

**miteinander.  
besser.  
arbeiten.**

**2023**

**Jahresbericht**



**fit2work**



# Zahlen im Überblick

## Personenberatung vom 01.01.2023 bis 31.12.2023 (Stichtag 31.12.2023)

<b>Basisinformationen Einzelpersonen</b>	<b>27.214</b>
<b>Basisinformationen Betriebe</b>	<b>678</b>
<b>Basisinformationen Veranstaltungen</b>	<b>80</b>
Anzahl teilnehmender Personen	1.127
<b>Erstberatungen gesamt</b>	<b>22.775</b>
davon mit Beratung zur Wiedereingliederungsteilzeit	5.632
<b>Basischecks gesamt abgeschlossen</b>	<b>17.168</b>
<b>Case Managements und Intensivberatungen gesamt</b>	<b>9.696</b>
davon laufend (inkl. ruhend, exkl. vorzeitig beendet)	2.080
davon abgeschlossen	6.778
<b>Feedbacks gesamt</b>	<b>16.268</b>
davon nach Basischeck	6.983
davon nach Case Management	9.285

## Betriebsberatung vom 01.01.2023 bis 31.12.2023 (Stichtag 31.12.2023)

<b>Erstberatungen abgeschlossen</b>	<b>1.743</b>
<b>Basischecks gesamt</b>	<b>1.360</b>
davon abgeschlossen	1.226
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	76
<b>Beratene Betriebe</b>	<b>1.471</b>
<b>Modul 1 gesamt</b>	<b>888</b>
davon abgeschlossen	727
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	134
<b>Modul 2 gesamt</b>	<b>750</b>
davon abgeschlossen	713
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	36
<b>Modul 3 gesamt</b>	<b>882</b>
davon abgeschlossen	665
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	195
<b>Modul 4 gesamt</b>	<b>839</b>
davon abgeschlossen	663
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	140

# Management Summary

## Personenberatung

### Beratungszahlen

Ebenso wie im Jahr 2022 war auch im Jahr 2023 eine Steigerung der fit2work-Fälle in der Personenberatung zu verzeichnen.

2023 wurden österreichweit **27.214 Basisinformationen** durchgeführt, woraus **22.775 Erstberatungen** resultierten. Gemessen an der Anzahl der Erstberatungen waren das um 1.629 mehr als im vergangenen Jahr. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahr liegt somit bei 9,3 Prozent. Legt man diese Anzahl auf Arbeitstage um, wurden in ganz Österreich im Mittel mehr als 90 Erstberatungen pro Arbeitstag durchgeführt. Auch bei den Basischecks und den Case Managements ist ein Anstieg zu beobachten. Hier wurden im Vergleich zum Vorjahr um 1.576 bzw. 196 mehr Beratungen abgewickelt. Die Anzahl der durchgeführten Basischecks lag 2023 bei 17.168, jene der (laufenden und abgeschlossenen) **Case Managements bei 9.696.**

### Soziodemografische Merkmale der Kundinnen und Kunden

**Geschlecht:** Wie in den Vorjahren ist **der Anteil der weiblichen fit2work-Teilnehmenden höher** als jener der männlichen. Bei den

Erstgesprächen ist die Verteilung 57,3 Prozent zu 42,7 Prozent, bei den Case Managements 58,8 Prozent zu 41,2 Prozent.

**Alter:** Die meisten Personen kamen 2023 aus der Alterskohorte der **50-59-Jährigen** (43,6 Prozent). 26,5 Prozent der Teilnehmenden waren zwischen 40 und 49 Jahre alt und 17,1 Prozent zwischen 30 und 39 Jahre. Die unter 30-Jährigen machten 2023 9,5 Prozent aus. 60 Jahre und älter waren 767 Personen, was einem Anteil von 3,4 Prozent entspricht. Damit ist ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 Prozent gestiegen.

**Staatsbürgerschaft:** Der Anteil der österreichischen Staatsbürgerinnen und -bürger lag 2023 bei 80,4 Prozent und ist damit etwas niedriger als 2022 (82,4 Prozent). Den größten Anteil an Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nehmen Personen aus Deutschland ein, gefolgt von Kundinnen und Kunden mit einer serbischen, türkischen oder rumänischen Staatsbürgerschaft.

**Berufsgruppe:** Die meisten Personen, die an einer fit2work-Erstberatung teilnahmen, waren mit einem Anteil von 28,7 Prozent dem Bereich **Dienstleistungsberufe und Verkauf** zuzurechnen, gefolgt von Hilfsarbeitskräften und Bürokräften.

## Erstberatungen

22.775

## Beratene Betriebe

1.743

## Case Management

6.778

**Arbeitsmarktstatus:** Mit einem Anteil von **53,3 Prozent** war mehr als die Hälfte der Kundinnen und Kunden zum Zeitpunkt des Erstgesprächs **arbeitslos** gemeldet, hier ist ein Rückgang um 2,7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Erwerbstätig waren 2023 46,8 Prozent, davon entfallen 0,5 Prozentpunkte auf selbstständig Erwerbstätige. 1,5 Prozent der Personen bezogen Rehabilitations- oder Umschulungsgeld bzw. eine befristete Erwerbsunfähigkeits- oder Invaliditätspension. Es gab 1,6 Prozent anonyme Fälle.

