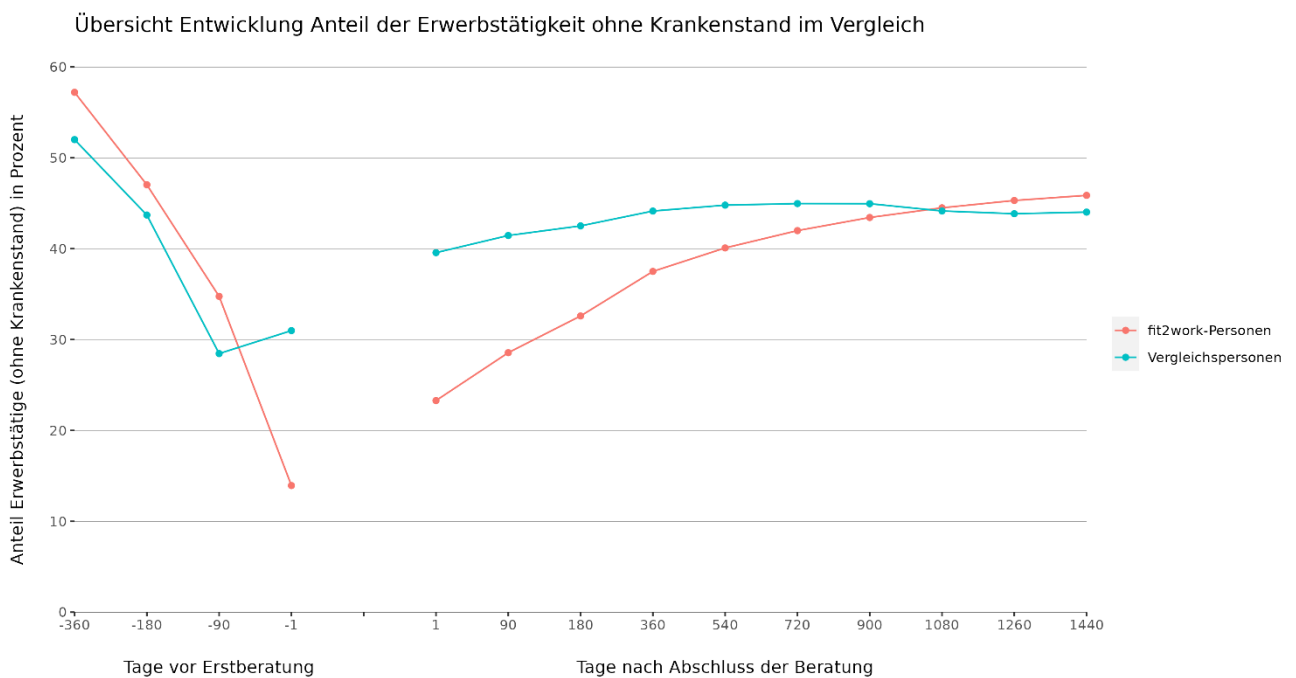


Abbildung 5 Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung - Insgesamt Vergleichspersonen



Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die fit2work-Personenberatung relativ zielgerichtet jene Personen erreicht, deren Erwerbsbeteiligung sich kurzfristig verschlechtert. Die Intervention ist dahingehend wirksam, dass nach dem Abschluss der Beratung eine kontinuierliche mittel- und langfristige Steigerung der Erwerbsbeteiligung stattfindet und nach vier Jahren das Niveau der Vergleichspersonen geringfügig übertroffen wird. Unmittelbar vor der Erstberatung liegt die Erwerbstätigenquote (ohne Krankenstand) der fit2work-Teilnehmenden um rund 26 Prozentpunkte (je nach Betrachtungsdauer) unter jener der Vergleichspersonen, eineinhalb Jahre nach dem Abschluss der Beratung hingegen nur noch geringfügig darunter und vier Jahr später geringfügig über der Vergleichsgruppe.

Abbildung 7 Differenz der Erwerbstätigenquoten (ohne Krankenstand) zwischen fit2work-Personen und Vergleichspersonen: Langfristige Betrachtung



2.3.4 Ergebnisse für Personen mit kurzer Beratungsdauer – Abschluss nach Basischeck

Innerhalb des fit2work-Programms besteht die Möglichkeit, die Beratung bereits nach dem Basischeck abzuschließen. Da dies eine wesentlich kürzere Beratung bedeutet,

wurden die Analysen getrennt von den restlichen fit2work-Daten durchgeführt, um eine Verzerrung zu vermeiden.

Die hier untersuchten Daten sind eine Teilmasse der oben beschriebenen eingelangten Daten von s-Team. Das durchgeführte Prozedere war identisch (Entschlüsselung, Einschränkung auf singuläre bPK_AS, gültiges Erstberatungsdatum) nur wurden hier ausschließlich Fälle analysiert, die nach dem Basischeck das fit2work-Programm beendet haben. Analog zur gesamten Personenberatung wurden ausschließlich Personen mit einem Einladungsschreiben der ÖGK in die Analyse miteinbezogen. Für eine mittelfristige Betrachtung (ein Jahr vor Erstberatung und eineinhalb Jahre nach Abschluss von fit2work) wurden zudem nur Personen miteinbezogen, bei denen der Abschluss bis 01.10.2021 vorlag. In den vorliegenden Daten war dieses Kriterium für 4 579 Teilnehmer:innen von fit2work mit Abschluss nach Basischeck erfüllt und entsprechend bei 9 158 Personen der Vergleichsgruppe. Eine langfristige Analyse (ein Jahr vor Erstberatung und vier Jahre nach Abschluss von fit2work) ist derzeit nicht möglich, da die Fallzahl nicht für eine gesicherte Analyse ausreicht. Dennoch lässt die mittelfristige Analyse hinreichend genaue Schlüsse über die Wirksamkeit von fit2work zu.

Ähnlich zu den bisherigen Analysen zeigt sich, dass ein Jahr vor der Erstberatung die fit2work-Teilnehmenden mit Abschluss nach Basischeck zu 56 % erwerbstätig (und nicht im Krankenstand) waren. Der Anteil der Arbeitslosen liegt bei rund 18 %, weitere 18 % waren als arbeitsunfähig gemeldet und 5 % wiesen einen sonstigen Arbeitsmarktstatus auf. Auch hier zeigt sich bei den Vergleichspersonen ein Jahr vor der "Erstberatung" eine entsprechende Verteilung, wobei die Erwerbstätigkeit niedriger lag und die Pensionierungen und "sonstigen" Ausprägungen häufiger vorkamen.

Im Verlauf der folgenden zwölf Monate lässt sich bei beiden Gruppen ein deutlicher Abfall der Erwerbsintensität beobachten. Der Rückgang verläuft zunächst ähnlich zwischen den Gruppen, im letzten Quartal jedoch stabilisiert sich die Verteilung bei den Vergleichspersonen (bzw. steigt sogar an), während sie sich bei den an fit2work-Teilnehmenden mit Abschluss nach Basischeck deutlich verschlechtert. Ein Tag vor Beginn der Beratung sind 18 % der fit2work-Teilnehmenden erwerbstätig, 37% arbeitslos und 40% als arbeitsunfähig gemeldet. In der Vergleichsgruppe sind rund 33% erwerbstätig, 21% arbeitslos und rund 25% im Krankenstand. Auch diese Entwicklung ist sehr ähnlich zur Gesamtentwicklung. Somit ist die Inanspruchnahme des Programms also auch hier stark mit kurzfristigen Verschlechterungen der Erwerbslage auf Grund von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit verbunden.

Für die Zeit nach dem „Abschluss“ der Beratung zeigt sich bei den Vergleichspersonen ein konstanter Anstieg, der eineinhalb Jahre nach Beratungsende bei rund 45 % verharrt. Bei den fit2work-Personen mit Abschluss nach Basischeck zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Erwerbsquote: Von einem niedrigeren Niveau ausgehend, steigt die Erwerbsbeteiligung stetig und im Vergleich höher an. Eineinhalb Jahre nach dem Abschluss der Beratung ist der Erwerbsstatus geringfügig über dem Wert der Vergleichsgruppe (bei 47 %). Nach eineinhalb Jahren sind 2 % der fit2work-Personen in Pension, jedoch 15 % der Vergleichspersonen.

Abbildung 6 Ergebnisse der Personenberatung mit Fokus auf Personen mit Abschluss nach dem Basischeck: Mittelfristige Betrachtung

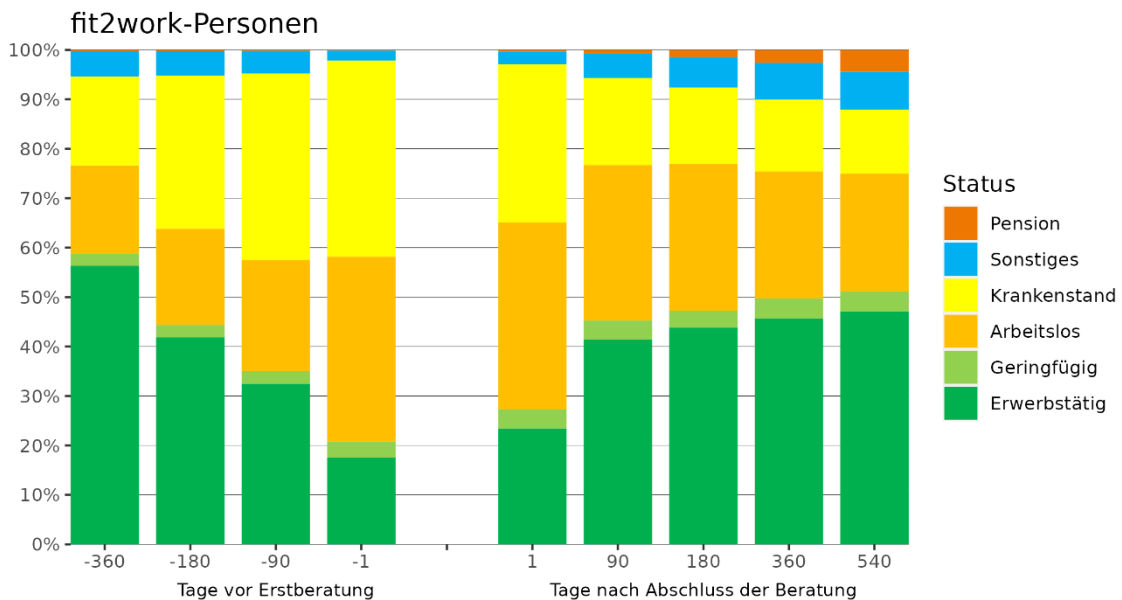
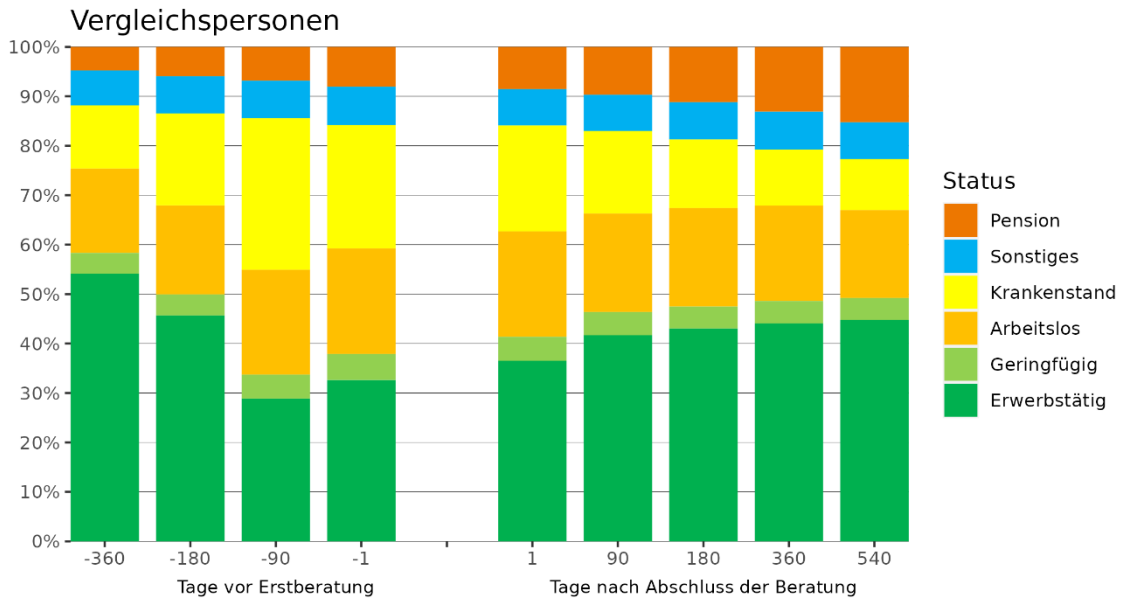


Abbildung 7 Ergebnisse der Personenberatung mit Fokus auf Personen mit Abschluss nach dem Basischeck: Mittelfristige Betrachtung



2.3.5 Ergebnisse für Personen mit psychologischer Einzel- oder Gruppenbehandlung

Seitens der Auftraggeber bestand Interesse, im Detail die Personengruppe zu evaluieren, welche im fit2work-Programm an einer psychologischen Einzel- oder Gruppenbehandlung teilgenommen hatten. Im fit2work-Programm wurde diese Behandlung durch den Berufsverband Österreichischer Psycholog:innen (kurz BÖP) umgesetzt. Ziel dieses Projekts innerhalb von fit2work war es, mittels klinisch psychologischer Behandlung (bzw. bis 2018 mittels psychotherapeutischer Behandlung) sowie Kunsttherapie psychisch erkrankte Personen bestmöglich zu versorgen und langfristig eine Steigerung (bzw. zumindest den Erhalt) der Erwerbsbeteiligung herzustellen. Das Angebot gab es von April 2013 bis Dezember 2021.

