

# **fit2work-Evaluierung 2018/2019**

Personen- und Betriebsberatung

## **Impressum**

### **Medieninhaber und Herausgeber:**

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ)  
Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

### **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

**Autorinnen:** Mag. Dr. Matea Paškvan und Mag. Barbara Wanek-Zajic, Statistik Austria  
Wien, 2020

### **Alle Rechte vorbehalten:**

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „BMAFJ“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMAFJ, Statistik Austria 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

<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>6</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>9</b>
1.1 Grundlagen der Evaluierung .....	9
1.1.1 Rechtlicher Hintergrund .....	9
1.1.2 Entwicklung des Evaluierungskonzepts .....	10
1.1.3 Das Evaluierungskonzept 2018/2019 .....	10
1.2 Anspruch einer Evaluierung .....	12
1.2.1 Messung der Effektivität .....	12
1.2.2 Vergleichsgruppenansatz .....	13
<b>2 Evaluierung der Personenberatung .....</b>	<b>15</b>
2.1 Beschaffung und Aufbereitung der Daten .....	15
2.1.1 fit2work-Daten .....	15
2.1.2 Registerdaten bei Statistik Austria .....	16
2.1.3 Daten der Gebietskrankenkassen zur Arbeitsunfähigkeit .....	17
2.1.4 Einschränkung auf Personen mit Einladungsschreiben .....	17
2.2 Methodik .....	18
2.2.1 Bildung der Vergleichsgruppe .....	18
2.2.2 Operationalisierung der Wirksamkeit .....	19
2.3 Ergebnisse .....	21
2.3.1 Mittelfristige Betrachtung – Gesamtergebnis .....	21
2.3.2 Mittelfristige Betrachtung - Ergebnisse nach Art des Basischecks und Art der Beratung .....	24
2.3.3 Langfristige Betrachtung – Gesamtergebnis .....	26
2.3.4 Langfristige Betrachtung - Ergebnisse nach Geschlecht und Altersgruppen .....	30
2.3.5 Ergebnisse für Personen mit kurzer Beratungsdauer - Abschluss nach Basischeck 33	
2.3.6 Ergebnisse für Personen mit psychologischer Einzel- oder Gruppenbehandlung 36	
2.3.7 Wiedereingliederungsteilzeit .....	42
<b>3 Evaluierung der Betriebsberatung .....</b>	<b>43</b>
3.1 Beschaffung und Aufbereitung der Daten .....	43
3.1.1 fit2work-Daten .....	43
3.1.2 Beitragskontonummern .....	44
3.1.3 Identifizierbarkeit von beratenen Betrieben in Registerdaten .....	44
3.1.4 Daten der Gebietskrankenkassen zur Arbeitsunfähigkeit .....	46

3.2 Methodik.....	47
3.2.1 Bildung der Vergleichsgruppe.....	47
3.2.2 Finale Analysemasse für die Betriebsberatung .....	49
3.2.3 Operationalisierung der Wirksamkeit .....	49
3.3 Ergebnisse.....	53
3.3.1 Krankenstandstage .....	53
3.3.2 Anteil der Personen mit Vormerkung beim Arbeitsmarktservice und Krankengeldbezug.....	56
3.3.3 Explorative Analyse der Betriebsberatung .....	56
3.3.4 Detailanalyse für Subgruppen .....	58
<b>4 Diskussion .....</b>	<b>61</b>
4.1 Interne Validität .....	61
4.2 Externe Validität .....	63
<b>5 Schlussfolgerungen und Ausblick .....</b>	<b>65</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>68</b>
<b>Abkürzungen.....</b>	<b>69</b>

# Zusammenfassung

Statistik Austria führte 2018/2019 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 2014/15 sowie 2016/2017 und den Diskussionen in Beirat, Steuerungsgruppe und speziellen Arbeitsgruppen erstellt. Gegenstand der Evaluierung war zum einen ein Update der Evaluierung der fit2work-Personenberatung mit Ausdehnung auf langfristige Beobachtungszeiträume. Darüber hinaus wurde eine Detailanalyse zu den Fällen mit psychologischer Verbesserungsmaßnahme (kurz BÖP-Maßnahme, Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen) vorgenommen. Zum anderen wurde eine erweiterte quantitative Evaluierung der Betriebsberatung durchgeführt. Ergebnisse der Evaluierung werden in der Sitzung des Beirats und in der Sitzung der Steuerungsgruppe im Herbst 2020 präsentiert.

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, die streng genommen nur bei einem kontrollierten Zufallsexperiment exakt beobachtbar wären, möglichst nahekommen.

An der fit2work-Personenberatung nehmen relativ treffsicher Personen teil, deren Erwerbsbeteiligung sich durch Arbeitslosigkeit oder Krankheit mittelfristig<sup>1</sup> verschlechtert hat und zum Zeitpunkt der Erstberatung besonders niedrig ist. Die Intervention ist dahingehend wirksam, dass nach dem Abschluss der Beratung bei den beratenen Personen eine kontinuierliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung stattfindet und nach 1,5 Jahren nur noch geringfügig das Niveau der Vergleichspersonen unterschritten wird.

---

<sup>1</sup> Bei der mittelfristigen Analyse wurde ein Zeitrahmen von 1,5 Jahre vor Beratungsbeginn und 1,5 Jahre nach Beratungsende betrachtet.

Betrachtet man die langfristige<sup>2</sup> Perspektive, so ist vier Jahre nach fit2work-Beratungsende eine kontinuierliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung feststellbar, wobei das Niveau der Vergleichsgruppe sogar geringfügig überschritten wird. Die Wirksamkeit der fit2work-Personenberatung lässt sich für Männer wie Frauen und für Erwerbspersonen unter/über 45 Jahren gleichermaßen feststellen. Es kann also angenommen werden, dass die geforderte Gender- und Diversitätsgerechtigkeit der Beratung gewährleistet ist. Auch die Evaluierung mit Fokus auf die BÖP-Maßnahme zeigt mittel- und langfristig eine deutliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung, welche langfristig das Niveau der Vergleichsgruppe erreicht.

Während die Evaluierung der Personenberatung auf einer etablierten Methodik aufbauen konnte, musste bei der Betriebsberatung zunächst das Auswertungskonzept auf weitere Indikatoren ausgeweitet werden. Durch eine Erfassung von Krankenstandstagen, Krankenstandstagen bei ausschließlich fit2work-relevanten Krankenständen (keine grippalen Infekte, Verletzungen etc.), Übergängen in die Arbeitslosigkeit sowie explorative Analysen, um der Heterogenität der teilnehmenden Betriebe gerecht zu werden, sollte ein umfassendes Bild der Betriebsberatung skizziert werden. Betrachtet man die Veränderung der Krankenstandstage, der fit2work-relevanten Krankenstandstage sowie der langen Krankenstände vor Beratungsbeginn und ein Jahr nach Beratungsabschluss, wird der von fit2work intendierte Effekt nicht erreicht. Betrachtet man jedoch den Anteil der Personen mit Vormerkung beim Arbeitsmarktservice zeigt sich ein positiver Effekt der fit2work-Betriebsberatung, nämlich ein geringfügiger Rückgang von Vormerkungen 360 Tage vor fit2work-Beratungsbeginn im Vergleich zu 360 Tagen nach fit2work-Beratungsabschluss. Auch im Kontrast zu den Vergleichsbetrieben bleibt dieser positive Effekt bestehen. Die explorative Analyse zeigt, dass die durchschnittlichen Krankenstandstage bei fit2work-Betrieben unter dem österreichischen Schnitt liegen, und dass dies ein Grund für die geringfügigen Unterschiede vor und nach Beratungsabschluss ist. Denn wenn man die fit2work-Betriebe nach der Anzahl der Krankenstandstage vor fit2work-Beratungsbeginn gliedert, so ist bei jenen Betrieben mit 12 oder mehr Krankenstandstagen<sup>3</sup> der intendierte Effekt erkennbar. Dementsprechend wird empfohlen, bei der fit2work-Betriebsberatung ein der Personenberatung ähnliches Einladungssystem zu integrieren, sodass Betriebe, welche bestmöglich vom fit2work-Programm profitieren würden, dieses auch in Anspruch

---

<sup>2</sup> Bei der langfristigen Analyse wurde ein Zeitrahmen von ein Jahr vor Beratungsbeginn und vier Jahre nach Beratungsende betrachtet.

<sup>3</sup> Und somit bei jenen Betrieben, welche nur noch geringfügig unter den durchschnittlichen rund 13 Krankenstandstagen laut Fehlzeitenreport 2019 liegen.

nehmen. Auch wenn der hauptsächlich intendierte Effekt (Reduktion der Krankenstandstage) nicht über alle Betriebe hinweg erreicht werden konnte, so bedeutet dies nicht, dass das Programm nicht sinnvoll ist. Im Gegenteil wird darüber hinaus empfohlen, die Evaluierung um „weiche“ Indikatoren, wie die Messung von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen zu erweitern (vor und nach Beratung). Dadurch könnte ein umfassendes Bild der Betriebsberatung auf Basis objektiver, aber auch arbeitspsychologisch relevanter Indikatoren skizziert werden.



# 1 Einleitung

## 1.1 Grundlagen der Evaluierung

### 1.1.1 Rechtlicher Hintergrund

Das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz<sup>4</sup>, 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 2020) neue Werkverträge zwischen der Statistik Austria und dem Sozialministeriumservice geschlossen.

Die Leistungen der 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. Ein Leistungsnachweis an das Sozialministeriumservice erfolgt monatlich.

---

<sup>4</sup> BGBl. I Nr. 3/2013 in der geltenden Fassung.

### **1.1.2 Entwicklung des Evaluierungskonzepts**

Eine erste Evaluierung der fit2work-Personenberatung (Methodik und Ergebnisse zur kurzfristigen Wirksamkeit) wurde dem Beirat und der Steuerungsgruppe 2015 präsentiert und mündete schließlich in einem ersten Ergebnisbericht<sup>5</sup>.

In den kommenden 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 Betriebsberatung<sup>6</sup>.

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, welches spezielle Auswertungen zur Wiedereingliederungsteilzeit sowie eine Ausweitung bei der Betriebsberatung vorsieht. Weitere Adaptierungen des Auswertungskonzepts wurden 2019 forciert, wobei vor allem die Evaluierung der Betriebsberatung einen großen Stellenwert einnahm. Auf Basis der Analysen sowie folgenden internen Besprechungen, jener mit der Steuerungsgruppe (11.1.2019) und der Unterarbeitsgruppe Betriebsberatung (26.03.2019) wurde beschlossen, die Evaluierung der Betriebsberatung auf weitere Indikatoren auszuweiten und die Personenberatung differenzierter zu analysieren, indem man zusätzlich die BÖP-Maßnahme im Detail betrachtet.

Schließlich konnte am 28.10.2019 das gemeinsame Evaluierungskonzept von Statistik Austria und dem Auftraggeber finalisiert werden, welches die Grundlage für diesen Bericht bildet.

### **1.1.3 Das Evaluierungskonzept 2018/2019**

Das Evaluierungskonzept 2018/2019 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 2016/17

---

<sup>5</sup> Abrufbar unter

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik/index.html)

<sup>6</sup> Abrufbar unter [https://fit2work.at/file/download/file\\_fit2work-analysen-2016-2017-stat\\_1443.pdf](https://fit2work.at/file/download/file_fit2work-analysen-2016-2017-stat_1443.pdf)

erneut zur Anwendung kommen, wobei – der Entwicklung des Programms entsprechend – der Schwerpunkt der Darstellung von der mittelfristigen auf die langfristige Betrachtung gelegt werden sollte. Dafür bietet sich vor allem eine Auswertung nach Stichtagen über die Zeit an. Bei der Auswahl der Vergleichsgruppe sollten die Schichtungsmerkmale analog zu den Analysen 2016/17 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, 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 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.

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

Neben der Personenberatung wird zum zweiten Mal auch die fit2work-Betriebsberatung quantitativ evaluiert und es werden gleichzeitig die bisherigen Analysen erweitert. Grundsatz der bisherigen Evaluierung der Betriebsberatung war die Messung der Veränderung von Krankenstandstagen als Indikator für gesundheitliche Entwicklungen. Dieser Indikator hat eine Reihe von Vorteilen (etwa die hinreichend großen Fallzahlen, die rasche Verfügbarkeit und die etablierte Schiene der Datenübermittlung), jedoch ist speziell bei der Betriebsberatung mit der Nicht-Vorauswahl von Risikofällen dessen Aussagekraft limitiert und so wenig(er) aussagekräftig. Häufige Kurzzeit-Krankenstände im Betrieb in Folge von Grippewellen etwa sind durch fit2work kaum beeinflussbar, und

Grippekranke sind auch nicht die Zielgruppe von fit2work. Deswegen wird auf Basis der bisherigen Analysen eine Erweiterung der Indikatoren angestrebt. Somit werden zusätzlich zu den durchschnittlichen Krankenstandstagen folgende Indikatoren aufgenommen:

1. Nur für fit2work-relevante ICD-Codes werden die Krankenstandstage analysiert.
2. Nur Personen, welche in 360 Tagen vor fit2work-Beginn mind. 40 Tage krank waren, werden in die Analysen einfließen.
3. Übergänge in die Arbeitslosigkeit werden analysiert (Anteil der Personen mit Vormerkung beim Arbeitsmarktservice 360 Tage vor fit2work-Beginn / nach fit2work-Abschluss im Vgl. zu den zum damaligen Zeitpunkt angestellten Personen; Basis: Registerdaten).
4. Anzahl der Krankengeld-Bezüge (Anteil der Personen mit Krankengeldbezug 360 Tage vor fit2work-Beginn / nach fit2work-Abschluss im Vgl. zu den zum damaligen Zeitpunkt angestellten Personen; Basis: Registerdaten).

Zusätzlich zu den neuen Indikatoren werden explorative Analysen durchgeführt. Ziel dieser Analysen ist es, spezifische Indikatoren zu identifizieren, welche stärker mit einer Reduktion der Krankenstandstage in Zusammenhang stehen. Mögliche Indikatoren sind Fluktuation, Krankengeldbezug, Übergänge in Invaliditätspension/Rehabilitation, Übergänge in Arbeitslosigkeit, Altersstruktur, Pensionsantrittsalter, Betriebsgröße, Branche und/oder Wiedereingliederungsteilzeit. Aufbauend auf dieser explorativen Analyse können anschließend Betriebs-Sub-Gruppen gebildet werden, welche Betriebe anhand relevanter Indikatoren clustern (z.B. Betriebe gegliedert nach Altersstruktur, Betriebsgröße, Anzahl der Krankenstandstage etc.). Auf diesen Sub-Gruppen könnten zukünftige Analysen ansetzen und die Auswahl von Betrieben verfeinert werden.

## 1.2 Anspruch einer Evaluierung

### 1.2.1 Messung der Effektivität

Eine statistische Programmevaluierung<sup>7</sup> (auch "Impact Assessment") ist hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Komplexität und ihrer Zielsetzung zwischen einem Monitoring und einer Cost-Benefit-Analyse einzuordnen. Im Rahmen eines Monitorings werden

---

<sup>7</sup> Ein umfassendes Standardwerk zur Methodik von Programmevaluierungen ist P.J. Gertler et al.: Impact Evaluierung in Practice. The World Bank, 2011.

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. Ein weiterer Schritt (nach Evaluierung der Effektivität) wäre eine Cost-Benefit-Analyse, bei der der Nutzen eines Programms den Kosten gegenübergestellt würde.

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 Evaluierungen 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 herauszuschälen zu können, hat sich die Methode der Vergleichsgruppenbildung, basierend auf dem theoretischen Ansatz des "Potential Outcomes Framework"<sup>8</sup>, etabliert. Es werden also die Messungen der am Programm teilnehmenden Individuen nicht für sich betrachtet,

---

<sup>8</sup> 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.

sondern mit Messungen für Individuen verglichen<sup>9</sup>, 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" sind<sup>10</sup>. 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.

---

<sup>9</sup> Der Vergleich kann technisch z.B. durch Mittelwertbildung ("Difference in differences") oder durch Regression erfolgen.

<sup>10</sup> 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

Die im Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz in § 8 Abs. 1 normierten monatlichen Lieferungen bestimmter fit2work-Daten seitens der Träger an Statistik Austria erfolgt seit Februar 2014. Operativ werden die Daten 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 Beratung<sup>11</sup>.