## Zugänge zu fit2work

Etwas mehr als ein Drittel (34,1 Prozent) der Personen, die eine Erstberatung in Anspruch nahmen, kamen über **eine Beraterin oder einen Berater des AMS** zu fit2work. Betrachtet man die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Case Management, liegt dort der Anteil der Personen, die über das AMS zu fit2work kamen, mit 42,6 Prozent etwas höher. Erwerbstätige Personen haben damit weniger Betreuung in Anspruch genommen als arbeitslose Personen. Der Anteil an Selbstmeldungen lag 2023 bei 31,2 Prozent und ist damit deutlich höher als 2022. Über die Schiene der ÖGK kamen 2023 17,4 Prozent zu fit2work. Direkt über die Betriebe kamen 2023 6,2 Prozent zu fit2work, über sonstige Einrichtungen, wie zum Beispiel Ärztinnen und Ärzte, Interessenvertretungen oder Beratungsstellen, fanden 5,9 Prozent den Weg zu fit2work, über die Kanäle der PVA 5,2 Prozent.

## Gesundheitliche Beschwerden

Die häufigsten gesundheitlichen Beschwerden, mit denen Kundinnen und Kunden zu fit2work kamen, waren **psychische Erkrankungen und Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems bzw. des Bindegewebes**. Zusammen machen diese beiden diagnostischen Hauptgruppen 57,6 Prozent der genannten Beschwerden aus, das entspricht einem Rückgang von 12,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Depressive Episoden, Belastungs- und Anpassungsstörungen sowie Bandscheibenprobleme waren die drei am häufigsten genannten Krankheiten. Bei den psychischen Krankheiten wie auch bei den Muskel-Skelett-Erkrankungen ist der Anteil der weiblichen Kundinnen wesentlich höher als jener der männlichen Kunden.

## Wiedereingliederungsteilzeit

2023 wurden **insgesamt 4.286 WIETZ-Basischecks** bei fit2work durchgeführt. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das eine Steigerung um 9,4 Prozent. Wie auch 2022 machten die kleinen arbeitsmedizinischen Basischecks mit insgesamt 4.169 den Großteil aus. **117 große Basischecks** (Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie) wurden im Rahmen einer WIETZ-Untersuchung durchgeführt. Der Anteil der Basischecks mit WIETZ an den gesamt abgeschlossenen Basischecks hat sich im Jahr 2023 gegenüber 2022 von 25,8 Prozent auf 25,0 Prozent geringfügig reduziert.

# Betriebsberatung

## Beratungszahlen

Im Jahr 2023 fanden **1.743 Erstberatungen** für Betriebe statt, **1.226 Basischecks** wurden abgeschlossen. Insgesamt – vom Basischeck bis zur Abschlussevaluierung – konnten 4.719 Betriebsberatungen durchgeführt werden, was in Summe um 442 weniger Fälle bedeutet als im Jahr davor. Zum Stichtag 31.12.2023 sind noch 581 Betriebsberatungen laufend. 143 Beratungen wurden vorzeitig beendet.

Die meisten Betriebe wurden direkt akquiriert. Insgesamt 67 Betriebe kamen über die fit2work-Hotline, Veranstaltungen, die fit2work-Homepage oder fit2work-Partner zur Betriebsberatung.

## Merkmale der Betriebe

**Bundesländer:** 2023 waren die meisten der beratenen Betriebe (gemessen am Anteil der

Betriebe mit abgeschlossenen Basischeck) **in der Steiermark ansässig** (219), gefolgt von Kärnten (207) und Oberösterreich (188). Die wenigsten Betriebsberatungen gab es in Vorarlberg (24), dem Burgenland (46) und Salzburg (83). Im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem in Wien ein Rückgang der beratenen Unternehmen zu beobachten.

**Branchen:** Die meisten beratenen Betriebe 2023 kamen aus dem **Gesundheits- und Sozialwesen mit 23,1 Prozent**, gefolgt vom Handel mit 20,4 Prozent und der Herstellung von Waren mit 10,3 Prozent.

**Betriebsgröße:** Von den Betrieben, die einen Basischeck abgeschlossen haben (1.226), hatten 580 weniger als 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Schwerpunkt lag auch im Jahr 2023 auf **Klein- und Kleinstbetrieben**. 29 Betriebe können mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den Großbetrieben gezählt werden.

Das bereits im Jahr 2022 modernisierte **Erscheinungsbild** wurde 2023 durch neue Sujets zu den folgenden Themenbereichen ergänzt:

- ▷ „gesundheitliche Einschränkungen am Arbeitsplatz“,
- ▷ „Langzeitkrankstände“ und
- ▷ „Frührenten“



**Gesundheitlich eingeschränkt?  
Na und!**

**Ich bin jetzt wieder fit2work.**

fit2work hilft Ihnen, Ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Neben einer arbeitsmedizinischen und -psychologischen Abklärung verschaffen wir Ihnen einen Überblick über alle für Sie relevanten Hilfestellungen. Bei Bedarf begleitet fit2work Sie längerfristig und koordiniert individuell auf Sie abgestimmte Angebote diverser Partner:innenorganisationen. Gemeinsam finden wir einen Weg, Ihre Arbeitssituation zu verbessern und Ihren Arbeitsplatz zu sichern.

Lassen Sie sich kostenlos beraten auf [fit2work.at](https://fit2work.at) oder unter der Serviceline 0800 500 118

**fit2work**  
miteinander,  
besser arbeiten.

Bundesministerium Arbeit und Wirtschaft AMS Sozialministeriumservice AN ÖGK PV

## Projektförderung: Social Helpdesk

2022 wurde das Pilotprojekt „Social Helpdesk – One Stop Shop“ (SHD), welches vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) und dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) gefördert wird, in Salzburg als **Anlaufstelle für arbeitsmarktferne Personen** mit mehrfachen Problemen gestartet.