Für die Evaluierung wurden vom BÖP an Statistik Austria Daten zu Personen, welche von BÖP betreut wurden, weitergeleitet, insgesamt waren das 5 923 Fälle mit abgeschlossener BÖP-Maßnahme. Nach der Entschlüsselung der bPK_AS wurden diese mit den Daten der entsprechenden fit2work-Personen verknüpft, die in die Analysemasse für die Evaluation 2022 (mittel- und langfristige Betrachtung) fielen. Hier konnten 3 066 Personen

(mittelfristige Betrachtung) bzw. 2 111 Personen (langfristige Betrachtung) verknüpft werden, für die entsprechende Nachbeobachtungszeiträume vorlagen.

Als Vergleichspersonen wurden analog zur gesamten Personenberatung zwei möglichst ähnliche Personen mit Einladung einer GKK herangezogen. Entsprechend stehen bei der mittelfristigen Analyse 6 018 Personen bzw. 4 222 bei der langfristigen Analyse als Vergleichsgruppe zur Verfügung.

In der mittelfristigen Betrachtung waren die BÖP fit2work-Klient:innen ein Jahr vor der Erstberatung zu rund 60 % erwerbstätig (und nicht im Krankenstand). Bei den Vergleichspersonen ist dieser Anteil geringer bei rund 55 %, wobei der Anteil der Personen mit Pension und "sonstigen" Ausprägungen häufiger vorkam.

Analog zur gesamten Personenberatung lässt sich bei BÖP teilnehmenden Personen ein deutlicher Abfall der Erwerbsintensität bis kurz vor Beratungsbeginn feststellen, auch wenn der Anteil der erwerbstätigen Personen mit Merkmal BÖP einen Tag vor Beratungsbeginn im Vergleich zu „allen“ an fit2work Teilnehmenden geringfügig höher ist (18 % vgl. 13 %). Auch bei den Vergleichspersonen ist ein Abfall der Erwerbsintensität feststellbar, jedoch weniger stark, zudem kommt es 90 Tage vor Beratungsbeginn zu einer einem Rückgang der Entwicklung. Dementsprechend wird die BÖP fit2work-Beratung von Personen mit psychischen Problemen in Anspruch genommen, bei denen es kurzfristig zu einer massiven Verschlechterung der Erwerbssituation kam.

Nach Beratungsabschluss kommt es bei den Personen mit Merkmal BÖP zu einer kontinuierlichen Steigerung der Erwerbsbeteiligung in den folgenden eineinhalb Jahren auf rund 39 %. Auch bei den Vergleichspersonen steigt die Erwerbsbeteiligung: Ausgehend von einem höheren Ausgangsniveau, steigt die Erwerbsbeteiligung wesentlich flacher auf rund 45 %. Dementsprechend kann geschlossen werden, dass mittelfristig auch bei BÖP-Personen eine kontinuierliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung erreicht wird, auch wenn diese rund eineinhalb Jahre nach Beratungsabschluss unter dem der Vergleichsgruppe liegt. Wie auch bei der Betrachtung der Gesamt-Gruppe wird hier deutlich, dass wesentlich mehr Personen aus der Vergleichsgruppe in Pension gehen.

Abbildung 8 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme: fit2work Personen

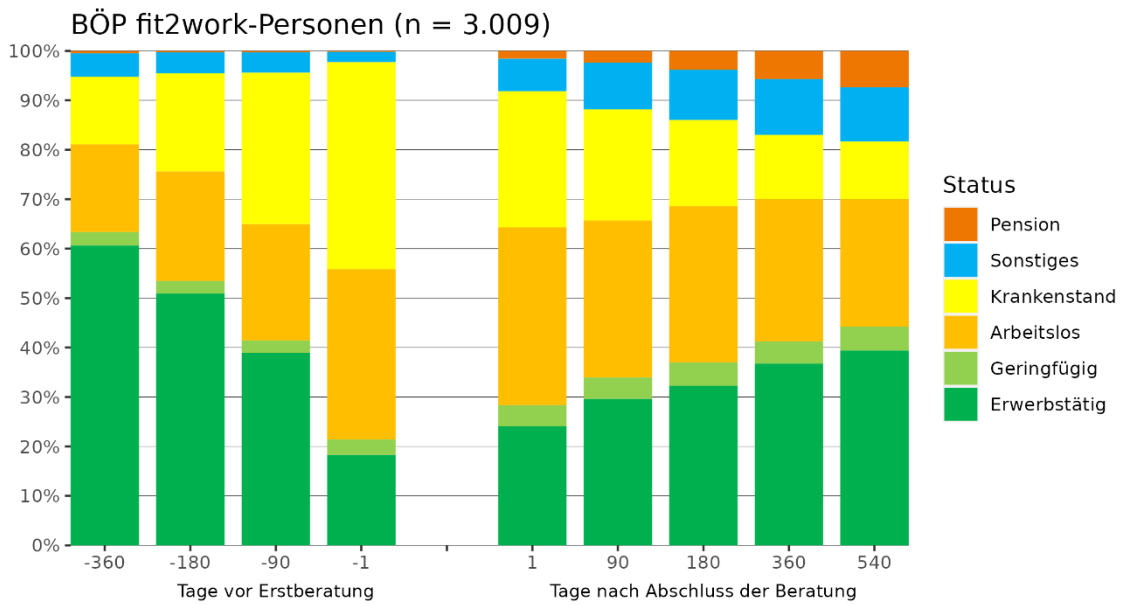
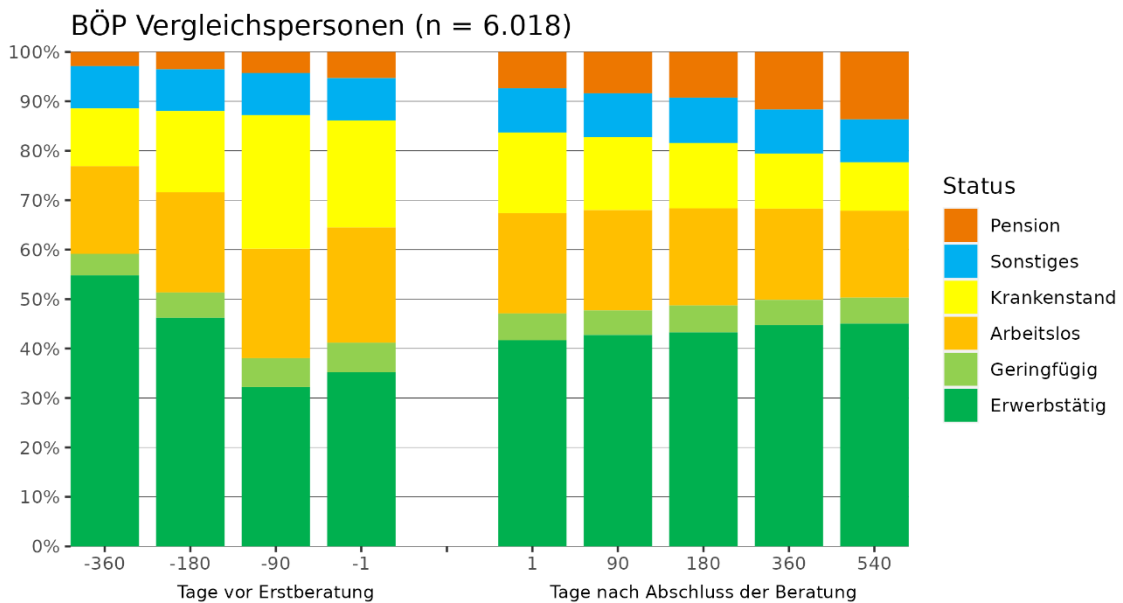


Abbildung 9 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme: Vergleichspersonen



Die langfristige Analyse zeigt ebenso einen Einbruch in der Erwerbsbeteiligung kurz vor Beratungsbeginn, nach Beratungsabschluss kommt es kontinuierlich zu einer Steigerung. Steigt die Erwerbsbeteiligung bei BÖP Teilnehmenden einen Tag nach Beratungsende von rund 29 % auf 48 % vier Jahre später, so steigt diese auch bei den Vergleichspersonen, aber wesentlich flacher von 42 % (ein Tag nach „Beratungsende“) auf 47 % (vier Jahre nach „Beratungsende“). Somit ist auf Basis der langfristigen Analysen ein positiver Effekt der fit2work-Beratung bei BÖP teilnehmenden Personen feststellbar, der langfristig das Ausgangsniveau der Vergleichsgruppe leicht übersteigt.

Abbildung 10 Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme: fit2work-Personen

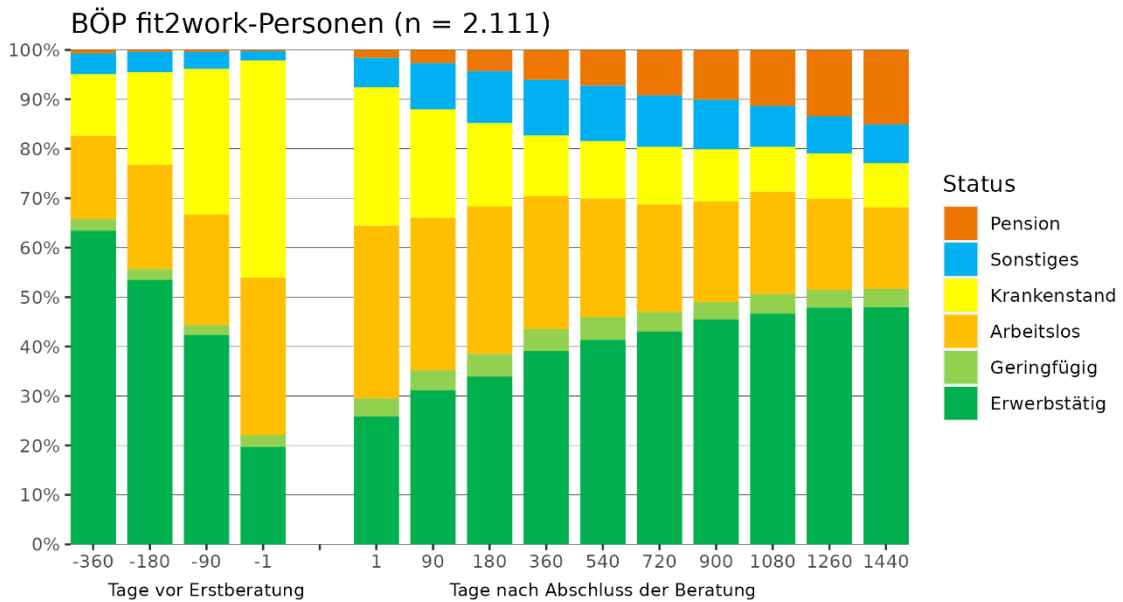
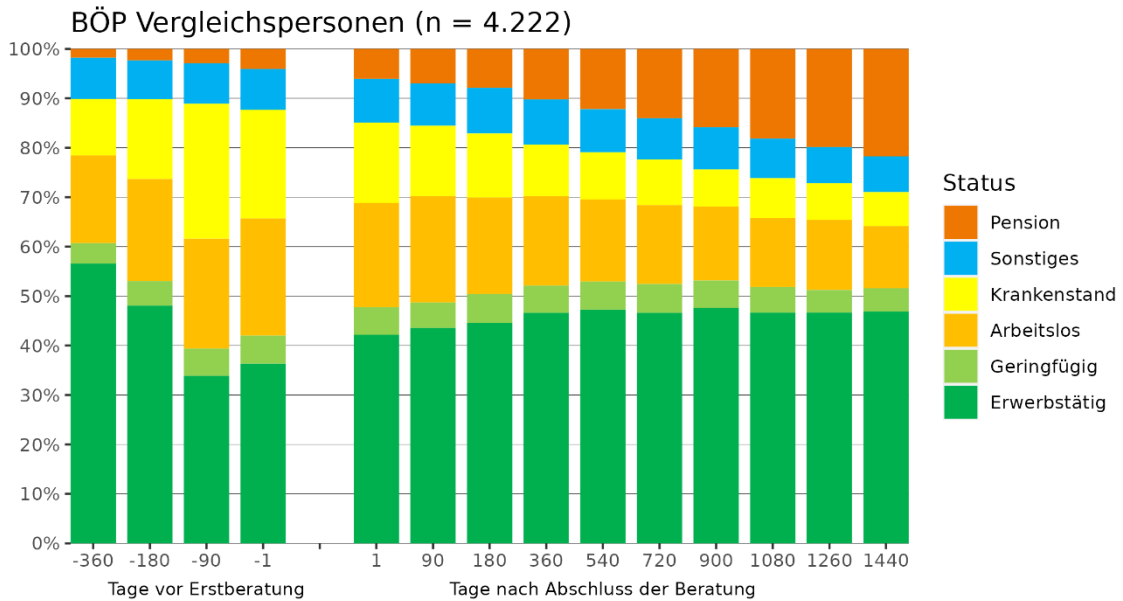
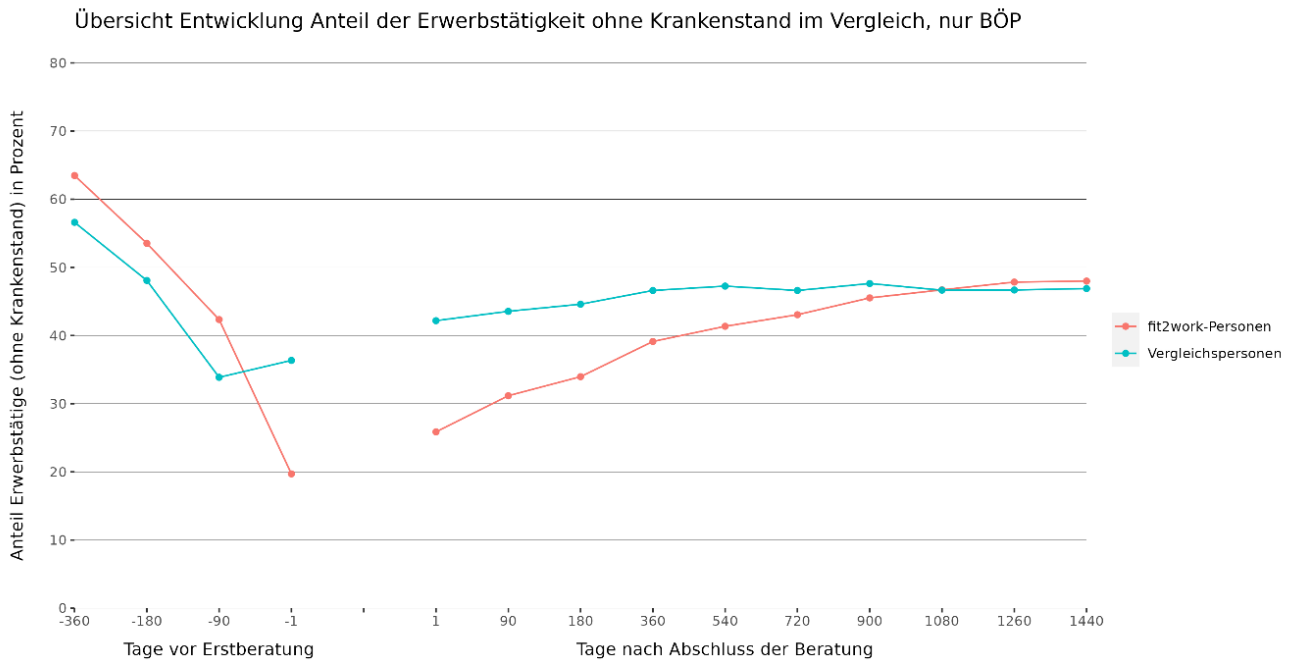