Die Datenstruktur ist seit Beginn der monatlichen Übertragungen im Wesentlichen unverändert. Diese war bereits bei der Evaluierung 2016/17 verwendet worden, es konnte also im Wesentlichen auf bestehende Algorithmen zurückgegriffen werden. Bei der vorliegenden Analyse wurde eine Komplettlieferung vom 30.03.2020 verwendet.

Der von s-team übermittelte Datenbestand enthält 89.493 Zeilen (Erstberatungsfälle) mit Erstberatungsdatum zwischen 13.10.2011 und 20.12.2019. In einem ersten Schritt wurde der Datenbestand auf jene Fälle eingegrenzt, für die ein verschlüsseltes bPK\_AS vorhanden war. Dadurch verblieben 81.111 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 81.111 Beratungsfälle mit bPK\_AS 72.816 unterschiedlichen Personen entsprechen. Für jene

---

<sup>11</sup> Ein Abbruch der Beratung beinhaltet auch, dass Personen frühzeitig das Programm beenden (wenn zum Beispiel eine Beschäftigung wiederaufgenommen wurde).

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 wurde die Analysemasse auf jene Personen eingeschränkt, die ein gültiges Erstberatungsdatum enthielten sowie auf jene Personen, die nach der Erstberatung die Beratung abgeschlossen hatten (Intensivberatung, Case Management oder im alten System die Beratung - alle Fälle vor dem 01.04.2015 – abgeschlossen hatten) und deren Dauer der Beratung plausible Werte hat (um Fälle mit mutmaßlichen Fehlern in den Datumsfeldern auszuschließen). Dementsprechend 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 im Detail getrennt ausgewertet (siehe 2.3.5).

### **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 12 Ausprägungen erzeugt (einschließlich einer residualen Ausprägung für Kalendertage ohne Meldung). Die 12 Ausprägungen werden anschließend zu vier Hauptkategorien der Erwerbsbeteiligung zusammengefasst, nämlich erwerbstätig, arbeitslos, geringfügig beschäftigt und sonstige (Nicht-Erwerbspersonen).

Für alle bPK\_AS wurde der überschneidungsfreie Arbeitsmarktstatus im Zeitraum 1.1.2009 bis 31.12.2019 gebildet. Der verwendete Algorithmus entspricht dem bereits 2016/17 verwendeten.

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 Gebietskrankenkassen zur Arbeitsunfähigkeit**

Wie bereits bei der Evaluierung 2016/17 wurden die der jeweils zuständigen Gebietskrankenkasse gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsepisoden von den Sozialversicherungsträgern zur Verfügung gestellt. Konkret wurde vom Data Warehouse (DWH-CC) der Österreichischen Gebietskrankenkasse (nunmehr: Österreichischen Gesundheitskasse) am 14.04.2020 über ftp ein Paket mit csv-Files an Statistik Austria übermittelt.

Das Paket enthielt die gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsepisoden mit Beginndatum im Zeitraum 1.1.2012 bis 31.12.2019. 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 Gebietskrankenkasse mit/ohne Teilnahme an fit2work geschickt. Das Paket enthielt auch Informationen für die Personen mit Einladungsschreiben. Partitioniert nach zuständiger Gebietskrankenkasse 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. Außerdem wurde ein zusätzliches Kontrollfile übermittelt. Daraus ergeben sich insgesamt 37 ( $9 \times 2 \times 2 + 1$ ) Files.

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

einer Gebietskrankenkasse erhalten hatten<sup>12</sup>. Diese machen etwa zwei Drittel aller teilnehmenden Personen aus.

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

In weiterer Folge wird die Analyse auf jene Personen eingeschränkt, die (mindestens) ein Einladungsschreiben einer Gebietskrankenkasse erhalten hatten. Damit ist eine gewisse Homogenität der untersuchten Personen sichergestellt<sup>13</sup>. Vor allem aber ermöglicht diese Einschränkung eine geeignete Vergleichsgruppenbildung.

## 2.2 Methodik

### 2.2.1 Bildung der Vergleichsgruppe

Den Rahmen für die Vergleichsgruppenauswahl bilden jene Personen, die zwar ein Einladungsschreiben einer Gebietskrankenkasse 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 und Verhaltensstörungen/M - Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes/Sonstige) und

---

<sup>12</sup> 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 Teilnehmer ohne Einladungsschreiben kein entsprechendes quantitatives Kriterium vorliegt.

<sup>13</sup> Unter den ausgeschlossenen Personen befinden sich damit auch jene, für die keine Gebietskrankenkasse (nunmehr: nicht die Österreichische Gesundheitskasse), sondern ein Sondersicherungsträger zuständig ist.

Kalenderjahr des letzten Einladungsbriefs geschichtet. Für jede fit2work-Person wurden sodann die potenziellen Vergleichspersonen durch Übereinstimmung dieser fünf Merkmale eingegrenzt. Für eine an fit2work teilnehmende 50-jährige Frau aus Wien, die vorwiegend wegen Depressionen arbeitsunfähig war 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 und Verhaltensstörungen arbeitsunfähig waren und 2017 den letzten Einladungsbrief erhalten hatten.

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 umgaben<sup>14</sup>. 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 2016/17 über die Zielvariable "Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand". Im Gegensatz zur Evaluierung 2016/17 wird diesmal neben der mittelfristigen Betrachtung der Fokus auf langfristige Ergebnisse und zeitliche Entwicklungen innerhalb der Personengruppen gelegt.

Aus der Verkreuzung des überschneidungsfreien Arbeitsmarktstatus aus den Registerdaten bei Statistik Austria mit den Arbeitsunfähigkeitsinformationen der Gebietskrankenkassen kann für jede Person aus der fit2work-Gruppe und der Vergleichsgruppe für jeden Kalendertag im Zeitraum 1.1.2012-31.12.2019 einer der folgenden Status ermittelt werden:

---

<sup>14</sup> 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.

- Erwerbstätig (ohne Krankenstand, ohne ausschließlich geringfügig erwerbstätig)
- Geringfügig erwerbstätig (ohne Krankenstand)
- Arbeitslos (ohne Krankenstand)
- Krankenstand (= gemeldete Arbeitsunfähigkeit)
- Sonstiges (Nicht-Erwerbspersonen; z.B. Personen in Pension, 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 maximale Vorbeobachtungsperiode von maximal 1,5 Jahren und eine Nachbeobachtungsperiode von bis zu 4 Jahren als zweckdienlich herausgestellt<sup>15</sup>. 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 (1,5 Jahre vor Erstberatung und 1,5 Jahre nach Abschluss von fit2work) bedeutet das: Das früheste Datum muss also nach dem 1.1.2012, das späteste Datum vor dem 30.6.2018 liegen<sup>16</sup>. In den vorliegenden Daten war dieses Kriterium für 11.886 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von fit2work erfüllt. Aus dieser Datenbasis lassen sich hinreichend genaue Schlüsse über die Wirksamkeit von fit2work ziehen.

---

<sup>15</sup> 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 (1,5 Jahre) und langfristig (vier Jahre) ausgewiesen.

<sup>16</sup> Eine gewisse Unschärfe ergibt sich für Tage ab Beginn des Jahres 2012 dadurch, dass Krankenstände, die vor 2012 begonnen haben und über den Jahreswechsel 2011/2012 noch andauerten, nicht erfasst sind. Der resultierende Fehler kann aber als gering veranschlagt werden, zumal er die Personen in fit2work und die Vergleichsgruppe gleichermaßen betrifft.

Für eine langfristige Betrachtung (1 Jahr vor Erstberatung und 4 Jahre nach Abschluss von fit2work) bedeutet das: Das späteste Datum muss vor dem 31.12.2015 liegen. In den vorliegenden Daten war dieses Kriterium für 5.579 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von fit2work erfüllt. Aus dieser Datenbasis lassen sich hinreichend genaue Schlüsse über die Wirksamkeit von fit2work ziehen, und es ist auch eine geschichtete Analyse nach Geschlecht und Altersgruppen möglich.

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 23.772 Vergleichspersonen bei der mittelfristigen Betrachtung und 11.158 bei der langfristigen Betrachtung zur Verfügung.

## 2.3 Ergebnisse

### 2.3.1 Mittelfristige Betrachtung – Gesamtergebnis

1,5 Jahre vor der Erstberatung waren die fit2work-Klientinnen und Klienten zu drei Fünfteln erwerbstätig (und nicht im Krankenstand), wobei geringfügige Beschäftigungen nur eine kleine Rolle spielten. 19% waren arbeitslos (und nicht im Krankenstand), 13% als arbeitsunfähig gemeldet, und 6% wiesen einen sonstigen Arbeitsmarktstatus auf. Bei den Vergleichspersonen zeigt sich 1,5 Jahre vor der "Erstberatung" eine entsprechende Verteilung, wobei die Erwerbstätigkeit niedriger lag und die "sonstigen" Ausprägungen häufiger vorkamen.

Im Verlauf der folgenden 18 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. 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

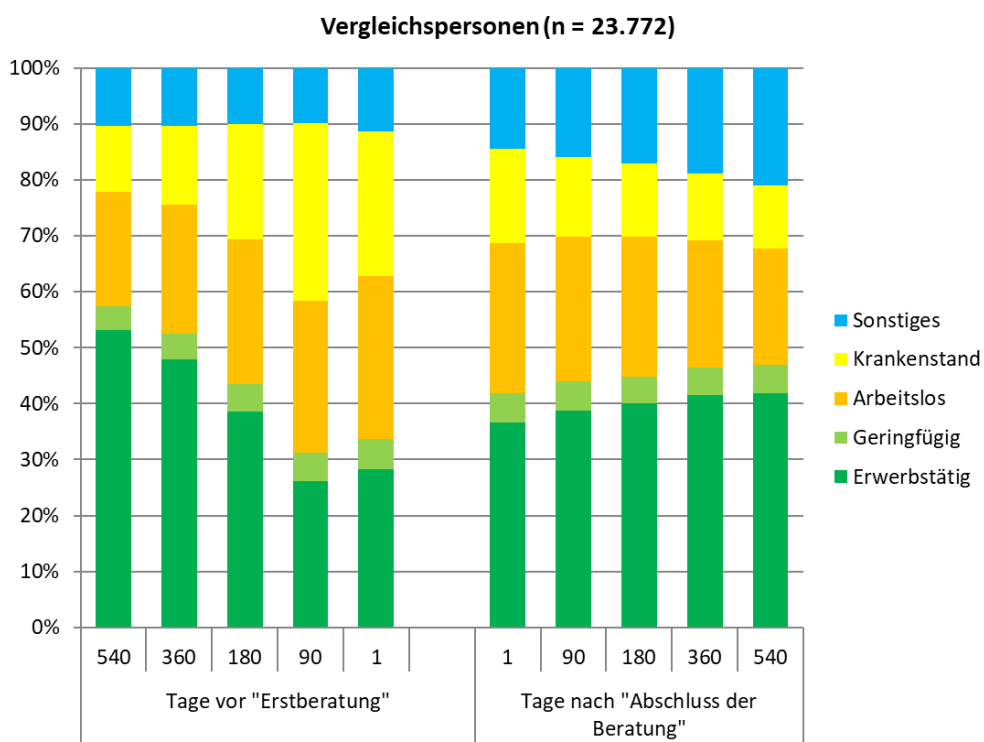
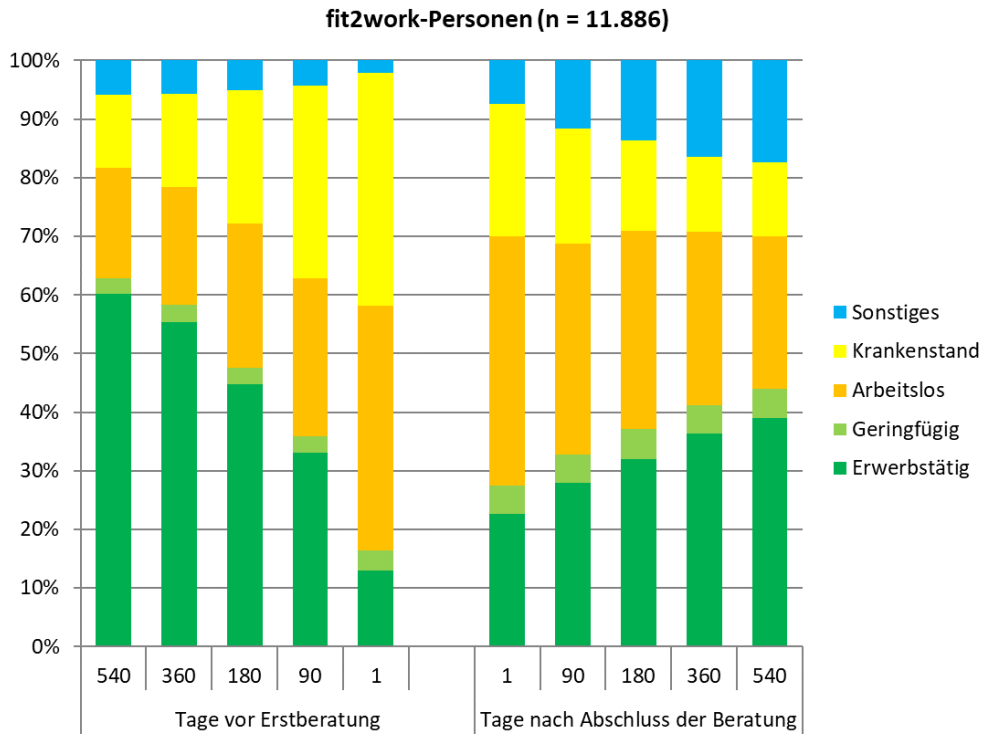
Vergleichsgruppe ist diese Selektivität der Teilnahme deutlich zu sehen<sup>17</sup>, diese besonders niedrige Erwerbsbeteiligung am Beginn des Programms ist in der wissenschaftlichen Literatur zur Programmevaluation auch als "Ashenfelter's Dip" bekannt.

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-Personen zeigt sich hingegen, vom niedrigeren Niveau ausgehend, ein deutlicherer Anstieg: Die Erwerbsbeteiligung steigt kontinuierlich und im Vergleich höher an. 540 Tage (1,5 Jahre) nach dem Abschluss der Beratung ist der Erwerbsstatus nur noch geringfügig unter dem Wert der Vergleichsgruppe (bei 39%). 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.

---

<sup>17</sup> 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.

Abbildung 1. Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung - Insgesamt



### 2.3.2 Mittelfristige Betrachtung - Ergebnisse nach Art des Basischecks und Art der Beratung

In den oberen Ergebnissen wurden alle fit2work-Beratungsarten gemeinschaftlich betrachtet, im Anschluss soll die Analyse getrennt für die Art der Beratung sowie nach Art des Basischecks analysiert werden. 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 je nach Person vier Arten unterschieden:

- Basischeck "alt"<sup>18</sup> – erste Umsetzungsperiode
- Basischeck „klein“ – arbeitspsychologisch
- Basischeck „klein“ – arbeitsmedizinisch
- Basischeck „groß“ – arbeitspsychologischer und arbeitsmedizinischer Check

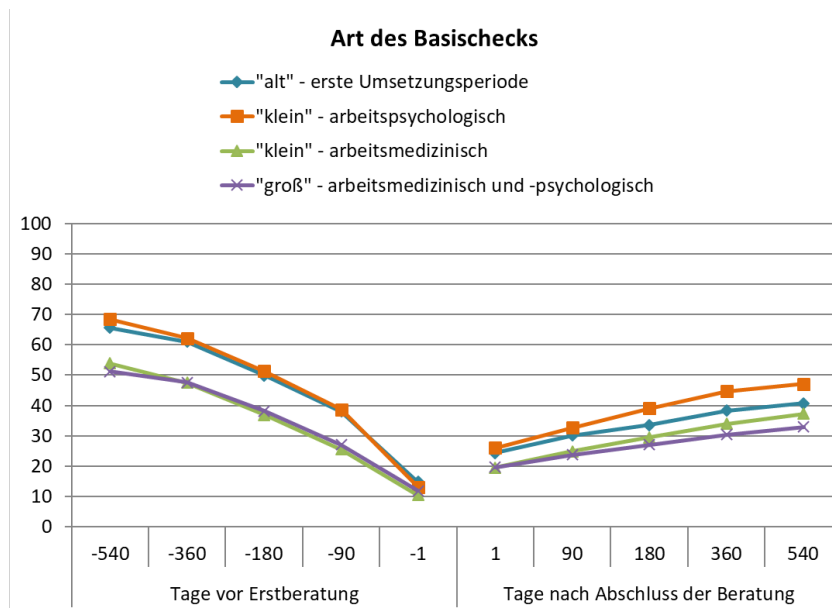
Bei der differenzierten Betrachtung nach Art des Basischecks ist erkennbar, dass die Erwerbsbeteiligung von Personen mit (ausschließlich) psychischen Erkrankungen und somit jenen Personen, welche einen kleinen psychologischen Basischeck hatten, sich vergleichsweise günstig (Behandelbarkeit, Berufsverteilung)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

---

<sup>18</sup> 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.