2023 wurden in Summe 107 Personen dem Projekt zugewiesen. Mit den häufig mehrfach belasteten Klientinnen und Klienten konnten viele Teilziele erreicht und im Anschluss weiterführende Maßnahmen eingeleitet werden, die Abbruchquote war gering. 80 Prozent der Zuweisungen, die zu einem Erstgespräch führten, erfolgten durch das AMS und 8 Prozent von den Sozialämtern der Bezirkshauptmannschaften. Die übrigen 12 Prozent der Erstgespräche entstanden durch Fremdzugewisungen von anderen sozialen oder medizinischen Einrichtungen.

## Öffentlichkeitsarbeit

Das bereits im Jahr 2022 modernisierte Erscheinungsbild wurde 2023 durch **neue Sujets zu den Themenbereichen „gesundheitliche Einschränkungen am Arbeitsplatz“, „Langzeitkrankstände“ und „Frühpensionierungen“** ergänzt mit dem Ziel, das Angebot der fit2work-Personen- und Betriebsberatung noch bekannter zu machen. Die neuen Sujets wurden auf der fit2work-Website implementiert und in PR und Öffentlichkeitsarbeit verwendet. Im zweiten Halbjahr 2023 stand die Kampagne ganz im Zeichen der österreichweit organisierten **fit2work-Bustour**. Sie hatte das Ziel, das Bewusstsein für fit2work vor Ort in den Bundesländern zu stärken und Informationen über das Projekt niederschwellig weiterzugeben.



**Frühpension?  
Später!**

**Ich bin jetzt wieder fit2work.**

fit2work hilft Ihnen, neue Perspektiven zu erkennen. Unsere Beratung verschafft Ihnen einen Überblick über Ihre Aussichten am österreichischen Arbeitsmarkt. Außerdem informiert Sie fit2work über geeignete regionale Angebote sowie Förderungen und bietet Ihnen mit individuellem Casemanagement eine nachhaltige Stütze – von der Gesundheitsprävention bis zum Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Gemeinsam finden wir einen Weg, damit Frühpension kein Thema mehr ist.

Lassen Sie sich kostenlos beraten auf [fit2work.at](https://fit2work.at) oder unter der Serviceline 0800 500 118

**fit2work**  
miteinander,  
besser, arbeiten.









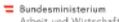

**Langzeitkrankenstand?  
Vorbei!**

**Ich bin jetzt wieder fit2work.**

fit2work erleichtert Ihnen den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Wir begleiten Sie während der Genesung bis hin zur Rückkehr an einen geeigneten Arbeitsplatz im Betrieb. Dabei stehen wir Ihnen mit kompetenter Beratung – insbesondere zur Wiedereingliederungszeit – und bei lösungsorientierten Gesprächen mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber zur Seite. Gemeinsam finden wir einen Weg, Sie erfolgreich ins Berufsleben zu reintegrieren.

Lassen Sie sich kostenlos beraten auf [fit2work.at](https://fit2work.at) oder unter der Serviceline 0800 500 118

**fit2work**  
miteinander,  
besser, arbeiten.








# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Stand der Umsetzung: Personenberatung</b>	<b>13</b>
2.1	Zugänge	16
2.2	Basisinformationen	18
2.3	Erstberatungen	19
2.4	Case Managements / Intensivberatung	26
2.5	Feedbackgespräche	38
2.6	Vergleich der Kennzahlen mit dem Jahr 2022	40
<b>3</b>	<b>Stand der Umsetzung: Betriebsberatung</b>	<b>41</b>
3.1	Zugänge	45
3.2	Erstberatungen	45
3.3	Basischecks und Module 1-4	46
3.4	Vergleich der Kennzahlen mit dem Jahr 2021	52
<b>4</b>	<b>Wiedereingliederungsteilzeit</b>	<b>53</b>
4.1	Beratung durch fit2work	56
4.2	Fallzahlen	56
<b>5</b>	<b>In der Beratung eingesetztes Personal des Umsetzers</b>	<b>61</b>
<b>6</b>	<b>Finanzierungsschlüssel und Übersicht über fit2work-Steuerungsgruppe und fit2work-Beirat</b>	<b>63</b>
6.1	Finanzierungsschlüssel	64
6.2	Vertreterinnen und Vertreter in der fit2work-Steuerungsgruppe	65
6.3	Vertreterinnen und Vertreter im fit2work-Beirat	66
<b>7</b>	<b>Erfolgsfaktoren und Herausforderungen in der Beratung</b>	<b>67</b>
7.1	Erfolgsfaktoren in der Personenberatung	68
7.2	Erfolgsfaktoren in der Betriebsberatung	69
7.3	Herausforderungen in der Personenberatung	70
7.4	Herausforderungen in der Betriebsberatung	71

