

Evaluierung von fit2work 2023/2024

Personen- und Betriebsberatung

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Stubenring 1, 1010 Wien

Autorin: Nina Pohler, Statistik Austria, Wien, 2024.

Stand: 14. Januar 2025

Copyright und Haftung:

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

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

Executive Summary

Der folgende Bericht stellt die Grundlagen, das methodische Vorgehen und die Ergebnisse der Evaluierung der fit2work-Personenberatung, sowie der fit2work-Betriebsberatung für die dritte Umsetzungsperiode dar. Konkret geht es um Personen, die ab 01.01.2020 eine Personenberatung gestartet und bis zum 30.09.2023 abgeschlossen haben sowie Betriebe, die ab 01.01.2020 eine Betriebsberatung gestartet und bis zum 31.03.2024 abgeschlossen haben. Die Evaluierung der fit2work-Beratung führt Statistik Austria im Auftrag des Sozialministeriumservice (in seiner Funktion als Büro der fit2work Steuerungsgruppe) durch.

Für beide Beratungsschienen (Personen- und Betriebsberatung) wird in der Evaluierung ein Vergleichsgruppenansatz verfolgt. Die an fit2work teilnehmenden Personen/Betriebe werden hinsichtlich bestimmter Indikatoren mit solchen Personen/Betrieben verglichen, die den teilnehmenden möglichst ähnlich sind ("statistische Zwillinge"), jedoch nicht am Programm teilgenommen haben.

Die Operationalisierung der Wirksamkeit der **fit2work-Personenberatung** erfolgt über die Zielvariable "Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand". Es werden daher sowohl für die fit2work-Gruppe als auch die Vergleichsgruppe die Erwerbstätigkeitsquoten an bestimmten Stichtagen bis ein Jahr vor, sowie bis zu 540 Tage nach Abschluss der Beratung berechnet. Dabei erhalten die Personen der Vergleichsgruppe jeweils ein fiktives Beginn- und Abschlussdatum von ihrem "statistischen Zwilling", also der fit2work-Person, für die sie gezogen worden sind. Für die fit2work-Teilnehmenden an der Personenberatung zeigt sich im Jahr vor Start der Beratung eine Verschlechterung der Erwerbsbeteiligung auf Grund von Arbeitslosigkeit oder Krankenstand. Im Jahr nach Abschluss der Beratung steigt die Erwerbsbeteiligung und die Krankenstände gehen zurück. Auch die Betrachtung in Relation zur Vergleichsgruppe zeigt im Durchschnitt eine positive Wirkung der fit2work-Beratung auf die Erwerbstätigkeit der Teilnehmenden.

Als Indikatoren für die Wirkung der **fit2work-Betriebsberatung** werden die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage im Betrieb, die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage nur für fit2work-relevante ICD-Codes und die Veränderung der durchschnittlichen Abgänge in die Arbeitslosigkeit für einen Nachbeobachtungszeitraum von einem Jahr für fit2work-Betriebe und ihre "statistischen

Zwillinge" ausgewertet. Die Evaluierung der Betriebsberatung zeigt, dass der intendierte positive Effekt bezogen auf die Reduktion der Krankenstandstage insgesamt sowie auch der der fit2work-relevanten Krankenstandstage und die Abgänge in die Arbeitslosigkeit über alle fit2work-teilnehmende Betriebe nicht erkenntlich ist. Die Betriebe, die an der fit2work-Beratung teilnehmen, haben allerdings bereits vor Start des Programms relativ niedrige durchschnittliche Krankenstände. Das verweist darauf, dass an der fit2work-Betriebsberatung vor allem Betriebe teilnehmen, die nicht nur ein relativ hohes Bewusstsein in Bezug auf betriebliche Gesundheitsvorsorge haben, sondern auch eine relativ gute Ausgangssituation. Bei Betrieben, die bereits gute Bedingungen bieten, können dementsprechend auch keine großen messbaren Effekte der Beratung verzeichnet werden.

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Evaluierung der fit2work-Personenberatung	6
2.1 Evaluierungsstrategie	7
2.2 Verfahren bei der Auswahl der Vergleichsgruppe	11
2.3 Effektschätzung über den Difference-in-Differences Ansatz	12
2.4 Datengrundlage	14
2.5 Datensatz für die Evaluierung 2024	16
2.6 Evaluierungsergebnisse	17
2.6.1 Gesamtergebnis, Nachbetrachtungszeitraum 540 Tage.....	17
2.6.2 Differenzen im Anteil der Erwerbstätigen	19
2.6.3 Stromanalyse.....	20
2.6.4 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Art des Basischecks und Art der Beratung.....	23
2.6.5 Ergebnisse für Personen mit kurzer Beratungsdauer – Abschluss nach Basischeck 25	
2.7 Fazit Evaluierung der fit2work-Personenberatung	27
3. Evaluierung der Betriebsberatung	29
3.1 Evaluierungsgegenstand.....	29
3.2 Evaluierungsstrategie	30
3.3 Verfahren bei der Auswahl der Vergleichsgruppe	31
3.4 Datengrundlage	32
3.5 Datensatz für die Evaluierung 2024	35
3.6 Evaluierungsergebnisse	35
3.6.1 Krankenstandstage.....	35
3.6.2 Abgänge in die Arbeitslosigkeit.....	37
3.6.3 Arbeitsbewältigungsindex (WAI).....	38
3.7 Fazit Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung	40
4. Überschneidung Betriebsberatung und Personenberatung	41
5. Überschneidung fit2work-Beratungen und Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)	42
6. Literatur	43
Abbildungsverzeichnis	44

1. Einleitung

Der folgende Bericht stellt die Grundlagen, das methodische Vorgehen und die Ergebnisse der Evaluierung der fit2work-Personenberatung, sowie der fit2work-Betriebsberatung für die dritte Umsetzungsperiode dar. Konkret geht es um alle Beratungsfälle ab dem 01.01.2020, die bis zum 30.09.2023 abgeschlossen haben. Die Evaluierung der fit2work-Beratung führt Statistik Austria im Auftrag des Sozialministeriumservice (in seiner Funktion als Büro der fit2work Steuerungsgruppe) durch. fit2work bietet in der dritten Umsetzungsperiode zwei kostenlose Beratungsschienen an: Einerseits Beratung für Personen, deren Arbeitsplatz aufgrund von gesundheitlichen Problemen gefährdet ist oder die deshalb Schwierigkeiten haben, eine Arbeit zu finden. Andererseits für Unternehmen, die die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen fördern wollen. Die rechtliche Grundlage für die Evaluierung von fit2work durch Statistik Austria beruht auf § 8 des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes.¹ 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. Statistik Austria wurde erstmals 2014 mit einer Evaluierung des fit2work-Programms beauftragt, seitdem werden jährlich (zuletzt für das Kalenderjahr 2024) neue Werkverträge zwischen Statistik Austria und dem Sozialministeriumsservice abgeschlossen. Die Leistungen von Statistik Austria umfassen insbesondere die konzeptionelle Entwicklung einer Evaluierung in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und Stakeholdern, die Prüfung der rechtlichen und technischen Machbarkeit, die Aufbereitung der monatlich übermittelten Daten zur fit2work-Personenberatung, die fallweise Beschaffung weiterer Daten (etwa von Sozialversicherungsträgern oder zur fit2work-Betriebsberatung), die Erstellung und Prüfung von verknüpften Datenkörpern, die Präsentation von Evaluierungsergebnissen gegenüber dem Sozialministeriumservice und die Erstellung von Evaluierungsberichten.

Seit 2014 wird das Evaluierungsdesign von Statistik Austria und in Absprache mit dem Sozialministeriumservice, wie auch der fit2work Steuerungsgruppe und fallweise eigenen Arbeitsgruppen laufend weiterentwickelt und auch an Änderungen des fit2work-

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

Programms angepasst. Das Evaluierungsdesign wie auch die Evaluierungsergebnisse werden alle zwei Jahre in einem Evaluierungsbericht dokumentiert und veröffentlicht (Statistik Austria 2015,2017,2019,2022).

Der vorliegende Bericht gliedert sich in zwei Teile, im ersten Teil wird die Evaluierung der fit2work-Personenberatung beschrieben, im zweiten Teil die Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung.

2. Evaluierung der fit2work-Personenberatung

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.

Personen, die im Laufe eines Jahres mehr als 40 Arbeitsunfähigkeitstage wegen bestimmter Diagnosen ausweisen, erhalten ein Einladungsschreiben der ÖGK.² Die Wirkungsanalyse wird nur für diejenigen Personen durchgeführt, die ein Einladungsschreiben der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) erhalten haben. Durch die Einschränkung der Wirkungsanalyse auf die Personen, die (mindestens) ein Einladungsschreiben der Österreichischen Gesundheitskasse erhalten haben, ist eine gewisse Homogenität der untersuchten Personen sichergestellt.³ Vor allem aber ermöglicht diese Einschränkung eine geeignete Vergleichsgruppenbildung, die in Kapitel 2.2 im Detail beschrieben wird.

Die fit2work-Personenberatung kann unterschiedlich verlaufen: Nach einer Erstberatung können Personen einen sogenannten Basischeck (Abklärung der gesundheitlichen Situation mit einem:einer Arbeitsmediziner:in oder einem:einer Arbeitspsycholog:in) machen. Manche Personen beenden die Beratung nach dem Basischeck, andere starten danach einen Beratungsprozess. Der Beratungsprozess kann entweder als Intensivberatung (kürzere Beratung) oder als Case Management (ca. 6- 10 Monate) gestaltet sein. In der Evaluierung werden einerseits alle Beratungsfälle mit einem Beratungsprozess nach dem Basischeck ausgewertet und innerhalb dieser Fälle auch

² Es ist hier nicht gesagt, dass das Einladungsschreiben für jede dieser Personen der Grund war, an fit2work teilzunehmen. Entscheidend ist, dass diese Personen eine definierte Häufung von Arbeitsunfähigkeitstagen auf Grund gewisser gesundheitlicher Beeinträchtigungen aufweisen müssen, während bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ohne Einladungsschreiben kein entsprechendes quantitatives Kriterium vorliegt.

³ Unter den ausgeschlossenen Personen befinden sich damit auch jene, für nicht die Österreichische Gesundheitskasse, sondern ein Sondersicherungsträger zuständig ist.

getrennt nach Art des Beratungsprozesses. Zudem werden auch die Fälle der Personen, die nach einem Basischeck abschließen, gesondert ausgewertet.

Als Indikator für den Erfolg von fit2work wird die „Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand“ zu unterschiedlichen Stichtagen gemessen. Somit wird gemessen, wie viele Personen zum Stichtag sowohl erwerbstätig als auch gesund, d.h. nicht im Krankenstand sind.

2.1 Evaluierungsstrategie

Möchte man den Effekt eines Programmes messen, würde eine naive Sicht nahelegen, die gewünschte Zielvariable vor und nach Programmteilnahme zu vergleichen. Im Fall der Evaluierung von fit2work würde das bedeuten, die Erwerbstätigkeit und die Anzahl der Krankenstandstage vor dem Programm mit der Erwerbstätigkeit und der Anzahl der Krankenstandstage nach dem Programm zu vergleichen. Steigt die Erwerbstätigkeit und sinkt der Krankenstand, war das Programm erfolgreich.

Ein solcher einfacher Vorher-Nachher-Vergleich ist allerdings ein ungeeigneter Indikator für den Effekt des Programmes, da es keine Information darüber gibt, wie sich die Erwerbstätigkeit und Gesundheit der Person ohne einer Programmteilnahme entwickelt hätten. Es ist z.B. durchaus möglich, dass eine Person, auch ohne an fit2work teilzunehmen, innerhalb eines gewissen Zeitraums ihre Gesundheit und Erwerbstätigkeit nachhaltig verbessern kann.

Der Effekt eines Programms wird daher in der Evaluationsforschung als die Differenz zwischen dem Ergebnis mit Teilnahme und dem Ergebnis ohne Teilnahme an einem Programm definiert (Heckman et al 1999; Schmidt 2000). In der deutschsprachigen Literatur wird dieser Effekt, in Abgrenzung zur reinen gemessenen Änderung, auch der „Nettoeffekt“ genannt (Eppel et al. 2022). Dieser Nettoeffekt kann allerdings nicht direkt berechnet werden.

Eine Evaluierung der Wirkung eines Programms muss sich immer mit dem fundamentalen Problem der kausalen Inferenz, bzw. dem fundamentalen Evaluierungsproblem (Holland 1986) auseinandersetzen, dass für eine Person immer nur ein Ergebnis bekannt ist: Wenn eine Person an einem Programm teilnimmt, kennen wir das Ergebnis der Teilnahme, wir kennen aber nicht die kontrafaktische Situation, das Ergebnis der Nicht-Teilnahme. Umgekehrt kann von einer Person, die nicht an einem Programm teilnimmt, nicht

beobachtet werden, wie sich eine Teilnahme auswirkt. Aus diesem Grund ist es nicht möglich, den „Nettoeffekt“ für eine Person zu bestimmen.

Um dieses Problem zu adressieren, vollzieht eine statistische Evaluierung zwei konzeptuelle Schritte: (1) Zum einen ist der Anspruch nicht, den Nettoeffekt einer Person zu messen, sondern den durchschnittlichen Effekt über eine Gruppe von Teilnehmer:innen. Der durchschnittliche Effekt einer Gruppe von Teilnehmer:innen wird dann mit dem durchschnittlichen Effekt einer Gruppe von Nicht-Teilnehmer:innen verglichen um den geschätzten durchschnittlichen Effekt für die Teilnehmer:innen zu ermitteln (average treatment effect on the treated, ATET). (2) Zum anderen wird die Vergleichsgruppe so gewählt, dass von einer Homogenität zwischen den Personen der Teilnahmegruppe und der Vergleichsgruppe ausgegangen werden kann, d.h. beide Gruppen haben sowohl bei einer Teilnahme, als auch bei einer Nicht-Teilnahme denselben Erwartungswert in Bezug auf den Effekt. Diese Homogenität wird erreicht, wenn die Matching-Variablen bei der Vergleichsgruppe denen der Gruppe der Teilnehmer:innen so ähnlich sind, dass über diese Variablen keine Unterschiede in der Teilnahme an dem Programm zwischen den beiden Gruppen erklärt werden können (conditional independence assumption, CIA) (Holland 1986).