Abbildung 2. Ergebnisse der Personenberatung für Art des Basischecks: Mittelfristige Betrachtung



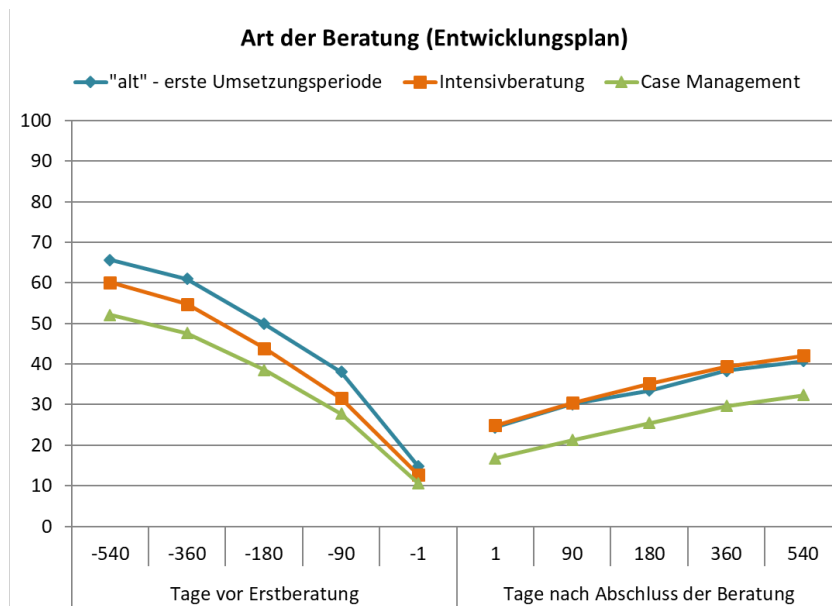
Bei der Beratung werden grob vier Arten unterschieden:

- "Alt"<sup>19</sup> – erste Umsetzungsperiode
- Intensivberatung
- Case Management
- Nach Basischeck abgeschlossen (wird gesondert ausgewertet, siehe 2.3.5)

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

<sup>19</sup> 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.

Abbildung 3. Ergebnisse der Personenberatung für Art der Beratung: Mittelfristige Betrachtung



### 2.3.3 Langfristige Betrachtung – Gesamtergebnis

Aufgrund der mittlerweile längeren Laufdauer des fit2work-Programms sind in hinreichend großem Maße auch langfristige Analysen möglich. Betrachtet man den Zeitraum ein Jahr vor Beratung und bis zu vier Jahren nach Beratungsende<sup>20</sup>, so können 5.579 fit2work-Personen analysiert werden. Ein Jahr vor der Beratung waren die fit2work-Teilnehmenden zu knapp über drei Fünfteln erwerbstätig (und nicht im Krankenstand), auch hier spielen geringfügig Beschäftigungen nur eine kleine Rolle. 16% waren arbeitslos (und nicht im Krankenstand), 14% als arbeitsunfähig gemeldet, und 6% wiesen einen sonstigen Arbeitsmarktstatus auf. Bei den Vergleichspersonen zeigte sich ein Jahr vor "Beratung" eine ähnliche Verteilung, wobei analog zur mittelfristigen Betrachtung wieder die Erwerbstätigkeit niedriger war und die "sonstigen" Ausprägungen häufiger vorkamen.

Im Verlauf der folgenden 12 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

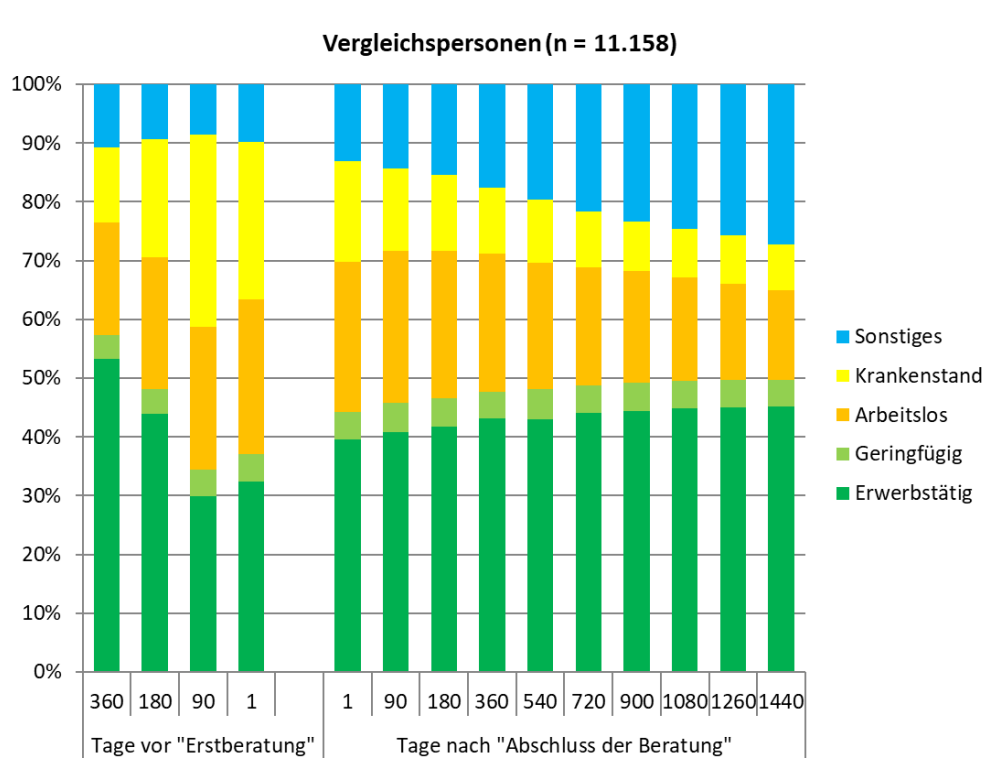
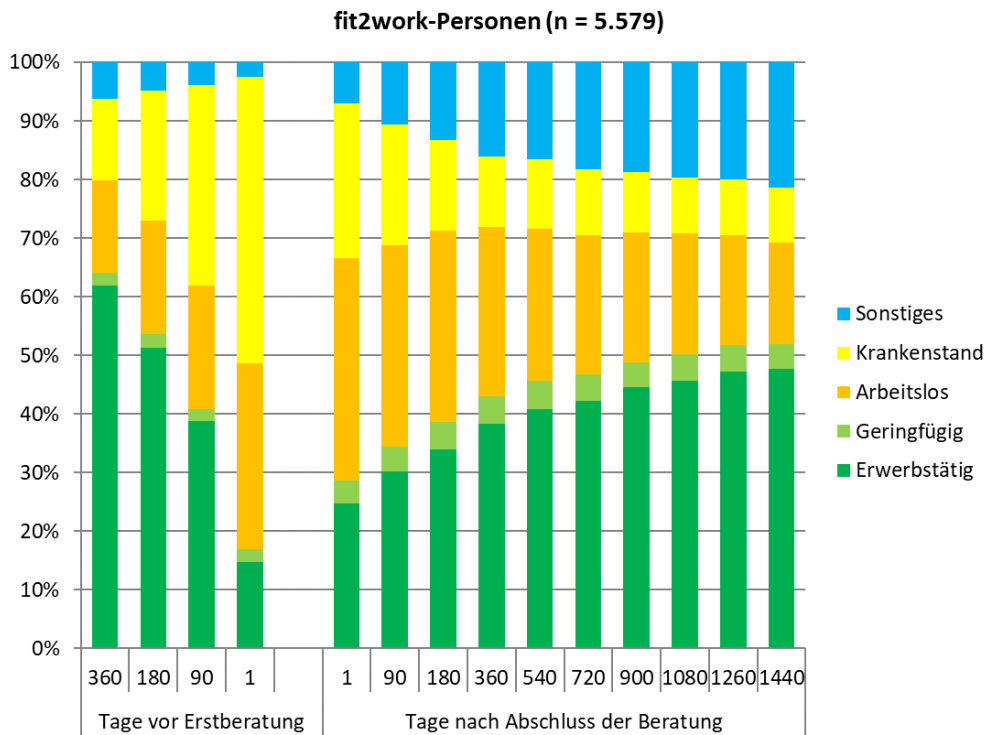
<sup>20</sup> Im Gegensatz zur mittelfristigen Betrachtung wurde hier ein Zeitraum von ein Jahr vor der Erstberatung gewählt. Dies sollte eine ausreichende Fallzahl an untersuchten Personen sicherstellen, wobei gleichzeitig ein ausreichend langer Rückblick vor Beratungsbeginn und vor allem eine langfristige Effektivitätsanalyse (vier Jahre nach Beratungsabschluss) gewährleistet sein sollte.

Vergleichspersonen (steigt sogar geringfügig an), während sie sich bei den an fit2work-Teilnehmenden nochmals deutlich verschlechtert. 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 End-Niveau von etwa 45%. Etwa 21% aller Vergleichspersonen sind im Mittel nach "Ende" der Beratung arbeitslos. Die relative Bedeutung von Arbeitsunfähigkeit nimmt im Zeitverlauf ab, während die "sonstigen" Ausprägungen zunehmen (darunter fallen auch Personen, die nicht mehr am Erwerbsleben teilnehmen).

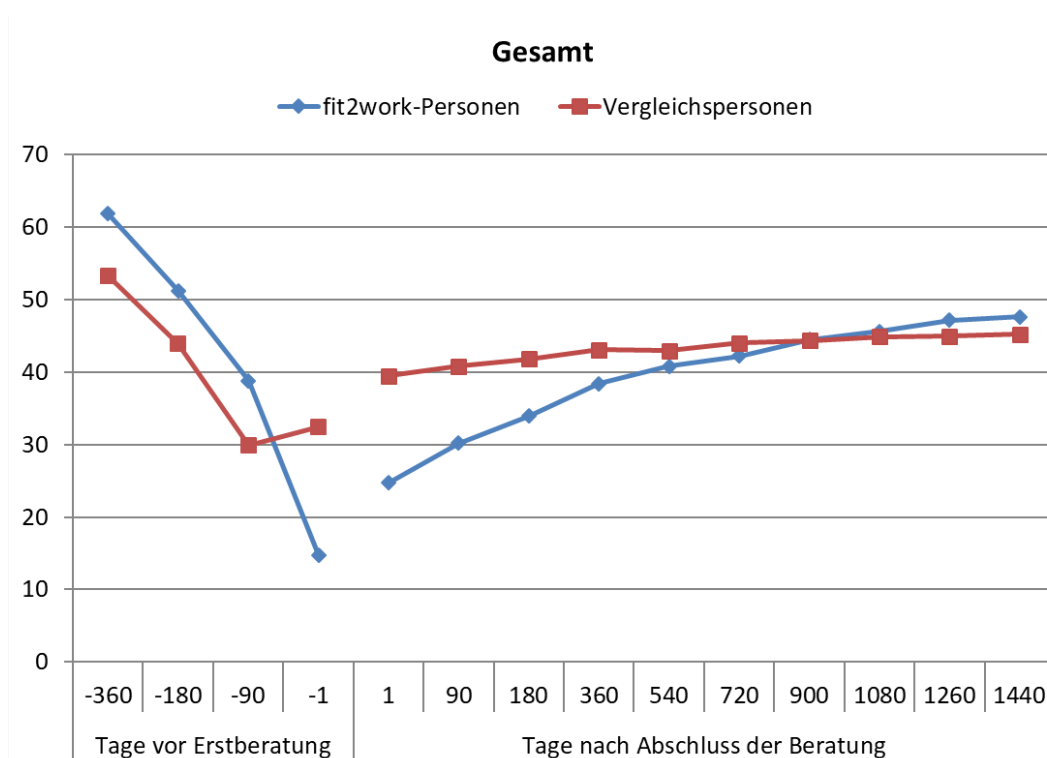
Bei den fit2work-Personen zeigt sich hingegen, vom niedrigeren Niveau ausgehend, sehr deutlich eine durchgehend positive Entwicklung: Die Erwerbsbeteiligung steigt kontinuierlich an und liegt vier Jahre nach dem Abschluss der Beratung sogar leicht über dem Wert der Vergleichsgruppe (48%). Analog zur mittelfristigen Betrachtung zeigt sich: Geringfügige Beschäftigungen sind nach Abschluss der Beratung häufiger als vor der Erstberatung. Sowohl Arbeitslosigkeit als auch Arbeitsunfähigkeit gehen langfristig zurück und liegen am Ende des Beobachtungszeitraums wieder annähernd am Niveau der Vergleichsgruppe. Die "sonstigen" Status gewinnen auch in der fit2work-Gruppe über die Zeit an Bedeutung, erreichen jedoch nicht das Niveau der Vergleichsgruppe.

Abbildung 4. Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung - Insgesamt



Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die fit2work-Personenberatung (die gemessen an der Zahl der versendeten Einladungsschreiben ja eher selten in Anspruch genommen wird<sup>21</sup>) 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 sogar geringfügig übertroffen wird. Unmittelbar vor der Erstberatung liegt die Erwerbstätigenquote der fit2work-Personen um rund 15 Prozentpunkte (je nach Betrachtungsdauer) unter jener der Vergleichspersonen, eineinhalb Jahre nach dem Abschluss der Beratung hingegen nur noch geringfügig darunter und vier Jahr später sogar geringfügig über der Vergleichsgruppe. Die zusätzliche Berücksichtigung geringfügiger Beschäftigung in der Erwerbstätigenquote verändert diesen Befund nur minimal.

Abbildung 5. Differenz der Erwerbstätigenquoten zwischen fit2work-Personen und Vergleichspersonen: Langfristige Betrachtung



<sup>21</sup> Von den durch eine GKK eingeladenen Personen haben 7% jemals an fit2work teilgenommen.

### **2.3.4 Langfristige Betrachtung - Ergebnisse nach Geschlecht und Altersgruppen**

Obwohl Männer unter den Erwerbspersonen Österreichs nach wie vor in der Mehrheit sind, bilden sie nur eine Minderheit der an fit2work-Teilnehmenden. Es kann vermutet werden, dass die Bereitschaft, Hilfe bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Anspruch zu nehmen, im Vergleich zu den Frauen geringer ausgeprägt ist<sup>22</sup>. Sowohl für die 2.307 Männer als auch für die 3.272 Frauen in der spezifizierten Analysepopulation zeigen sich ähnliche Entwicklungen wie im Gesamtergebnis. In beiden Gruppen sinkt das Niveau der Erwerbsbeteiligung (ohne Arbeitsunfähigkeit) vor der Erstberatung stark ab, um nach dem Abschluss der Beratung wieder langfristig anzusteigen und nach vier Jahren jenes Niveau zu erreichen (bzw. leicht zu übertreffen), welches für die Vergleichspersonen beobachtet wird. Die Wirksamkeit des Programms kann also für beide Geschlechter festgestellt werden. Dementsprechend tritt kein geschlechtsspezifischer Bias auf<sup>23</sup>.

Ein analoges Ergebnis erhält man, wenn man die 2.302 fit2work-Klientinnen und Klienten unter 45 Jahren<sup>24</sup> einerseits und die 3.277 ab 45 Jahren andererseits jeweils ihren Vergleichspersonen gegenüberstellt. Auch hier lässt sich keine grundlegende Veränderung des Effekts von fit2work nach Altersgruppe feststellen. Generell kommt es zu einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung. Bei jüngeren Personen ist eine steilere Entwicklung beobachtbar, die aber analog zur Vergleichsgruppe stetig ansteigt. Bei Personen ab 45 Jahren sieht man ebenso einen Anstieg, jedoch auf flacherem Niveau. Feststellbar ist bei dieser Personengruppe auch, dass langfristig die Erwerbsbeteiligung über dem Niveau der Vergleichsgruppe liegt.