Abbildung 11 Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme: Vergleichspersonen



Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die fit2work-Personenberatung bei Personen mit psychischen Problemen, welche eine BÖP-Beratung abschließen, zielgerichtet jene Personen erreicht, deren Erwerbsbeteiligung sich kurzfristig verschlechtert. Die BÖP-Intervention ist für Personen mit psychischen Problemen dahingehend wirksam, dass nach dem Abschluss der Beratung eine kontinuierliche mittel- und langfristige Steigerung der Erwerbsbeteiligung stattfindet und nach vier Jahren das Niveau der Vergleichspersonen erreicht wird.

Abbildung 12 Differenz der Erwerbstätigenquoten zwischen BÖP fit2work-Personen und Vergleichspersonen (langfristige Betrachtung)



2.3.6 Ergebnisse für Personen aus der dritten Umsetzungsperiode

2021/2022 konnten erstmals Daten für Personen, die in der Dritten Umsetzungsperiode (Start im Jahr 2020) an der Personenberatung teilgenommen haben, ausgewertet werden. Insgesamt gibt es 1 513 Personen mit Abschluss in einem Nachbetrachtungszeitraum von eineinhalb Jahren. Davon haben 587 Personen ihre Beratung nach dem Basischeck fortgesetzt und somit eine längerfristige Beratung abgeschlossen. Die restlichen 926 Personen (Abschluss nach Basischeck) wurden daher, analog zu den Auswertungen über alle Umsetzungsperioden, aus der Betrachtung ausgeschlossen. Auf Grund der noch immer relativ geringen Anzahl an Personen kann diese erste Auswertung nur einen vorläufigen Blick auf dritten Umsetzungsperiode darstellen.

Die Betrachtung der Beratungsfälle aus der dritten Umsetzungsperiode zeigt eine sehr ähnliche Tendenz wie die Gesamt-Betrachtung: Auch in der dritten Umsetzungsperiode nehmen jene Personen am fit2work Programm teil, die kurz davor eine Verschlechterung ihrer Erwerbssituation auf Grund von Krankheit oder Arbeitslosigkeit erleben. Ein Tag vor dem Start der Beratung sind 14 % der Personen erwerbstätig und nicht im Krankenstand.

Die Vergleichsgruppe hat zu diesem Zeitpunkt eine Erwerbsquote von 28 % (davon 1 % im Krankenstand). Ein Jahr nach Abschluss der Beratung steigt die Erwerbsquote bei den fit2work-Personen auf rund 40 % und liegt damit ca. gleichauf mit der Vergleichsgruppe. Eineinhalb Jahre nach Ende der Beratung hat die Gruppe der fit2work-Personen eine Erwerbsquote (ohne Krankenstand) von 45 % und damit die Vergleichsgruppe überholt, die eine Erwerbsquote von 39 % aufweist. Wie auch in der Gesamt-Betrachtung ist der Anteil der Pensionierungen eineinhalb Jahre nach Ende der Beratung bei den fit2work-Personen mit 5 % deutlich niedriger als bei den Vergleichspersonen mit 18 %.

Abbildung 13 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung
Umsetzungsperiode 3 - fit2work-Personen

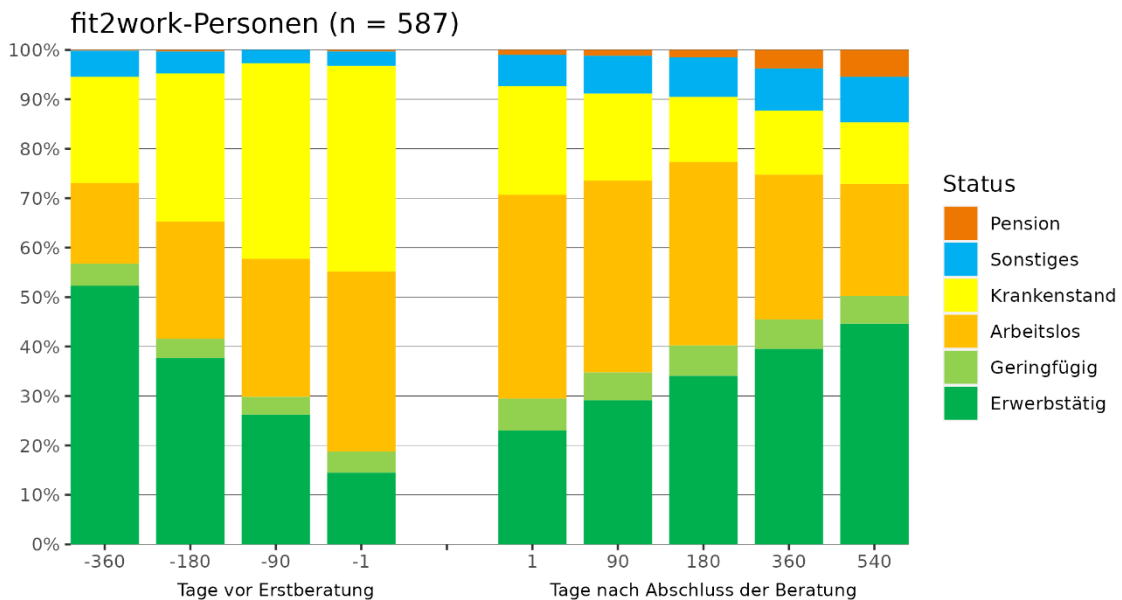
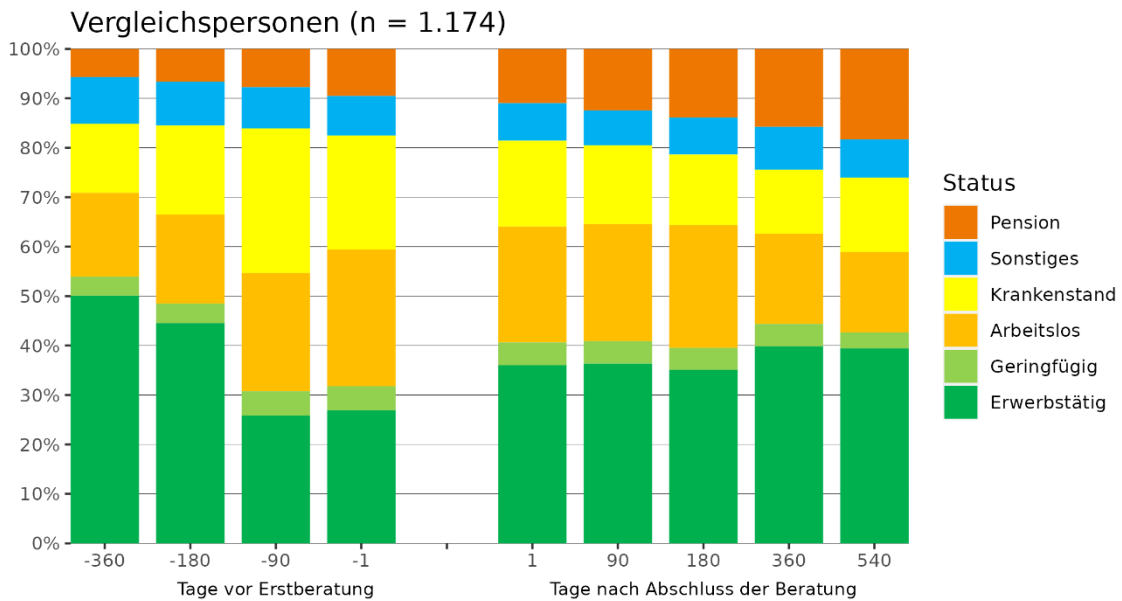


Abbildung 14 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung
Umsetzungsperiode 3 - Vergleichspersonen



2.3.7 Wiedereingliederungsteilzeit

Laut Registerinformation haben von 01.07.2017 bis zum 31.03.2022 29 231 Personen Wiedereingliederungsgeld bezogen (falls eine Person in diesem Zeitrahmen öfters Wiedereingliederungsgeld bezogen hat, ist diese hier nur einmal miteinbezogen). Davon sind 8 324 Person (28 %) bei fit2work gewesen und 5.028 haben eine Beratung abgeschlossen. Vergleicht man die Daten der Registerinformation mit jenen vom fit2work-Bestand, so sind von den 8 324 Personen, welche jemals bei fit2work waren, 6 757 (81 %) im fit2work-Bestand als WIETZ-Fall (Wiedereingliederungsteilzeit-Fall) gekennzeichnet. Von den 5 028 Personen, die eine fit2work-Beratung abgeschlossen und Wiedereingliederungsgeld bezogen haben, haben 3 201 Personen erst nach Abschluss ihrer Beratung Wiedereingliederungsgeld bezogen. Die vorliegenden Daten zeigen somit den Zusammengang von fit2work-(WIETZ)-Beratung und den Bezug von Wiedereingliederungsgeld.

3 Evaluierung der Betriebsberatung

3.1 Beschaffung und Aufbereitung der Daten

3.1.1 fit2work-Daten

Innerhalb der fit2work-Betriebsberatung gab es Mitte 2015 einige organisatorische Änderungen ("erste vs. zweite Umsetzungsperiode"). Seitdem ist die fit2work-Betriebsberatung auch Kleinstbetrieben unter 15 Mitarbeiter:innen offen. Des Weiteren werden die Basisinformationen der Betriebe bei der Anmeldung seither direkt vom Umsetzer erhoben, während sie vorher von der AUVA im Rahmen von "check4start" erhoben worden waren. Seit 2020 gibt es einen neuen Umsetzer und damit Daten aus der dritten Umsetzungsperiode.

Die Daten der ersten und zweiten Umsetzungsperiode wurden aus den vorangegangenen Evaluierungen übernommen. Die aktuellen Daten für die Betriebe aus der dritten Umsetzungsperiode wurden am 11.04.2022 übermittelt. Das csv-File enthielt 597 Betriebe mit Betriebsnummer und mit fit2work-Beginndatum zwischen dem 06.02.2020 und dem 01.03.2022. Als Strukturmerkmale waren das Bundesland, der Wirtschaftszweig (eine eigene Klassifikation mit neun Ausprägungen), die Zahl der Mitarbeiter:innen, die SV-Träger und die dazugehörigen Beitragskontonummern sowie die Ergebnisse des Arbeitsbewältigungsindex (WAI) enthalten.

Bei der Evaluierung der Personenberatung erfolgt die Verknüpfung der fit2work-Daten mit externen Daten über das bPK_AS. Bei der Betriebsberatung musste ein vergleichbarer Indikator gefunden werden, der unter Wahrung des Datenschutzes und der Datenqualität eine entsprechende Verknüpfung ermöglicht. In diversen Gesprächen fiel bereits bei der Evaluierung 2016/17 die Entscheidung, dass dazu die Beitragskontonummer (HVID, Beitragskontonummer des Hauptverbandes) geeignet ist. Dabei handelt es sich um einen numerischen Code, der von den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern intern vergeben ("SVT-Beitragskontonummer") und vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger umgeschlüsselt wird, um alle Betriebe in Österreich eindeutig unterscheiden zu können.

Von den insgesamt 3 086 Betrieben aus allen Umsetzungsperioden konnten für 2 751 die Beitragskontonummer in den Registerdaten gefunden werden.

3.1.2 Identifizierbarkeit von beratenen Betrieben in Registerdaten

Ein Abgrenzungsproblem bei der Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung ist der Umstand, dass der zu einer Beratung angemeldete "Betrieb" nicht notwendigerweise mit einem Betrieb im arbeits- und sozialrechtlichen Sinn bzw. mit einer in den Registerdaten bei Statistik Austria identifizierbaren Einheit übereinstimmen muss. Bei der Anmeldung zur fit2work-Betriebsberatung werden zunächst Informationen zur Organisation/Firma und anschließend zu (mindestens einem) Standort/Betrieb erhoben. Die als Standort/Betrieb eingegebenen Einheiten entsprechen den "Betrieben" im Sinne der fit2work-Daten. Im Idealfall wäre das unter einem Standort/Betrieb beratene Kollektiv an Personen identisch mit der Menge der beschäftigten Personen, denen in den Registerdaten bei Statistik Austria (die aus monatlichen Datenlieferungen des Dachverbands der Sozialversicherungsträger gespeist werden) eine konkrete Beitragskontonummer zugeordnet werden kann. Faktisch können zwischen der Abgrenzung im Sinne des Beratungsprogramms und der Abgrenzung im Sinne der Registerdaten jedoch Abweichungen in beide Richtungen auftreten:

Einerseits kann es zu einem als "Standort/Betrieb" zur Beratung angemeldeten Kollektiv von Personen mehrere Beitragskontonummern geben. Das wäre z.B. dann der Fall, wenn eigene Beitragskontonummern für Arbeiter:innen und Angestellte verwendet werden.