Um eine geeignete Vergleichsgruppe auswählen zu können, ist es notwendig, Informationen und Messungen zu allen Merkmalen zu haben. Die Verfügbarkeit dieser Informationen kann ein schwerwiegendes Hindernis für eine Evaluationsstudie sein. Doch selbst wenn alle messbaren relevanten Merkmale für Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende verfügbar sind und diese perfekt gematcht werden können, besteht das Problem, dass es immer möglich ist, dass wichtige Eigenschaften, die die Teilnahme am Programm oder die Ergebnisvariable (oder beide) beeinflussen, nicht erkannt und daher nicht gemessen werden. Genauso ist es möglich, dass Eigenschaften, die eine wichtige Rolle spielen, prinzipiell nicht messbar sind – etwa Motivation, Selbstdisziplin, die familiäre Situation, oder auch eine in Aussicht stehende Erwerbstätigkeit in der nahen Zukunft. Diese Störfaktoren können dazu führen, dass die Vergleichsgruppe trotz bestmöglichen Matching keine gute Schätzung der kontrafaktischen Situation der Teilnahmegruppe darstellt. Eine ungeeignete Vergleichsgruppe zeichnet eine Entwicklung auf, die nicht jener Entwicklung entspricht, welche die Teilnahmegruppe ohne Programm gehabt hätte.

Zu den Herausforderungen einer Programmevaluation gehört damit nicht nur, dass die kontrafaktische Situation nicht bekannt ist, sondern auch, dass nicht alle Eigenschaften,

die die Teilnahme am Programm oder dessen Effekt beeinflussen, bekannt und/oder messbar sind. Um diesem weiteren Problem entgegenzuwirken, kann der Effekt des Programms über eine doppelte Differenz, einen sogenannten „Differenz-von-Differenzen-Ansatz“ (Englisch: Difference-in-Differences, im Folgenden DiD) ermittelt werden (Wing und Bello-Gomez 2018, Roth et al. 2023). Die Idee bei einem DiD-Ansatz ist, dass nicht davon ausgegangen wird, dass die Ergebnisse der Vergleichsgruppe den Ergebnissen der Treatmentgruppe in der kontrafaktischen Situation ohne Programmteilnahme entsprechen, sondern dass die Veränderung der Ergebnisvariable die gleiche ist. Wenn die Vergleichsgruppe z.B. trotz ähnlicher Merkmale im Vorbetrachtungszeitraum durchgängig höhere Erwerbsquoten hat, als die Teilnahmegruppe, wird der Erfolg nicht daran gemessen, ob die Teilnahmegruppe nach Absolvierung des Programms höhere Erwerbsquoten hat als die Vergleichsgruppe (absoluter Unterschied), sondern daran, ob der Unterschied in der Ergebnisvariable kleiner geworden ist (relativer Unterschied). Die „Differenz der Differenz“ beachtet also die vor Programmstart bestehenden Unterschiede in der Ergebnisvariable und vergleicht diese mit dem nach Programmende bestehenden Unterschieden. Über diese doppelte Differenz wird zwei möglichen Verzerrungen entgegengewirkt: Einerseits den möglichen versteckten bzw. nicht messbaren Unterschieden zwischen den beiden Gruppen, andererseits auch möglichen externen Trends, die die Ergebnisse beider Gruppen beeinflussen (wie eine Rezession, oder ein wirtschaftlicher Aufschwung).

Damit ein DiD-Ansatz zu einer guten Schätzung führen kann, muss nicht davon ausgegangen werden können, dass die beiden Gruppen ohne Programmteilnahme dasselbe Ergebnis bekommen hätten, sondern dieselbe Veränderung bzw. Entwicklung in der Ergebnisvariable aufweisen. Diese Voraussetzung wird in der Literatur die „parallel trend assumption“ genannt, also dass sich die beiden Gruppen nicht absoluten, aber in relativen Werten gleich entwickeln. Wenn die Vergleichsgruppe eine gematchte, also nach bestimmten Kriterien selektierte Vergleichsgruppe ist, wird auch von einer „conditional parallel trend assumption“ (Roth et al. 2023) gesprochen, damit ist die Annahme gemeint, dass die Entwicklung bei beiden Gruppen ohne Programmteilnahme für Personen mit den gleichen Merkmalen, gleich verlaufen würde. Um diese Annahme von parallelen Entwicklungen zu plausibilisieren werden die Entwicklungen der Gruppen nach der Ergebnisvariable vor dem Programmstart analysiert. Hat eine Vergleichsgruppe mit ähnlichen Merkmalen vor Programmstart eine parallele Entwicklung zur Teilnahmegruppe, unterstützt das die Annahme einer hypothetischen fortgeführten parallelen Entwicklung ohne Programmteilnahme. Hat eine Vergleichsgruppe hingegen eine gänzlich andere Entwicklung im Vorbetrachtungszeitraum, kann nicht von einer

parallelen Entwicklung ausgegangen werden und in diesem Fall kann über den Vergleich der Ergebnisdifferenzen der beiden Gruppen auch keine Aussage über den Effekt, bzw. den durchschnittlichen „Nettoeffekt“ der Programmteilnahme gemacht werden. Um im Vorbetrachtungszeitraum eine Vergleichsgruppe mit einem parallelen Trend zu finden, wird in der Praxis oft nach der Ergebnisvariable vor Programmstart gematcht. Dieses „matching on pre-treatment outcomes“ hat den potentiellen Vorteil, dass dadurch indirekt auch nach den unbekanntem bzw. nicht messbaren Störfaktoren gematcht wird, die ja eine Auswirkung auf die Ergebnisvariable haben (Ham and Miratri 2022).

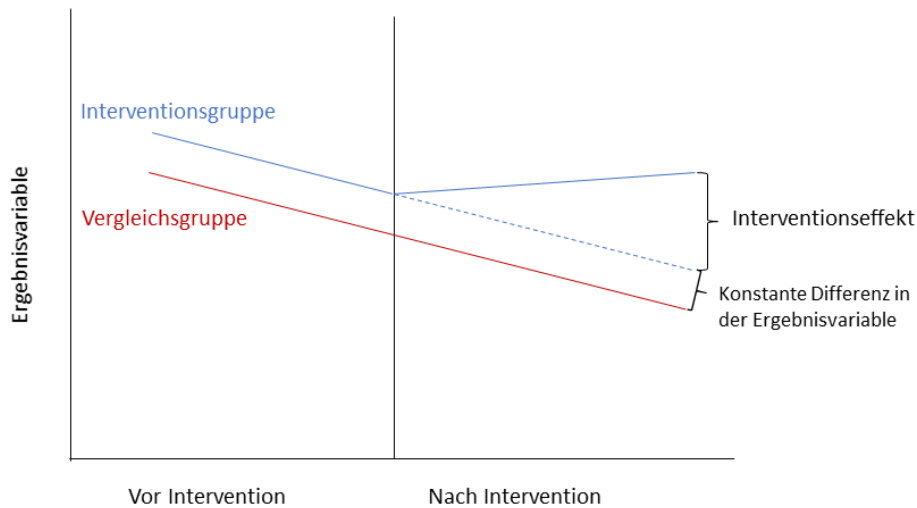


Abbildung 1 - Schematische Darstellung Difference-in-difference Ansatz

Für die Evaluation von fit2work wird ein Matching-Verfahren mit einem DiD-Ansatz kombiniert. Als Matching-Verfahren wird ein sogenanntes „Coarsened Exact Matching“ (Iacus et al. 2012) genutzt, bei dem jede an fit2work teilnehmende Person eine Vergleichsperson erhält, die in allen ausgewählten Charakteristika entweder den exakt gleichen Wert hat, oder in dieselbe Gruppe von Werten fällt (bspw. wird nicht nach genauem Alter, sondern nach Altersgruppen gematcht).

Im weiteren erhält jede fit2work-Person aus allen passenden Nicht-Teilnehmer:innen (Personen, die in allen gewählten Merkmalen identisch sind) diejenige Person als

Vergleichsperson, die 90 Tage vor dem Datum des Starts der fit2work-Beratung in der Anzahl der Tage in Erwerbstätigkeit am ähnlichsten ist. Durch diesen zusätzlichen Schritt bei der Auswahl der Vergleichsgruppe wird die Ergebnisvariable berücksichtigt, um Personen auszuwählen, die eine ähnliche Entwicklung in der Erwerbstätigkeit haben.

Über den gewählten Matching-Ansatz kann für die fit2work Evaluierung eine Vergleichsgruppe erstellt werden, die in Bezug auf die gewählten relevanten Merkmale ident ist (bzw. innerhalb von Gruppen von Merkmalsausprägungen ident ist) und darüber hinaus in Bezug auf die Erwerbsquote im Vorbetrachtungszeitraum einen ähnlichen Verlauf hat.

2.2 Verfahren bei der Auswahl der Vergleichsgruppe

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

Aus allen Personen, die ein Einladungsschreiben der ÖGK erhalten haben, jedoch nicht am Programm teilgenommen haben, wird anschließend für jede fit2work-Person jeweils eine Vergleichsperson („statistischer Zwilling“) nach der Methode des „Coarsened Exact Matching“ gewählt.

Zunächst wurden sowohl die fit2work-Teilnehmenden mit Einladung als auch die Nicht-Teilnehmenden mit Einladung nach den Merkmalen Geschlecht, Altersgruppe, Bundesland, ICD-10-Kapitel mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen (F - Psychische Störungen und Verhaltensstörungen/M - Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes/Sonstige), höchstem Bildungsabschluss (nach Gruppen), Kalenderjahr des letzten Einladungsschreibens und Anzahl der Einladungsschreiben (nach Gruppen) geschichtet. Für jede fit2work-Person werden die potenziellen Vergleichspersonen durch Übereinstimmung dieser Merkmale eingegrenzt. Für eine an fit2work teilnehmende 50-jährige Frau aus Wien, die vorwiegend wegen Depressionen arbeitsunfähig war, als höchsten Bildungsabschluss einen Universitätsabschluss hat und zuletzt 2017 einen Einladungsbrief erhalten hatte, kommen als Vergleichspersonen also nur Frauen aus Wien

über 45 Jahren in Betracht, die ebenfalls vorwiegend wegen psychischer Störungen und Verhaltensstörungen arbeitsunfähig waren, einen Universitätsabschluss haben und 2017 den letzten Einladungsbrief erhalten hatten. Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die genutzten Matching-Variablen.

Tabelle 1 - Matchingvariablen Personenberatung

Matching Variable	Ausprägungen
Geschlecht	weiblich, männlich
Alter	Männer: 15-19, 20 -44, 45-65, 65-70 Frauen: 15-19, 20 - 44, 45 -59, 60-70
ICD-10 Diagnose für fit2work	Kapitel F (Psychische Störungen und Verhaltensstörungen), Kapitel M (Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems) oder ein anderes Kapitel
Bundesland des Wohnortes	Bundesland
Jahr des letzten erhaltenen Einladungsschreibens	Jahr
Anzahl der erhaltenen Einladungsschreiben	1, 2 oder mehr als 2
ÖNACE 1-Steller der letzten Erwerbstätigkeit bis zum Jahr des letzten Schreibens	ÖNACE 1-Steller
Höchster Bildungsabschluss	Gruppe 1: Pflichtschule, Lehrabschluss, BMS Gruppe 2: AHS Gruppe 3: BHS und Kolleg Gruppe 4: Akademie und Hochschule

Anschließend wird pro fit2work-Person ermittelt, wie viele Tage in den letzten drei Kalendermonaten vor der Erstberatung diese Person erwerbstätig gewesen war (abzüglich der Tage mit gemeldeter Arbeitsunfähigkeit). Für alle potenziellen Vergleichspersonen wird der analoge Wert für dieseelben drei Kalendermonate berechnet und diese Werte werden sortiert. Anschließend wird die Person als Vergleichsperson gewählt, die den geringsten Unterschied in der Anzahl der Erwerbstage zur fit2work-Person hat. Haben mehrere Personen mit denselben Merkmalen dieselbe Distanz, wird aus den möglichen Personen zufällig eine ausgewählt.

2.3 Effektschätzung über den Difference-in-Differences Ansatz

Der Effekt des Programms auf die Teilnehmer:innen, die ein Einladungsschreiben erhalten haben, kann, nach Auswahl einer passenden Vergleichsgruppe, über die Änderung der

Differenz in der Erwerbsbeteiligung geschätzt werden. Zu diesem Zweck wird der Anteil an Erwerbstätigen (Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand) der fit2work-Personen und der Vergleichspersonen für unterschiedliche Stichtage vor und nach dem Start und Abschluss der Teilnahme an fit2work berechnet. Hier erhält jede Vergleichsperson jeweils fiktive bzw. Spender-Daten für den Vor- und Nachbetrachtungszeitraum über die fit2work-Person, zu der sie gematcht wurde. Für die Schätzung eines Effekts über den DiD-Ansatz ist es wichtig, dass die beiden Gruppen im Vorbetrachtungszeitraum eine parallele Entwicklung aufweisen, bzw. dass der Abstand zwischen den beiden Gruppen im Vorbetrachtungszeitraum stabil ist. In der Evaluierung von fit2work zeigt sich bereits seit der ersten Evaluierung 2014, dass diese parallele Entwicklung zwar näherungsweise vorhanden ist, es jedoch etwa drei Monate vor Start von fit2work eine divergierende Entwicklung gibt. Hier fällt die Erwerbsbeteiligung der fit2work-Personen weiter, während die der Vergleichspersonen sich stabilisiert und schließlich steigt. Eine besonders niedrige Erwerbsbeteiligung am Beginn eines Arbeitsmarkt-Programms ist ein empirisch sehr häufig vorkommendes Phänomen und in der wissenschaftlichen Literatur zur Programmevaluation auch als „Ashenfelter’s Dip“ (Heckman und Smith 1999) bekannt. Eine solche kurzfristige Divergenz in der Entwicklung führt dazu, dass die Evaluation der Effektivität eines Programms sehr sensibel für die Auswahl der Vergleichszeitpunkte ist. Im Fall von fit2work muss die Schätzung des Effekts des Programmes daher dadurch erfolgen, dass sowohl der Zeitpunkt an dem noch eine parallele Entwicklung vorhanden ist, berücksichtigt wird, als auch der Zeitpunkt kurz vor Start des Programmes, einem Zeitpunkt, an dem die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nicht mehr parallel erfolgt.