---

<sup>22</sup> Siehe dazu den Beitrag über fit2work von S. Kutrowatz und P. Weiner in "Soziale Sicherheit" 12/2016, S. 506-508.

<sup>23</sup> Dieser Befund deckt sich mit den Aussagen der Evaluierung 2016/17 und ist nicht zuletzt deshalb bedeutsam, weil die Gewährleistung von "Gender- und Diversitätsgerechtigkeit" im Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz explizit genannt wird.

<sup>24</sup> Die Altersgrenze von 45 Jahren folgt der Empfehlung des Arbeitsmarktservice, da diese Abgrenzung als besonders relevant für arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen gilt. Das Alter einer Person wurde so errechnet, dass das Geburtsjahr vom Kalenderjahr des Mittelpunkts zwischen Erstberatung und Abschluss des Case Managements abgezogen wurde.

Abbildung 6. Ergebnisse der Personenberatung für Männer / Frauen: langfristige Betrachtung

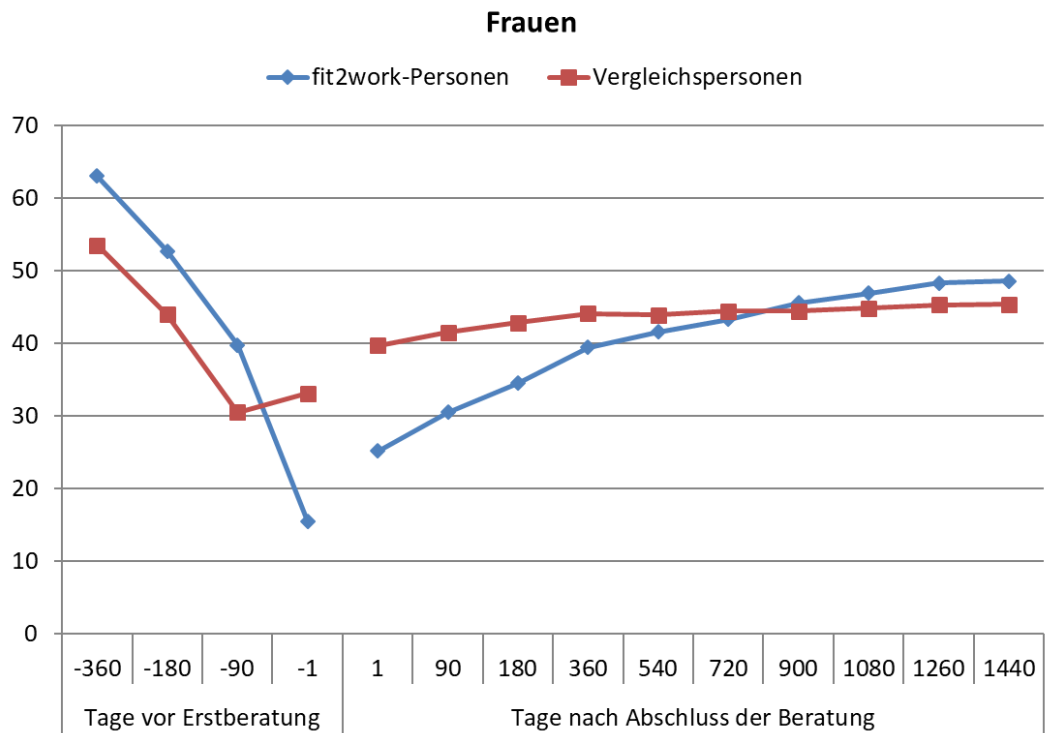
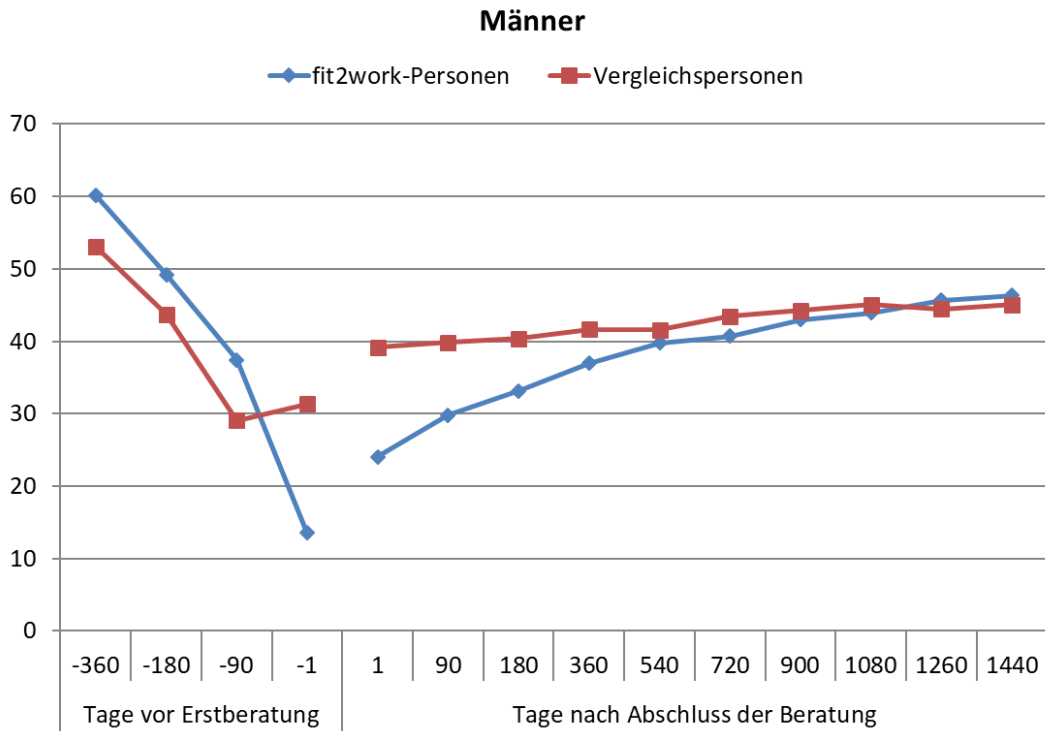
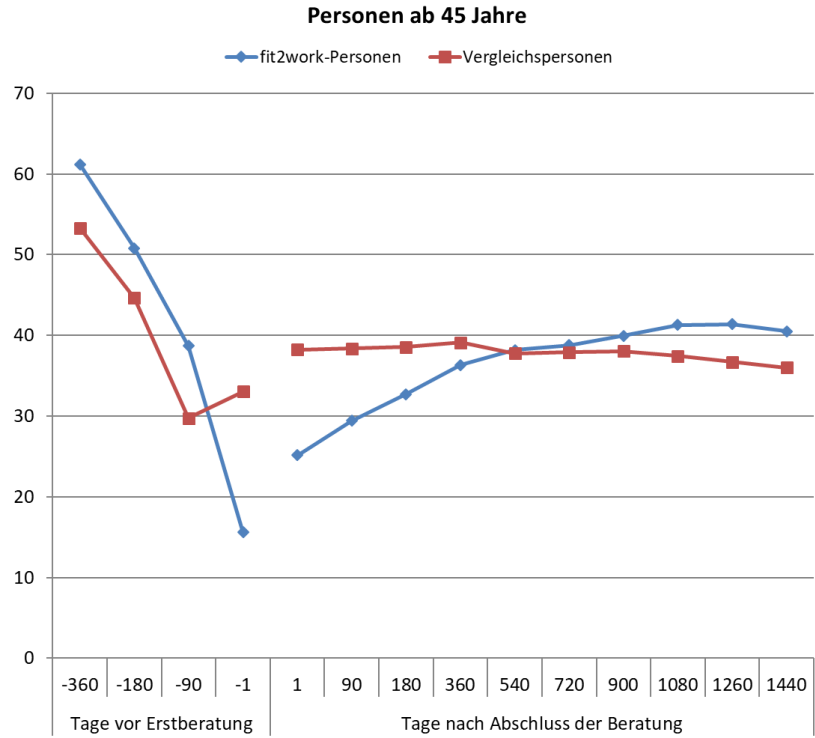
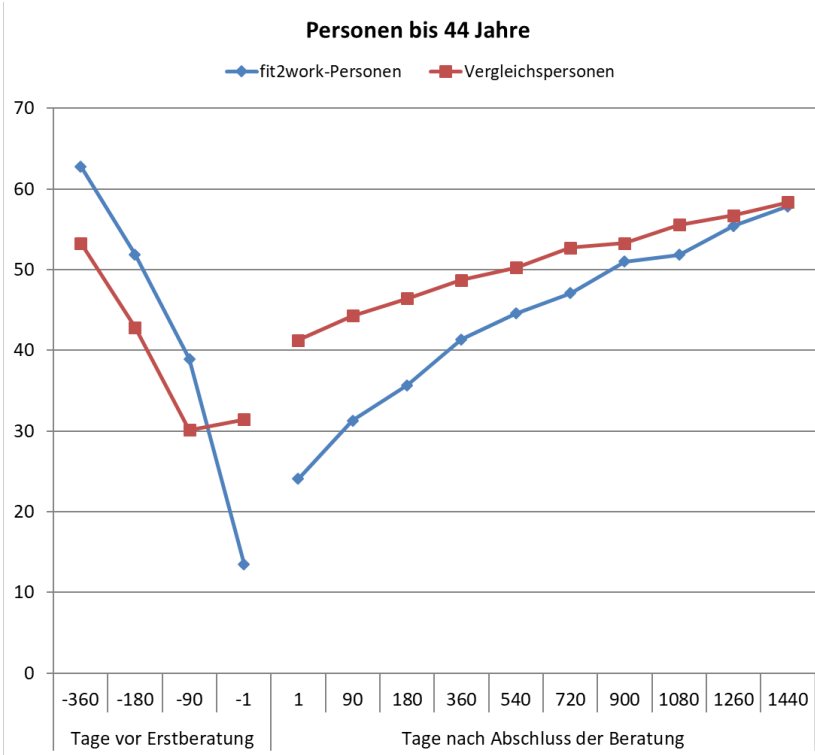


Abbildung 7. Ergebnisse der Personenberatung für Personen unter / über 45 Jahren: Langfristige Betrachtung





### **2.3.5 Ergebnisse für Personen mit kurzer Beratungsdauer - Abschluss nach Basischeck**

Bei dem fit2work-Programm besteht zudem die Möglichkeit, die Beratung bereits nach dem Basischeck abzuschließen. Da dies eine wesentlich kürzere Beratung bedeutet, wurden die Analysen getrennt zu den gesamten fit2work-Daten durchgeführt, um eine Verzerrung zu vermeiden.

Die hier untersuchten Daten sind eine Teilmasse der oben beschriebenen eingelangten Daten von s-Team (siehe 2.1). Das durchgeführte Prozedere war sehr ähnlich (Entschlüsselung, Einschränkung auf singuläre bPK\_AS, gültiges Erstberatungsdatum) nur wurden hier ausschließlich Fälle analysiert, die nach dem Basischeck das fit2work-Programm absolviert haben. Außerdem wurde hier nicht auf eine plausible Dauer getestet (nur die Bedingung eingeführt, dass mind. ein Tag zwischen Erstberatung und Abschluss liegen muss). Analog zur gesamten Personenberatung wurden ausschließlich Personen mit einem Einladungsschreiben einer GKK in die Analyse miteinbezogen. In Summe war dies bei 3.399 Personen der Fall.

Für eine mittelfristige Betrachtung (1,5 Jahre vor Erstberatung und 1,5 Jahre nach Abschluss von fit2work) wurden zudem nur Personen miteinbezogen, bei denen das früheste Datum ab dem 1.1.2012 und das späteste Datum bis zum 30.6.2018 lag. In den vorliegenden Daten war dieses Kriterium für 1.928 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von fit2work mit Abschluss nach Basischeck erfüllt und entsprechend bei 3.856 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.

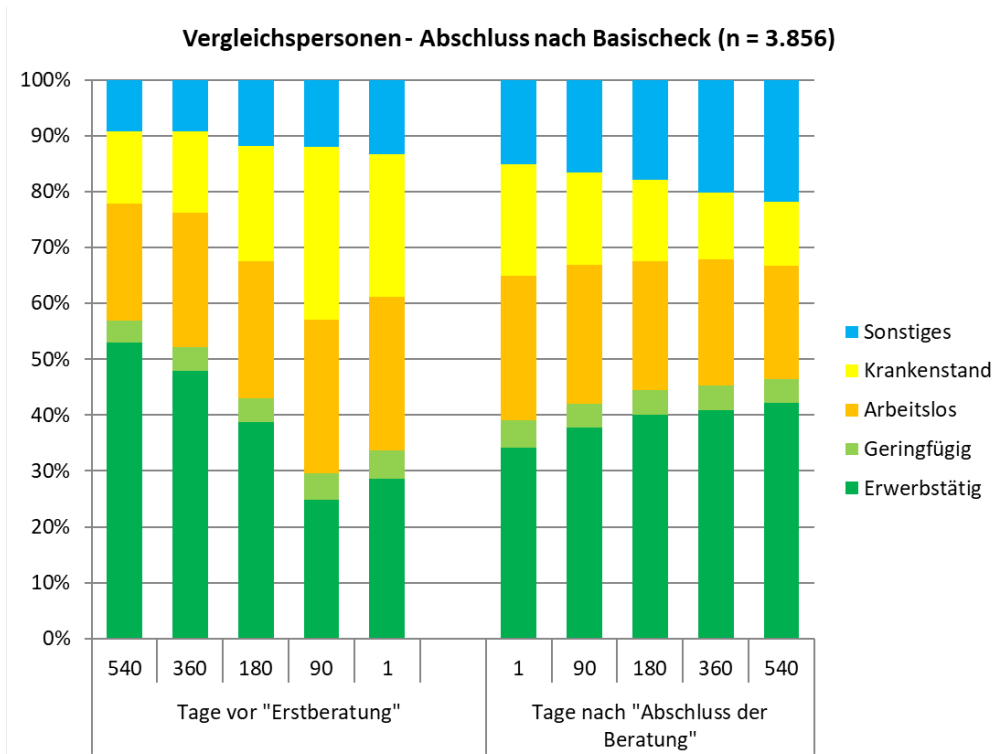
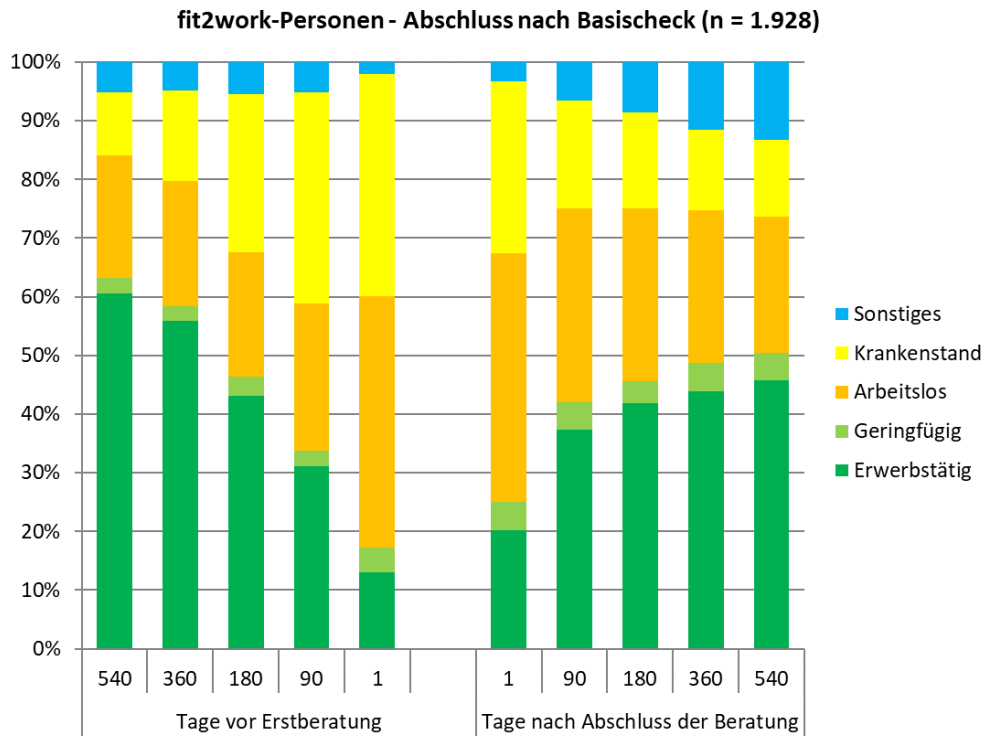
Ähnlich zu den bisherigen Analysen zeigt sich, dass 1,5 Jahre vor der Erstberatung die fit2work-Klientinnen und Klienten mit Abschluss nach Basischeck zu drei Fünfteln erwerbstätig (und nicht im Krankenstand) waren. Der Anteil der Arbeitslosen liegt bei rund 21%, weitere 11% waren als arbeitsunfähig gemeldet, und 5% wiesen einen sonstigen Arbeitsmarktstatus auf. Auch hier zeigt sich bei den Vergleichspersonen 1,5 Jahre vor der "Erstberatung" eine entsprechende Verteilung, wobei die Erwerbstätigkeit niedriger lag und die "sonstigen" Ausprägungen häufiger vorkamen.