Andererseits kann der zur Beratung angemeldete "Standort/Betrieb" nur eine Teilmenge jener Personen sein, die in den Registerdaten unter eine Beitragskontonummer fallen. Dabei können zwei Untergruppen unterschieden werden, zwischen denen auch Mischformen existieren können:

"Filialproblem": Es hat tatsächlich nur eine Teilmenge der unter einer Beitragskontonummer gemeldeten Beschäftigten an fit2work teilgenommen. Das wäre z.B. der Fall, wenn ein Handelsunternehmen für alle Filialen eines Bundeslandes dieselbe Beitragskontonummer verwendet, jedoch nur eine Filiale an fit2work teilgenommen hat.

"Partitionierungsproblem": Es haben zwar alle unter einer Beitragskontonummer gemeldeten Beschäftigten an fit2work teilgenommen, jedoch verteilt auf mehrere Beratungseinheiten. Das wäre z.B. dann der Fall, wenn in einem größeren Unternehmen

verschiedene Bereiche separat beraten werden. In der Tat zeigte sich, dass im verknüpften Datenbestand bestimmte Beitragskontonummern mehrfach vorkamen. Das Beginn- und Abschlussdatum der einzelnen beratenen Einheiten ist dabei zum Teil identisch, zum Teil aber auch nicht.

Es stellt sich somit die Frage, welche in fit2work beratenen Betriebe tatsächlich für die Evaluierung verwendet werden können. Denn die zur Operationalisierung benötigten Daten zur Arbeitsunfähigkeit (Krankenstände) liegen ebenfalls nach Beitragskontonummern gegliedert vor, sodass für valide Auswertungen eine hinreichende Übereinstimmung der beratenen Einheiten mit den in den Registerdaten abgrenzbaren Einheiten gewährleistet sein muss.

Es zeigte sich, dass in den fit2work-Daten insgesamt 2 751 der Fälle in den Registerdaten auffindbar waren. Davon hatten 2 037 eine nur einmalig vorkommende HVID (doppelte HVIDs wurden entfernt).

Ein Vergleich, wie gut die beratenen Einheiten mit den in den Registerdaten vorkommenden Einheiten zusammenpassen, lässt sich über die Zahl der Beschäftigten durchführen. Aus den bei Statistik Austria verfügbaren Registerdaten wurde einerseits ein Abzug erstellt, der für jede der 2 037 in den fit2work-Daten einmal vorkommenden Beitragskontonummern die Zahl der Beschäftigten am Tag des Beginns von fit2work enthält (PERS_REG). Aus den fit2work-Daten ist andererseits der angegebene Beschäftigtenstand bei Datenerhebung (Zahl der Mitarbeiter:innen, die in der "Basischeckliste" angegeben wurde; PERS_FIT) bekannt. Ein Betrieb wird dann als hinreichend in den Registerdaten identifizierbar klassifiziert, wenn das Verhältnis dieser Größen innerhalb eines bestimmten Bereiches liegt:

$$0,50 < (\text{PERS_FIT}) / (\text{PERS_REG}) < 1,25$$

Die untere Schranke 0,50 stellt sicher, dass nicht bloß eine Minderheit der in den Registerdaten unter eine Beitragskontonummer fallenden Personen von der fit2work-Betriebsberatung erfasst wurde – dass oben beschriebene "Filialproblem" wird also dadurch statistisch vermieden. Die obere Schranke 1,25 stellt sicher, dass die in den Registerdaten vorkommende Beitragskontonummer nicht bloß eine von mehreren ist, die dem beratenden Betrieb zuzurechnen sind. Der Wert wurde deshalb mit 1,25 und nicht mit 1,00 spezifiziert, weil erstens geringfügige Abweichungen auf Grund der unterschiedlichen Erhebungstechniken (Registerabzug vs. Eingabe durch

Respondent:innen) zu erwarten sind und zweitens die Stichtage (Beginn von fit2work vs. Datenerhebung in der "Basischeckliste") nicht identisch, wenn auch im Regelfall nahe beieinander sind. In Summe verblieben 1 475 beratene Betriebe, für die eine hinreichende Übereinstimmung der Beratungseinheit mit der Registereinheit angenommen werden kann.

3.1.3 Daten der ÖGK zur Arbeitsunfähigkeit

Die Daten zu Arbeitsunfähigkeitsepisoden von Personen wurden wie auch bei der Personenberatung vom Data Warehouse (DWHCC) der Österreichischen Gesundheitskasse abgefragt und Statistik Austria zur Verfügung gestellt. Der Datentransfer erfolgte via FTP über die Datendrehscheibe des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (DV-DDS).

Im April 2022 erfolgte die Übermittlung der Produktivdaten von Statistik Austria über die Datendrehscheibe. Übermittelt wurden zwei csv-Files, eines für die 1 475 fit2work-Betriebe und eines für die 2 950 Vergleichsbetriebe, deren Bildung unten im Detail beschrieben wird. Als Merkmale enthalten waren eine interne ID, die zuständige Landesstelle der ÖGK, die Beitragskontonummer und das Datum des fit2work-Beginns und Abschlusses.

Es wurden anschließend jene Personen identifiziert, welche am Datum des fit2work-Beginns unter der jeweiligen Beitragskontonummer beschäftigt waren, und anschließend die der jeweiligen Landesstelle der ÖGK gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsepisoden dieser Personen mit Beginndatum im Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.03.2022 extrahiert (wie auch bei der Personenberatung waren zum Abfragedatum noch offene Krankenstände mit Enddatum 31.12.2999 gekennzeichnet).

Nach Aufbringung des verschlüsselten bPK_AS durch das Anonymisierungsservice wurden die Daten an Statistik Austria übermittelt. Als Merkmale enthalten waren die fit2work-interne ID (nicht mehr die Beitragskontonummer), die Datumsfelder der Arbeitsunfähigkeit, die Diagnose laut ICD-10 und das verschlüsselte bPK_AS. Die Daten waren also gleich aufgebaut wie bei der Personenberatung (inklusive der Partitionierung nach Landesstelle der ÖGK und fit2work-Teilnahme), bis auf den Unterschied, dass auch eine Spalte zur Kennzeichnung des Betriebs enthalten war. Das bPK_AS wurde anschließend bei Statistik Austria entschlüsselt

3.2 Methodik

3.2.1 Bildung der Vergleichsgruppe

Anders als bei der Personenberatung existiert bei der fit2work-Betriebsberatung keine in Form von Empfehlungsschreiben der Sozialversicherungsträger eingrenzbar Menge an Individuen mit definierten gesundheitlichen Problemlagen. Die Meldung der Betriebe zur Beratung erfolgt entweder durch eigenständige Anmeldung auf der fit2work-Website oder - häufiger - durch Kontaktierung seitens des Umsetzers. Als potenzielle Elemente der Vergleichsgruppe kommen daher zunächst alle Betriebe (Beitragskontonummern) in Österreich in Betracht.

Von Statistik Austria wurde ein Datenbestand erzeugt, der alle in den Jahren 2012 bis 2022 jeweils am 31.03. registrierten Beitragskontonummern enthielt. In Summe waren dies 557 339 Fälle. Aus diesen wurden zunächst jene Beitragskontonummern ausgewählt, die als zuständige Sozialversicherungsträger ausschließlich die Österreichische Gesundheitskasse angeführt hatten (551 581 verbleibende Fälle), berücksichtigt. In Folge wurden aus diesen zunächst jene Beitragskontonummern ausgeschlossen, die in den fit2work-Daten vorkamen. Des Weiteren wurden jene Fälle ausgeschlossen, bei denen die Dienstgebernummer mit der Dienstgebernummer einer in fit2work vorkommenden Beitragskontonummer übereinstimmte. Dadurch sollten insbesondere solche Fälle vermieden werden, dass etwa die Arbeiter:innen eines Unternehmens als Vergleichsbetrieb zu den Angestellten desselben Unternehmens gewählt werden. Schließlich standen 547 802 Betriebe als mögliche Vergleichsbetriebe zur Verfügung.

Die Auswahl der Vergleichseinheiten erfolgte dann ebenso wie bei der Personenberatung in einem zweistufigen Verfahren. Die verbliebenen potenziellen Vergleichsbetriebe wurden ebenso wie die fit2work-Beitragskontonummern zunächst nach zwei Merkmalen aus den Registerdaten an den jeweiligen Stichtagen gegliedert:

- Branche (ÖNACE 4-Steller=Klassen)
- Zahl der Beschäftigten (<15, 15-50, 51-250, 251 und mehr)

Dann wurde für jeden fit2work-Betrieb die Menge der potenziellen Vergleichsbetriebe durch Übereinstimmung der beiden Merkmale am 30.06. des Kalenderjahres des fit2work-Beginns eingegrenzt. Beispielhaft kommen also als Vergleichsbetriebe für einen in

fit2work beratenen Kleinbetrieb der Metallverarbeitung nur solche Betriebe in Betracht, die ebenfalls Kleinbetriebe der Metallverarbeitung sind.

Anschließend wurde in einem zweiten Schritt pro fit2work-Betrieb die Distanz zu allen potenziellen Vergleichsbetrieben für folgende Merkmalen zum jeweiligen Stichtag berechnet:

- Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre
- Anteil der Beschäftigten unter 1 Jahr Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Anteil der Beschäftigten mit Krankengeldbezug in den letzten 12 Monaten

Es wurden dann jene zwei Betriebe als Vergleichsbetriebe definiert, welche die geringste Distanz zum fit2work-Betrieb aufwiesen, diesem also – in Bezug auf die Gesamtheit dieser drei Merkmale – am ähnlichsten waren. Insgesamt wurden somit 2 950 Vergleichsbetriebe gezogen.

3.2.2 Finale Analysemasse für die Betriebsberatung

Auf Basis der vorhandenen Krankenstandsdaten wurden die vorliegenden Daten nochmals validiert. Bei dem zusammengeführten Datensatz der fit2work- und Vergleichsbetriebe wurde kontrolliert, inwiefern die Anzahl der Personen mit vorliegenden Krankenstandsepisoden mit der Anzahl der Personen, welche laut Registerdaten zum Start von fit2work beschäftigt waren, übereinstimmt. Als Cut-Off Wert wurde 1,04 gewählt (Anzahl der angestellten Personen laut Registerdaten / Anzahl der Personen mit Krankenstandsepisoden). In einem nächsten Schritt wurden auch alle Unternehmen entfernt, deren Beratung zu kurz zurückliegt und somit keinen Nachbeobachtungszeitraum ermöglicht. Hier wurde als Cut-Off Wert der 31.03.2021 als letztmöglichstes Abschlussdatum der fit2work-Beratung herangezogen, weil dadurch zumindest ein mittelfristiger Effekt ein Jahr nach Beratungsende evaluiert werden kann¹⁶. Beim Ausschluss wurde darüber hinaus darauf geachtet, dass wenn ein fit2work-Betrieb

¹⁶ Eine mögliche Betrachtung wäre, die Wirksamkeit bereits 90/180/270/360 Tage nach Beratungsbeginn (und somit nicht nach Beratungsabschluss) abzubilden. Basierend auf den Umstand, dass nicht alle Beratungen zeitlich gesehen exakt gleich ablaufen und somit unterschiedliche Aspekte verglichen werden würden, wurde von dieser Möglichkeit abgesehen. Zudem ist es Ziel dieses Evaluierungskonzepts zu evaluieren, welche Verbesserungen durch die Teilnahme am fit2work-Programm für die jeweiligen Betriebe erzielt werden konnten. Dies lässt sich tatsächlich erst nach finaler Beratung und somit nach Abschluss dieser feststellen.

diese Kriterien nicht erfüllte, auch die dazugehörigen Vergleichsbetriebe gelöscht wurden bzw. dass, wenn Vergleichsbetriebe gelöscht wurden, der dazugehörige fit2work-Betrieb mind. noch einen Betrieb als Vergleichsbetrieb im Datensatz enthalten hat. In Summe führte dies zu einer finalen Analysemasse von 1 007 fit2work-Betrieben und 1 942 Vergleichsbetrieben in der mittelfristigen Betrachtung sowie 799 fit2work-Betrieben und 1 551 Vergleichsbetrieben in der langfristigen Betrachtung (mit einem Nachbetrachtungszeitraum von zwei Jahren).

3.2.3 Operationalisierung der Wirksamkeit

Als Indikatoren für die Wirkung von fit2work wurden folgende drei Indikatoren ausgewertet:

1. Die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage im Betrieb
2. Die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage nur für fit2work-relevante ICD-Codes
3. Die Veränderung der Abgänge in die Arbeitslosigkeit

Die Indikatoren werden jeweils für einen Nachbeobachtungszeitraum von einem Jahr und von zwei Jahren ausgewertet.

Für jeden an fit2work teilnehmenden Betrieb wurde die Menge der Personen identifiziert, die zum Zeitpunkt des Beginns der Beratung in diesem Betrieb beschäftigt waren. Für die Vergleichsbetriebe wurde analog vorgegangen, wobei das Datum des Beratungsbegins in jenem fit2work-Betrieb spezifiziert wurde, zu dem diese Betriebe auf der Mikroebene gematcht worden waren. Anschließend wurde für bestimmte Zeitintervalle die Summe der gemeldeten Arbeitsunfähigkeitstage aller Personen auf Betriebsebene berechnet und durch die Zahl der am Beratungsbeginn beschäftigten Personen dividiert.