Würde der Effekt als die Differenz der Differenzen direkt vor Start des Programmes gemessen werden, würde der Erfolg von fit2work vermutlich überschätzt werden. Dafür gibt es zwei Gründe: Einerseits kann in Bezug auf Arbeitsmarkterfolg auf längere Sicht von einer „regression to the mean“ ausgegangen werden. Wenn in zwei Gruppen von jeweils sehr ähnlichen Personen eine Gruppe eine deutlich höhere Arbeitslosigkeit hat, ist davon auszugehen, dass in dieser Gruppe die Erwerbsbeteiligung nach einiger Zeit schneller steigen wird, da die meisten Arbeitslosen irgendwann auch wieder eine Erwerbstätigkeit finden. Andererseits kann die niedrigere Erwerbsbeteiligung kurz vor fit2work auch teilweise ein Programmeffekt sein, wenn arbeitslose Personen in der Antizipation des Programmes kurzfristig ihre Erwerbsbestrebungen zurückstellen in der Hoffnung, durch das Programm nachhaltigere Lösungen zu finden. Im Fall von fit2work wird die Interpretation von „Ashenfelter’s Dip“ dadurch verkompliziert, dass im Vorbetrachtungszeitraum nicht nur die reine Erwerbsbeteiligung betrachtet wird, sondern alle Personen, die im Stichbetrachtungszeitraum erwerbstätig und zusätzlich nicht im

Krankenstand sind. Die divergierende Entwicklung kurz vor Beginn des Programmes kann deswegen auch teilweise mit einem sich kurzfristig verschlechterten Gesundheitszustand zu tun haben, der ausschlaggebend für den Start von fit2work ist. Wie auch bei der Erwerbstätigkeit kann hier von einer „regression to the mean“ ausgegangen werden, in dem Sinne, dass, wenn zwei Gruppen sich sehr ähnlich sind und in einer Gruppe kurzfristig mehr Personen krank sind, wir davon ausgehen würden, dass es in der Gruppe, in der es mehr kranke Personen gibt, es auch höhere Gesundungsraten geben wird. Da die Interpretation der Gründe für die Divergenz in der Entwicklung der Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand im Vorbetrachtungszeitraum damit nicht eindeutig ist, wird der Effekt von fit2work nicht als eine einzige Differenz geschätzt (etwa die Differenz zwischen der Erwerbstätigkeit ohne Krankenstand ein Tag vor Start und 540 Tage nach Abschluss), stattdessen werden drei Differenzwerte ausgewiesen: Die Differenz gemessen mit dem Referenzzeitpunkt, zu dem es noch eine parallele Entwicklung der beiden Gruppen gab, die Differenz gemessen mit dem Referenzzeitpunkt einen Tag vor Start des Programmes, sowie die mittlere Differenz aus beiden. Zusätzlich zu den Änderungen in den Bestandsgrößen der unterschiedlichen Status im Arbeitsmarkt an den jeweiligen Stichtagen werden die Übergangsraten zwischen unterschiedlichen Status, als einen weiteren DiD-Indikator für den Effekt des Programms angegeben.

2.4 Datengrundlage

Die Evaluierung der fit2work-Personenberatung beruht auf drei unterschiedlichen Datenquellen: (1) Daten zur fit2work-Personenberatung, (2) Daten der ÖGK zur Arbeitsunfähigkeit und (3) Registerdaten von Statistik Austria.

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

das Datum des Basischecks, des Entwicklungsplans und des Abschlusses oder Abbruchs der Beratung.⁴

Die ÖGK stellt die gemeldeten Arbeitsunfähigkeitsepisoden aller Personen zur Verfügung, die innerhalb der jeweils letzten 5 Jahre ein Einladungsschreiben für fit2work erhalten haben. Die Daten zu Arbeitsunfähigkeitsepisoden werden vom Data Warehouse (DWHCC) der ÖGK abgefragt und Statistik Austria zur Verfügung gestellt. Der Datentransfer erfolgte via FTP über die Datendrehscheibe des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (DV-DDS). Als Merkmale sind 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 werden zwei Files mit den Arbeitsunfähigkeitsepisoden der Personen mit fit2work-Einladungsschreiben der jeweiligen ÖGK mit/ohne Teilnahme an fit2work geschickt. Das Paket enthielt auch Informationen für die Personen mit Einladungsschreiben. Partitioniert nach zuständiger Landesstelle der ÖGK⁵ und Teilnahme an fit2work ist für jedes verschlüsselte bPK_AS gespeichert, wie viele Einladungsschreiben diese Person bisher bekommen hatte und an welchem Datum das letzte Einladungsschreiben versendet worden war. Über das bPK_AS können Daten zur Arbeitsunfähigkeit mit den Registerdaten zum Arbeitsmarktstatus verknüpft werden.

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

⁴ Ein Abbruch der Beratung beinhaltet auch, dass Personen frühzeitig das Programm beenden (wenn zum Beispiel eine Beschäftigung wiederaufgenommen wurde).

⁵ Auch nach der Vereinigung der neun ehemaligen Gebietskrankenkassen in der ÖGK hat jede Landesstelle weiterhin eine getrennte Datenhaltung, während also vor 2020 Daten getrennt nach Gebietskrankenkassen gesendet wurden, werden diese seit 2020 getrennt nach Landesstellen gesendet.

2.5 Datensatz für die Evaluierung 2024

Für die Evaluierung 2024 kommen prinzipiell alle Fälle in Betracht, die ab dem 01.01.2020 gestartet haben und bis zum 30.09.2023 abgeschlossen wurden. Das letzte mögliche Beobachtungsdatum für die Betrachtung der Erwerbsverläufe und der Arbeitsunfähigkeitsepisoden nach Abschluss von fit2work war der 31.03.2024. In einem ersten Schritt wurde der vom s-team gelieferte Datenbestand auf jene Fälle eingegrenzt, für die ein verschlüsseltes bPK_AS vorhanden war, das lieferte 57.953 Zeilen. Für jene Personen, die mehrfach in den Daten vorkamen (also im Laufe der Zeit mehrfach beraten wurden), wurde jeweils nur die Zeile mit dem letzten (aktuellsten) Datum der Erstberatung beibehalten. Anschließend wurden alle Personen entfernt, die kein gültiges Erstberatungsdatum enthielten und keinen Nachbetrachtungszeitraum von 540 Tagen hatten. Damit blieben 23 357 Fälle übrig. Von diesen hatten 14 971 einen Einladungsbrief der ÖGK. Insgesamt konnten 11 511 Personen gematcht werden. Davon haben 6 012 ein Case Management oder eine Intensivberatung gemacht, 5 499 haben mit Basischeck abgeschlossen und werden auf Grund der kurzen Beratungsdauer im Folgenden gesondert betrachtet.

Abbildung 2 zeigt die durchschnittliche standardisierte Differenz in den Matching-Variablen zwischen den fit2work-Personen und allen anderen Personen, die ein Einladungsschreiben erhalten haben (vor Matching), sowie die Differenz zwischen den fit2work-Personen und den ausgewählten Vergleichspersonen (nach Matching). Die leichte Differenz im Alter nach dem Matching ergibt sich daraus, dass hier geschlechtsspezifisch nach Altersgruppen (siehe Tabelle 1) gematcht wird.

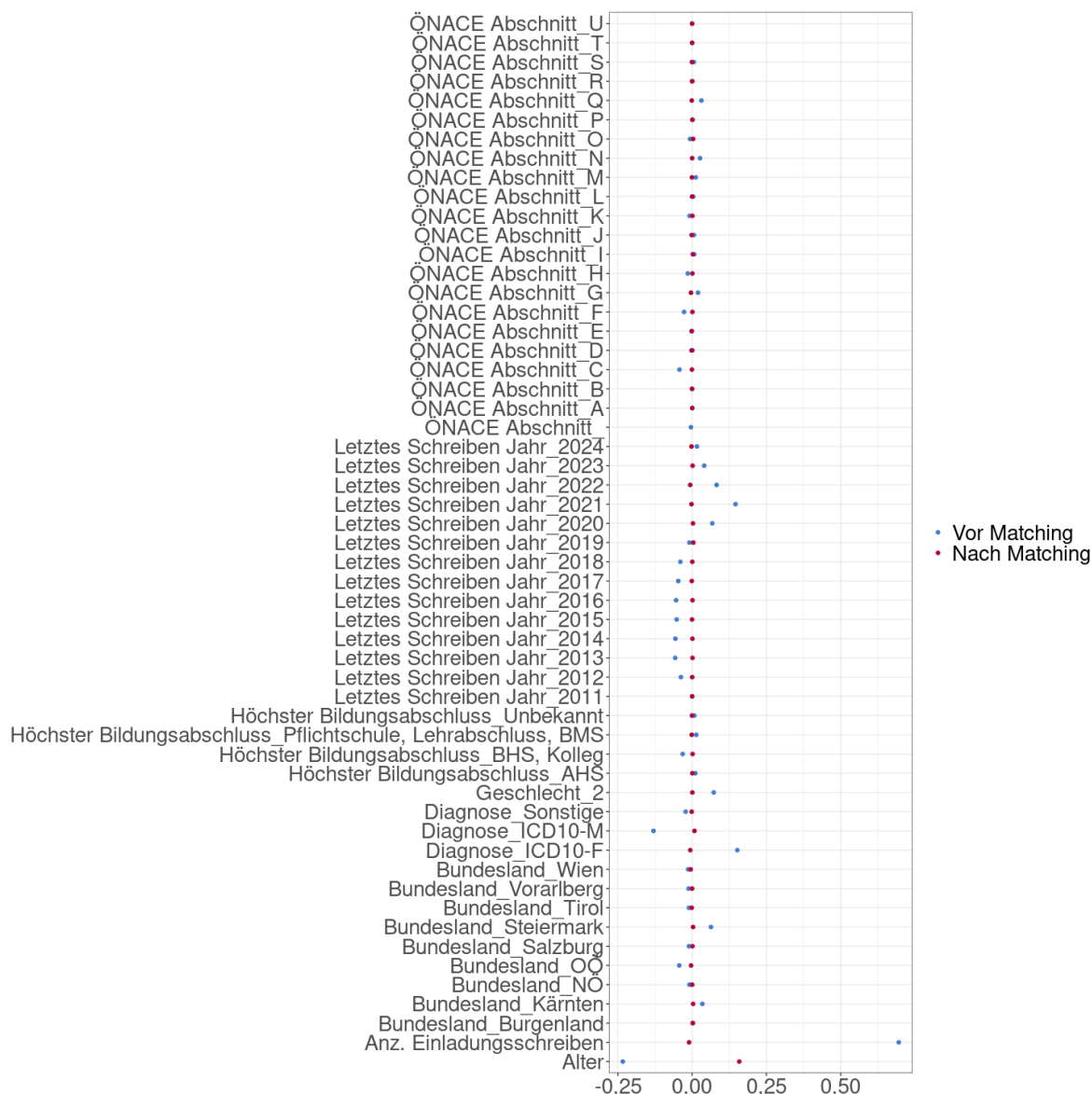


Abbildung 2 - Durchschnittliche Differenz in den Matching-Variablen

2.6 Evaluierungsergebnisse

2.6.1 Gesamtergebnis, Nachbetrachtungszeitraum 540 Tage

Ein Jahr vor der Erstberatung waren die fit2work-Teilnehmenden zu 48 % aktiv erwerbstätig (erwerbstätig und nicht im Krankenstand), wobei geringfügige Beschäftigungen nur eine kleine Rolle spielten. Rund 25 % waren arbeitslos (und nicht im Krankenstand), rund 19 % als arbeitsunfähig gemeldet, bzw. im Krankenstand. 0,3 %

waren in Pension und rund 6 % wiesen einen sonstigen Arbeitsmarktstatus auf. Bei den Vergleichspersonen zeigt sich ein Jahr vor der "Erstberatung" eine ähnliche Verteilung, wobei die Erwerbstätigkeit mit rund 41 % niedriger lag und rund 6 % in Pension waren.

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung (ohne Krankenstand) 360 Tage vor Beginn der Beratung sowie 540 Tage nach Abschluss der Beratung. Zwischen Beginn und Abschluss der Beratung wird keine Entwicklung angezeigt, da die Länge der Personenberatung individuell unterschiedlich ist, daher zeigt die Abbildung einen Bruch ab dem Beginnzeitpunkt.

Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Jahr vor Start des fit2work-Programms zeigt für beide Gruppen ein Absinken. Die fit2work-Gruppe startet mit einem höheren Anteil an Erwerbstätigen als die Vergleichsgruppe und bis ca. Tag 80 zeigt sich hier eine relativ parallele Entwicklung. Ab diesem Tag stabilisiert sich die Erwerbsquote bei den Vergleichspersonen, während sie sich bei den an fit2work-Teilnehmenden deutlich verschlechtert. Ein Tag vor dem Start von fit2work sind nur noch rund 11 % der fit2work-Personen erwerbstätig, während der Anteil der Erwerbstätigen bei den Vergleichspersonen bis zu diesem Zeitpunkt wieder auf rund 24 % gestiegen ist.

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.

Nach Abschluss des Programms steigt die Erwerbsbeteiligung der fit2work-Personen deutlich und steiler an als die der Vergleichspersonen, 180 Tage nach Abschluss beträgt der Anteil der Erwerbstätigen bei den fit2work-Personen rund 33 % und damit leicht über den Anteil von rund 32 % Erwerbstätigen bei den Vergleichspersonen.

540 Tage nach Abschluss beträgt die Erwerbsquote bei den fit2work-Personen rund 39 %, weitere rund 26 % sind beim AMS gemeldet und rund 14 % sind im Krankenstand. Bei der Vergleichsgruppe beträgt die Erwerbsquote nach 540 Tagen rund 33 %, weitere rund 19 % sind beim AMS gemeldet und rund 13% sind im Krankenstand. Der Anteil der Personen in Pension ist bei der Gruppe der fit2work-Personen mit 5 % deutlich niedriger als bei der Vergleichsgruppe mit rund 17 %.

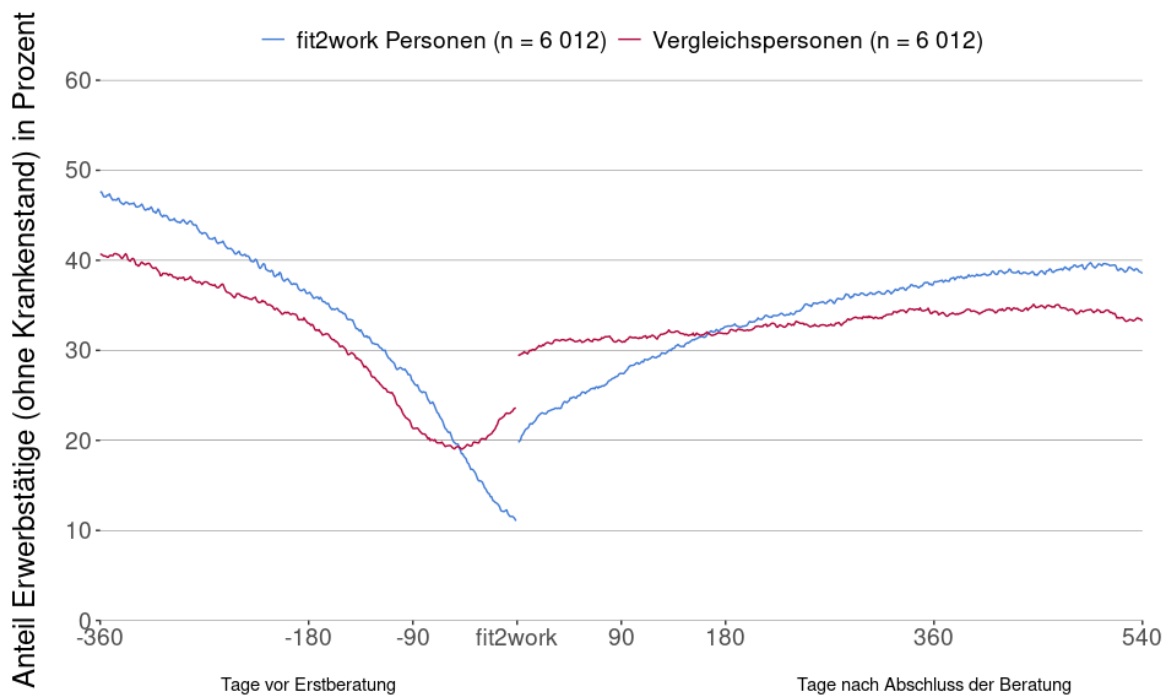


Abbildung 3 - Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Vergleich

2.6.2 Differenzen im Anteil der Erwerbstätigen

Sieht man sich die Differenzen in den Anteilen der Erwerbstätigkeit, ist diese im Vorbetrachtungszeitraum bis kurz vor Start höher als bei der Vergleichsgruppe bei einer annähernd parallelen Entwicklung bis ca. 80 Tage vor Start der Beratung. Zu diesem Zeitpunkt hat die Gruppe der fit2work-Personen noch immer eine um 4,64 Prozentpunkte höhere Erwerbsquote als die Vergleichsgruppe. Ein Tag vor Start der Beratung jedoch hat die Gruppe der fit2work-Personen eine rund 13 Prozentpunkte niedrigere Erwerbsquote als die Vergleichsgruppe. 540 Tage nach Abschluss der Beratung haben die fit2work-Personen eine um 5,28 Prozentpunkte höhere Erwerbsquote als die Vergleichsgruppe. Damit beträgt die "Differenz in den Differenzen" bei Betrachtung 80 Tage vor Start 0,64 Prozentpunkte und 1 Tag vor Start 17,81 Prozentpunkte. Die mittlere Differenz (der Durchschnitt der beiden Differenzen) beträgt rund 9,2 Prozentpunkte. Insgesamt zeigt die Messung der Effektivität über den DiD-Ansatz daher im Durchschnitt eine positive Wirkung der fit2work-Beratung auf die Erwerbstätigkeit der Teilnehmenden.

Tabelle 2 - Differenzen im Anteil der Erwerbstätigen

Anteil Erwerbstätige	80 Tage vor fit2work	1 Tag vor fit2work	540 Tage nach fit2work	Differenz 1	Differenz 2
fit2work-Personen	25,35	11,06	38,56	13,21	27,50
Vergleichspersonen	20,71	23,59	33,28	12,57	9,69
Differenz	4,64	-12,53	5,28	0,64	17,81

2.6.3 Stromanalyse

Eine ergänzende Betrachtungsweise der Wirkung der fit2work-Beratung ermöglicht eine Stromanalyse, bei der die Übergänge zwischen unterschiedlichen Status im Betrachtungszeitraum ersichtlich werden. In Abbildung 4 wird deutlich, dass ein Tag vor Start der fit2work-Beratung ein Großteil der Personen, die noch 360 Tage vor Start erwerbstätig waren, in einem Krankenstand oder arbeitslos ist. Nach Abschluss der Beratung steigt der Anteil der Erwerbstätigen stärker als der von anderen Status, dabei sind die Übergangsraten von Krankenstand zu Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit zu Erwerbstätigkeit besonders hoch.

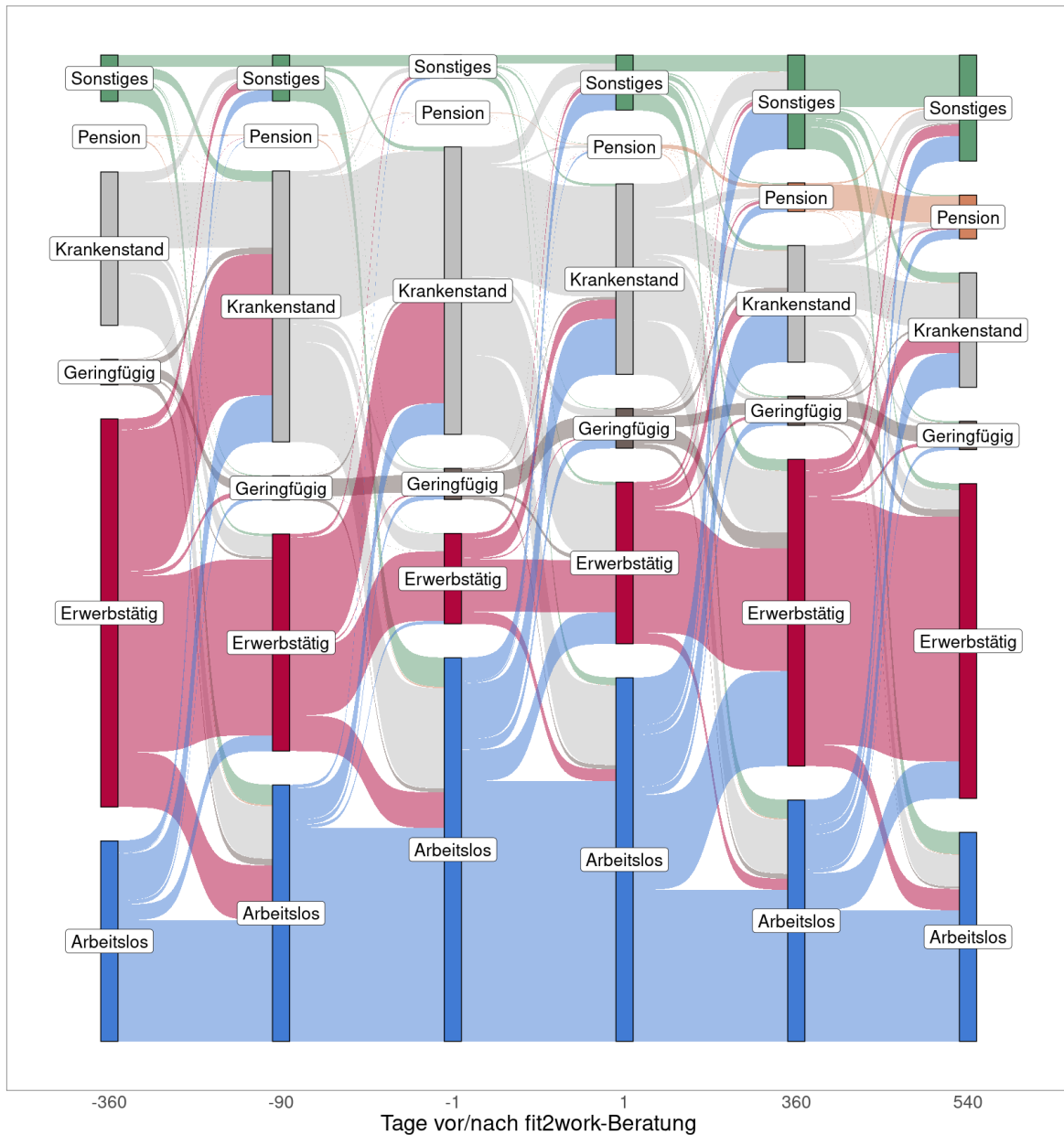


Abbildung 4 - Stromanalyse: Status fit2work-Personen

Tabelle 3 und 4 zeigen die Übergangsraten der Arbeitsmarktstatus von einem Tag vor Beginn von fit2work bis 540 Tage nach Abschluss für die Gruppe der fit2work-Teilnehmer:innen und der Vergleichspersonen. Die Übergangsraten der fit2work-Teilnehmer:innen zeigen, dass von den Personen, die vor Start der Beratung arbeitslos waren, rund 27 % 540 Tage später erwerbstätig sind, während weiterhin rund 36% arbeitslos sind. Von den Personen, die vor Start der Beratung nur geringfügig beschäftigt waren, sind 540 Tage nach Abschluss ein relativ hoher Prozentsatz von rund 40 regulär erwerbstätig. Die größte Veränderung gibt es bei den Personen, die einen Tag vor Start

der Beratung im Krankenstand waren, von diesen sind rund 47%, also beinahe die Hälfte, nach 540 Tagen erwerbstätig.

Die Übergangsraten der Vergleichspersonen zeigen, dass von den Personen, die vor dem fiktiven Start der Beratung arbeitslos waren, 540 Tage später rund 23% erwerbstätig sind, während weiterhin rund 35% arbeitslos sind. Von den Personen, die vor Start der Beratung nur geringfügig beschäftigt waren, sind 540 Tage nach Abschluss fast ein Drittel, rund 33 % regulär erwerbstätig. Von den Personen, die ein Tag vor fiktiven Start der Beratung im Krankenstand waren, sind 540 Tage nach fiktivem Abschluss der Beratung rund 31 % erwerbstätig (siehe Tabelle 4).

Tabelle 3 - Übergangsraten 1 Tag vor Start der Beratung zu 540 Tage nach Abschluss – fit2work-Personen

Status 1 Tag vor Start	Arbeitslos	Erwerbstätig	Geringfügig Beschäftigt	Pension	Sonstige Krankenstand	
Arbeitslos	36,00	27,12	2,65	5,03	14,41	14,80
Erwerbstätig	12,18	58,80	2,41	5,56	8,57	12,48
G. Beschäftigt	14,85	41,48	25,76	3,49	7,42	6,99
Pension	0,00	28,57	0,00	57,14	14,29	0,00
Krankenstand	17,29	47,95	2,65	5,53	12,28	14,31
Sonstige	24,26	28,99	1,78	8,28	23,08	13,61

Tabelle 4 - Übergangsraten 1 Tag vor Start der Beratung zu 540 Tage nach Abschluss – Vergleichspersonen

Status 1 Tag vor Start	Arbeitslos	Erwerbstätig	Geringfügig Beschäftigt	Pension	Sonstige Krankenstand	
Arbeitslos	35,12	21,71	3,25	11,85	12,39	15,69
Erwerbstätig	7,69	64,53	2,19	7,69	5,29	12,62
G. Beschäftigt	14,44	32,75	31,34	6,69	4,93	9,86
Pension	0,98	0,98	1,47	91,50	4,90	0,16
Krankenstand	20,08	33,38	3,29	12,78	12,46	18,01
Sonstige	21,40	22,43	4,12	8,44	33,33	10,29

2.6.4 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Art des Basischecks und Art der Beratung

Im Folgenden wird die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung differenziert nach der Art des Basischecks und der Art der darauffolgenden Beratung analysiert. Personen, die bereits nach dem Basischeck abgeschlossen haben, werden in Kapitel 2.6.5 gesondert betrachtet.