Im Verlauf der folgenden 18 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. Auch diese Werte sind sehr ähnlich zu den Gesamt-Analysen. 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, 1,5 Jahre nach Beratungsende bei rund 42% verharrt. Bei den fit2work-Personen mit Abschluss nach Basischeck zeigt sich hingegen ein deutlicher Anstieg: Von einem niedrigeren Niveau ausgehend, steigt die Erwerbsbeteiligung stetig und im Vergleich höher an. 1,5 Jahre nach dem Abschluss der Beratung ist der Erwerbsstatus sogar geringfügig über dem Wert der Vergleichsgruppe (bei 46%). Die "sonstigen" erwerbsfernen Status gewinnen auch in der fit2work-Gruppe mit Abschluss nach Basischeck über die Zeit an Bedeutung, erreichen jedoch nicht das Niveau der Vergleichsgruppe.

Abbildung 8. Ergebnisse der Personenberatung mit Fokus auf Personen mit Abschluss nach dem Basischeck: Mittelfristige Betrachtung



### **2.3.6 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 teilnahm. Im fit2work-Programm wird diese Behandlung durch den Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (kurz BÖP) umgesetzt. Ziel dieses Projekts innerhalb von fit2work ist 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.

Für die Evaluierung wurden vom BÖP an Statistik Austria Daten zu Personen, welche von BÖP betreut wurden, weitergeleitet. In Summe gab es zwei Datenlieferungen: eine im Frühjahr 2019 und eine im Frühjahr 2020. Jene aus dem Frühjahr 2019 bildeten die Grundgesamtheit der Personen aus den ersten drei BÖP-Förderverträgen. In Summe waren dies 4.477 Beratungsfälle, bei denen ein bPK\_AS angeführt war. Die Folgedaten enthielten alle Personen mit Fördervertrag vier oder höher (4.271 Beratungsfälle). Beide Datensätze wurden verknüpft. Von diesen 8.748 Datensätze waren 8.467 singuläre bPK\_AS mit einem vorhandenen Erstgespräch. Nach der Entschlüsselung der bPK\_AS konnten 8.394 mit den bestehenden fit2work-Personenberatungsdaten gematcht werden. Schließlich wurde die Analysemasse auf jene Personen eingeschränkt, die die BÖP-Maßnahme abgeschlossen hatten (5.230).

Analog zur Analyse der gesamten Personenberatung wurden in Folge nur Personen, welche in den fit2work-Daten einen Beratungsabschluss vermerkt hatten (Intensivberatung, Case Management oder im alten System - alle Fälle vor dem 01.04.2015 - die Beratung abgeschlossen) und deren Beratungsdauer plausibel war, sowie ausschließlich Personen mit einer Einladung einer GKK in die Analyse miteinbezogen. Die Evaluierung fokussiert sich wie bei der Gesamtauswertung auf eine mittel- und langfristige Analyse. Dementsprechend konnten nur Personen in die Analysen einbezogen werden, deren Beratungsabschluss ausreichend lang zurücklag.

Für eine mittelfristige Betrachtung (1,5 Jahre vor Erstberatung und 1,5 Jahre nach Abschluss von fit2work) wurden Daten mit Beratungsbeginn frühestens ab dem 1.1.2012 miteinbezogen, wobei die Beratung spätestens bis zum 30.6.2018 abgeschlossen sein musste. In den vorliegenden Daten war dieses Kriterium für 2.167 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von fit2work mit Merkmal BÖP erfüllt. Für eine langfristige Betrachtung (ein

Jahr vor Erstberatung und vier Jahre nach Abschluss von fit2work) bedeutet das: Das späteste Datum muss bis zum 31.12.2015 liegen. In den vorliegenden Daten war dieses Kriterium für 1.077 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Merkmal BÖP erfüllt. Diese Daten lassen hinreichend genaue Schlüsse über die Wirksamkeit der BÖP-Maßnahme ziehen.

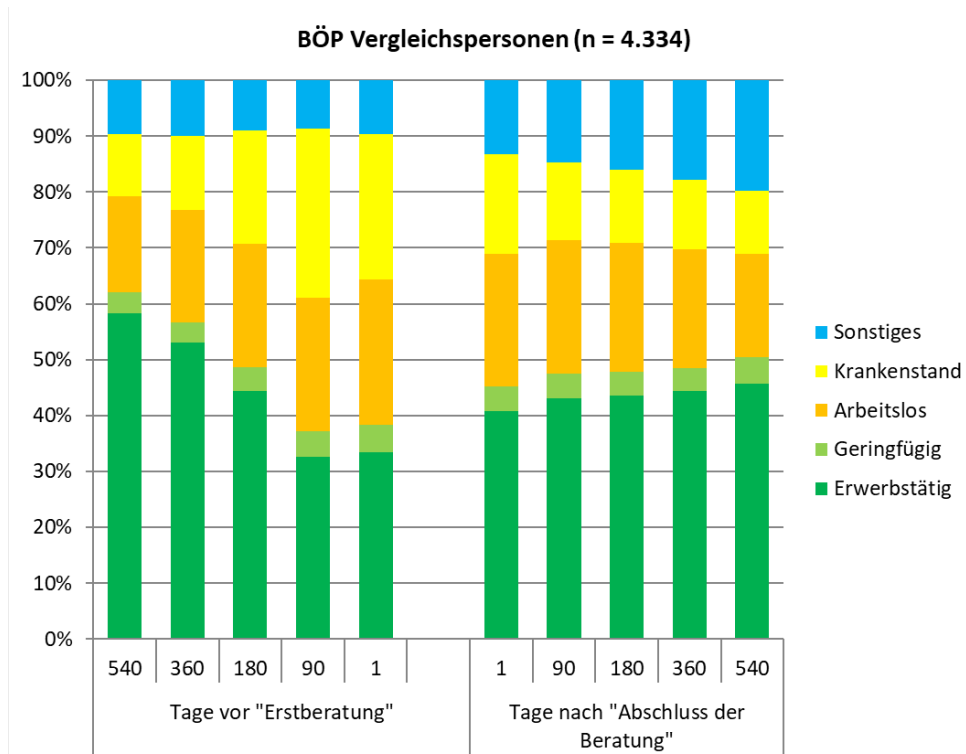
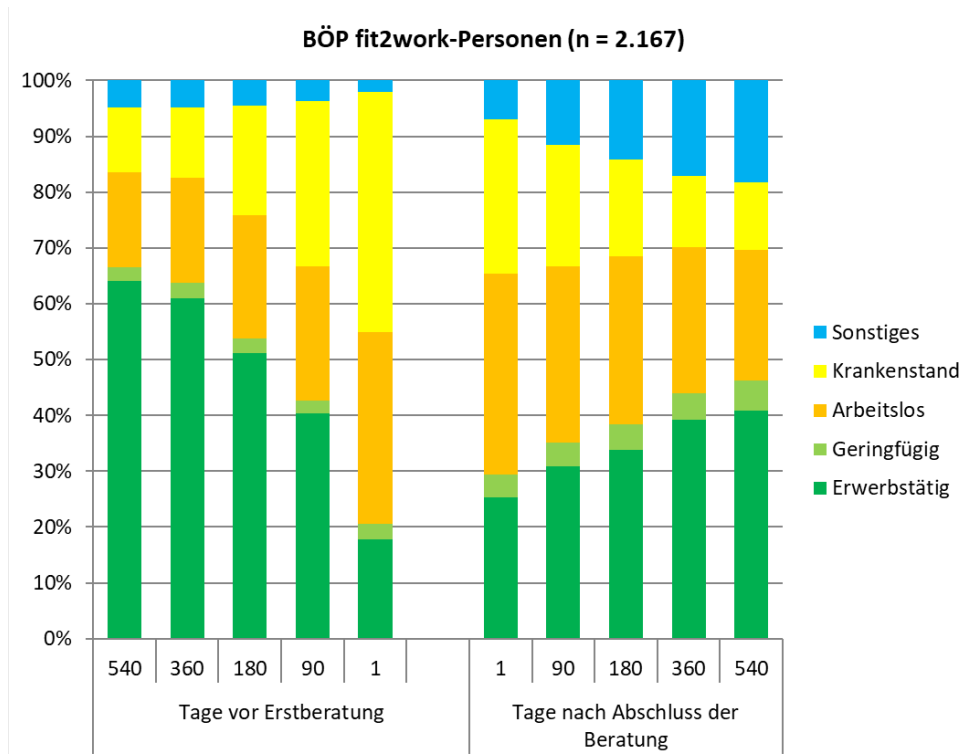
Als Vergleichspersonen wurden analog zur gesamten Personenberatung zwei möglichst ähnliche Personen mit Einladung einer GKK herangezogen. Entsprechend stehen bei der mittelfristigen Analyse 4.334 Personen bzw. 2.154 bei der langfristigen Analyse als Vergleichsgruppe zur Verfügung.

1,5 Jahre vor der Erstberatung waren die BÖP fit2work-Klientinnen und Klienten zu rund 64% erwerbstätig (und nicht im Krankenstand). Bei den Vergleichspersonen ist dieser Anteil geringer bei rund 58%, wobei der Anteil der Personen mit "sonstigen" Ausprägungen (z.B. in Pension) 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 Stagnation bei rund 33%. 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.

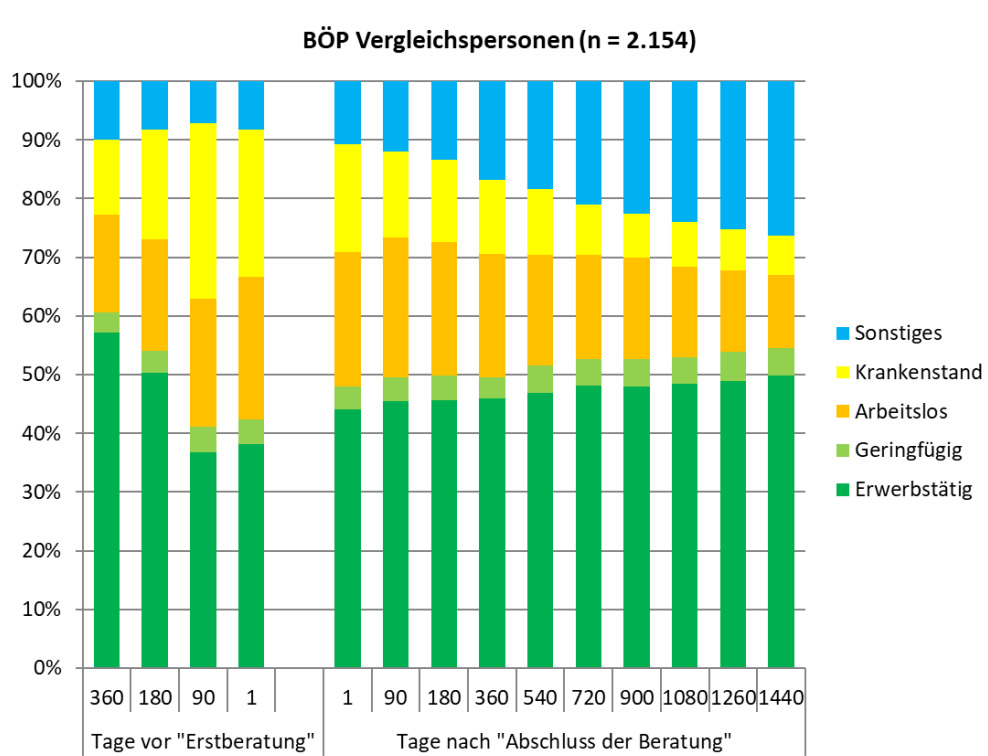
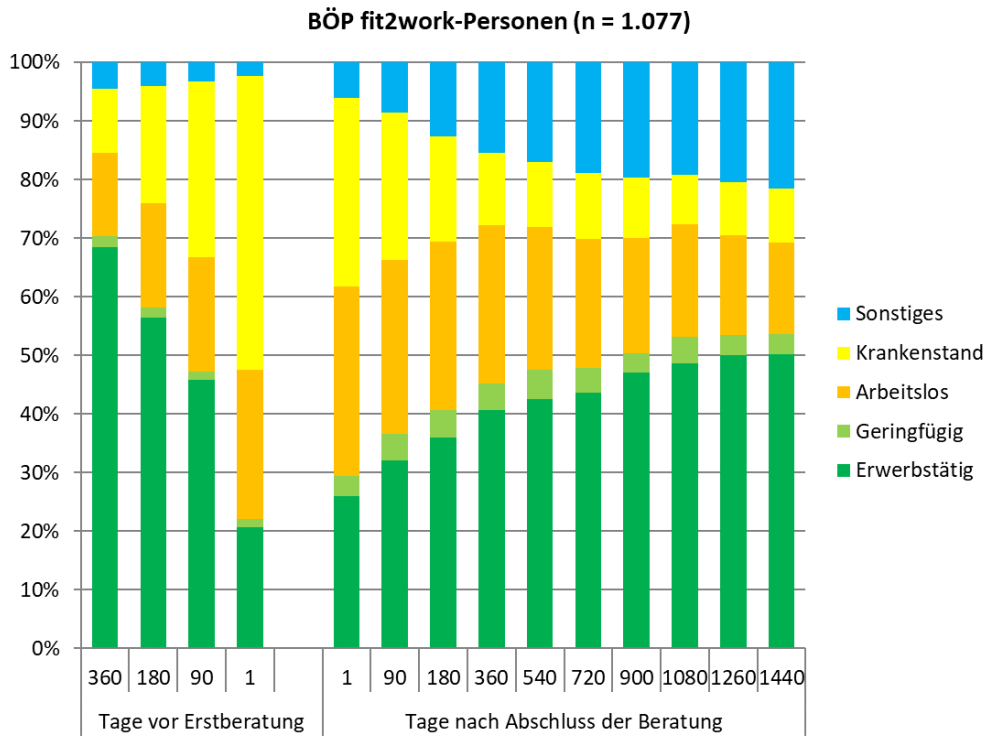
Nach Beratungsabschluss kommt es bei den Personen mit Merkmal BÖP zu einer kontinuierlichen Steigerung der Erwerbsbeteiligung in den folgenden 1,5 Jahren auf rund 41%. Auch bei den Vergleichspersonen steigt die Erwerbsbeteiligung: Ausgehend von einem höheren Ausgangsniveau, steigt die Erwerbsbeteiligung wesentlich flacher auf rund 46%. Dementsprechend kann geschlossen werden, dass mittelfristig auch bei BÖP Personen eine kontinuierliche Steigerung der Erwerbsbeteiligung erreicht wird, auch wenn diese rund 1,5 Jahre nach Beratungsabschluss unter dem der Vergleichsgruppe liegt.