Zu beachten ist dabei Folgendes: Die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der Personen werden von der für den jeweiligen Betrieb zuständigen Krankenkasse übernommen. Je weiter weg vom Beratungsbeginn sich ein Kalendertag befindet, desto geringer ist die relative Häufigkeit der Personen, die bei der jeweiligen Krankenkasse überhaupt als arbeitsunfähig

gemeldet werden können¹⁷. Das heißt selbst wenn die tatsächliche Krankheitshäufigkeit der Summe aller Personen über die Zeit konstant bleibt, würde sich bei der gemeldeten Arbeitsunfähigkeit ein bogenförmiger Verlauf zeigen, dessen Maximum rund um den Beginn der Beratung erreicht wird (weil an diesem Tag alle Personen arbeitsunfähig gemeldet sein können). Es ist daher unbedingt notwendig, die Entwicklung der durchschnittlichen Krankenstandstage über die Zeit nicht absolut, sondern stets in Relation zur Vergleichsgruppe zu betrachten.

Die fit2work relevanten Krankenstände wurden ebenso berechnet wie die durchschnittlichen Krankenstände allgemein, hier wurden aber von allen verfügbaren Krankenstandsepisoden nur jene Episoden in die Analyse miteinbezogen, welche als ICD-Code eine fit2work-relevante Ursache haben. D.h. es werden Krankheitsepisoden, welche eine infektiöse und parasitäre Krankheit (ICD-Codes: A00-B99) als Ursache haben, oder eine Verletzung, Vergiftung (S00-T98), eine Krankheit des Verdauungssystems (K00-K93), und des Urogenitalsystems (N00-N99) als ICD-Code angeführt haben, nicht als fit2work-relevant eingestuft. Hingegen werden fast alle Krankheiten des Muskel-Skelett Systems und des Bindegewebes (M00-M99) sowie fast alle psychischen Verhaltensstörungen (F00-F99; u.a. nicht Demenz, sexuelle Funktionsstörungen etc.) und einige Krankheiten des Atmungssystems (J00-J99) als fit2work-relevant eingestuft.

Ein weiterer Indikator für eine effektive Betriebsberatung ist der Anteil der Personen mit Arbeitslosenmeldung. Dabei wäre das Ziel einer effektiven Beratung, dass der Anteil der Personen mit einer Arbeitsmarktservice-Vormerkung nach dem Beratungsende geringer ist als vor Beratungsbeginn. Die Veränderung der Abgänge in die Arbeitslosigkeit wurde so berechnet, dass jeweils am Anfang einer 360-Tage-Periode, z.B. ein Jahr vor dem Beginn von fit2work, alle Beschäftigten ermittelt wurden und dann der Anteil derjenigen Beschäftigten berechnet wurde, die in den folgenden 360 Tagen in die Arbeitslosigkeit abgehen.

¹⁷ Weil Personen vorher noch nicht bzw. nicht mehr Erwerbspersonen waren oder bei einem anderen Versicherungsträger versichert waren. So wird mit fortlaufender Zeit z.B. die Wahrscheinlichkeit höher, dass Personen in Pension gehen und folgendermaßen keine Arbeitsunfähigkeitsepisoden mehr gemeldet werden.

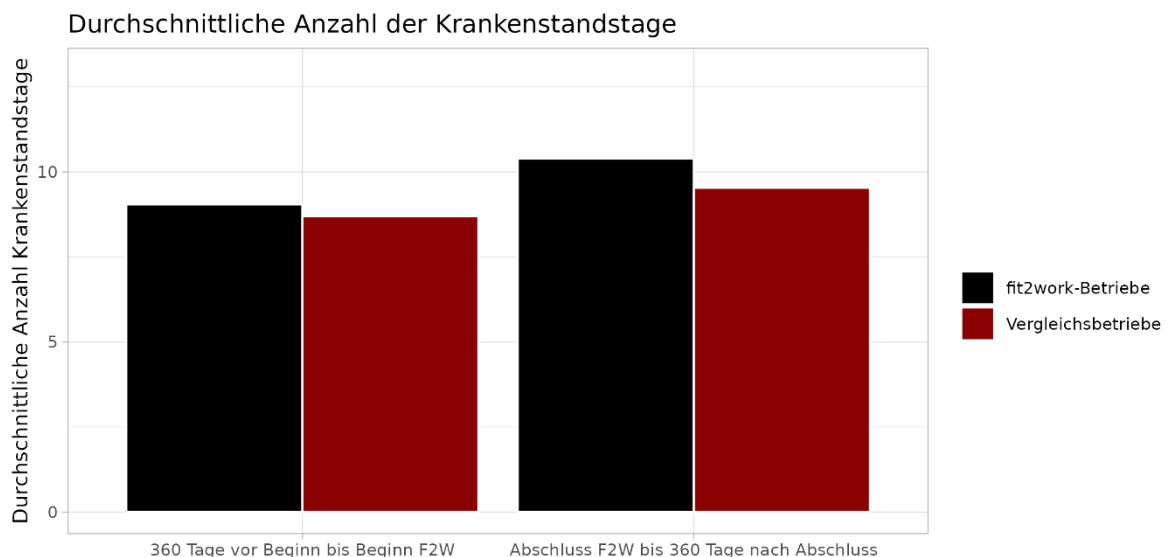
3.3 Ergebnisse

3.3.1 Mittelfristige Betrachtung

3.3.1.1 Krankenstandstage

Weniger deutlich ist – speziell im Vergleich zur Personenberatung – eine Selektivität der an fit2work teilnehmenden Betriebe in Bezug auf gesundheitliche Problemlagen. Über alle 360 Tage betrachtet (360 Tage vor fit2work-Beratungsbeginn) liegt die durchschnittliche Zahl (Mittelwert) der Krankenstandstage in den fit2work-Betrieben bei 9. Damit sind die Angestellten des „durchschnittlichen“ fit2work-Betriebes im Mittel deutlich weniger krank, als der/die durchschnittliche Erwerbstätige: So lag laut Fehlzeitenreport die durchschnittliche Zahl der Krankenstandstage für unselbständig Erwerbstätige in Österreich im Kalenderjahr 2021 bei 12,3 Tagen¹⁸ und 2020 bei 12,7 Kalendertagen.¹⁹

Abbildung 15 Ergebnisse der Betriebsberatung, mittelfristige Betrachtung:
Durchschnittliche Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende



¹⁸ <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.772449&version=1670331963>

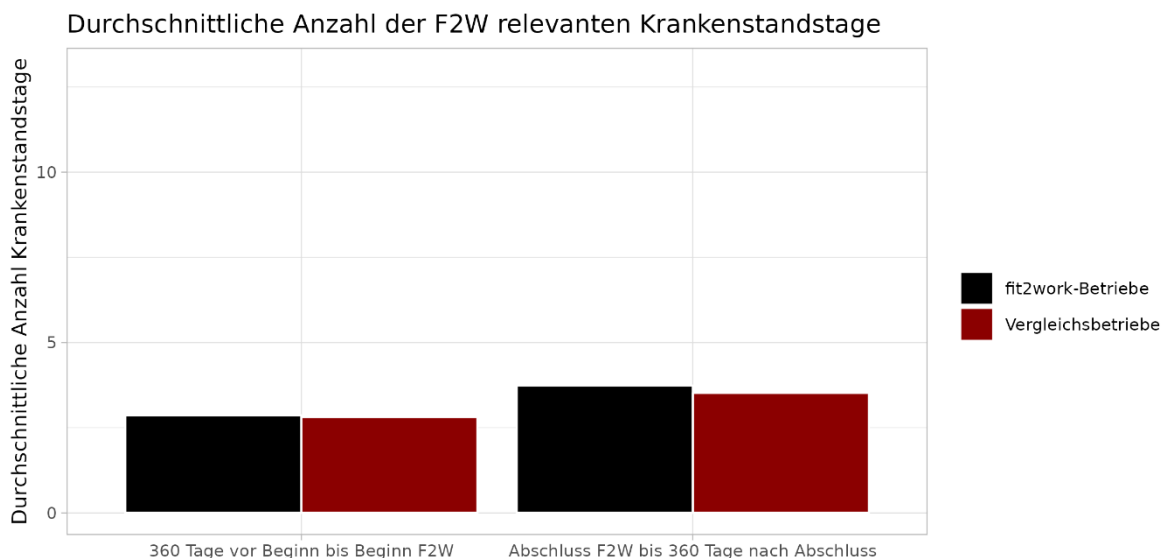
¹⁹ <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.762881&version=1639649611>

Betrachtet man die Veränderung der Krankenstandstage vor fit2work-Beginn und 360 Tage nach Beratungsende, so ist bei den fit2work-Betrieben wie auch bei den Vergleichsbetrieben eine Steigerung der Krankenstandstage erkenntlich. Der Anstieg der Krankenstandstage ist bei fit2work-Betrieben (von 9,0 auf 10,4 Tage) stärker als jener der Vergleichsbetriebe (von 8,7 auf 9,5 Tage). Dementsprechend kann auf Basis der ausschließlichen Betrachtung der Krankenstandsepisoden nicht davon ausgegangen werden, dass die fit2work-Beratung den intendierten Effekt erreicht. Da aber die ausschließliche Betrachtung der Krankenstandsdaten zu kurz greift und durch Krankenstandsepisoden, welche nicht fit2work-relevant sind, verzerrt werden kann, wurde die Analyse für ausschließlich fit2work-relevante Krankenstandsepisoden wiederholt.

3.3.1.2 fit2work-relevante Krankenstandstage

Betrachtet man ausschließlich die fit2work-relevanten Krankenstandsepisoden so sieht man im Mittel 360 Tage vor Beginn der fit2work-Beratung, dass der durchschnittliche Wert nur noch 2,9 Tage beträgt. Somit sind rund 30% der durchschnittlichen Krankenstandstage bei den fit2work-Betrieben als fit2work beratungsrelevant einzustufen.

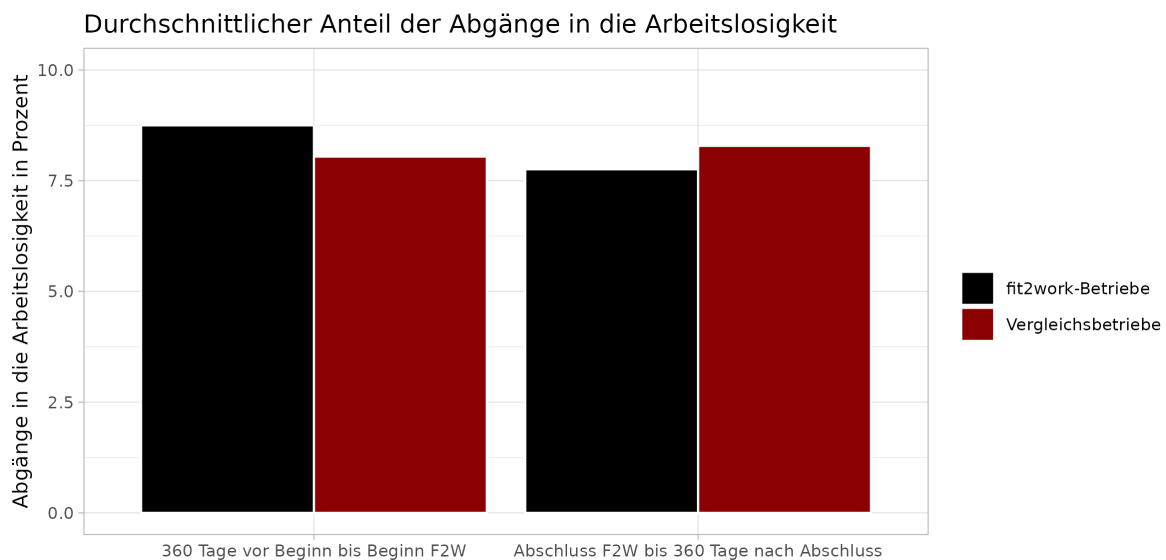
Abbildung 16 Ergebnisse der Betriebsberatung, mittelfristige Betrachtung:
Durchschnittliche fit2work-relevante Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende



Trotz der veränderten Betrachtungsweise auf ausschließlich fit2work-relevante Krankenstandepisoden zeigt sich ein ähnliches Bild: Sowohl bei fit2work-Betrieben (von 2,9 auf 3,7 Tage) als auch bei Vergleichsbetrieben (von 2,8 auf 3,5 Tage) kommt es 360 Tage nach Abschluss der Beratung zu einem Anstieg der Krankenstandstage.