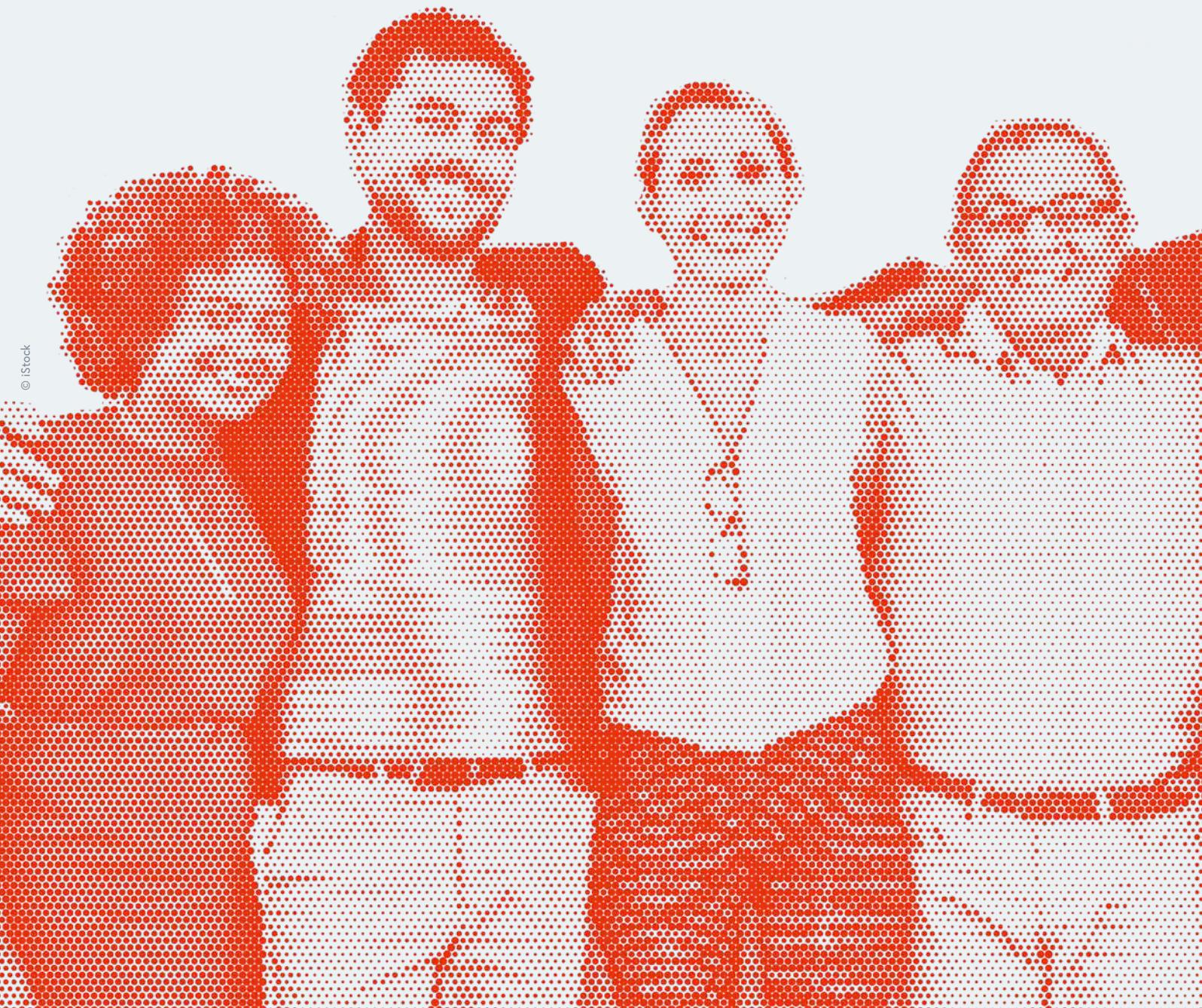
<b>8</b>	<b>Zentrale Maßnahmen der Qualitätssicherung</b>	<b>73</b>
8.1	Qualitätsklausuren	74
8.2	Maßnahmen seitens des Umsetzers	75
<b>9</b>	<b>Evaluierung</b>	<b>77</b>
9.1	Ergebnisse zur Personenberatung	79
9.2	Ergebnisse zur Betriebsberatung	81
<b>10</b>	<b>Fallbeispiele</b>	<b>83</b>
10.1	Fallbeispiele Personenberatung	84
10.2	Fallbeispiele Betriebsberatung	87
10.3	Fallbeispiele Social Helpdesk	90
<b>11</b>	<b>PR und Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>93</b>
11.1	Schwerpunkte der zentralen ÖA-Kampagne	94
11.2	Regionale Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und Kooperation	95
11.3	Die fit2workBustour	96
<b>12</b>	<b>Projektförderungen gemäß AGG: Das Projekt „Social Helpdesk“</b>	<b>97</b>
12.1	Ziele und Angebot des Pilotprojekts	98
12.2	Fallzahlen und Ergebnisse	100
12.3	Merkmale der Klientinnen und Klienten und Herausforderungen	101
<b>13</b>	<b>Ausblick</b>	<b>103</b>
13.1	Personenberatung	104
13.2	Betriebsberatung	104
13.3	Wiedereingliederungsteilzeit	106
13.4	Vernetzung und Abstimmungsgespräche mit fit2work-Partnern	106
13.5	PR und Öffentlichkeitsarbeit	107
13.6	Social Helpdesk	107
	Tabellenverzeichnis	108
	Abbildungsverzeichnis	109
	Abkürzungsverzeichnis	110



# 1

---

# Einleitung



Allein im Jahr 2023 haben die fit2work-Beraterinnen und -Berater mehr als **27.000 Mal** ihr umfangreiches Angebot im Rahmen der Basisinformation Personen und Betrieben vorgestellt.



fit2work stellt ein wichtiges Angebot an der Schnittstelle von Gesundheit und Arbeit dar, was sich durch den großen Zulauf zeigt. Infolge der medialen Aufmerksamkeit, die fit2work im Zuge der 10-Jahres-Feier Ende 2022 erreichte, konnten die Beratungszahlen weiter gesteigert werden. Allein im Jahr 2023 haben die fit2work-Beraterinnen und -Berater mehr als 27.000 Mal ihr umfangreiches Angebot im Rahmen der Basisinformation Personen und Betrieben vorgestellt.

Um weiterhin viele Menschen zu erreichen und über das Angebot von fit2work zu informieren, fand im Herbst 2023 eine Bus-Tour statt. Dabei befuhren die drei **fit2work-Beratungsbusse** ganz Österreich. Die Fahrzeuge, die für die mobile Beratung umgestaltet sind, machten an rund 50 Terminen vor Ort bei Betrieben, in Gemeinden oder an frequentierten Stellen im öffentlichen Raum Halt. Die Beraterinnen und Berater standen mit Materialien und Basisinformationen zur Verfügung. Zusätzlich war es auch möglich, direkt im Beratungsbus ein Erstgespräch zu führen.