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



Auch bei der BÖP Analyse bietet sich die Möglichkeit, eine langfristige Analyse bei mehr als 1.000 teilnehmenden Personen durchzuführen. Selbst wenn diese Größe wesentlich geringer als bei der gesamten Personenberatung ist, so sind dennoch fundierte langfristige Analysen möglich (ohne weitere Schichtung). 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 26% auf 50% vier Jahre später, so steigt diese auch bei den Vergleichspersonen, aber wesentlich flacher von 44% (ein Tag nach „Beratungsende“) auf 50% (vier Jahre nach „Beratungsende“). Somit ist auf Basis der langfristigen Analysen ein positiver Effekt der fit2work-Beratung bei BÖP teilnehmenden Personen feststellbar, der langfristig wieder das Ausgangsniveau der Vergleichsgruppe erreicht.

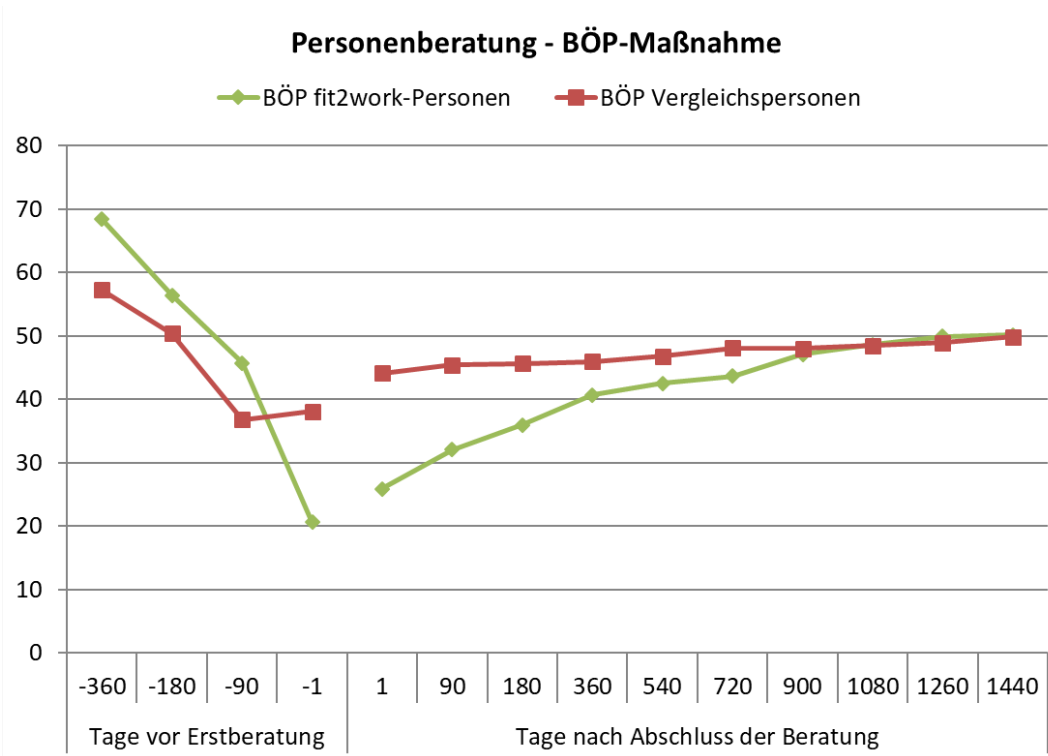
Abbildung 10. Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme





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 11. Differenz der Erwerbstätigenquoten zwischen BÖP fit2work-Personen und Vergleichspersonen (langfristige Betrachtung)



### 2.3.7 Wiedereingliederungsteilzeit

Laut Registerinformation haben von 1. Juli 2017 bis zum 31. Dezember 2019 8.912 Personen Wiedereingliederungsgeld bezogen (falls eine Person in diesem Zeitrahmen öfters Wiedereingliederungsgeld bezogen hat, ist diese hier nur einmal miteinbezogen). Davon sind mindestens 4.323 Personen (49%) zumindest einmal bei fit2work gewesen. Von diesen hat der Großteil nach dem Basischeck die Beratung abgeschlossen (36%) bzw. der weitere Verlauf ist nach dem abgeschlossenen Basischeck vorläufig noch unklar<sup>25</sup> (24%). Vergleicht man die Daten der Registerinformation mit jenen vom fit2work-Bestand, so sind von den 4.323 Personen, welche jemals bei fit2work waren, 3.571 (83%) im fit2work-Bestand als WIETZ-Fall gekennzeichnet.

Betrachtet man wieder den gesamten fit2work-Bestand und fokussiert sich ausschließlich auf Personen, welche die Beratung abgeschlossen haben, so haben in Summe 2.104 Personen eine WIETZ-Kennzeichnung. Von diesen haben 1.729 (82%) 90 Tage nach Abschluss der Beratung Wiedereingliederungsgeld bezogen. Die vorliegenden Daten belegen somit den beidseitigen, engen Zusammenhang von fit2work-(WIETZ)-Beratung und den Bezug von Wiedereingliederungsgeld. Ein ausführlicherer Bericht, der die Wiedereingliederungsteilzeit umfangreicher evaluiert wurde 2020 publiziert<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Beratung ist noch laufend. Verlauf ist derzeit noch somit unklar.

<sup>26</sup> Siehe <https://www.bmafj.gv.at/dam/jcr:e68dc3aa-9e59-48b5-a0b5-cdf389cae84b/Evaluierungsbericht%20BMAFJ.pdf>

# 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 ("erster vs. zweiter Rahmenvertrag"). So steht die fit2work-Betriebsberatung seither auch Kleinstbetrieben unter 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. In den fit2work-Daten ist die Unterscheidung zwischen den beiden Zeiträumen an Hand der internen ID möglich.

Die Daten des ersten Rahmenvertrags (Vertrag 1) wurden aus den vorangegangenen Evaluierungen 2016/2017 übernommen. Für die 293 im ersten Rahmenvertrag angemeldeten Betriebe war in den fit2work-Daten auch eine AUVA-interne ID enthalten.

Die aktuellen Daten für die teilnehmenden Betriebe im zweiten Rahmenvertrag (Vertrag 2) wurden am 06.05.2020 über ftp übermittelt. Das csv-File enthielt 2.743 Betriebe mit Betriebsnummer und mit fit2work-Beginndatum zwischen dem 19.08.2015 und dem 31.12.2019. Als Strukturmerkmale waren das Bundesland, der Wirtschaftszweig (eine eigene Klassifikation mit 9 Ausprägungen), die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die SV-Träger und die dazugehörigen Beitragskontonummern sowie die Ergebnisse der Arbeitsbewältigungsindex Plus Tests<sup>27</sup> in Phase 3 und 5 der Betriebsberatung (nicht relevant für die vorliegende Evaluierung<sup>28</sup>) enthalten.

Die Daten der beiden Rahmenverträge wurden für die folgenden Analysen verknüpft.

---

<sup>27</sup> Testverfahren zur Messung der individuellen Arbeitsfähigkeit, basierend auf den Work Ability Index erstellt – siehe <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeit-und-Gesundheit/Psychische-Gesundheit/Mentale-Gesundheit-und-kognitive-Leistungsfahigkeit/Work-Ability-Index.html>

<sup>28</sup> Entsprechend des Evaluierungskonzepts ist eine Analyse des Arbeitsbewältigungsindex Plus Tests nicht in diesem Bericht vorgesehen. Für eine etwaig vertiefende Analyse wurden dennoch die Daten angefordert, sodass diese ggf. noch nachträglich durchgeführt werden kann.

### **3.1.2 Beitragskontonummern**

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 293 Betrieben des ersten Rahmenvertrags war bei 265 Betrieben die Beitragskontonummer bekannt.

Von den 2.743 Betrieben des zweiten Rahmenvertrags wurden in einem ersten Schritt nur Betriebe, welche als zuständige Sozialversicherungsträger ausschließlich Gebietskrankenkassen angeführt hatten, einbezogen (2.251 Betriebe). Manche Betriebe hatten bis zu fünf verschiedene Sozialversicherungsträger angeführt<sup>29</sup>, weswegen in Summe 2.330 GKK-Konten (Fälle) von 2.251 Betrieben<sup>30</sup> verfügbar waren.

In Summe (Rahmenvertrag 1 und 2) waren somit Daten von 2.595 Fällen vorhanden.

### **3.1.3 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

---

<sup>29</sup> Zum Beispiel kann dies ein Betrieb sein, welcher „Filialen“ in Wien und in Niederösterreich hat und somit sowohl die Wiener als auch die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse als Sozialversicherungsträger angeführt hat.

<sup>30</sup> Da es Betriebe mit mehreren Sozialversicherungsträgern gibt, gibt es analog dazu mehr GKK-Konten als Betriebe.

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 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 ja 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 2.397 der Fälle in den Registerdaten auffindbar waren. Davon hatten 1.925 einen eindeutige HVID (doppelte HVIDs wurden entfernt). Und wiederum 1.756 Unternehmen hatten hier nur eine GKK angeführt.

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 1.756 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 - das 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 Respondentinnen und Respondenten) 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 1.278 beratene Betriebe, für die eine hinreichende Übereinstimmung der Beratungseinheit mit der Registereinheit angenommen werden kann.

### **3.1.4 Daten der Gebietskrankenkassen 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 Juli 2020 erfolgte die Übermittlung der Produktivdaten von Statistik Austria über die Datendrehscheibe. Übermittelt wurden zwei csv-Files, eines für die 1.278 fit2work-Betriebe und eines für die 2.556 Vergleichsbetriebe, deren Bildung unten im Detail beschrieben wird. Als Merkmale enthalten waren eine interne ID, die zuständige Gebietskrankenkasse (jetzt Landesstelle der Österreichischen Gesundheitskasse), 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 Gebietskrankenkasse gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsepisoden dieser Personen mit Beginndatum im Zeitraum vom 1.1.2012 bis 31.12.2019 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 Gebietskrankenkasse 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 eingrenzbare 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 2019 jeweils am 30.6. registrierten Beitragskontonummern enthielt. In Summe waren dies 512.046 Fälle. Aus diesen wurden zunächst jene Beitragskontonummern ausgewählt, die als zuständige Sozialversicherungsträger ausschließlich Gebietskrankenkassen angeführt hatten (506.534 verbleibende Fälle), berücksichtigt. In Folge wurden aus diesen zunächst jene Beitragskontonummern ausgeschlossen, die in den fit2work-Daten vorkamen (504.628). Des Weiteren wurden jene Fälle ausgeschlossen, bei denen die Dienstgeberrnummer mit der Dienstgeberrnummer einer in fit2work vorkommenden Beitragskontonummer übereinstimmte. Dadurch sollten insbesondere solche Fälle vermieden werden, dass etwa die Arbeiter eines Unternehmens als Vergleichsbetrieb zu den Angestellten desselben Unternehmens gewählt werden. Schließlich standen 503.278 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 1.278 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 30.6. des Kalenderjahres des fit2work-Beginns eingegrenzt. Beispielfhaft 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 nach folgenden 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 2.556 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 31.12.2018 als letztmöglichstes Abschlussdatum der fit2work-Beratung herangezogen, weil dadurch zumindest ein mittelfristiger Effekt ein Jahr nach Beratungsende evaluiert werden kann<sup>31</sup>. Beim Ausschluss wurde darüber hinaus darauf geachtet, dass wenn ein fit2work-Betrieb 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 542 fit2work-Betrieben und 1.017 Vergleichsbetrieben.

### **3.2.3 Operationalisierung der Wirksamkeit**

Eine Zielsetzung des Evaluierungskonzepts 2018/2019 war es, die Evaluierung der Betriebsberatung zu erweitern. Analog zur Evaluierung 2016/17 wurde als Zielvariable zur Messung der Wirksamkeit der fit2work-Betriebsberatung die Veränderung der Krankenstandstage im Vergleich zur Veränderung bei den Vergleichsbetrieben betrachtet.

---

<sup>31</sup> 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.

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. Auf diese Weise ergibt sich für jeden Betrieb die durchschnittliche Zahl der Krankenstandstage in folgenden auf den Programmablauf normierten Zeitintervallen:

- 271-360 Kalendertage vor dem Beginn der Beratung
- 181-270 Kalendertage vor dem Beginn der Beratung
- 91-180 Kalendertage vor dem Beginn der Beratung
- 1-90 Kalendertage vor dem Beginn der Beratung
- 1-90 Kalendertage nach dem Ende der Beratung
- 91-180 Kalendertage nach dem Ende der Beratung
- 181-270 Kalendertage nach dem Ende der Beratung
- 271-360 Kalendertage nach dem Ende der Beratung

Zu beachten ist dabei Folgendes: Die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der Personen werden von der für den jeweiligen Betrieb zuständigen Gebietskrankenkasse übernommen. Je weiter weg vom Beratungsbeginn sich ein Kalendertag befindet, desto geringer ist die relative Häufigkeit der Personen, die bei der jeweiligen Gebietskrankenkasse überhaupt als arbeitsunfähig gemeldet werden können<sup>32</sup>. 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.

---

<sup>32</sup> 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 Arbeitsunfähigkeitsereignisse mehr gemeldet werden.

Die Länge der Intervalle wurde so gewählt, weil auf diese Weise ausreichend Betriebe betrachtet werden können, aber dennoch ein mittelfristiger Erfolg gemessen werden kann. Außerdem stellt diese sicher, dass der Effekt der Beratung erst nach Abschluss derselben gemessen wird.

Die Evaluierung im Jahr 2016/2017 hat bereits gezeigt, dass eine ausschließliche Betrachtung der Krankenstandsepisoden nicht ausreichend ist, um die Betriebsberatung zu evaluieren. Die Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandstage hat zwar eine Reihe von Vorteilen (etwa die hinreichend großen Fallzahlen, die rasche Verfügbarkeit und die etablierte Schiene der Datenübermittlung), ist jedoch speziell bei der Betriebsberatung mit der Nicht-Vorauswahl von Risikofällen nicht ausreichend aussagekräftig. Häufige Kurzzeit-Krankenstände im Betrieb in Folge von Grippewellen etwa sind durch fit2work kaum beeinflussbar, und Grippekranke sind auch nicht die Zielgruppe von fit2work, werden jedoch in diese Krankenstandsepisoden miteingerechnet.

Deswegen wurde auf Basis der bisherigen Analysen eine Erweiterung der Indikatoren angestrebt. Zusätzlich zu den durchschnittlichen Krankenstandstagen werden folgende Indikatoren aufgenommen:

Parallel zur Personenberatung, wo nur Personen mit einer bestimmten Anzahl von Krankenstandstagen und nur bei entsprechenden, fit2work relevanten ICD-Codes zur Teilnahme an fit2work durch die Krankenkassen eingeladen werden, soll ein ähnliches Kriterium für die Betriebsberatung geschaffen werden. So werden 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.

Abgesehen von den nur fit2work-relevanten Krankenstandsepisoden wurde zusätzlich als weiterer Indikator miteinbezogen, dass eine Person 360 Tage vor fit2work-Beratungsbeginn mind. 40 Tage (in Summe) krank sein musste, um Teil der Analysemasse zu sein. So wurde analog zur Personenberatung sichergestellt, dass nur Personen, welche

vor dem Beratungsbeginn entsprechend lange Krankenstandsepisoden (mind. 40 Tage) aufwiesen, als Analyseeinheit definiert wurden, da das fit2work-Beratungskonzept an solchen Fällen ansetzen möchte.

Diese ersten drei Indikatoren fokussieren sich alle mit unterschiedlichem Schwerpunkt auf durchschnittliche Krankenstandstage. Ziel der fit2work-Evaluierung ist jedoch eine umfassende Betrachtung verschiedener Indikatoren. Deswegen wurden darüber hinaus Übergänge in die Arbeitslosigkeit 360 Tage vor fit2work-Beginn und 360 Tage nach fit2work-Abschluss (prozentueller Anteil der zum damaligen Zeitpunkt angestellten Personen laut Registerdaten) als zusätzlicher Indikator betrachtet sowie die Anzahl der Krankengeld-Bezüge 360 Tage vor fit2work-Beginn und 360 Tage nach fit2work-Abschluss (die Anzahl der Personen, welche Krankengeld beziehen als prozentueller Anteil der zum damaligen Zeitpunkt angestellten Personen laut Registerdaten) als Maß für Wirksamkeitsmessungen miteinbezogen.