3.3.1.3 Abgänge in die Arbeitslosigkeit

Abbildung 17 Ergebnisse der Betriebsberatung, mittelfristige Betrachtung: Durchschnittlicher Anteil der Abgänge in die Arbeitslosigkeit vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende



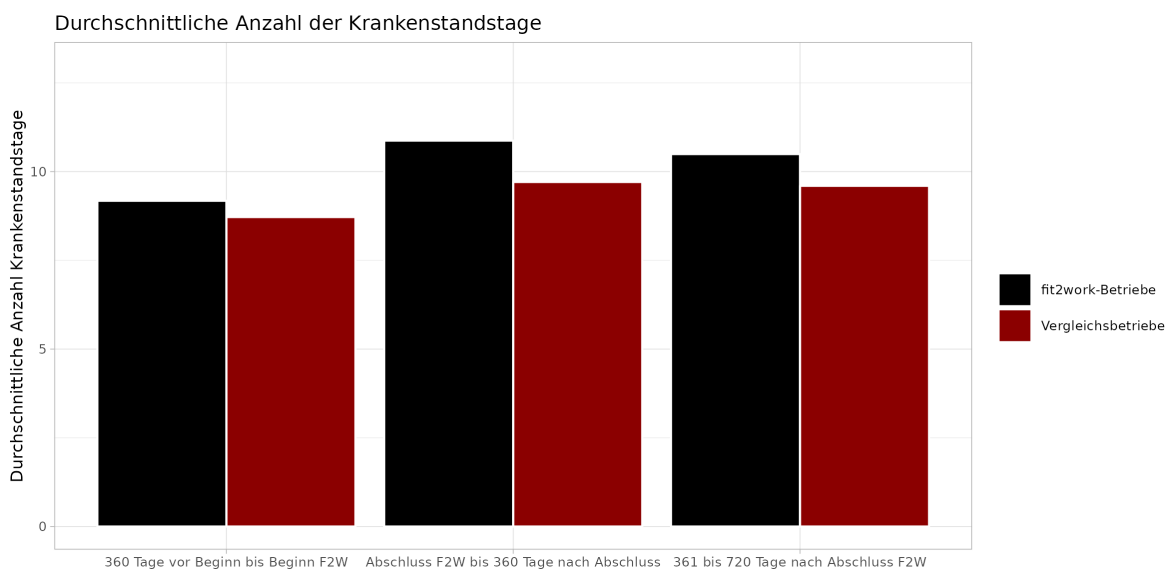
Betrachtet man den Anteil der Personen, die innerhalb von 360 Tagen vor fit2work-Beginn eine Vormerkung beim Arbeitsmarktservice haben, an allen Personen, die 360 Tage vor fit2work-Beginn bei dem entsprechenden Betrieb (laut Registerdaten) beschäftigt waren und im Vergleich dazu den Anteil der Personen, die innerhalb von 360 Tagen nach fit2work-Beratungsende eine entsprechende Vormerkung haben, an allen Personen, die zu fit2work-Abschluss beschäftigt waren, so sieht man bei den fit2work-Betrieben einen geringfügigen Rückgang von rund einem Prozentpunkt (von 8,7 % auf 7,7 %) und bei den Vergleichsbetrieben einen geringfügigen Anstieg an Personen mit Arbeitsmarktservice-Vormerkung (rund 0,2 Prozentpunkte Anstieg von 8,0 % auf 8,2 %). Damit ist bei Betrachtung der Abgänge in die Arbeitslosigkeit mittelfristig ein geringer Rückgang nach Beratungsende zu erkennen.

3.3.2 Langfristige Betrachtung

3.3.2.1 Krankenstandstage

In der langfristigen Betrachtung liegt die durchschnittliche Zahl (Mittelwert) der Krankenstandstage in den fit2work-Betrieben im Jahr vor Beratungsbeginn bei 9,1.

Abbildung 18 Ergebnisse der Betriebsberatung, langfristige Betrachtung: Durchschnittliche Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende

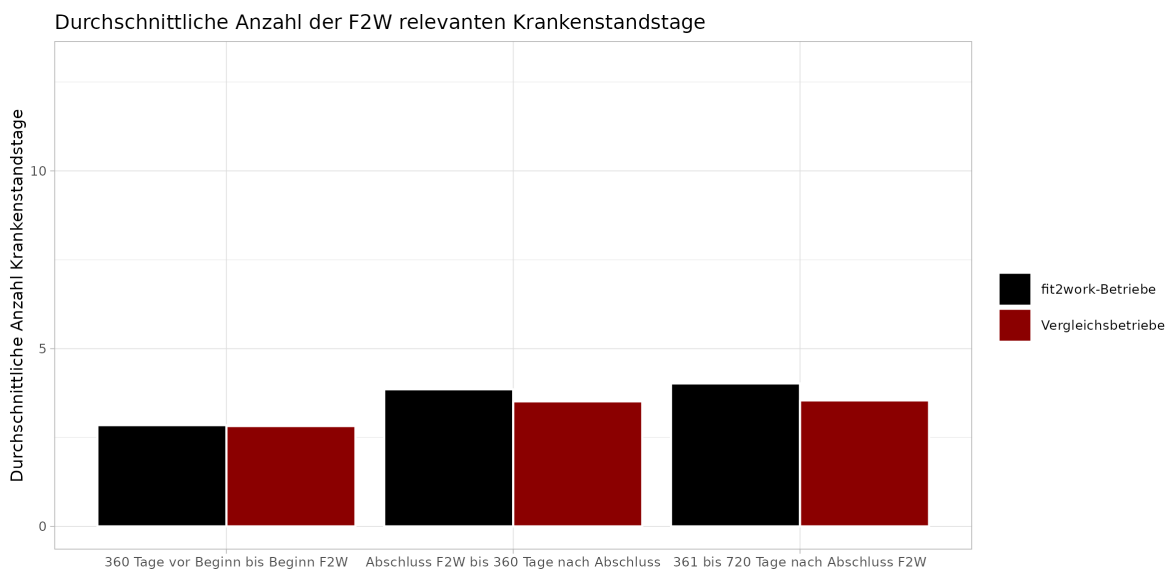


Betrachtet man die Veränderung der Krankenstandstage vor fit2work-Beginn und dem ersten Jahr nach Beratungsende, so ist bei den fit2work-Betrieben wie auch bei den Vergleichsbetrieben eine Steigerung der Krankenstandstage erkenntlich. Der Anstieg der Krankenstandstage ist bei fit2work-Betrieben (von 9,1 auf 10,9 Tage) stärker als jener der Vergleichsbetriebe (von 8,7 auf 9,7 Tage). Im zweiten Jahr nach Beratungsende gibt es sowohl bei den fit2work-Betrieben (von 10,9 auf 10,5 Tage) und den Vergleichsbetrieben (von 9,7 auf 9,6 Tage) einen leichten Rückgang. Bei Betrachtung der durchschnittlichen Anzahl der Krankenstandstage über zwei Jahre nach Ende der Betriebsberatung ist auf Basis der analysierten Daten, wie auch in der mittelfristigen Betrachtung, kein positiver Effekt der Beratung erkennbar.

3.3.2.2 fit2work-relevante Krankenstandstage

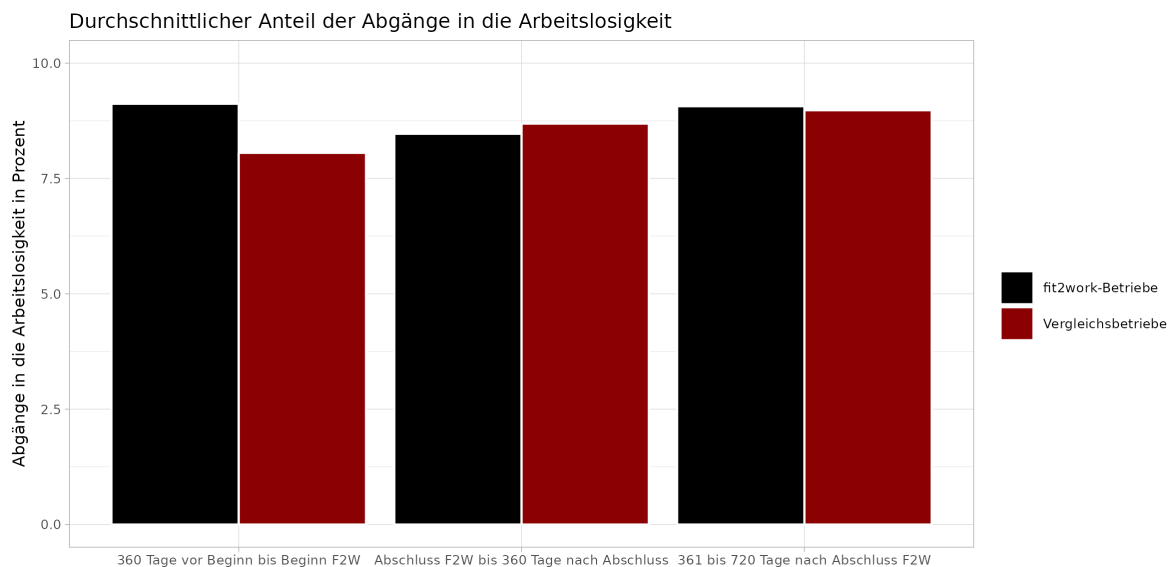
Betrachtet man die Veränderung der fit2work relevanten Krankenstandstage vor fit2work-Beginn und dem ersten Jahr nach Beratungsende, so ist bei den fit2work-Betrieben wie auch bei den Vergleichsbetrieben eine Steigerung der Krankenstandstage erkenntlich. Der Anstieg der Krankenstandstage ist bei fit2work-Betrieben (von 2,8 auf 3,8 Tage) stärker als jener der Vergleichsbetriebe (von 2,8 auf 3,5 Tage). Im zweiten Jahr nach Beratungsende setzt sich diese geringfügige Steigerung bei den fit2work-Betrieben (von 3,8 auf 4,0 Tage) fort, während der Anteil bei den Vergleichsbetrieben gerundet auf eine Nachkommastelle gleichbleibt (von 3,5 auf 3,5 Tage). Bei Betrachtung der durchschnittlichen Anzahl der fit2work-relevanten Krankenstandstage über zwei Jahre nach Ende der Betriebsberatung ist somit, wie auch in der mittelfristigen Betrachtung, kein positiver Effekt der Beratung erkennbar.

Abbildung 19 Ergebnisse der Betriebsberatung, langfristige Betrachtung: Durchschnittliche fit2work-relevante Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende



3.3.2.3 Abgänge in die Arbeitslosigkeit

Abbildung 20 Ergebnisse der Betriebsberatung, langfristige Betrachtung:
Durchschnittlicher Anteil der Abgänge in die Arbeitslosigkeit vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende



Betrachtet man den Anteil der Personen, die innerhalb von 360 Tagen vor fit2work-Beginn eine Vormerkung beim Arbeitsmarktservice hatten, an allen Personen, die 360 Tage vor fit2work-Beginn bei dem entsprechenden Betrieb (laut Registerdaten) beschäftigt waren und im Vergleich dazu den Anteil der Personen, die im ersten Jahr nach fit2work-Beratungsende eine entsprechende Vormerkung hatten, an allen Personen, die zu fit2work-Abschluss beschäftigt waren, so sieht man bei den fit2work-Betrieben einen geringfügigen Rückgang von weniger als einem Prozentpunkt (von 9,1 % auf 8,5 %) und bei den Vergleichsbetrieben einen geringfügigen Anstieg (von 8,0 % auf 8,6 %). Im zweiten Jahr nach Beratungsende steigt der Anteil sowohl bei den fit2work-Betrieben (von 8,5 % auf 9,0 %), als auch den Vergleichsbetrieben (von 8,6 % auf 9,0 %) leicht. Die Betrachtung über den gesamten Zeitraum, also ein Jahr vor Beratungsbeginn bis zwei Jahre nach Abschluss, zeigt für die fit2work-Betriebe, dass das Ausgangsniveau der Abgänge in die Arbeitslosigkeit geringfügig unterschritten wird (9,1 % auf 9 %), während bei den Vergleichsbetrieben der Anteil insgesamt von 8 % auf 9 % gestiegen ist. Das bedeutet auch, die anfängliche negative Differenz von etwa einem Prozentpunkt zwischen fit2work-Betrieben und Vergleichsbetrieben ist zurückgegangen, bzw. (gerundet) beinahe

verschwunden. Damit ist auch bei der langfristigen Betrachtung der Abgänge in die Arbeitslosigkeit ein leicht positiver Effekt der Beratung zu erkennen.

3.3.3 Arbeitsbewältigungsindex (WAI)

Für die Betriebe aus der dritten Umsetzungsperiode konnten erstmalig die Ergebnisse des Arbeitsbewältigungsindex ausgewertet werden. Der Arbeitsbewältigungsindex oder „Work Ability Index“ (WAI) ist ein quantitatives Befragungsverfahren, das die aktuelle sowie zukünftige Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erfasst und bewertet.²⁰ In diesem Verfahren wird Arbeitsfähigkeit in vier Stufen eingeteilt: Auf der niedrigsten Stufe ist „kritische Arbeitsfähigkeit“, gefolgt von „mäßige Arbeitsfähigkeit“, „gute Arbeitsfähigkeit“ und in der besten Ausprägung „sehr gute Arbeitsfähigkeit“. Die WAI Befragung wird seit der dritten Umsetzungsperiode im Modul 1, sowie Modul 4, also zu Anfang und Ende einer Betriebsberatung durchgeführt. Da die Befragung nur in fit2work-Betrieben durchgeführt wird, kann für die Evaluation der Ergebnisse nicht auf eine Vergleichsgruppe zurückgegriffen werden.

Als Datengrundlage dienen die Daten von 113 Betrieben aus der dritten Umsetzungsperiode, für die WAI Werte vorhanden sind und bei denen zumindest fünf Personen teilgenommen haben. Von diesen 113 Betrieben wiederum gibt es 49 Betriebe, bei denen zumindest 70 % der Teilnehmenden der ersten Befragung auch an der zweiten teilgenommen haben. Mit 70 % statt 100 % wird in der Auswertung eine Approximation einer Vorher-Nachher-Messung angestrebt, dafür erhöht sich die Anzahl der Betriebe, deren Daten ausgewertet werden können.

Die durchschnittlichen Testergebnisse pro Betrieb im ersten Durchgang zeigen, dass bereits mit Anfang der Betriebsberatung die durchschnittliche Arbeitsfähigkeit hoch ist, bei 39 Betrieben (rund 80 %) gibt es im Durchschnitt eine gute Arbeitsfähigkeit, bei zehn Betrieben eine sehr gute Arbeitsfähigkeit.

²⁰ Nähere Informationen finden sich auf der Webseite des „WAI Netzwerks“:
<https://www.wainetzwerk.de/de/der-wai-fragebogen-690.html>

Abbildung 21 Durchschnittliche Ergebnisse für den Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index - WAI) pro Betrieb, am Anfang der Beratung.