Anfang September 2023 startete auch eine breit angelegte **Kampagne mit neu entworfenen Sujets zu den Themenbereichen: „Gesundheitliche Einschränkungen am Arbeitsplatz“, „Langzeitkrankenstände“ und „Frühpensionierungen“** mit dem Ziel, das Angebot der fit2work-Beratung für Personen und Betriebe in der breiten Öffentlichkeit noch bekannter zu machen. Erste Effekte dieser Kampagne waren schon im letzten Quartal 2023 zu bemerken.

Das **AGG-Projekt „Social Helpdesk – One Stop Shop“** (SHD), das seit 1. April 2022 im Bundesland Salzburg als Pilotprojekt von Pro Mente umgesetzt wird, wurde 2023 fortgesetzt. Ziel des auf drei Jahre anberaumten Projekts ist es, Erfahrungen betreffend Überwindung multipler Problemlagen und Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt zu sammeln. Die Mehrheit aller Klientinnen und Klienten, die 2023 zum Erstgespräch kamen, wiesen mehrere psychische und somatische Erkrankungen auf, hinzu kamen soziale Problemlagen. Auch im zweiten Projektjahr zeigte sich die Bedeutung dieses Angebots, das eine bestehende Lücke in der Versorgungslandschaft schließt.

Nähere Informationen und Zahlen zum Beratungsprogramm fit2work bzw. zum AGG-Projekt SHD werden in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt.



# 2

---

Stand der Umsetzung:

# Personen- beratung



# fit2work-Personenberatung Ablauf

Das Angebot der fit2work-Personenberatung besteht aus fünf Abschnitten (siehe Abbildung 1).

ABBILDUNG 1 Ablauf fit2work-Personenberatung



Der erste Kontakt erfolgt im Rahmen der **Basisinformation**. Hierbei wird über das Angebot von fit2work informiert, grundlegende Fragen werden geklärt.

In der **Erstberatung** klären die fit2work-Beraterinnen und -Berater mit den Kundinnen und Kunden deren aktuelle Situation ab. Dabei werden Problemfelder, Ressourcen und denkbare Handlungsmöglichkeiten besprochen. Basisinformation und Erstberatung sind persönlich, telefonisch oder per Videotelefonie möglich.

Nach der Erstberatung erfolgt ein **Basischeck**. Hier wird der Gesundheitszustand der Perso-

nen arbeitsmedizinisch und/oder arbeitspsychologisch erfasst.

Nach dem Basischeck beginnt bei Bedarf das **Case Management**, bei dem konkrete Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit erarbeitet werden, zum Beispiel Gesundheitsangebote oder berufliche Entwicklungsmaßnahmen.

Ist das Case Management abgeschlossen, erfolgt drei Monate nach Beratungsende ein **Feedbackgespräch**, um festzustellen, ob die getroffenen Maßnahmen nachhaltig waren und ob es noch Unterstützungsbedarf gibt.

## 5.

### Feedback-Gespräch

Aktive Integration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beschwerden und Beeinträchtigungen

## 4.

### Case Management

Erarbeitung von konkreten Maßnahmen- und Unterstützungsmöglichkeiten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Bei Bedarf auch Intensivberatung



## 2.1

# Zugänge

Nach wie vor kommen **die meisten Personen über das AMS** zu fit2work, etwas mehr als ein Drittel wurde über diesen Weg vermittelt.

31,2% machen Selbstmelderinnen und Selbstmelder aus. Die Zugänge über die ÖGK sind im Vergleich zu 2022 um 2,9 Prozentpunkte auf 17,4 Prozent gestiegen. Einen nennenswerten Anteil an den Zugängen haben des Weiteren jene Kundinnen und Kunden, die direkt über den Betrieb zu fit2work kommen. Dazu zählen zum Beispiel Personen, die aufgrund einer Empfehlung des Betriebsrates, der Geschäftsführung oder einer Arbeitsmedizinerin bzw. eines Arbeitsmediziners zu fit2work gekommen sind. 2023 waren das 1.413 Personen, was 6,2 Prozent der gesamten Zugänge ausmacht.