Zusätzlich zu diesen neuen Indikatoren wurden explorative Analysen durchgeführt: Die an fit2work-teilnehmenden Betriebe sind heterogen, dabei besteht die Möglichkeit, dass das Beratungsprogramm für manche Betriebe besser geeignet ist. Wenn es etwa das Ziel von fit2work ist, dass Betriebe nach Beratungsende weniger Krankenstandstage haben sollen, so wird das Programm vor allem bei Betrieben mit vielen Krankenstandstagen einen Effekt zeigen. Ziel dieser explorativen Analysen ist, in einem ersten Schritt zu eruieren, welche Merkmale mit einer positiven Änderung der Krankenstandstage in Zusammenhang stehen, und dann in einem nächsten Schritt die Betriebe anhand dieses/r relevanten Indikators/en zu gliedern, um dann in einem weiteren Schritt basierend auf diesen Sub-Gruppen die Analysen abermals zu vertiefen, um die Wirksamkeit der fit2work-Betriebsberatung differenziert zu evaluieren.

Alle angeführten Indikatoren werden sowohl über alle fit2work-Betriebe als auch über alle Vergleichsbetriebe gemittelt (sofern der Abschluss der Beratung mind. 360 Tage in der Vergangenheit liegt, somit spätestens am 31.12.2018 stattgefunden hat). In Summe war dies bei 542 fit2work-Betrieben der Fall. Die Wirksamkeit von fit2work ergibt sich dann aus der Entwicklung des Abstands zwischen den beiden Gruppen.

## 3.3 Ergebnisse

### 3.3.1 Krankenstandstage

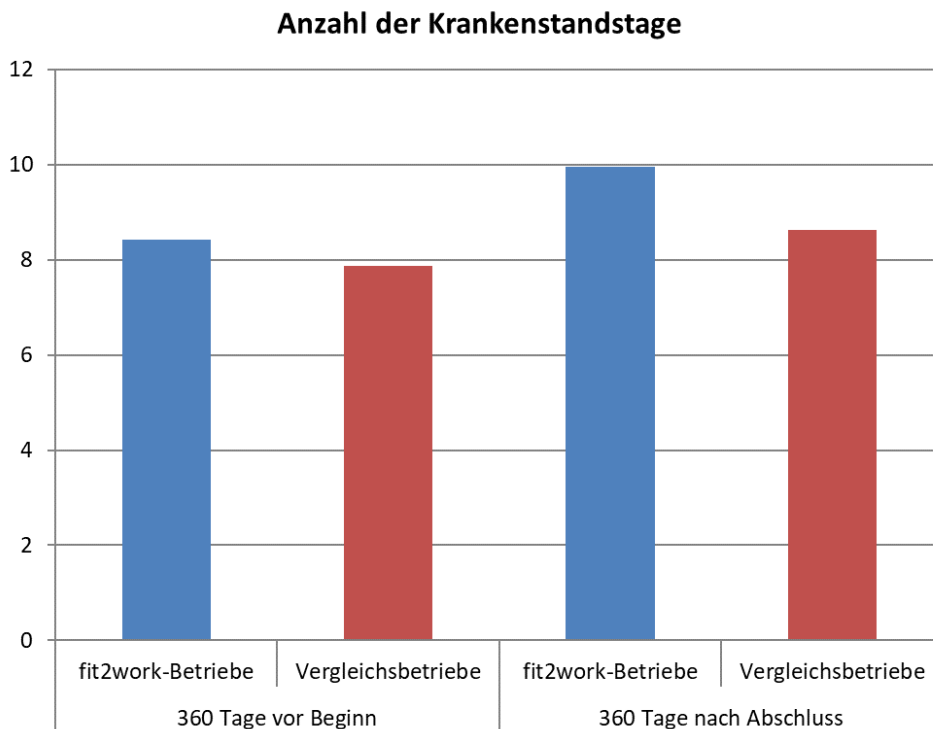
Weniger deutlich ist – speziell im Vergleich zur Personenberatung – eine Selektivität der an fit2work teilnehmenden Betriebe in Bezug auf gesundheitliche Problemlagen. Über alle 360 Tage betrachtet (360 Tage vor fit2work-Beratungsbeginn) liegt die durchschnittliche Zahl (Mittelwert) der Krankenstandstage in den fit2work-Betrieben bei 8,4. 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 2018 bei 13,1 Tagen<sup>33</sup>.

---

33

[https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=62103&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=62103&mime_type=application/pdf)

Abbildung 12. Ergebnisse der Betriebsberatung: Durchschnittliche Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende



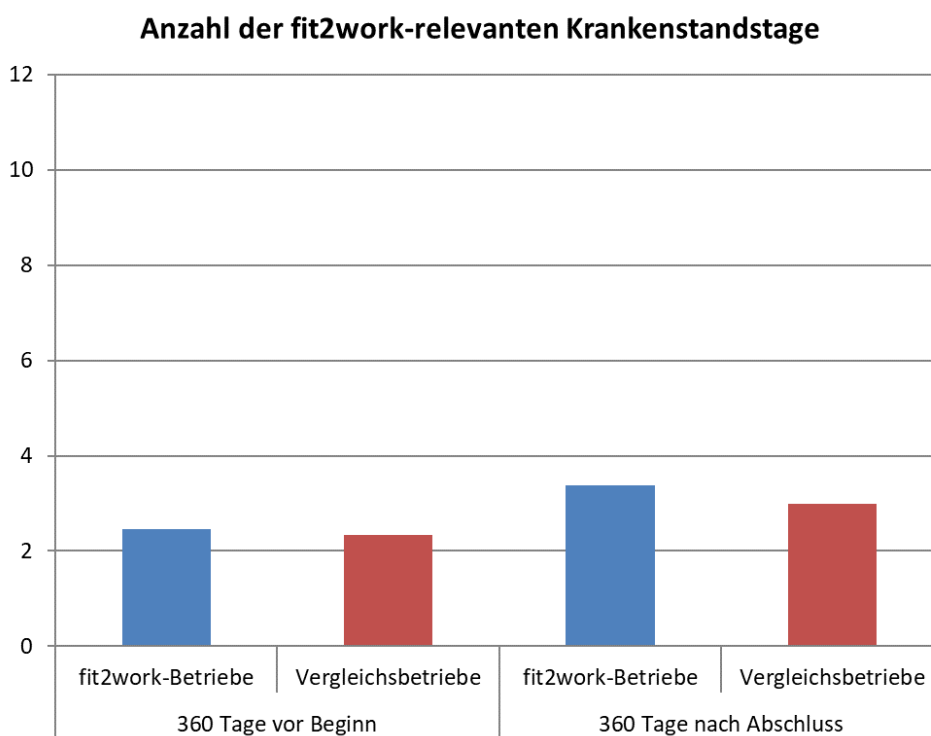
Betrachtet man jetzt die Veränderung der Krankenstandstage vor fit2work-Beginn und 360 Tage nach Beratungsende, so ist bei den fit2work-Betrieben wie auch bei den Vergleichsbetrieben eine Steigerung der Krankenstandstage erkenntlich<sup>34</sup>. Im Detail ist der Anstieg der Krankenstandstage bei fit2work-Betrieben (8,4 auf 10,0) sogar stärker als jener der Vergleichsbetriebe (7,9 auf 8,6). 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 in einem nächsten Schritt die Analyse für ausschließlich fit2work-relevante Krankenstandsepisoden wiederholt.

---

<sup>34</sup> Mögliche Ursache für die Steigerung könnte die im Fehlzeitenreport 2019 (Leoni, 2019) erwähnte unterschiedliche Häufung und Stärke von Grippewellen sein, welche die jährlichen Veränderungen der Krankenstandsquote prägen. Darüber hinaus liegt der Abschluss der Beratung mehr als ein Jahr nach dem Beratungsbeginn, dementsprechend sind die MitarbeiterInnen älter geworden, was mit steigenden Krankenstandstagen einhergeht.

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 2,5 Tage beträgt. Somit sind rund 30% der durchschnittlichen Krankenstandstage bei den fit2work-Betrieben als fit2work beratungsrelevant einzustufen.

Abbildung 13. Ergebnisse der Betriebsberatung: Durchschnittliche ausschließlich fit2work-relevante Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende



Trotz der veränderten Betrachtungsweise auf ausschließlich fit2work-relevante Krankenstandsepisoden zeigt sich ein ähnliches Bild: Sowohl bei fit2work-Betrieben (2,5 auf 3,4) als auch bei Vergleichsbetrieben (2,3 auf 3,0) kommt es 360 Tage nach Abschluss der Beratung zu einem Anstieg der Krankenstandstage, dabei ist der Anstieg bei fit2work-Betrieben absolut und prozentuell nicht geringer. Auch wenn man die Auswertung ausschließlich auf Personen fixiert, welche in den 360 Tagen vor der fit2work-Beratung mind. 40 Tage in Summe krankgeschrieben waren, zeigt sich ein ähnliches Bild: Bei fit2work-Betrieben (3,5 auf 5,2) und Vergleichsbetrieben (3,8 auf 4,5) kommt es zu einem Anstieg, wobei der Anstieg bei den Vergleichsbetrieben niedriger ist.

### **3.3.2 Anteil der Personen mit Vormerkung beim Arbeitsmarktservice und Krankengeldbezug**

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. 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 1% (von 9,4% auf 8,3%) und bei den Vergleichsbetrieben einen geringfügigen Anstieg an Personen mit Arbeitsmarktservice-Vormerkung (rund 1% Anstieg von 7,3% auf 8,5%)<sup>35</sup>. Betrachtet man somit die Anzahl der Personen mit Arbeitsmarktservice-Vormerkung so zeigt sich ein kleiner positiver Effekt der fit2work-Betriebsberatung.

Betrachtet man den fünften Indikator, nämlich den Anteil der Personen mit Krankengeldbezug, so sieht man sowohl bei den fit2work-Betrieben (2,7% auf 2,3%) als auch bei den Vergleichsbetrieben (2,2% auf 2,1%) nur eine minimale Veränderung. Auch wenn die Veränderung bei fit2work-Betrieben im Kleinst-Bereich geringfügig besser ist, sollte dieser Effekt nicht überinterpretiert werden, weil er auf Schwankungen zurückzuführen sein kann. Zu bedenken ist hier darüber hinaus, dass Krankengeld-Bezugstage durch zusätzliche Faktoren, wie etwa Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berufszweig oder Art der Anstellung (Arbeiterinnen / Arbeiter vs. Angestellte; ab 2018 Angleichung), beeinflusst sind.

### **3.3.3 Explorative Analyse der Betriebsberatung**

Ziel des explorativen Ansatzes ist es, in einem ersten Schritt zu eruieren, welche Merkmale mit einer positiven Änderung der Krankenstandstage in Zusammenhang stehen.

Dementsprechend wurde für jeden fit2work-Betrieb zuerst die Differenz der durchschnittlichen Zahl der Krankenstandstage im Jahr nach Abschluss der fit2work-

---

<sup>35</sup> Bei dieser Analyse reduzierte sich die Analysemasse geringfügig auf 511 fit2work Betriebe bzw. 961 Vergleichsbetriebe, da für die restlichen Betriebe entweder beim Vor- oder Nachbeobachtungszeitraum keine Registerdaten verfügbar waren und somit ausgeschlossen wurden.



Beratung minus der durchschnittlichen Zahl der Krankenstandstage vor Beginn der Beratung als Veränderung der Krankenstandstage berechnet. Für die Vergleichsbetriebe eines fit2work-Betriebes wurde dabei zuerst der mit der Beschäftigtenzahl gewichtete Durchschnitt der Krankenstandstage im Jahr vor „Beginn“ bzw. nach „Ende“ der „Beratung“ (bzw. der Beginn und das Beratungsende des dazugehörigen fit2work-Betriebs) und dann davon die Differenz berechnet. Pro fit2work-Betrieb wurde anschließend die Differenz aus der Veränderung der Krankenstandstage zur Veränderung seiner Vergleichsbetriebe berechnet. Analog wurde für die Zahl der Krankenstandstage in für fit2work-relevanten ICD-Codes vorgegangen.

Als mögliche abhängige Variablen zur Erklärung der Veränderung der Krankenstandstage wurden für jeden Betrieb sowie Vergleichsbetrieb folgende weitere Variablen berechnet:

- Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Jahr vor Beginn der Betriebsberatung in Arbeitslosigkeit abgegangen sind, an allen ein Jahr vor Beginn der Betriebsberatung bei dem Betrieb beschäftigten Personen
- Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Jahr vor Beginn der Betriebsberatung mindestens einen Tag Krankengeld bezogen haben, an allen ein Jahr vor Beginn der Betriebsberatung bei dem Betrieb beschäftigten Personen
- Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Jahr vor Beginn der Betriebsberatung mindestens einen Tag Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld bezogen haben, an allen ein Jahr vor Beginn der Betriebsberatung bei dem Betrieb beschäftigten Personen
- Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Jahr vor Beginn der Betriebsberatung mindestens einen Tag Wiedereingliederungsteilzeitgeld bezogen haben, an allen ein Jahr vor Beginn der Betriebsberatung bei dem Betrieb beschäftigten Personen
- Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von mindestens 50 Jahren von allen ein Jahr vor Beginn der Betriebsberatung bei dem Betrieb beschäftigten Personen
- Veränderung des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 50 Jahren bis ein Jahr nach Ende der Betriebsberatung
- Anzahl der zu Beginn der Betriebsberatung bei dem Betrieb beschäftigten Personen
- Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 90 / 180 / 360 Tage vor Beginn der Betriebsberatung schon im Betrieb beschäftigt waren, an allen zu Beginn der Betriebsberatung bei dem Betrieb beschäftigten Personen

Anschließend wurde eine schrittweise lineare Regression mit diesen Variablen zur Erklärung der Veränderung der Krankenstandstage (Differenz zwischen fit2work-Betrieb und Vergleichsbetrieb) als abhängige Variable gerechnet. Dabei hat sich die durchschnittliche Zahl der Krankenstandstage im Jahr vor Beginn der Betriebsberatung als einziger wesentlicher Einflussfaktor herausgestellt. Das heißt, das Ergebnis der logistischen Regression bezeugt, dass ein fit2work-Betrieb im Vergleich zu seinen Vergleichsbetrieben besonders dann von der fit2work-Beratung profitiert (zumindest, wenn man als Erfolgsindikator eine Reduktion der Krankenstandstage heranzieht), wenn es zuvor überdurchschnittlich viele Krankenstandstage gab und somit dringender Handlungsbedarf bestand. Um dieses Ergebnis im Detail zu betrachten, wurden anschließend die oben durchgeführten Analysen für Subgruppen von Betrieben, aufgegliedert nach der Anzahl der Krankenstandstage vor fit2work-Beratung, wiederholt.

### **3.3.4 Detailanalyse für Subgruppen**

Für die folgenden Analysen wurde wieder auf jene Betriebe abgestellt, für die der gesamte Beobachtungszeitraum von 360 Tagen vor Beginn bis 360 Tage nach Abschluss der fit2work-Beratung bereits in den Daten verfügbar ist (Beginn ab 1.1.2013 und Abschluss bis 31.12.2018).

Im Zeitraum 360 Tage vor Beginn der fit2work-Beratung weisen die fit2work-Betriebe im Median knapp 7 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter auf. Im Zeitraum 360 Tage nach Abschluss steigt die Zahl auf knapp 8 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter. Die Vergleichsbetriebe weisen ein sehr ähnliches Niveau auf.