Bei fit2work-Teilnehmenden, welchen nach der Erstberatung eine weitere Beratung empfohlen wird, wird zunächst 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. Es ist auch möglich, nach einem Basischeck einen erneuten Basischeck zu machen, hierbei werden folgende Möglichkeiten unterschieden:

- arbeitspsychologisch
- arbeitsmedizinisch
- arbeitsmedizinisch und arbeitspsychologisch
- Wiederholte Basischecks, Kombination arbeitspsychologisch und arbeitsmedizinisch
- Sonstige Kombination wiederholte Basischecks (Sonst. Wdhl.).

Darüber hinaus gibt es Basischecks, die relevant für Anträge auf Wiedereingliederungsteilzeit sind. Für diese Fälle endet die Personenberatung meistens mit dem Basischeck, da dieser mehrheitlich für die Beantragung von Wiedereingliederungsteilzeit bei der ÖGK ausreicht. Damit fällt der überwiegende Teil dieser Fälle in die gesondert betrachtete Gruppe der Personen mit kurzer Beratungsdauer (siehe Kapitel 2.6.5). Daher erfolgt hier keine gesonderte Auswertung der Basischecks zum Thema Wiedereingliederungsteilzeit.

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der Erwerbsquoten von fit2work-Teilnehmenden differenziert nach Art des Basischecks. Bei der differenzierten Betrachtung nach Art des Basischecks ist erkennbar, dass die Erwerbsbeteiligung von Personen mit (ausschließlich) psychischen Erkrankungen und somit jenen Personen, welche einen kleinen

psychologischen Basischeck hatten, sich vergleichsweise günstig entwickelt. Jedoch ist bei allen Gruppen 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. Die Kategorie "Sonstige Kombination wiederholte Basischecks (Sonst. Wdhl.)" betrifft Fälle, in denen es mindestens einen Basischeck gegeben hat, der für WIETZ relevant war. Diese Kategorie hat einerseits im Gegensatz zu den anderen Basischeck Varianten nur eine geringe Fallzahl, andererseits ist davon auszugehen, dass die meisten der Personen nach Abschluss der Beratung ihre Erwerbstätigkeit in Wiedereingliederungsteilzeit wiederaufnahmen, daher zeigt sich hier eine andere Entwicklung.

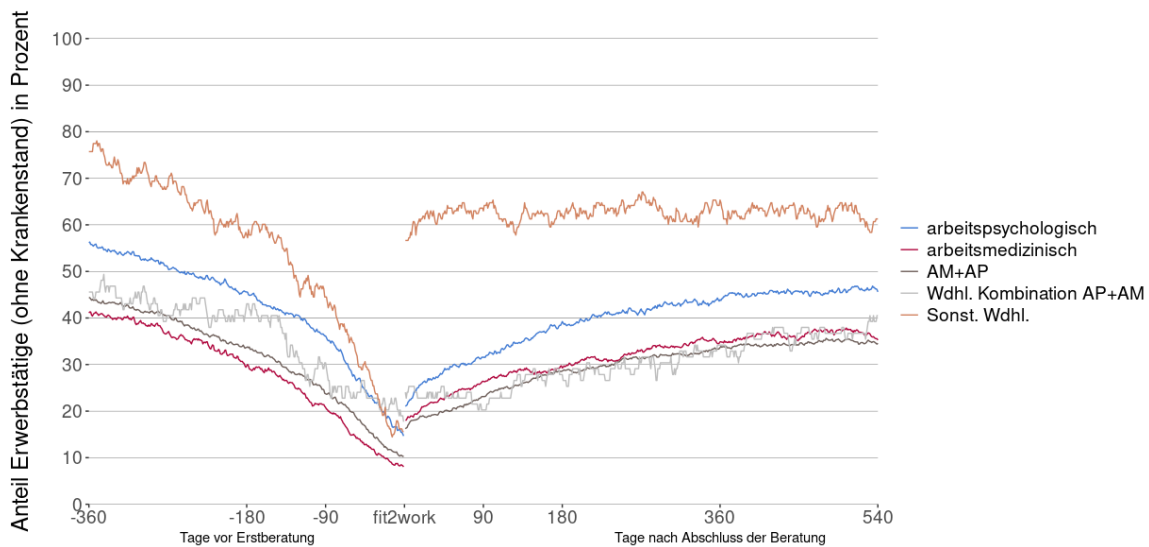


Abbildung 5 - Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Art des Basischecks

Nach einem Basischeck gibt es zwei Möglichkeiten der Fortsetzung der Beratung. Je nach Ausgangssituation werden Personen der Intensivberatung (kürzere Beratungsdauer) oder dem Case Management zugewiesen. Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Erwerbsquoten von fit2work-Teilnehmende differenziert nach Art der Beratung. Betrachtet man die Art der Beratung getrennt, so ist festzustellen, dass auch hier für beide Gruppen ein kontinuierlicher Anstieg der Erwerbsbeteiligung feststellbar ist (wenn auch auf einem unterschiedlichen Niveau).

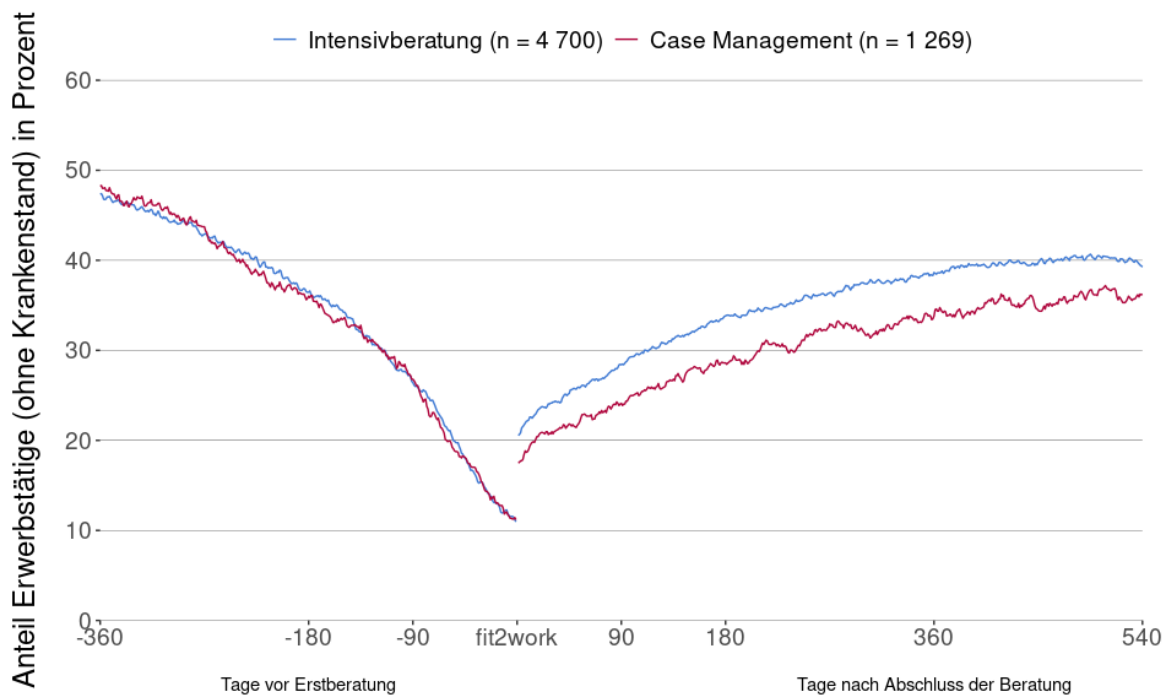


Abbildung 6 - Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Art der Beratung

2.6.5 Ergebnisse für Personen mit kurzer Beratungsdauer – Abschluss nach Basischeck

Innerhalb des fit2work-Programms besteht die Möglichkeit, die Beratung bereits nach dem Basischeck abzuschließen. Da dies eine wesentlich kürzere Beratung bedeutet, wurden die Analysen getrennt von den restlichen fit2work-Daten durchgeführt, um eine Verzerrung zu vermeiden.

Ähnlich zu den bisherigen Analysen zeigt sich, dass ein Jahr vor der Erstberatung die fit2work-Teilnehmenden mit Abschluss nach Basischeck rund 52 % erwerbstätig (und nicht im Krankenstand) waren. Der Anteil der Arbeitslosen liegt bei rund 21 %, weitere rund 19 % waren als arbeitsunfähig gemeldet. Bei den Vergleichspersonen liegt die Erwerbsquote mit rund 46 % unter derjenigen der fit2work-Teilnehmenden.

Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung (ohne Krankenstand) für die fit2work-Teilnehmer:innen mit kurzer Beratungsdauer und die entsprechenden

Vergleichspersonen. In den 360 Tagen vor Start der Beratung lässt sich bei beiden Gruppen ein deutlicher Abfall der Erwerbsbeteiligung beobachten. In den letzten drei Monaten steigt allerdings der Anteil der Erwerbstätigen in der Gruppe der Vergleichspersonen wieder an, während sich die Erwerbsbeteiligung bei den an fit2work-Teilnehmenden mit Abschluss nach Basischeck deutlich verschlechtert. Ein Tag vor Beginn der Beratung sind rund 21 % der fit2work-Teilnehmenden erwerbstätig, rund 36 % arbeitslos und rund 38 % als arbeitsunfähig gemeldet. In der Vergleichsgruppe sind rund 30% erwerbstätig, rund 22% arbeitslos und rund 27% im Krankenstand. Somit ist die Inanspruchnahme des Programms also auch für Personen, die nur eine kurze Beratung erhalten, mit Verschlechterungen der Erwerbsbeteiligung auf Grund von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit verbunden. Für die Zeit nach dem „Abschluss“ der Beratung zeigt sich bei der Erwerbsbeteiligung der Vergleichspersonen ein konstanter Anstieg, nach 540 Tagen sind rund 39 % erwerbstätig. Bei den fit2work-Personen mit Abschluss nach Basischeck zeigt sich ein sehr viel deutlicherer Anstieg der Erwerbsbeteiligung: Von einem niedrigeren Niveau ausgehend, steigt der Anteil der Erwerbstätigen stetig und im Vergleich höher an. Eineinhalb Jahre nach dem Abschluss der Beratung ist der Anteil der Erwerbstätigen mit rund 47 % deutlich über dem Wert der Vergleichsgruppe.

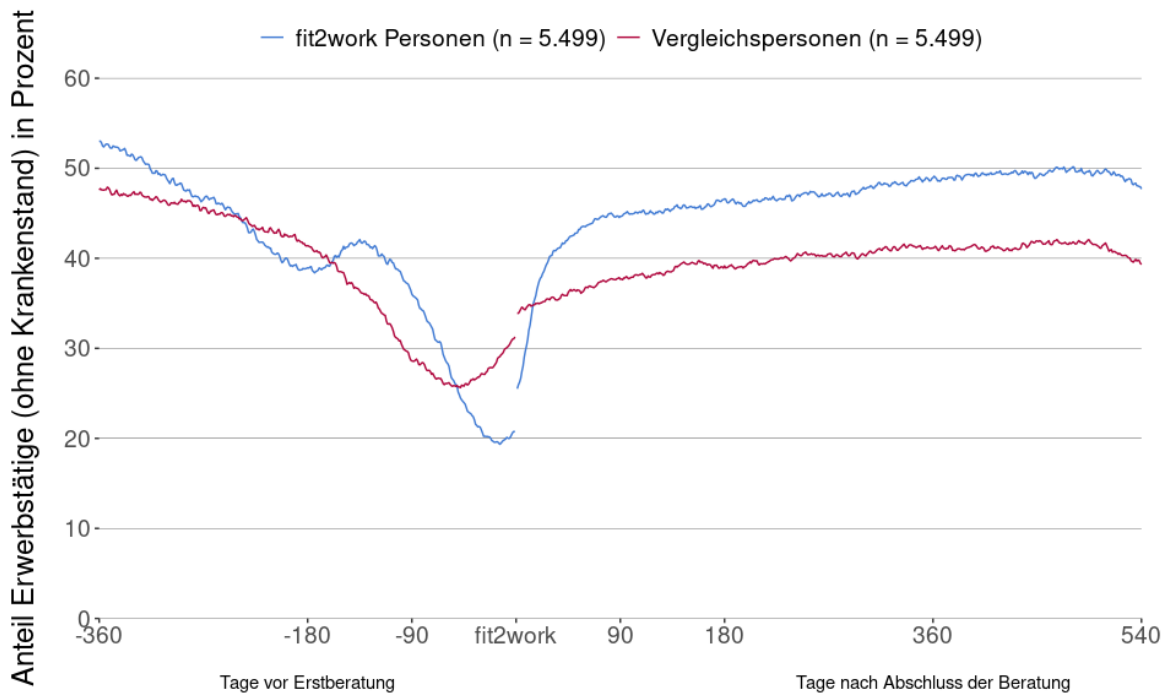


Abbildung 7 - Abschluss nach Basischeck: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Vergleich

2.7 Fazit Evaluierung der fit2work-Personenberatung

Eine Einschränkung der Evaluierung der fit2work-Personenberatung ist, dass ausschließlich Personen betrachtet werden, die auf Grund von mehr als 40 Arbeitsunfähigkeitstagen in einem Jahr ein Einladungsschreiben erhalten haben. Damit kann diese Evaluierung nur über diese Personengruppe eine Aussage machen. Es ist davon auszugehen, dass Personen, die ohne Einladungsschreiben und damit weniger Arbeitsunfähigkeitstagen an fit2work teilnehmen, im Durchschnitt nach Abschluss des Programmes eine bessere Erwerbssituation aufweisen werden. Gleichzeitig fokussiert diese Evaluierung mit dem Kriterium des Einladungsschreibens auf die hauptsächlich intendierte Zielgruppe des Programms.