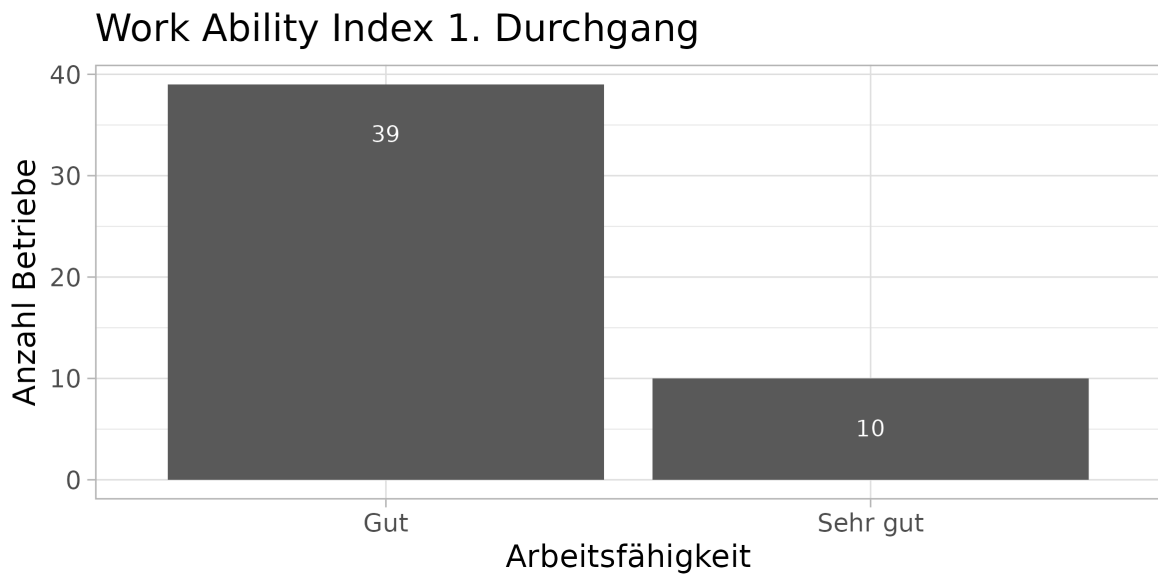
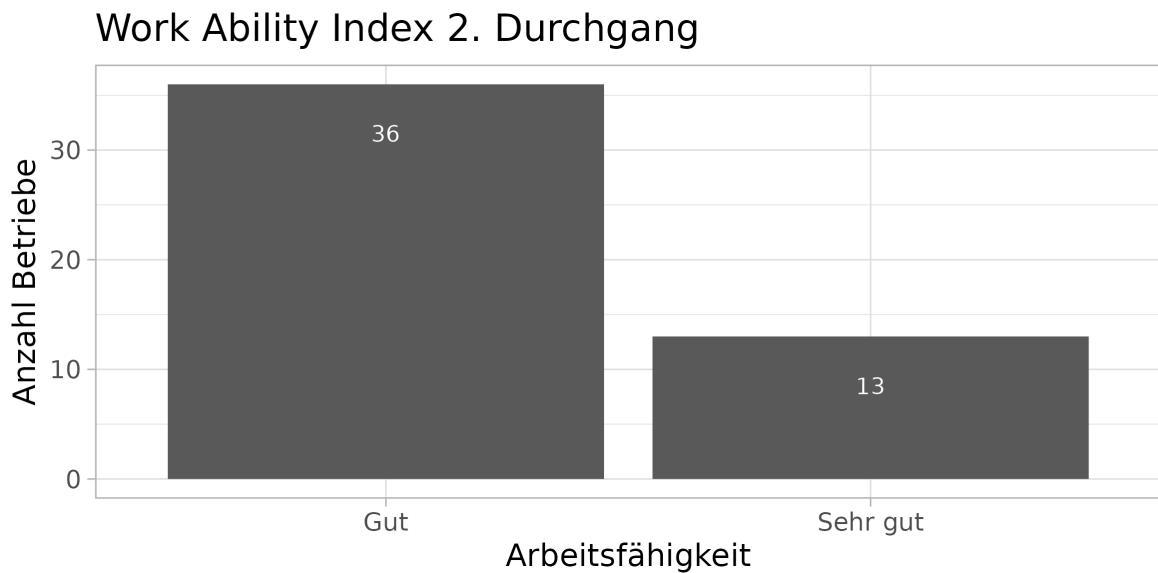


Abbildung 22 Durchschnittliche Ergebnisse für den Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index - WAI) pro Betrieb, gegen Ende der Beratung.



Die durchschnittlichen WAI-Testergebnisse pro Betrieb im zweiten Durchgang zeigen, dass bereits mit Ende der Betriebsberatung die durchschnittliche Arbeitsfähigkeit weiterhin hoch ist und drei Betriebe mehr als im ersten Durchgang eine durchschnittlich sehr gute Arbeitsfähigkeit aufweisen.

3.4 Überschneidung Betriebsberatung und Personenberatung

Die Überschneidungen der Personen- und Betriebsberatung wurden mit dem vorliegenden Bericht erstmalig über alle Umsetzungsperioden ausgewertet. Als Analysemasse wurden alle Betriebe der Betriebsberatung und alle Personen mit Personenberatung genommen, anders als bei der Evaluation der Personenberatung gibt es also keine Einschränkung auf die Personen, die einen Einladungsbrief der ÖGK erhalten haben.

Von allen Betrieben (1 566) und Personen (48 811), die in den Registerdaten auffindbar sind und eine Beratung abgeschlossen haben, haben 958 Personen (2 %), die zum Start einer Betriebsberatung in einem fit2work-Betrieb angestellt waren, auch eine Personenberatung abgeschlossen. Das betrifft 326 der Betriebe (21 %).

Sieht man sich die dritte Umsetzungsperiode im Detail an, für die die Verschränkung zwischen Betriebs- und Personenberatung als Ziel definiert wurde, so liegen 21 304 Personen und 327 Betriebe vor, die seit Start der dritten Umsetzungsperiode betrachtet werden können, wenn nicht auf abgeschlossene Beratungen eingeschränkt wird. Von diesen 21 304 Personen haben 48 Personen (0,22 %) an einer Personenberatung teilgenommen und waren außerdem zum Start einer Betriebsberatung bei dem teilnehmenden Betrieb beschäftigt. Das betrifft 32 Betriebe (9.7 %).

Wird die Betrachtungsweise auf die Betriebe und Personen beschränkt, die eine Beratung abgeschlossen haben, verringert sich die Untersuchungsmasse auf 13 557 Personen und 216 Betriebe. Von diesen haben 37 Personen (0,27 %), die am Anfang einer Betriebsberatung in einem Betrieb beschäftigt waren, auch eine Personenberatung abgeschlossen. Diese Personen arbeiten bzw. arbeiteten in insgesamt 25 der Betriebe, die in der dritten Umsetzungsperiode eine Beratung abgeschlossen haben. Davon startete für 17 Personen die Personenberatung vor der Betriebsberatung und für 20 Personen startete die Betriebsberatung vor der Personenberatung.

4 Diskussion

4.1 Interne Validität

Als ein Hauptindikator für die Effektivität wurden Krankenstandstage herangezogen. Bei der Personenberatung bedeutet die Zielvariable Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand, dass jeweils immer der Arbeitsmarktstatus und Krankenstand kombiniert betrachtet werden. Auch bei der Betriebsberatung werden noch weitere Indikatoren (differenziertere Betrachtung von Krankenstandstagen, Vormerkungen beim Arbeitsmarktservice) herangezogen, um ein umfassendes Bild der Effektivität zu erhalten. Bezogen auf die betrachteten Krankenstandstage ergibt sich eine gewisse Einschränkung der internen Validität bei beiden Beratungsschienen. Da nur solche Krankenstandstage erfasst sind, die auch der ÖGK als Arbeitsunfähigkeitstage gemeldet wurden, kann es speziell bei Kurzzeitkrankenständen passieren, dass diese Meldungen nur zum Teil erfolgen. Da jedoch die Intention von fit2work vorrangig auf der Vermeidung von Langzeitkrankenständen und Invaliditätspensionen und weniger von Kurzzeitkrankenständen liegt, kann diese Problematik als relativ unbedeutend eingeschätzt werden. Man könnte einwenden, die interne Validität der Ergebnisse der Betriebsberatung bei der Betrachtung der Krankenstandstage wäre auch deshalb beeinträchtigt, weil stets die Personen betrachtet werden, die zum Zeitpunkt des Beginns von fit2work beim jeweiligen Betrieb beschäftigt waren²¹, und dass alternativ pro Vor- und Nachbeobachtungsperiode die dann jeweils im Betrieb Beschäftigten betrachtet werden sollen. Dieser Einwand ist aber insofern wenig stichhaltig, als die zum Beginndatum Beschäftigten immerhin von der Intervention (zumal in einer vergleichsweise intensiven Phase) erfasst wurden und bei einem Vergleich dieser Personen über die Zeit tatsächlich dieselben Personen verglichen werden. Bei einer Betrachtung der jeweiligen Beschäftigten alternativ pro Vor- und Nachbeobachtungsperiode könnte ein Betrieb auch deshalb gut abschneiden, weil er sich von Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen getrennt hat. Dies ist nicht das Ziel von fit2work, dementsprechend wird davon abgeraten.

Die Festlegung eines überschneidungsfreien Arbeitsmarktstatus pro Person aus den Grunddaten der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice kann je nach

²¹ Auch wenn sie erst kurz vorher in den Betrieb eingetreten sind oder den Betrieb kurz danach wieder verlassen haben.

inhaltlichen Überlegungen unterschiedlich erfolgen. Für die vorliegende Evaluierung der Personenberatung wurde jener Algorithmus verwendet, der bei Statistik Austria für arbeitsmarktstatistische Auswertungen aus Registerdaten zur Anwendung kommt und den Schwerpunkt auf eine möglichst vollständige Identifikation von Erwerbstätigkeit legt. Beispielsweise werden Personen, die beim Arbeitsmarktservice als arbeitssuchend gemeldet sind und gleichzeitig eine geringfügige Erwerbstätigkeit ausüben, als geringfügig Beschäftigte klassifiziert. Diese Priorisierung ist insofern naheliegend, als das Ziel von fit2work der Erhalt der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit von Erwerbspersonen ist und die tatsächliche Ausübung einer Beschäftigung hier wohl den trennschärfsten Indikator bildet. Nichtsdestotrotz kann diese Priorisierung von alternativen Algorithmen abweichen, die bestimmte Stakeholder von fit2work (etwa das Arbeitsmarktservice) in ihrem eigenen statistischen Wirkungsbereich üblicherweise anwenden.

Ein wesentlicher Vorteil der gewählten Methodik (Vergleich von Nachher- und Vorher-Werten der beratenen Individuen und Gegenüberstellung mit der Entwicklung in einer Vergleichsgruppe) liegt darin, dass die Ergebniseinschätzung unabhängig vom Ausgangsniveau getroffen werden kann. Das ist deshalb essenziell, weil die Teilnahme an fit2work freiwillig ist und auf individueller Ebene sehr heterogene Motivationen vorliegen, an einem solchen Programm teilzunehmen oder nicht. Speziell bei der Betriebsberatung ist davon auszugehen, dass sich Betriebe mit hoher Awareness und Affinität zu Programmen wie fit2work mit solchen mischen, die mit einer konkreten Häufung von Gesundheitsproblemen konfrontiert sind und fit2work eher als Ausweg aus einer konkreten Problemsituation sehen. Tatsächlich zeigt sich analog zu dieser Vermutung, dass im Schnitt die Anzahl der Krankenstandstage bei den teilnehmenden Betrieben unter dem österreichischen Durchschnitt liegt. Auch wenn dieser Aspekt bei der Auswertung durch den Ansatz der Vergleichsgruppen aufgegriffen wird, ist für die Betriebsberatung zu überlegen, wie „gefährdetere“ Betriebe verstärkt zur Teilnahme motiviert werden können. Bei der Personenberatung wird dies dadurch erreicht, dass die Evaluierung auf jene Personen eingeschränkt wurde, die ein Empfehlungsschreiben der ÖGK erhalten hatten. Ein solches „Empfehlungsschreiben“ wäre auch für die Betriebsebene wünschenswert.

Die gewählte Methode hat auch den Vorteil, dass eine spezielle Restriktion der Daten bei der Betriebsberatung, nämlich die Einschränkung auf Arbeitsunfähigkeitsepisoden, die jener Landesstelle der ÖGK gemeldet wurden, bei der die Person zum Zeitpunkt der Anmeldung des Betriebs zu fit2work versichert war, für die Validität der Ergebnisse nicht von Relevanz ist. Denn selbst wenn diese Restriktion ohne Zweifel zur Folge hat, dass die

tatsächliche Arbeitsunfähigkeit umso mehr unterschätzt wird, je weiter ein Analysezeitraum vor bzw. nach dem fit2work-Beginndatum liegt (weil dann ein größer werdender Anteil von Personen noch nicht bzw. nicht mehr bei dieser Landesstelle der ÖGK versichert war), so trifft dieser Mangel doch auf Personen in fit2work-Betrieben wie Vergleichsbetrieben gleichermaßen zu.

Es mag sein, dass die Operationalisierung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit über die Beschäftigungs- und Krankenstandstage den vielfältigen Ausformungen gesundheitlicher Beeinträchtigung nicht voll gerecht wird. Die wesentlichen Vorteile dieser Größen sind jedoch die universelle Abdeckung aller Erwerbspersonen, die relativ kurzfristige Verfügbarkeit der Daten und nicht zuletzt die etablierte Schiene der Datenübermittlung und -aufbereitung. Dennoch wurden bei dieser Evaluierung bei der Betriebsberatung zwecks einer detaillierteren Effektivitätsanalyse die Betrachtung erweitert. So wurde die Meldungen beim Arbeitsmarktservice als zusätzliche Indikatoren herangezogen. Außerdem wurde die Analyse der Krankenstandstage verfeinert, indem man zusätzlich auf fit2work-relevante und lange Krankenstandstage fokussiert. Seit der dritten Umsetzungsperiode liegen darüber hinaus die Ergebnisse des durchschnittlichen Arbeitsbewältigungsindex (WAI) am Anfang und Ende der Beratung vor. Zusätzlich könnte langfristig für die Betriebsberatung angedacht werden, die Evaluierung um weitere „weiche“ Indikatoren zu erweitern, wie eine Reduktion von Arbeitsbelastungen und eine Erhöhung von Arbeitsressourcen.