Auffällig ist das niedrige Niveau an Krankenstandstagen vor Beginn der Betriebsberatung. 28% der fit2work-Betriebe weisen im Jahr vor Beginn der Betriebsberatung durchschnittlich weniger als vier Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter auf, weitere 30% vier bis unter acht, 19% acht bis unter zwölf und in nicht einmal einem Viertel der fit2work-Betriebe haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich mindestens 12 Krankenstandstage. Im Vergleich dazu lag die durchschnittliche Zahl der Krankenstandstage im Jahr 2018 laut Fehlzeitenreport<sup>36</sup> 2019 bei gut 13 Tagen pro Person. Mehr als drei Viertel der fit2work-Betriebe weisen im Jahr vor Beginn der

---

36

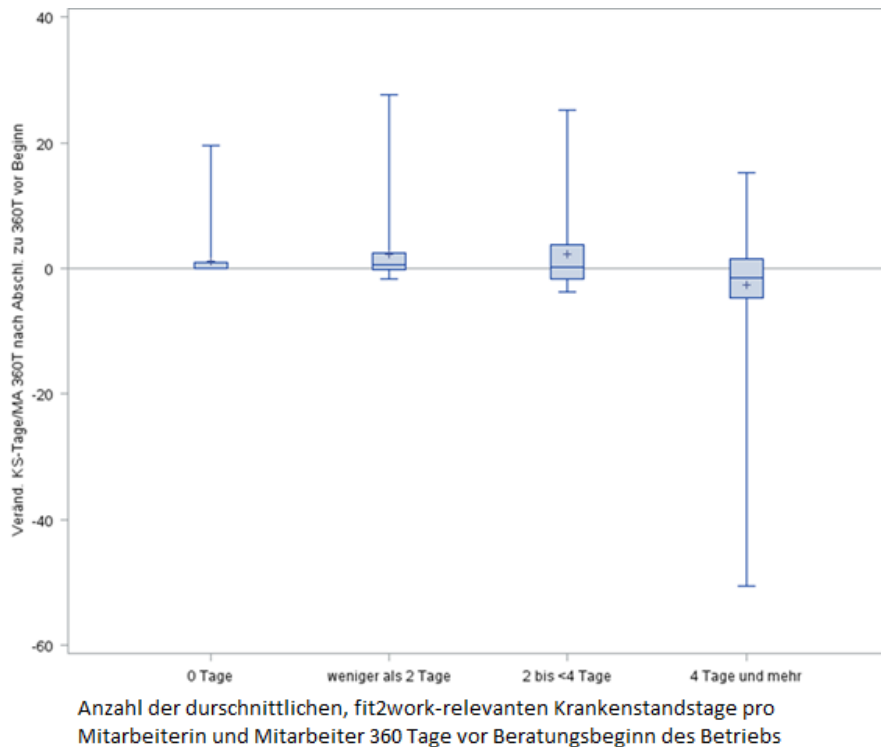
[https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=62103&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=62103&mime_type=application/pdf)

Betriebsberatung also eine unterdurchschnittliche Zahl an Krankenstandstagen auf. Man kann dementsprechend schlussfolgern, dass die fit2work-Beratung größtenteils Betriebe erreicht, die bezogen auf die durchschnittliche Anzahl an Krankenstandstagen keinen akuten Beratungsbedarf haben.

Dieses niedrige Ausgangsniveau hat einen deutlichen Einfluss auf die Veränderung der Krankenstandstage nach Ende der Betriebsberatung. Bei jenen Betrieben, die im Jahr vor Beginn der fit2work-Beratung weniger als durchschnittlich 12 Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter aufweisen, haben sich die Krankenstandstage im Jahr nach Ende der Betriebsberatung um rund einen Tag im Median erhöht. Bei jenen fit2work-Betrieben hingegen, die vor Beginn der Beratung mindestens 12 Krankenstandstage aufweisen, geht die Zahl danach um knapp zwei Tage im Median zurück.

Schränkt man auf für fit2work-relevante ICD-Codes ein, ergibt sich ein ähnliches Bild: 32% der Betriebe weisen im Jahr vor Beginn der fit2work-Beratung gar keine Krankenstandstage dieser ICD-Codes auf, weitere 29% weniger als zwei, 19% zwei bis unter vier und in einem Fünftel der fit2work-Betriebe haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich mindestens vier relevante Krankenstandstage. Bei jenen Betrieben, die im Jahr vor Beginn der fit2work-Beratung durchschnittlich weniger als vier relevante Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter aufweisen, ergibt sich im Jahr nach Ende der Betriebsberatung ein Anstieg. Bei jenen Betrieben hingegen, die vor Beginn der Beratung mindestens vier relevante Krankenstandstage aufweisen, geht die Zahl danach im Median um knapp einen Tag zurück, wie in nachfolgender Grafik ersichtlich ist.

Abbildung 14. Veränderung der fit2work-relevanten Krankenstandstage 360 Tage vor Beginn der Beratung zu 360 Tage nach Abschluss der Beratung gegliedert nach durchschnittlichen fit2work-relevanten Krankenstandstagen vor Beginn



Damit ist die Entwicklung der Krankenstandstage bei den fit2work-Betrieben mit mindestens vier relevanten Krankenstandstagen im Jahr vor Beginn der Beratung (-0,8 Krankenstandstage im Median) auch positiver als bei den entsprechenden Vergleichsbetrieben (+1,0 Krankenstandstage im Median). Bei jenen fit2work-Betrieben mit weniger als vier relevanten Krankenstandstagen ist die Entwicklung hingegen auch etwas schlechter als bei den entsprechenden Vergleichsbetrieben.

Außer dem Ausgangsniveau an Krankenständen haben keine weiteren Variablen einen maßgeblichen zusätzlichen Einfluss auf die Veränderung der Krankenstandstage (vorher/nachher). Das Ausgangsniveau an Krankenstandstagen korreliert sowohl mit der Unternehmensgröße (mehr Krankenstände in größeren Unternehmen) als auch mit der Altersstruktur im Betrieb (mehr Krankenstände, je älter die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind). Somit haben diese Merkmale indirekt einen gewissen Einfluss auf die Entwicklung der Krankenstandstage bei den beratenen Betrieben.

# 4 Diskussion

## 4.1 Interne Validität

Als Hauptindikator für die Effektivität wurden Krankenstandstage herangezogen. Hier ergibt sich eine gewisse Einschränkung der internen Validität bei beiden Beratungsschienen. Da nur solche Krankenstandstage erfasst sind, die auch der zuständigen Gebietskrankenkasse 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. Darüber hinaus werden bei der Betriebsberatung noch weitere Indikatoren (differenziertere Betrachtung von Krankenstandstagen, Vormerkungen beim Arbeitsmarktservice, Krankengeldbezug) herangezogen, um ein umfassendes Bild der Effektivität zu erhalten. Außerdem ergibt sich bei der Betriebsberatung zudem eine Unschärfe dadurch, dass die unter einer Beitragskontonummer registrierten Beschäftigten im Allgemeinen nicht deckungsgleich mit den beratenen Personen sind. Diese Abweichung kann jedoch durch die im vorigen Abschnitt beschriebenen Plausibilitätsprüfungen in einem gewissen Rahmen gehalten werden.

Man könnte einwenden, die interne Validität der Ergebnisse der Betriebsberatung wäre auch deshalb beeinträchtigt, weil stets die Personen betrachtet werden, die zum Zeitpunkt des Beginns von fit2work beim jeweiligen Betrieb beschäftigt waren<sup>37</sup>, 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

---

<sup>37</sup> Auch wenn sie erst kurz vorher in den Betrieb eingetreten sind oder den Betrieb kurz danach wieder verlassen haben.

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 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 Ergebnisse unsensibel in Bezug auf das Ausgangsniveau sind. 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 einer Gebietskrankenkasse erhalten hatten. Ein solches „Empfehlungsschreiben“ wäre auch für die Betriebsebene wünschenswert und wurde in der vorliegenden Evaluierung durch die Bildung der Subgruppen (siehe 3.3.4) nachgebildet.

Die gewählte Methode hat auch den Vorteil, dass eine spezielle Restriktion der Daten bei der Betriebsberatung, nämlich die Einschränkung auf Arbeitsunfähigkeitsepisoden, die jener Gebietskrankenkasse 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 Gebietskrankenkasse 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 auch weitere Indikatoren zwecks einer detaillierteren Effektivitätsanalyse ergänzt. So wurden der Bezug von Krankengeld bzw. 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. Trotz der eindeutigen Vorteile solcher objektiver Indikatoren, ist langfristig für die Betriebsberatung anzudenken, die Evaluierung um „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 1,5 Jahren bzw. von 1 Jahr Vor- und 4 Jahren Nachbeobachtungsperiode für eine hinreichend große Zahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Verfügung. Bei der Betriebsberatung können mittlerweile auch mittelfristige Resultate bei einem Jahr nach Abschluss der Beratung für eine vergleichsweise ausreichende Zahl von Betrieben abgebildet werden. Natürlich ist es wünschenswert, dass mehr Betriebe in diesem mittelfristigen Zeitraum betrachtet werden können, dennoch reichen (mit Einschränkungen) die vorliegenden Ergebnisse für eine valide Analyse aus.

Zur Personenberatung ist zu sagen, dass eine Verallgemeinerbarkeit der Evaluierungsergebnisse nur für jenen Personenkreis möglich ist, die ein Empfehlungsschreiben einer Gebietskrankenkasse 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 kann<sup>38</sup>. 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. Zukünftig ist zudem für die Analyse der Personenberatung geplant, weitere Indikatoren (Bildung etc.) zu explorieren, sodass die Vergleichsgruppe noch treffsicherer gezogen werden kann. Dieses Vorgehen könnte dazu beitragen, den Niveau-Unterschied bei der Erwerbsbeteiligung (vor Beratungsbeginn) zwischen fit2work-Teilnehmenden und der Vergleichsgruppe zu reduzieren (siehe 2.3).

---

<sup>38</sup> 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 Einladungsbriefts), 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. Erstmals wurden bei der Evaluierung 2018/2019 die unterschiedlichen Arten des Basischecks sowie die verschiedenen Entwicklungspläne betrachtet. Auch hier kann grundsätzlich von einem positiven Effekt gesprochen werden, wobei der jeweilige Programmschwerpunkt zielgerichtet die passenden Personen erreicht.

Darüber hinaus wurden erstmalig gesondert Personen analysiert, welche nach dem Basischeck das fit2work-Programm abgeschlossen haben sowie Personen, die eine BÖP-Maßnahme in Anspruch genommen haben. Bei beiden Sub-Gruppen zeigt sich der intendierte positive Effekt auf die Erwerbsbeteiligung: Eine konstante Steigerung der Erwerbsbeteiligung ist auch für Personen mit einer wesentlich kürzeren Beratungszeit (Abschluss der fit2work-Beratung bereits nach Basischeck) erkennbar. Zudem erzielt die fit2work-Beratung mit Fokus auf eine BÖP-Maßnahme, welche Personen mit (u. a.) psychischen Problemen in Anspruch nehmen, auch langfristig eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung bis zum Niveau der Vergleichsgruppe. 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.

Bereits zum zweiten Mal fand 2018/2019 eine quantitative Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung statt. Aufbauend auf vorangegangenen Analysen wurde das Indikatorenset für eine weitreichendere Evaluierung ergänzt. Die vorliegenden mittelfristigen Analysen (ein Jahr vor Beratungsbeginn und ein Jahr nach Beratungsabschluss) zeigen, dass der intendierte positive Effekt bezogen auf die Reduktion der Krankenstandstage insgesamt, der fit2work-relevanten Krankenstandstage (ohne grippale Infekte etc.) sowie der langen Krankenstände über alle fit2work-teilnehmende Betriebe nicht sichtbar ist. Blickt man jedoch differenzierter und gliedert die Betriebe nach der durchschnittlichen Anzahl der Krankenstandstage vor Beratungsbeginn, so ist bei Betrieben mit 12 oder mehr Krankenstandstagen ein positiver Effekt erkennbar. Dieser positive Effekt zeigt sich auch bei Betrachtung der Vormerkung beim

Arbeitsmarktservice. So sieht man über alle fit2work-Betriebe, dass es ein Jahr nach Beratungsabschluss zu einer geringfügigen Reduktion der Personen mit Arbeitsmarktservice -Vormerkung kam.

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. Als Kriterium könnte man die Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandstage laut Fehlzeitenreport<sup>39</sup> als Mindestgrenze für eine Einladung zur fit2work-Teilnahme festlegen. In diesem Zusammenhang zeigt die explorative Analyse, dass die durchschnittliche Anzahl an Krankenstandstagen mit der Größe der Unternehmen sowie dem Anteil an älteren Beschäftigten (50+) positiv zusammenhängt. Somit könnten auch diese Indikatoren als Einladungskriterien herangezogen werden, wobei gewiss dem direkten Maß und somit den durchschnittlichen Krankenstandstagen der Vorzug zu geben ist. Eine weitere Möglichkeit zur Reduktion der Selektivität wäre eine Art „Basis-Check“ am Anfang der Betriebsberatung einzuführen<sup>40</sup>, um den tatsächlichen Handlungsbedarf im Betrieb zu eruieren und das „bestmögliche“ Programm für diesen Betrieb vorzusehen. Natürlich bleibt hier weiterhin die Limitation bestehen, dass für Betriebe im Vorhinein keine Einladungskriterien existieren, aber zumindest ergibt sich die Möglichkeit Betriebe entsprechend Ihres Bedarfs zu betreuen. Zusammenfassend erscheint es aus derzeitiger Sicht als essentiell, proaktiv mit neuen Ansätzen die bestehende Selektivität aufzugreifen und dieser entgegenzuwirken.

Grundsätzlich ist darüber hinaus zu bedenken, dass es das Ziel der fit2work-Betriebsberatung ist, die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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

---

<sup>39</sup>

[https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=62103&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=62103&mime_type=application/pdf)

<sup>40</sup> In der neuen Umsetzungsperiode wird dies bereits umgesetzt.

Zusammenhang stehen<sup>41</sup>. 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 Verfahren<sup>42</sup> zur Erfassung psychischer Belastungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. In der neuen Untersuchungsperiode wird hierzu bereits der Work Ability Index (WAI)<sup>43</sup> eingesetzt. Dies ist sicherlich ein guter Ansatz und zukünftige Evaluierungen sollten dies in die Analyse einfließen lassen. Dennoch zeigen wissenschaftliche Studien, dass die mit dem WAI gemessene „Work ability“ tendenziell höher mit dem physischen Zustand der Person als mit Arbeitsbedingungen in Zusammenhang steht<sup>44</sup>. Demzufolge sollte langfristig angedacht werden, dass zusätzlich Arbeitsbelastungen mit geeigneten Kurzverfahren<sup>45</sup> erhoben und im Anschluss evaluiert werden.

---

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> Siehe u.a.

[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/psychische\\_Belastungen/Arbeitsplatzevaluierung\\_psychischer\\_Belastungen.html](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>

<sup>43</sup> <https://fhvmetodik.se/wp-content/uploads/2013/04/WAIpoang.pdf> bzw. in der deutschen Übersetzung <https://fit2work.at/artikel/selbsttest>

<sup>44</sup> <https://repub.eur.nl/pub/16019/Berg.pdf>

<sup>45</sup> 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 ..	23
Abbildung 2. Ergebnisse der Personenberatung für Art des Basischecks: Mittelfristige Betrachtung .....	25
Abbildung 3. Ergebnisse der Personenberatung für Art der Beratung: Mittelfristige Betrachtung .....	26
Abbildung 4. Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung - Insgesamt ....	28
Abbildung 5. Differenz der Erwerbstätigenquoten zwischen fit2work-Personen und Vergleichspersonen: Langfristige Betrachtung .....	29
Abbildung 6. Ergebnisse der Personenberatung für Männer / Frauen: langfristige Betrachtung .....	31
Abbildung 7. Ergebnisse der Personenberatung für Personen unter / über 45 Jahren: Langfristige Betrachtung .....	32
Abbildung 8. Ergebnisse der Personenberatung mit Fokus auf Personen mit Abschluss nach dem Basischeck: Mittelfristige Betrachtung .....	35
Abbildung 9. Ergebnisse der Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme .....	38
Abbildung 10. Ergebnisse der Personenberatung: Langfristige Betrachtung – Fokus BÖP-Maßnahme .....	40
Abbildung 11. Differenz der Erwerbstätigenquoten zwischen BÖP fit2work-Personen und Vergleichspersonen (langfristige Betrachtung).....	41
Abbildung 12. Ergebnisse der Betriebsberatung: Durchschnittliche Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende .....	54
Abbildung 13. Ergebnisse der Betriebsberatung: Durchschnittliche ausschließlich fit2work-relevante Krankenstandstage vor Beratungsbeginn und nach Beratungsende .....	55
Abbildung 14. Veränderung der fit2work-relevanten Krankenstandstage 360 Tage vor Beginn der Beratung zu 360 Tage nach Abschluss der Beratung gegliedert nach durchschnittlichen fit2work-relevanten Krankenstandstagen vor Beginn .....	60

## 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
GKK	Gebietskrankenkassen – nunmehr Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK)
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



**Bundesministerium für  
Arbeit, Familie und Jugend**

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

[www.bmafj.gv.at](http://www.bmafj.gv.at)