**TABELLE 1 Erstberatungen: Zugangsart** (Vergleich 2023 zu 2022)

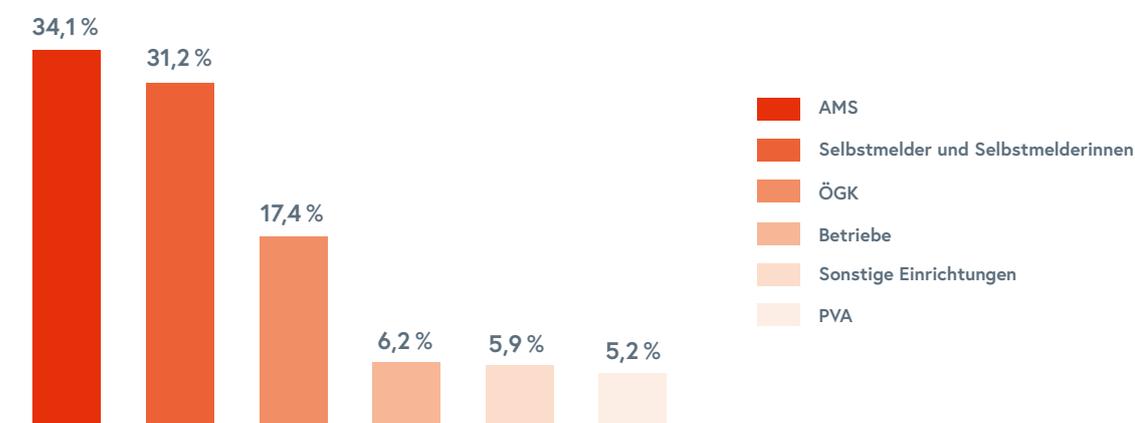
	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
<b>AMS</b>	<b>7.765</b>	<b>34,1 %</b>	<b>6.869</b>	<b>32,5 %</b>
<b>Selbstmelderinnen und Selbstmelder</b>	<b>7.105</b>	<b>31,2 %</b>	<b>4.914</b>	<b>23,2 %</b>
Freundinnen/Freunde, Familie, Bekannte	1.845	8,1 %	1.689	8,0 %
Fallwiederholung fit2work	1.671	7,3 %		
Fallwiederholung fit2work WIETZ-Verlängerung	974	4,3 %		
Empfehlung durch Therapieleistungen (z. B. Physiotherapie, Psychotherapie,...)	843	3,7 %		
Empfehlung durch Arzt/Ärztin	928	4,1 %		
Website	486	2,1 %	509	2,4 %
Medienberichte, Messeveranstaltungen	183	0,8 %	192	0,9 %
Folder	164	0,7 %		
Sonstiges Selbstmelderinnen und Selbstmelder	11	0,1 %	2.524	11,9 %
<b>ÖGK</b>	<b>3.969</b>	<b>17,4 %</b>	<b>3.070</b>	<b>14,5 %</b>
Infobrief ÖGK	2.290	10,1 %		
Sonstiges ÖGK (z. B. Vertragspartner, Gesundheitszentren, Ambulatorium)	1.257	5,5 %		
Chefärztliche Zuweisung	369	1,6 %		
Case Management	53	0,2 %		

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
<b>Betriebe</b>	<b>1.413</b>	<b>6,2 %</b>		
Empfehlung aus dem beruflichen Umfeld (Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat, Arbeitsmedizin,..)	907	4,0 %		
Betrieb schickt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Beratung betreffend WIETZ	435	1,9 %		
fit2work-Betriebsberatung	71	0,3 %		
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	<b>1.333</b>	<b>5,9 %</b>	<b>6.293</b>	<b>29,8 %</b>
Selbsthilfegruppen, Beratungsstellen, Verein	986	4,3 %		
Interessensvertretungen	255	1,1 %		
Anderer Sozialversicherungsträger	65	0,3 %	109	0,5 %
Empfehlung Ärzte/Ärztinnen, PsychotherapeutInnen, PsychologInnen, Gesundheits-/Rehabilitationseinrichtungen	26	0,1 %	4.405	20,8 %
Sozialpartner	1	<0,1 %	311	1,5 %
<b>PVA</b>	<b>1.190</b>	<b>5,2 %</b>		
Vertragseinrichtungen für stationäre und ambulante Rehabilitation und Gesundheitsvorsorge	746	3,3 %		
Sonstiges PVA	444	1,9 %		

Anmerkung: Grundlage ist der Abschluss der Erstberatungen im Betrachtungszeitraum. Gereiht nach Anzahl.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

ABBILDUNG 2 Erstberatung: Zugangsart (2023, in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.2.

## Basisinformationen

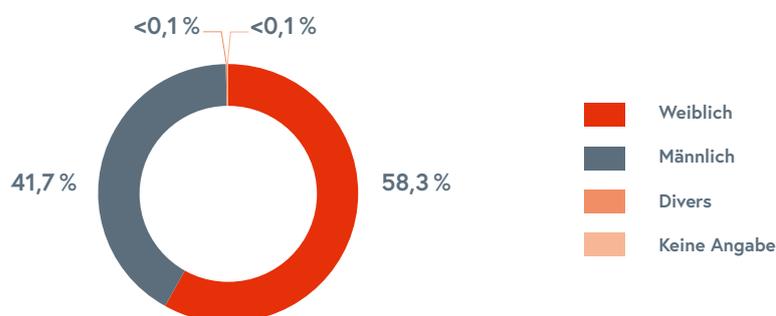
Im Jahr 2023 wurden insgesamt **27.214 Basisinformationen** durchgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das um 2.368 mehr Kontakte, was einer Steigerung von etwa 10 Prozent entspricht. Die Geschlechterverteilung ist mit 58 Prozent weiblichen und 42 Prozent männlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern in etwa gleichbleibend wie 2022.

**TABELLE 2 Basisinformationen: Geschlecht der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Weiblich	15.855	58,3 %	14.465	58,2 %
Männlich	11.351	41,7 %	10.372	41,7 %
Divers	5	<0,1 %		
Keine Angabe	3	<0,1 %	10	<0,1 %
<b>Gesamt</b>	<b>27.214</b>	<b>100 %</b>	<b>24.847</b>	<b>100 %</b>

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**ABBILDUNG 3 Basisinformation: Geschlechterverteilung der Kundinnen und Kunden**  
(2023, in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.3.

# Erstberatungen

Ebenso wie bei den Basisinformationen kann auch bei den durchgeführten Erstberatungen ein **Anstieg** gegenüber dem Vorjahr festgestellt werden. Die Steigerung beträgt in etwa 9 Prozent, **die Gesamtzahl der abgeschlossenen Erstberatungen liegt damit im Jahr 2023 bei 22.775.**

Im Vergleich zu 2022 sind hinsichtlich des arbeitsrechtlichen Status bei der Erstberatung wieder etwas mehr arbeitslose Personen zu verzeichnen. Der Anteil ist um 2,7 Prozentpunkte gestiegen und beträgt für 2023 53,3 Prozent. Mit 46,8 Prozent ist der Anteil der selbstständig oder unselbstständig Erwerbstätigen dementsprechend leicht gesunken. Der Anteil an begünstigt behinderten Kundinnen und Kunden ist mit etwa 5 Prozent annähernd gleich geblieben.