4.2 Externe Validität

Für die Personenberatung stehen bereits mittel- und langfristige Ergebnisse mit einer Vor- und Nachbeobachtungsperiode von einem Jahr Vor- und eineinhalb bzw. vier Jahren Nachbeobachtungsperiode für eine hinreichend große Zahl an Teilnehmer:innen zur Verfügung. Bei der Betriebsberatung können mittlerweile auch mittelfristige Resultate bei einem Jahr nach Abschluss der Beratung sowie langfristige für bis zu zwei Jahren nach Abschluss abgebildet werden.

Zur Personenberatung ist zu sagen, dass eine Verallgemeinerbarkeit der Evaluierungsergebnisse nur für jenen Personenkreis möglich ist, die ein Empfehlungsschreiben der ÖGK erhalten haben, dies gilt auch für die Spezial-Auswertung von BÖP.

Die wesentliche Einschränkung der Verallgemeinerbarkeit der fit2work-Evaluierungsergebnisse auf Erwerbspersonen im Allgemeinen liegt im freiwilligen Zugang zu fit2work und der nicht-zufälligen Zugehörigkeit der Individuen zur beratenen Gruppe vs. Vergleichsgruppe. Auf Grund des operativen Ablaufs des Programms ist jedenfalls damit zu rechnen, dass unbeobachtete Heterogenität auf der Mikroebene eine Rolle spielt, die auch durch die Bildung der Vergleichsgruppe nicht völlig beseitigt werden kann²². Bei der Personenberatung sind etwa intrinsische Motivation, die Einschätzung der Sinnhaftigkeit von fit2work, die Schwere und Entwicklung von Gesundheitsproblemen oder die Verfügbarkeit von Alternativen zu fit2work zu nennen. Bei der Betriebsberatung können dies ähnliche Aspekte sein, wie zum Beispiel die Einstellung der Geschäftsleitung zu solchen Programmen, die derzeitige Situation im Betrieb oder die Offenheit und Bereitschaft des Betriebes für eine durch das Programm empfohlene Änderung. Um diese Aspekte aufgreifen zu können, müssten Personen randomisiert zur Vergleichsgruppe oder zu den fit2work-teilnehmenden Personen zugewiesen werden. Da solch ein Experiment aufgrund rechtlicher und ethischer Aspekte nicht erstrebenswert ist (siehe vertiefte Ausführungen 1.2.2), wird dieser Ansatz nicht weiterverfolgt.

²² Trotz des methodisch komplexen Verfahrens zur Vergleichsgruppenbildung, welches systematisch möglichst ähnliche Vergleichspersonen zieht (Matching nach Geschlecht, Altersgruppe, ICD-10 Kapitel mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen, Kalenderjahr des Einladungsbriefs und höchstem Bildungsabschluss), kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass die fit2work-teilnehmenden Personen und die entsprechenden Vergleichspersonen sich aufgrund von anderen Faktoren unterscheiden. So kann die fit2work-teilnehmende Person eine höhere intrinsische Motivation aufweisen, welche mit der Erwerbsbeteiligung in Zusammenhang steht. Inhaltlich interessant könnte sein, zu eruieren, warum eingeladene Personen nicht an fit2work teilnehmen. Dies ist derzeit rechtlich (Datenschutz etc.) nicht vorgesehen.

5 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Evaluierung der Personenberatung ist mittlerweile gut etabliert und ermöglicht bereits eine langfristige Wirksamkeitsanalyse. Die Evaluierung untermauert den positiven Effekt der fit2work-Personenberatung bezogen auf eine mittel- und langfristige Steigerung der Erwerbsbeteiligung.

Die positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung zeigt sich bei Betrachtung der Gesamtgruppe, ebenso wie bei der gesonderten Betrachtung nach Art des Basischecks- oder des Entwicklungsplans, sowie auch bei Betrachtung der Personen, die nach dem Basischeck das fit2work-Programm abgeschlossen haben, und auch bei Personen, die eine BÖP-Maßnahme in Anspruch genommen haben. Diese Detailanalysen ermöglichen einen vertieften Einblick in das fit2work-Beratungsprogramm und dessen zahlreiche Facetten. Dementsprechend wird auch für zukünftige Evaluierungen empfohlen, diese vertieften Analysen (ggf. mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung) fortzuführen. Für die folgenden Evaluierungen der dritten Umsetzungsperiode wird voraussichtlich auf Grund höherer Fallzahlen auch eine Auswertung der unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten von Basischecks und Entwicklungsplänen möglich sein und empfohlen.

Bereits zum vierten Mal fand 2021/2022 eine quantitative Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung statt. Erstmals konnte hier auch eine langfristige Betrachtung über zwei Jahre nach Beratungsende umgesetzt werden. Die vorliegenden Analysen zeigen, dass der intendierte positive Effekt bezogen auf die Reduktion der Krankenstandstage insgesamt, der fit2work-relevanten Krankenstandstage (ohne grippale Infekte etc.) über alle fit2work-teilnehmende Betriebe nicht erkenntlich ist. Bei den Abgängen in die Arbeitslosigkeit gibt es im ersten Jahr nach dem Ende der Beratung im Vergleich zum Jahr vor Beginn der Beratung sowie auch im Unterschied zur Vergleichsgruppe einen geringen Rückgang. Die langfristige Betrachtung, von einem Jahr vor Beratungsbeginn bis zwei Jahre nach Abschluss, zeigt für die fit2work-Betriebe, dass das Ausgangsniveau der Abgänge in die Arbeitslosigkeit geringfügig unterschritten wird, während bei den Vergleichsbetrieben der Anteil insgesamt gestiegen ist. Damit ist auch bei der langfristigen Betrachtung der Abgänge in die Arbeitslosigkeit ein leicht positiver Effekt der Beratung zu erkennen.

Als problematisch muss weiterhin die relativ geringe Selektivität der fit2work-Betriebe in Bezug auf das Ausgangsniveau der Krankenstandstage vor der Beratung gesehen werden. Dementsprechend wäre es zielführend, analog zur Personenberatung Betriebe mit erhöhtem Handlungsbedarf und somit Betriebe mit vielen Krankenstandstagen zur Teilnahme einzuladen und zu „motivieren“.

Grundsätzlich ist darüber hinaus zu bedenken, dass es Ziel der fit2work-Betriebsberatung ist, die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiter:innen zu erhöhen. Dies ist sicherlich mit einer Reduktion der Krankenstandstage zu erfassen, aber nicht ausschließlich. So fördern eine Reduktion der Arbeitsbelastungen und eine Erhöhung der Arbeitsressourcen langfristig auch eine höhere Arbeitsfähigkeit. Zahlreiche wissenschaftliche Publikationen zeigen, dass Krankenstände grundsätzlich auch mit hohen Arbeitsbelastungen wie Zeitdruck, Überstunden, Arbeitsüberlastung etc. in Zusammenhang stehen²³. Dementsprechend wird empfohlen, zusätzlich zu den bestehenden Indikatoren das Set auch auf sogenannte „weiche“ Indikatoren, welche die psychischen Arbeitsbelastungen messen, zu erweitern. Ein möglicher Ansatz wäre geeignete, validierte Verfahren²⁴ zur Erfassung psychischer Belastungen aller Mitarbeiter:innen zum Beratungsstart und nach erfolgreicher Beratung durchzuführen und dies zusätzlich zu evaluieren. Dieser erweiterte Evaluierungs-Ansatz wäre vor allem bei teilnehmenden Betrieben mit „wenigen“ Krankenstandstagen relevant. Hierzu wird bereits der Work Ability Index (WAI) eingesetzt. Die Ergebnisse der WAI-Befragung verweisen hier deutlich auf die bereits angemerkte Selektivität der Teilnahme, da in den Betrieben, zu denen Daten vorliegen, bereits am Anfang der Beratung im Durchschnitt eine sehr gute Arbeitsfähigkeit besteht. Allerdings zeigen wissenschaftliche Studien, dass die mit dem WAI gemessene „Work ability“ tendenziell höher mit dem physischen Zustand der Person als mit Arbeitsbedingungen in Zusammenhang steht²⁵.

²³ Siehe für eine vertiefte Analyse das Review von Michie, S., & Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 3-9.

²⁴ Siehe u.a.

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen.html;

<https://www.eval.at/evaluierung-psychischer-belastungen/verfahren-zur-evaluierung-psychischer-belastungen>

²⁵ <https://repub.eur.nl/pub/16019/Berg.pdf>

Demzufolge sollte langfristig angedacht werden, dass zusätzlich Arbeitsbelastungen mit geeigneten Kurzverfahren²⁶ erhoben und im Anschluss evaluiert werden.

Im Einklang mit der oben angeführten Diskussion gab es in Bezug auf die Weiterentwicklung der Evaluation der Betriebsberatung im Jahr 2022 von der fit2work-Steuerungsgruppe den Beschluss, das Einbeziehen neuer bzw. zusätzlicher Indikatoren anzudenken. Statistik Austria hat hierzu erste explorative Betrachtungen folgender möglicher Indikatoren angestellt: Abgänge aus dem Unternehmen, Krankengeldbezug, Rehabilitationsgeld, Wiedereingliederungsteilzeit, Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn. Darüber hinaus fand ein erstes Gespräch mit Sozialministeriumsservice und der Fachabteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) zu den Möglichkeiten des Einbezugs von Einkommensinformationen im Zuge der Evaluierung der Betriebsberatung statt. Anfang 2023 wird seitens Statistik Austria, dem Sozialministeriumsservice und der zuständigen Fachabteilung des BMAWs eine weitere Erweiterung des Evaluationsdesign im Einklang mit wissenschaftlichen und statistischen Prinzipien geprüft. Dabei sollen mit Fokus auf die dritte Umsetzungsperiode ausgehend von den Zielen und Wirkungsweisen der fit2work-Betriebsberatung weitere, geeignete Indikatoren identifiziert werden, welche die Möglichkeit bieten, die fit2work-Ziele anhand von Registerdaten zu operationalisieren.

²⁶ Z.B. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA): <https://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/instrumente/KFZA-Skalenkonstruktion.pdf>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung Insgesamt – fit2work-Personen.....	20
Abbildung 2 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung Insgesamt – Vergleichspersonen.....	20
Abbildung 3 Ergebnisse der Personenberatung nach Art des Basischecks: Mittelfristige Betrachtung.....	22
Abbildung 4 Ergebnisse der Personenberatung nach Art des Entwicklungsplans: Mittelfristige Betrachtung.....	23
Abbildung 5 Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung - Insgesamt Vergleichspersonen.....	25
Abbildung 6 Ergebnisse der Personenberatung mit Fokus auf Personen mit Abschluss nach dem Basischeck: Mittelfristige Betrachtung.....	28
Abbildung 7 Ergebnisse der Personenberatung mit Fokus auf Personen mit Abschluss nach dem Basischeck: Mittelfristige Betrachtung.....	29
Abbildung 8 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme: fit2work Personen.....	31
Abbildung 9 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme: Vergleichspersonen.....	31
Abbildung 10 Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme: fit2work-Personen.....	32
Abbildung 11 Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme: Vergleichspersonen.....	33
Abbildung 12 Differenz der Erwerbstätigenquoten zwischen BÖP fit2work-Personen und Vergleichspersonen (langfristige Betrachtung).....	34
Abbildung 13 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung Umsetzungsperiode 3 - fit2work-Personen.....	35
Abbildung 14 Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung Umsetzungsperiode 3 - Vergleichspersonen.....	36
Abbildung 15 Ergebnisse der Betriebsberatung, mittelfristige Betrachtung: Durchschnittliche Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende.....	45
Abbildung 16 Ergebnisse der Betriebsberatung, mittelfristige Betrachtung: Durchschnittliche fit2work-relevante Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende.....	46

Abbildung 17 Ergebnisse der Betriebsberatung, mittelfristige Betrachtung: Durchschnittlicher Anteil der Abgänge in die Arbeitslosigkeit vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende.....	47
Abbildung 18 Ergebnisse der Betriebsberatung, langfristige Betrachtung: Durchschnittliche Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende.....	48
Abbildung 19 Ergebnisse der Betriebsberatung, langfristige Betrachtung: Durchschnittliche fit2work-relevante Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende ...	49
Abbildung 20 Ergebnisse der Betriebsberatung, langfristige Betrachtung: Durchschnittlicher Anteil der Abgänge in die Arbeitslosigkeit vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende.....	50
Abbildung 21 Durchschnittliche Ergebnisse für den Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index - WAI) pro Betrieb, am Anfang der Beratung.	52
Abbildung 22 Durchschnittliche Ergebnisse für den Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index - WAI) pro Betrieb, gegen Ende der Beratung.....	52

Abkürzungen

Abs.	Absatz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
bPK_AS	bereichsspezifisches Personenkennzeichen "Amtliche Statistik"
BÖP	Berufsverband österreichischer Psychologinnen und Psychologen
bzw.	beziehungsweise
DWH-CC	Data Warehouse
DV-DDS	Datendrehscheibe des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger
FTP	gesicherte Verbindung
ggf.	gegebenenfalls
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse, ehemals Gebietskrankenkassen
HVID	Beitragskontonummer des Hauptverbandes
ICD	Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme
ÖNACE	Wirtschaftliche Aktivitätsklassifikation
SVT	Sozialversicherungsträger
vs.	versus
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
WAI	Workability-Index (Arbeitsbewältigungsindex)

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

email@bmaw.gv.at

bmaw.gv.at