Für die fit2work-Teilnehmenden, die in dieser Evaluierung betrachtet werden konnten, zeigt sich im Jahr vor Start der Beratung eine Verschlechterung der Erwerbsbeteiligung auf Grund von Arbeitslosigkeit oder Krankenstand. Im Jahr nach Abschluss der Beratung steigt

die Erwerbsbeteiligung und die Krankenstände gehen zurück. Diese Entwicklung zeigt sich, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, sowohl bei Betrachtung der Personen mit langer, als auch kurzer Beratungsdauer. Differenzierte Betrachtungen nach Art des Basischecks und der Beratung zeigen dasselbe Bild. Auch die Effektschätzung über den DiD-Ansatz zeigt Durchschnitt eine positive Wirkung der fit2work-Beratung auf die Erwerbstätigkeit der Teilnehmenden.

Die Betrachtung der Übergangsraten (Stromanalyse) zeigt, dass zwar rund 36 % Personen, die vor Start des Programmes arbeitslos sind, auch arbeitslos bleiben, aber mehr als ein Viertel 540 Tage nach Abschluss erwerbstätig sind. Besonders bemerkenswert ist der große Anteil von rund 40 % der Personen, die von einer geringfügigen Beschäftigung in eine reguläre Erwerbstätigkeit wechseln. Am stärksten ist die Veränderung bei den Personen, die einen Tag vor Start der Beratung im Krankenstand waren, von diesen sind rund 47 % 540 Tage danach erwerbstätig.

3. Evaluierung der Betriebsberatung

3.1 Evaluierungsgegenstand

Die Evaluierung 2024 hat das Ziel, die Wirkung der fit2work-Betriebsberatung in der dritten Umsetzungsperiode zu evaluieren. Das betrifft konkret Betriebe, die zwischen 01.01. 2020 und 31.03. 2024 an einer fit2work-Betriebsberatung teilgenommen haben. Folgende Indikatoren für die Wirkung von fit2work werden ausgewertet:

1. Die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage im Betrieb.
2. Die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage nur für fit2work-relevante ICD-10-Kapitel⁶.
3. Die Veränderung der Abgänge in die Arbeitslosigkeit.

Die Berechnung dieser Indikatoren ist in doppelter Hinsicht voraussetzungsvoll: Einerseits müssen hierfür eine Vielzahl von Daten verknüpft werden (dazu mehr unter Datengrundlage), andererseits muss eine konzeptuelle Entscheidung getroffen werden, wie bzw. an Hand welcher Personen die Veränderungen der Krankenstandstage und der Abgänge in die Arbeitslosigkeit berechnet werden.

Die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage im Betrieb wird an Hand der Personen berechnet, die zu Beginn einer fit2work-Betriebsberatung im Betrieb beschäftigt waren. Man könnte einwenden, die interne Validität der Ergebnisse der Betriebsberatung bei der Betrachtung der Krankenstandstage wäre beeinträchtigt, weil stets die Personen betrachtet werden, die zum Zeitpunkt des Beginns von fit2work beim jeweiligen Betrieb beschäftigt waren⁷, 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 Beginn Datum Beschäftigten immerhin von der Intervention (zumal in einer vergleichsweise intensiven Phase) erfasst wurden und bei

⁶ ICD-10-Kapitel 5 und 13, "Psychische und Verhaltensstörungen" und "Krankheiten des Muskel-Skelettsystems und des Bindegewebes".

⁷ Auch wenn sie erst kurz vorher in den Betrieb eingetreten sind oder den Betrieb kurz danach wieder verlassen haben.

einem Vergleich dieser Personen über die Zeit tatsächlich dieselben Personen verglichen werden. Bei einer Betrachtung der jeweiligen Beschäftigten alternativ pro Vor- und Nachbeobachtungsperiode könnte ein Betrieb auch deshalb gut abschneiden, weil er sich von Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen getrennt hat. Dies ist nicht das Ziel von fit2work, dementsprechend wird davon abgeraten.

Für die Veränderung der Abgänge in die Arbeitslosigkeit wird eine andere Gruppe von Personen betrachtet, als für die Messung der Veränderung der Krankenstandstage: Hier werden jeweils alle Personen ermittelt, die zu Beginn einer Einjahres-Periode im Betrieb beschäftigt waren und dann berechnet, wie hoch der Anteil der Abgänge in die Arbeitslosigkeit ist. D.h. für die Berechnung werden alle Personen berücksichtigt, die ein Jahr vor Start der Beratung im Betrieb beschäftigt waren und weiters alle Personen, die beim Start der Beratung im Betrieb beschäftigt waren. Zusätzlich zu den oben beschriebenen drei Indikatoren, die über einen Vergleich mit Vergleichsbetrieben ausgewertet werden, werden seit der dritten Umsetzungsperiode von fit2work auch die durchschnittlichen Ergebnisse des Arbeitsbewältigungsindex für Beschäftigte vor und nach der Teilnahme ausgewertet. Der Arbeitsbewältigungsindex oder „Work Ability Index“ (WAI) ist ein quantitatives Befragungsverfahren, das die aktuelle sowie zukünftige Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erfasst und bewertet.⁸ In diesem Verfahren wird Arbeitsfähigkeit in vier Stufen eingeteilt: Auf der niedrigsten Stufe ist „kritische Arbeitsfähigkeit“, gefolgt von „mäßige Arbeitsfähigkeit“, „gute Arbeitsfähigkeit“ und in der besten Ausprägung „sehr gute Arbeitsfähigkeit“. Die WAI Befragung wird seit der dritten Umsetzungsperiode im Modul 1, sowie Modul 4, also zu Anfang und Ende einer Betriebsberatung durchgeführt. Da keine entsprechenden WAI-Befragungsergebnisse für andere vergleichbare Betriebe vorhanden sind, kann die Evaluation der Ergebnisse nicht auf eine Vergleichsgruppe zurückgegriffen werden.

3.2 Evaluierungsstrategie

Wie auch die Evaluierung der Personenberatung steht die Evaluierung der Betriebsberatung vor dem fundamentalen Evaluationsproblem, dass der kontrafaktische Zustand, in diesem Fall, die Veränderung der durchschnittlichen Krankenstandstage und Abgänge in die Arbeitslosigkeit ohne fit2work-Beratung nicht bekannt ist. Im Unterschied zur Personenberatung ist es sowohl in Hinblick auf die Konzeption relevanter Faktoren, als

⁸ Nähere Informationen finden sich auf der Webseite des „WAI Netzwerks“:
<https://www.wainetzwerk.de/de/der-wai-fragebogen-690.html>

auch in Hinsicht der empirischen Verfügbarkeit von Daten, schwieriger, eine überzeugende Vergleichsgruppe an Betrieben auszuwählen. 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 durch den Umsetzer. Dabei kann die Motivation an der Teilnahme für die Betriebe höchst unterschiedlich sein. Die Ergebnisse der Evaluierung der Betriebsberatung seit 2014/15 legen nahe, dass es bei der Betriebsberatung zu einer Selbstselektion von Betrieben kommt, die bereits eine durchschnittlich hohe Arbeitsfähigkeit und eine unterdurchschnittliche Anzahl von Krankenstandstagen haben.

Die Schätzung des „Netto-Effekts“ der fit2work-Betriebsberatung wird über den Vergleich mit den zeitgleichen Veränderungen bei ähnlichen Betrieben vorgenommen. Auf Grund der Messung der Erfolgsvariablen, die hier jeweils einen Durchschnitt über einen Zeitraum betreffen und nicht an unterschiedlichen Stichtagen, ist es nicht direkt möglich, einen „parallel trend“ über Daten desdes Vorbetrachtungszeitraums zu plausibilisieren. Theoretisch wäre es möglich, z.B. durchschnittliche Krankenstandstage auch zwei Jahre vor Start (und zusätzlich ein Jahr vor Start) der Betriebsberatung als Anhaltspunkte für eine Entwicklung herzuführen, allerdings steigt damit die Wahrscheinlichkeit, dass Personen für einen Betriebsindikator herangezogen werden, die zum Zeitpunkt der Messung nicht in diesem Betrieb gearbeitet haben. Die Plausibilisierung der gleichen Entwicklung beruht daher im Fall der Evaluierung ausschließlich auf der Qualität des Matching-Verfahrens.

3.3 Verfahren bei der Auswahl der Vergleichsgruppe

Als potenzielle Fälle für die Vergleichsgruppe kommen alle Betriebe in Österreich in Betracht. Die Auswahl der Vergleichseinheiten erfolgte ebenso wie bei der Personenberatung in einem zweistufigen Verfahren. Die potenziellen Vergleichsbetriebe werden ebenso wie die fit2work-Betriebe 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 wird für jeden fit2work-Betrieb die Menge der potenziellen Vergleichsbetriebe durch Übereinstimmung der beiden Merkmale am 30.06. des Kalenderjahres des fit2work-

Beginns eingegrenzt. Beispielhaft kommen also als Vergleichsbetriebe für einen in fit2work beratenen Kleinbetrieb der Metallverarbeitung nur solche Betriebe in Betracht, die ebenfalls Kleinbetriebe der Metallverarbeitung sind. Anschließend wird in einem zweiten Schritt pro fit2work-Betrieb die Distanz zu allen potenziellen Vergleichsbetrieben für folgende Merkmale 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 werden dann die zwei Betriebe als Vergleichsbetriebe definiert, die die geringste Distanz zum fit2work-Betrieb aufweisen, diesem also – in Bezug auf die Gesamtheit dieser drei Merkmale – am ähnlichsten waren.

3.4 Datengrundlage

Für die Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung werden, wie auch bei der Personenberatung drei Datenquellen genutzt (1) Daten zur fit2work-Betriebsberatung, (2) Registerdaten von Statistik Austria und (3) Daten der ÖGK zur Arbeitsunfähigkeit von Personen.

Daten zur fit2work-Betriebsberatung werden als csv-Files durch den vom Sozialministeriumservice beauftragten Dienstleister s-team IT solutions GmbH (s-team) über eine gesicherte Verbindung (ftp) übertragen. Als Strukturmerkmale waren das Bundesland, der Wirtschaftszweig (eine eigene Klassifikation mit neun Ausprägungen), die Zahl der Mitarbeiter:innen, die SV-Träger und die dazugehörigen Beitragskontonummern sowie die Ergebnisse des Arbeitsbewältigungsindex (WAI) enthalten. Bei der Evaluierung der Personenberatung erfolgt die Verknüpfung der fit2work-Daten mit externen Daten über das bPK_AS. Bei der Betriebsberatung musste ein vergleichbarer Indikator gefunden werden, der unter Wahrung des Datenschutzes und der Datenqualität eine entsprechende Verknüpfung ermöglicht. Bereits bei der Evaluierung 2016/17 entschied man sich für die Beitragskontonummer (HVID, Beitragskontonummer des Hauptverbandes) als geeignetes Merkmal. 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 identifizieren zu können. Ein Abgrenzungsproblem bei der Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung ist der Umstand, dass der zu einer Beratung angemeldete "Betrieb" nicht notwendigerweise mit einem Betrieb im arbeits- und

sozialrechtlichen Sinn bzw. mit einer in den Registerdaten bei Statistik Austria identifizierbaren Einheit übereinstimmen muss. Bei der Anmeldung zur fit2work-Betriebsberatung werden zunächst Informationen zur Organisation/Firma und anschließend zu (mindestens einem) Standort/Betrieb erhoben. Die als Standort/Betrieb eingegebenen Einheiten entsprechen den "Betrieben" im Sinne der fit2work-Daten.

Im Idealfall wäre das unter einem Standort/Betrieb beratene Kollektiv an Personen identisch mit der Menge der beschäftigten Personen, denen in den Registerdaten bei Statistik Austria (die aus monatlichen Datenlieferungen des Dachverbands der Sozialversicherungsträger gespeist werden) eine einzige Beitragskontonummer zugeordnet werden kann. Faktisch können zwischen der Abgrenzung im Sinne des Beratungsprogramms und der Abgrenzung im Sinne der Registerdaten jedoch Abweichungen in beide Richtungen auftreten:

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

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

- "Filialproblem": Es hat tatsächlich nur eine Teilmenge der unter einer Beitragskontonummer gemeldeten Beschäftigten an fit2work teilgenommen. Das wäre z.B. der Fall, wenn ein Handelsunternehmen für alle Filialen eines Bundeslandes dieselbe Beitragskontonummer verwendet, jedoch nur eine Filiale an fit2work teilgenommen hat.
- "Partitionierungsproblem": Es haben zwar alle unter einer Beitragskontonummer gemeldeten Beschäftigten an fit2work teilgenommen, jedoch verteilt auf mehrere Beratungseinheiten. Das wäre z.B. dann der Fall, wenn in einem größeren Unternehmen verschiedene Bereiche separat beraten werden. In der Tat zeigte sich, dass im verknüpften Datenbestand bestimmte Beitragskontonummern mehrfach vorkamen. Das Beginn- und Abschlussdatum der einzelnen beratenen Einheiten ist dabei zum Teil identisch, zum Teil aber auch nicht.