Beim Alter der beratenen Personen lässt sich kein signifikanter Unterschied gegenüber dem Vorjahr feststellen. Die größte Gruppe mit 43,6 Prozent bildet nach wie vor die Kohorte der 50-59-Jährigen. Auch die erhobenen Daten zur Staatsangehörigkeit bleiben im Wesentlichen unverändert gegenüber 2022. Personen mit österreichischer und deutscher Staatsbürgerschaft machen zusammen knapp 85 Prozent aus.

Die meisten Erstberatungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gaben an, im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen zu arbeiten (11,7 Prozent). Ebenfalls jeweils beinahe 10 Prozent betragen die Anteile der Personen aus dem Verkauf sowie Hilfs- und Arbeitskräfte und Reinigungspersonal.

### 2.3.1. Anzahl abgeschlossener Erstberatungen

**TABELLE 3 Anzahl der abgeschlossenen Erstberatungen**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	2023	2022
<b>Gesamt</b>	<b>22.775</b>	<b>21.146</b>
davon anonym	356	306

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.3.2. Status bei Erstberatung

**TABELLE 4 Erstberatungen: Anteil Partner und Zielgruppe**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

<b>PARTNER</b>	<b>ZIELGRUPPE</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>SMS</b>	Begünstigte Behinderte	5,2 %	5,3 %
<b>AMS</b>	Arbeitslose (exkl. begünstigte Behinderte)	51,1 %	48,5 %
<b>SV</b>	Erwerbstätige (exkl. begünstigte Behinderte, Arbeitslose)	43,7 %	46,2 %

Grundlage: Anzahl der im Betrachtungszeitraum begonnenen Erstberatungen.

Basis für den Finanzierungsschlüssel des Folgejahres gem. AGG.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.3.3. Arbeitsmarktstatus

**TABELLE 5 Erstberatungen: Arbeitsmarktstatus der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	<b>ANZAHL 2023</b>	<b>%</b>	<b>ANZAHL 2022</b>	<b>%</b>
<b>Arbeitslos</b>	<b>12.142</b>	<b>53,3 %</b>	<b>10.695</b>	<b>50,6 %</b>
davon im Krankenstand	2.155	9,5 %	1.966	9,3 %
davon begünstigt Behinderte	513	2,3 %	441	2,1 %
<b>Unselbstständig erwerbstätig</b>	<b>10.550</b>	<b>46,3 %</b>	<b>10.341</b>	<b>48,9 %</b>
davon im Krankenstand	6.942	30,5 %	6.932	32,8 %
davon begünstigt Behinderte	666	2,9 %	662	3,1 %
<b>Selbstständig erwerbstätig</b>	<b>106</b>	<b>0,5 %</b>	<b>106</b>	<b>0,5 %</b>
<b>Befristete (Erwerbsunfähigkeits-/ Invaliditäts-)Pension</b>	<b>79</b>	<b>0,3 %</b>	<b>93</b>	<b>0,4 %</b>
<b>Rehabilitationsgeld</b>	<b>218</b>	<b>1,0 %</b>	<b>190</b>	<b>0,9 %</b>
<b>Umschulungsgeld</b>	<b>45</b>	<b>0,2 %</b>	<b>38</b>	<b>0,2 %</b>
<b>Anonyme Fälle</b>	<b>356</b>	<b>1,6 %</b>	<b>306</b>	<b>1,4 %</b>

Anmerkung: Mehrfachauswahl möglich. Information aus der abgeschlossenen Erstberatung.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.3.4. Alter

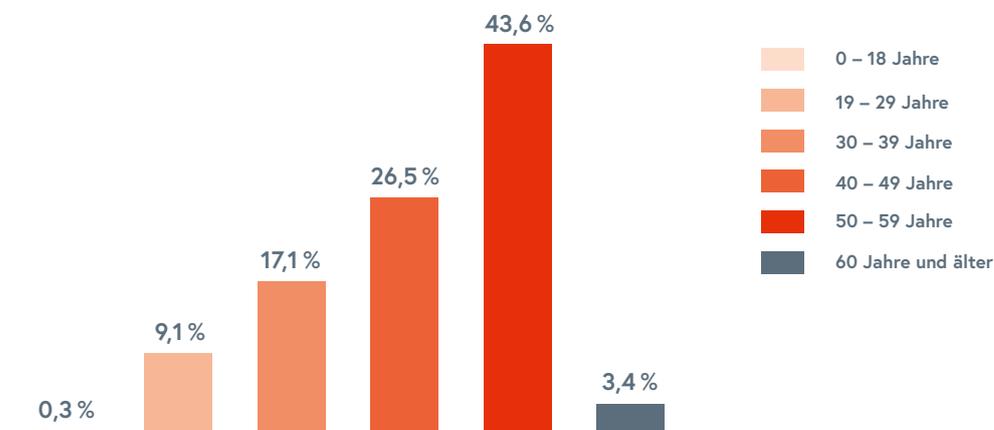
**TABELLE 6 Erstberatung: Alter der Kundinnen und Kunden** (Vergleich 2023 zu 2022)

	<b>ANZAHL 2023</b>	<b>%</b>	<b>ANZAHL 2022</b>	<b>%</b>
<b>0 – 18</b>	85	0,3 %	77	0,3 %
<b>19 – 29</b>	2.038	9,1 %	1.910	9,2 %
<b>30 – 39</b>	3.820	17,1 %	3.723	17,9 %
<b>40 – 49</b>	5.929	26,5 %	5.462	26,3 %
<b>50 – 59</b>	9.751	43,6 %	8.984	43,2 %
<b>60 – älter</b>	767	3,4 %	651	3,1 %