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

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 kann für jede der in den fit2work-Daten einmal vorkommenden Beitragskontonummern die Zahl der Beschäftigten am Tag des Beginns von fit2work eruiert werden (PERS_REG). Aus den fit2work-Daten ist andererseits der angegebene Beschäftigtenstand bei Datenerhebung (Zahl der Mitarbeiter:innen, die in der "Basischeckliste" angegeben wurde; PERS_FIT) bekannt. Ein Betrieb wird dann als hinreichend in den Registerdaten identifizierbar klassifiziert, wenn das Verhältnis dieser Größen innerhalb eines bestimmten Bereiches liegt:

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

Die untere Schranke 0,50 stellt sicher, dass nicht bloß eine Minderheit der in den Registerdaten unter eine Beitragskontonummer fallenden Personen von der fit2work-Betriebsberatung erfasst wurde – dass oben beschriebene "Filialproblem" wird also dadurch statistisch vermieden. Die obere Schranke 1,25 stellt sicher, dass die in den Registerdaten vorkommende Beitragskontonummer nicht bloß eine von mehreren ist, die dem beratenden Betrieb zuzurechnen sind. Der Wert wurde deshalb mit 1,25 und nicht mit 1,00 spezifiziert, weil erstens geringfügige Abweichungen auf Grund der unterschiedlichen Erhebungstechniken (Registerabzug vs. Eingabe durch Respondent:innen) zu erwarten sind und zweitens die Stichtage (Beginn von fit2work vs. Datenerhebung in der "Basischeckliste") nicht identisch, wenn auch im Regelfall nahe beieinander sind.

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

Als Merkmale enthalten sind die fit2work-interne ID (nicht mehr die Beitragskontonummer), die Datumsfelder der Arbeitsunfähigkeit, die Diagnose laut ICD-10 und das verschlüsselte bPK_AS. Die Daten sind also gleich aufgebaut wie bei der Personenberatung (inklusive der Partitionierung nach Landesstelle der ÖGK und fit2work-Teilnahme), bis auf den Unterschied, dass auch eine Spalte zur Kennzeichnung des Betriebs enthalten war.

3.5 Datensatz für die Evaluierung 2024

Für die Evaluierung kommen alle Betriebsberatungsfälle in Betracht, die ab dem 01.01.2020 gestartet haben und bis zum 31.03.2024 abgeschlossen haben. In einem ersten Schritt wurde der vom s-team gelieferte Datenbestand auf jene Betriebe eingegrenzt, die nur Konten bei der ÖGK haben und in den Registerdaten gefunden wurden. Das gilt für 954 Betriebe. Danach wurden Betriebe entfernt, bei denen die Anzahl der Mitarbeiter:innen zum Start von fit2work laut Registerdaten deutlich höher oder niedriger war als laut Angaben bei fit2work. Es blieben 708 Betriebe. Diese wiederum wurden eingegrenzt auf Betriebe, für die es einen Vor- und Nachbetrachtungszeitraum von zumindest 360 Tagen gibt, damit blieben 473 Betriebe. Schlussendlich wurden Betriebe entfernt, die laut ÖGK mehr Personen mit Krankenständen haben, als es Mitarbeiter:innen laut Registerdaten gab. Die finale Analysemasse betrug 444 Betriebe.

3.6 Evaluierungsergebnisse

3.6.1 Krankenstandstage

Über alle 360 Tage vor fit2work-Beratungsbeginn betrachtet liegt die durchschnittliche Zahl (Mittelwert) der Krankenstandstage in den fit2work-Betrieben bei 8,1 und 8,8 in den Vergleichsbetrieben (siehe Abbildung 8). Damit sind die Angestellten des „durchschnittlichen“ fit2work-Betriebes im Mittel deutlich weniger krank, als der/die durchschnittliche Erwerbstätige: So lag laut Fehlzeitenreport⁹ die durchschnittliche Zahl der Krankenstandstage für unselbständig Erwerbstätige in Österreich im Kalenderjahr 2023 bei 15,4 Tagen.

⁹ Mayrhuber und Bittschi 2024

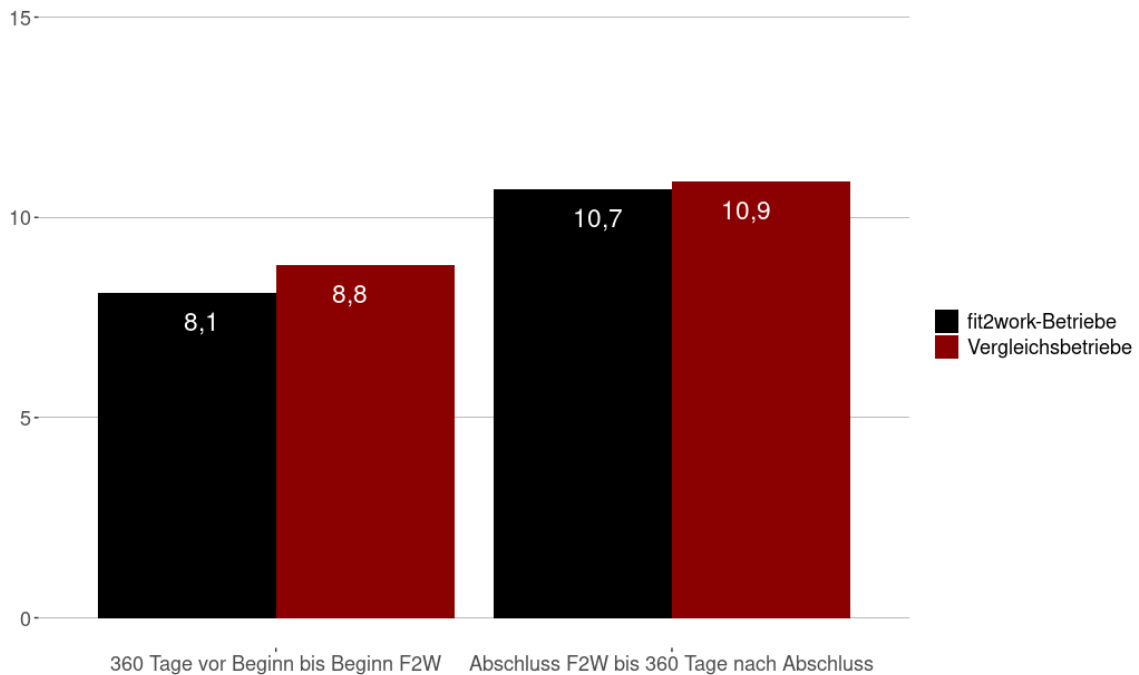


Abbildung 8 - Durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage

Abbildung 9 zeigt ausschließlich die fit2work-relevanten Krankenstandsepisoden (ICD-Kapitel 5 und 13). 360 Tage vor Beginn der fit2work-Beratung beträgt der durchschnittliche Wert nur noch 2,9 Tage. Somit sind rund 32% der durchschnittlichen Krankenstandstage bei den fit2work-Betrieben als fit2work beratungsrelevant einzustufen.

Trotz der veränderten Betrachtungsweise auf ausschließlich fit2work-relevante Krankenstandsepisoden zeigt sich ein ähnliches Bild: Sowohl bei fit2work-Betrieben (von 2,6 auf 3,1 Tage) als auch bei Vergleichsbetrieben (von 2,4 auf 3,5 Tage) kommt es 360 Tage nach Abschluss der Beratung zu einem leichten Anstieg der Krankenstandstage.

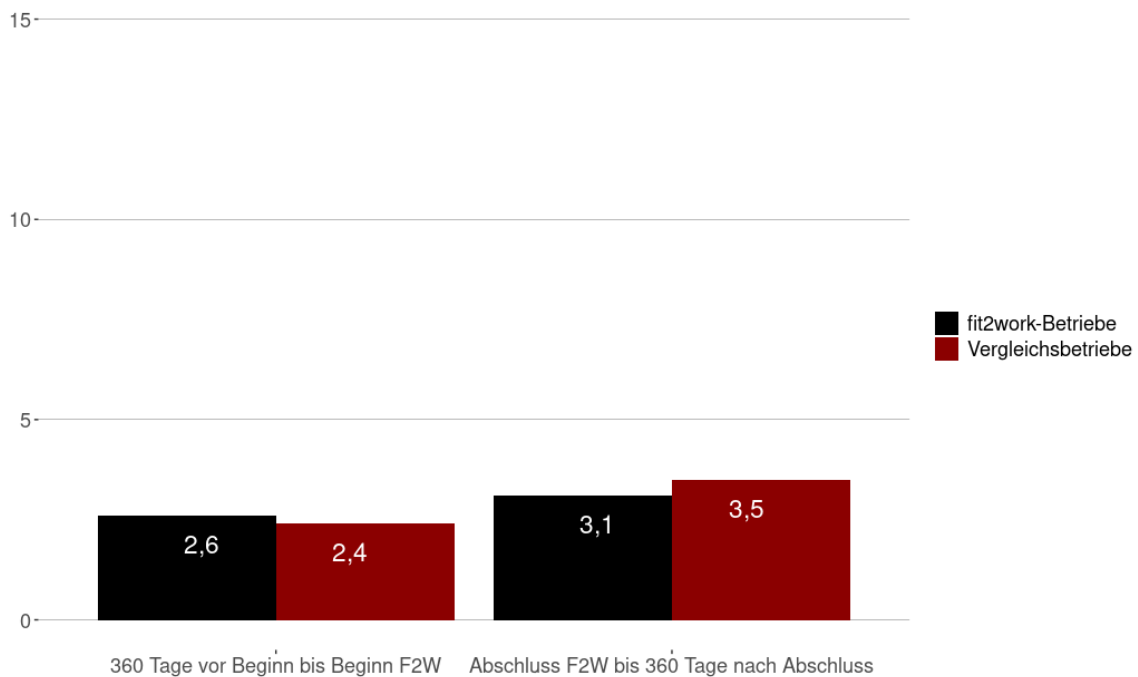


Abbildung 9 - Durchschnittliche Anzahl der fit2work relevanten Krankenstandstage

3.6.2 Abgänge in die Arbeitslosigkeit

Abbildung 10 zeigt den durchschnittlichen Anteil der Abgänge in die Arbeitslosigkeit innerhalb von 360 Tagen vor fit2work-Beginn und 360 Tagen nach fit2work-Abschluss. Betrachtet man den Anteil der Personen, die innerhalb von 360 Tagen vor fit2work-Beginn eine Vormerkung beim Arbeitsmarktservice hatten, an allen Personen, die 360 Tage vor fit2work-Beginn in dem entsprechenden Betrieb (laut Registerdaten) beschäftigt waren, und im Vergleich diesen mit dem 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 zeigt sich ein sehr geringer Anstieg von rund 0,2 Prozentpunkten auf 8 % bei den fit2work-Betrieben und einen ebenfalls sehr niedrigen Anstieg von rund 0,3 Prozentpunkten auf 8,2 % bei den Vergleichsbetrieben.

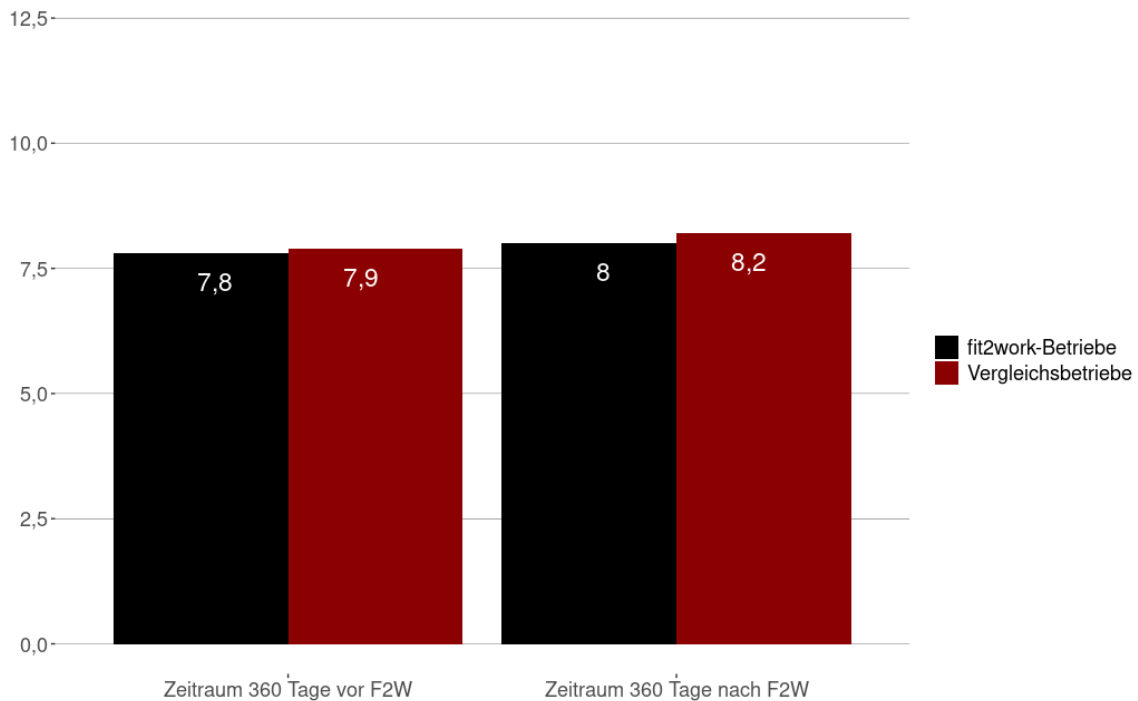


Abbildung 10 - Durchschnittlicher Anteil der Abgänge in die Arbeitslosigkeit

3.6.3 Arbeitsbewältigungsindex (WAI)

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

Als Datengrundlage dienen die Daten von 325 Betrieben für die WAI Werte vorhanden sind, bei denen zumindest fünf Personen teilgenommen haben, und bei denen zumindest 70 % der Teilnehmenden der ersten Befragung auch an der zweiten Erhebung teilgenommen haben. Mit 70 % statt 100 % wird in der Auswertung eine Approximation einer Vorher-Nachher-Messung angestrebt, dafür erhöht sich die Anzahl der Betriebe, deren Daten ausgewertet werden können.

Abbildung 11 zeigt die durchschnittlichen Testergebnisse pro Betrieb im ersten Durchgang. Bereits mit Anfang der Betriebsberatung ist die durchschnittliche Arbeitsfähigkeit hoch, bei 265 Betrieben gibt es im Durchschnitt eine gute Arbeitsfähigkeit, bei 23 Betrieben eine sehr gute Arbeitsfähigkeit.

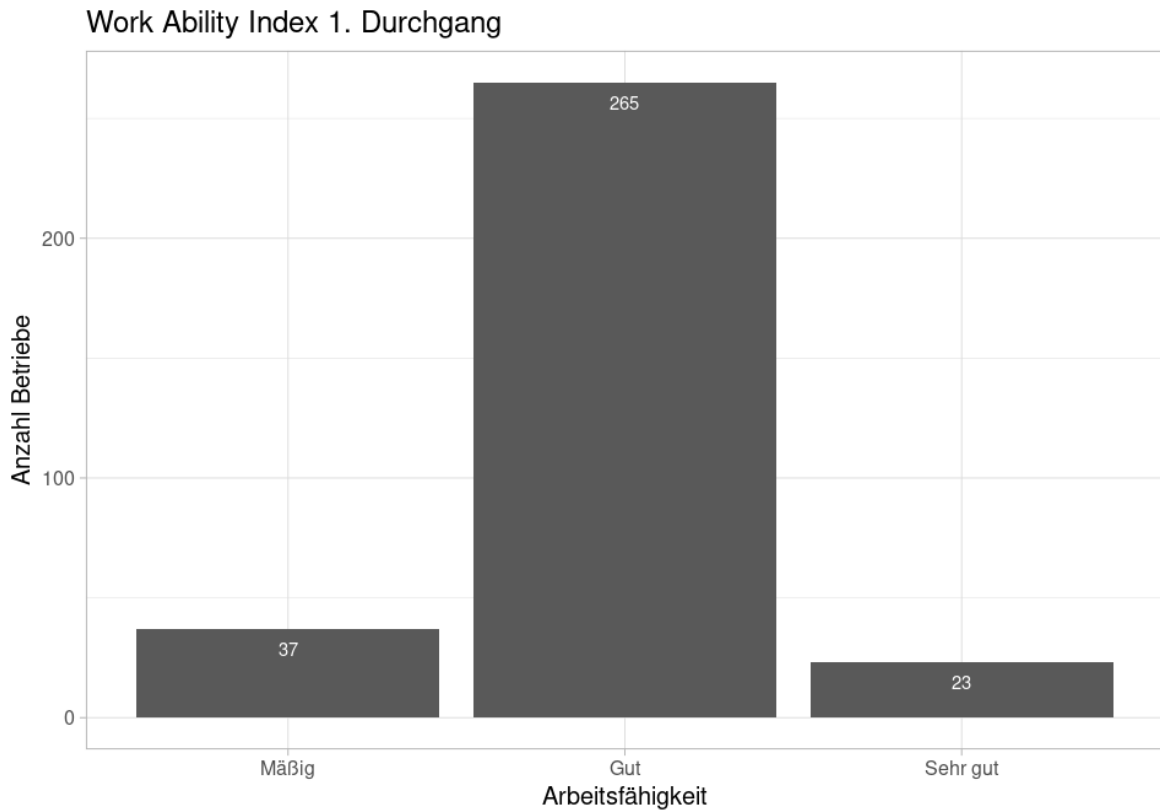


Abbildung 11 - Durchschnittliche Ergebnisse für den Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index - WAI) pro Betrieb, am Anfang der Beratung.

Abbildung 12 zeigt die durchschnittlichen WAI-Testergebnisse pro Betrieb im zweiten Durchgang. Mit Ende der Betriebsberatung ist die durchschnittliche Arbeitsfähigkeit weiterhin hoch. Im Gegensatz zum ersten Durchgang weisen 8 zusätzliche Betriebe eine durchschnittlich sehr gute Arbeitsfähigkeit auf, ein Betrieb weist eine nur kritische durchschnittliche Arbeitsfähigkeit auf.

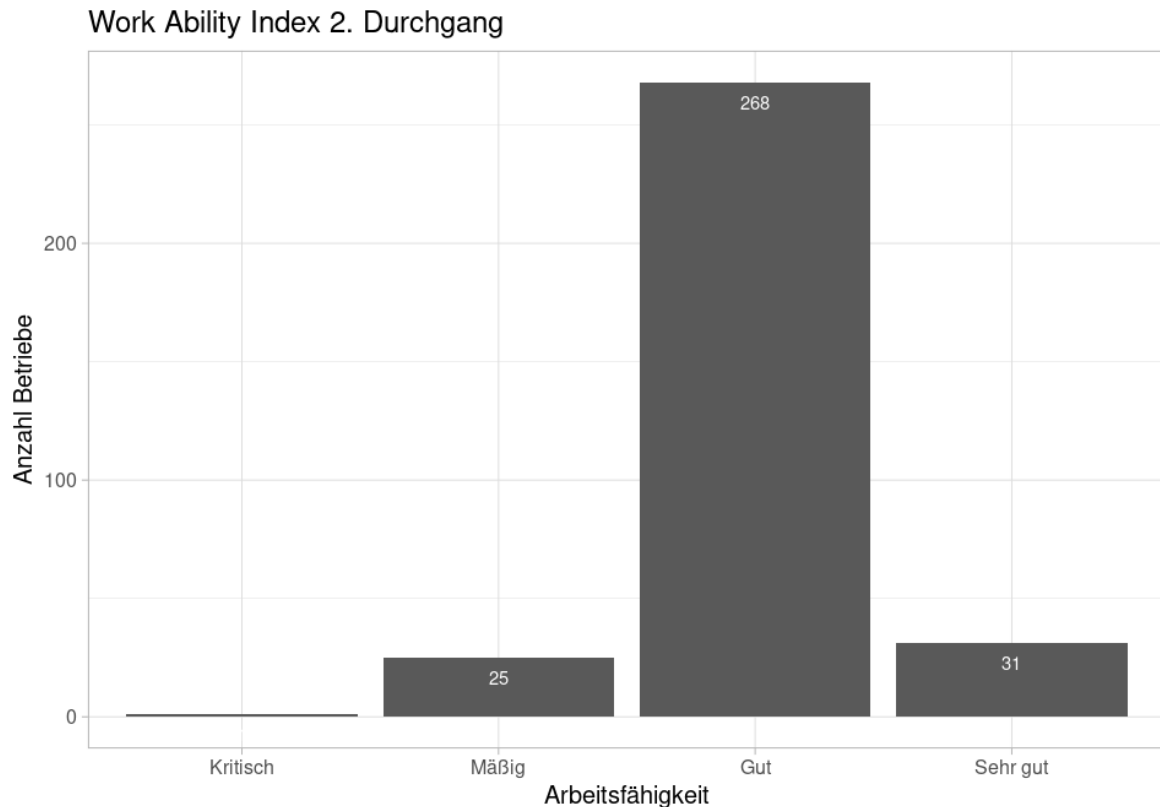


Abbildung 12 - Durchschnittliche Ergebnisse für den Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index - WAI) pro Betrieb, gegen Ende der Beratung.

3.7 Fazit Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung

Die Evaluierung der Betriebsberatung zeigt, dass der intendierte positive Effekt bezogen auf die Reduktion der Krankenstandstage insgesamt sowie auch der der fit2work-relevanten Krankenstandstage und die Abgänge in die Arbeitslosigkeit über alle fit2work-teilnehmende Betriebe nicht erkenntlich ist. Die Betriebe, die an der fit2work-Beratung teilnehmen, haben allerdings bereits vor Start des Programms relativ niedrige durchschnittliche Krankenstände sowie relativ gute durchschnittliche Arbeitsbewältigungsindex-Ergebnisse. Das verweist darauf, dass an der fit2work-Betriebsberatung vor allem Betriebe teilnehmen, die nicht nur ein relativ hohes Bewusstsein in Bezug auf betriebliche Gesundheitsvorsorge haben, sondern auch eine relativ gute Ausgangssituation. Bei Betrieben, die bereits gute Bedingungen bieten, können dementsprechend auch keine großen messbaren Effekte der Beratung verzeichnet werden.

4. Überschneidung Betriebsberatung und Personenberatung

Da in einer fit2work-Betriebsberatung immer dann, wenn es sinnvoll ist, auch zu einer fit2work-Personenberatung für Mitarbeiter:innen vermittelt werden soll, wird auch die Überschneidung zwischen den beiden Beratungsschienen erhoben. Über eine Analyse der zur Verfügung stehenden Daten können diejenigen Fälle von Personenberatungen identifiziert werden, die von Mitarbeiter:innen eines Betriebs in Anspruch genommen wurden, in dem es zuvor eine Betriebsberatung gab. Allerdings kann keine Aussage getroffen werden, ob eine Personenberatung einer Betriebsberatung ursächlich oder lediglich zeitlich gefolgt ist.

In der dritten Umsetzungsperiode von fit2work gab es bis zum Stichtag 31.03.2024 37 043 abgeschlossene Personenberatungen und 1 308 Betriebe mit abgeschlossener Beratung, die in den Registerdaten gefunden wurden. Das inkludiert auch Personen mit kurzer Beratungsdauer, die mit einem Basischeck abgeschlossen haben. Es gibt insgesamt 509 Personen, die eine Personenberatung abgeschlossen haben und außerdem am Anfang einer Betriebsberatung in einem fit2work-Betrieb angestellt waren. Für 275 dieser Personen fand die Betriebsberatung vor der Personenberatung statt. D.h. 275 Personen, die eine Personenberatung abgeschlossen haben, kannten fit2work bereits im Vorfeld über die fit2work-Betriebsberatung.

5. Überschneidung fit2work-Beratungen und Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)

Ein Ziel von fit2work ist es, die Möglichkeit der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) bekannter zu machen, dies wird sowohl in der Personen- als auch in der Betriebsberatung verfolgt. In der Personenberatung gibt es dafür eigene Basischecks, die auf WIETZ abzielen. Auch in der Betriebsberatung ist WIETZ ein Thema, das aktiv angeboten wird. In diesem Kapitel wird die Überschneidung von Mitarbeiter:innen eines fit2work-Betriebes und der Anspruchnahme von WIETZ beschrieben.

Über die vorhandenen Daten ist es möglich, diejenigen Personen zu identifizieren, die in Anschluss an einen WIETZ-Basischeck bei fit2work WIETZ in Anspruch genommen haben. Es ist darüber hinaus auch möglich, diejenigen Personen zu identifizieren, die nach einer fit2work-Betriebsberatung WIETZ in Anspruch genommen haben. Allerdings kann keine Aussage getroffen werden, ob eine WIETZ-Episode einer Personenberatung/Betriebsberatung ursächlich oder lediglich zeitlich gefolgt ist.

Zum Stichtag 31.03.2024 gibt es 34 118 Personen die Wiedereingliederungsteilzeit bezogen haben (darunter auch Mehrfachbezieher:innen). 4 019 dieser Personen haben die Wiedereingliederungsteilzeit nach einer fit2work-Personenberatung mit einem WIETZ-Basischeck in Anspruch genommen. 335 der Personen, die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch genommen haben, haben vor Beginn der WIETZ-Episode in einem Betrieb gearbeitet, der an einer fit2work-Betriebsberatung teilgenommen hat.

6. Literatur

Eppel, R., Huemer, U., Mahringer, H., & Schmoigl, L. (2022). Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich. WIFO Studies.

Ham, D. W., & Miratrix, L. (2022). Benefits and costs of matching prior to a difference in differences analysis when parallel trends does not hold. arXiv preprint arXiv:2205.08644.

Heckman, J. J., LaLonde, R. J., & Smith, J. A. (1999). The economics and econometrics of active labor market programs. In Handbook of labor economics (Vol. 3, pp. 1865-2097). Elsevier.

Mayrhuber, C. und Bitschi, B. (2024): Fehlzeitenreport 2024. Online abrufbar unter <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.789000&version=1719902096>

Iacus, S. M., King, G., & Porro, G. (2012). Causal inference without balance checking: Coarsened exact matching. *Political analysis*, 20(1), 1-24.

Imbens, G. W., & Wooldridge, J. M. (2009). Recent developments in the econometrics of program evaluation. *Journal of economic literature*, 47(1), 5-8

Roth, J., Sant'Anna, P. H., Bilinski, A., & Poe, J. (2023). What's trending in difference-in-differences? A synthesis of the recent econometrics literature. *Journal of Econometrics*, 235(2), 2218-2244.

Schmidt, C. M. (2000). Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und ihre Evaluierung: Eine Bestandsaufnahme. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, (3), 425-437.

Wing, C., Simon, K., & Bello-Gomez, R. A. (2018). Designing difference in difference studies: best practices for public health policy research. *Annual review of public health*, 39, 453-469.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Schematische Darstellung Difference-in-difference Ansatz	10
Abbildung 2 - Durchschnittliche Differenz in den Matching-Variablen	17
Abbildung 3 - Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Vergleich	19
Abbildung 4 - Stromanalyse: Status fit2work-Personen	21
Abbildung 5 - Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Art des Basischecks	24
Abbildung 6 - Entwicklung der Erwerbsbeteiligung nach Art der Beratung.....	25
Abbildung 7 - Abschluss nach Basischeck: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Vergleich	27
Abbildung 8 - Durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage.....	36
Abbildung 9 - Durchschnittliche Anzahl der fit2work relevanten Krankenstandstage.....	37
Abbildung 10 - Durchschnittlicher Anteil der Abgänge in die Arbeitslosigkeit.....	38
Abbildung 11 - Durchschnittliche Ergebnisse für den Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index - WAI) pro Betrieb, am Anfang der Beratung.....	39
Abbildung 12 - Durchschnittliche Ergebnisse für den Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index - WAI) pro Betrieb, gegen Ende der Beratung.	40

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
WAI	Workability-Index (Arbeitsbewältigungsindex)

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

email@bmaw.gv.at

bmaw.gv.at