Grundlage: Abschluss der Erstberatung im Betrachtungszeitraum, exkl. anonymer Fälle

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**ABBILDUNG 4 Erstberatung: Alter der Kundinnen und Kunden**  
(2023, Verteilung nach Alterskohorten in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

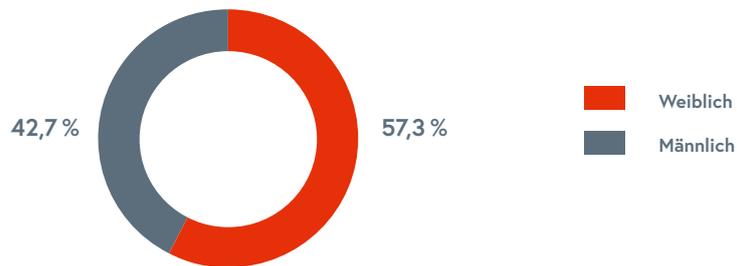
## 2.3.5. Geschlecht

**TABELLE 7 Erstberatungen: Geschlecht der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	<b>ANZAHL 2023</b>	<b>%</b>	<b>ANZAHL 2022</b>	<b>%</b>
<b>Weiblich</b>	13.053	57,3 %	12.207	57,7 %
<b>Männlich</b>	9.722	42,7 %	8.938	42,3 %
<b>Keine Angabe</b>	0	0 %	1	<0,1 %
<b>Gesamt</b>	<b>22.775</b>	<b>100 %</b>	<b>21.146</b>	<b>100 %</b>

Anmerkung: Abschluss der Erstberatungen im Betrachtungszeitraum, inkl. anonymer Fälle  
Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**ABBILDUNG 5 Erstberatungen: Geschlechterverteilung der Kundinnen und Kunden**  
(2023, in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.3.6. Staatsangehörigkeit

**TABELLE 8 Erstberatungen: Staatsangehörigkeit der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	<b>ANZAHL 2023</b>	<b>%</b>	<b>ANZAHL 2022</b>	<b>%</b>
Österreich	18.382	80,4 %	17.513	82,4 %
Deutschland	700	3,1 %	701	3,3 %
Serbien	406	1,8 %	346	1,6 %
Türkei	349	1,5 %	312	1,5 %
Rumänien	320	1,4 %	237	1,1 %
Bosnien und Herzegowina	318	1,4 %	232	1,1 %
Kroatien	292	1,3 %	239	1,1 %
Ungarn	284	1,2 %	212	1,0 %
Slowakei	175	0,8 %	142	0,7 %
Polen	163	0,7 %	138	0,6 %
Slowenien	138	0,6 %	126	0,6 %
Syrien - Arabische Republik	99	0,4 %	81	0,4 %
Italien	95	0,4 %	70	0,3 %
Afghanistan	92	0,4 %	42	0,2 %
Kosovo	88	0,4 %	60	0,3 %
Russische Föderation	87	0,4 %	76	0,4 %
Ungeklärt	87	0,4 %	83	0,4 %
Bulgarien	76	0,3 %	51	0,2 %
Nordmazedonien	59	0,3 %	59	0,3 %
Tschechien	55	0,2 %	50	0,2 %
Iran - Islamische Republik	35	0,2 %	23	0,1 %
Ukraine	34	0,1 %	24	0,1 %
Niederlande	33	0,1 %	28	0,1 %
Griechenland	29	0,1 %	–	–
Ägypten	24	0,1 %	23	0,1 %
Frankreich	22	0,1 %	–	–
Irak	22	0,1 %	20	0,1 %
Vereinigtes Königreich	21	0,1 %	–	–
Brasilien	21	0,1 %	–	–
Schweiz	21	0,1 %	33	0,2 %
Andere Staaten <sup>1</sup>	332	1,5 %	325	1,5 %

Anmerkung: Abschluss der Erstberatungen im Betrachtungszeitraum. Inkl. anonymer Fälle. Mehrfachnennung möglich. Gereiht nach Anzahl.

<sup>1</sup> Unter Andere Staaten sind alle Staaten zusammengefasst, denen weniger als 20 Personen zugeordnet wurden.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.3.7. Berufliche Situation

**TABELLE 9 Erstberatungen: Berufliche Situation der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und Verkäufer	6.535	28,7 %	5.659	26,8 %
Hilfsarbeitskräfte	4.239	18,6 %	3.680	17,4 %
Bürokräfte und verwandte Berufe	2.739	12,0 %	2.627	12,4 %
Handwerks- und verwandte Berufe	2.408	10,6 %	2.162	10,2 %
Technikerinnen und Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	1.852	8,1 %	1.823	8,6 %
Akademische Berufe	1.695	7,4 %	1.654	7,8 %
Bedienerinnen und Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	1.204	5,3 %	1.074	5,1 %
Kein Beruf	1.009	4,4 %	1.357	6,4 %
Führungskräfte	949	4,2 %	964	4,6 %
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	130	0,6 %	127	0,6 %
Angehörige der regulären Streitkräfte	15	0,1 %	19	0,1 %

Anmerkung: Basis ISCO 80 der Klassifikationsdatenbank der Statistik Austria (<http://www.statistik.at>).

Abschluss der Erstberatungen im Betrachtungszeitraum, inkl. anonymer Fälle, gereiht nach Anzahl.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**TABELLE 10 Erstberatungen: Berufsgruppen im Detail** (Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	2.661	11,7 %	2.224	10,5 %
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	2.293	10,1 %	2.046	9,7 %
Verkaufskräfte	2.178	9,6 %	1.899	9,0 %
Betreuungsberufe	1.229	5,4 %	1.108	5,2 %
Kein Beruf	1.009	4,4 %	1.357	6,4 %
Bürokräfte mit Kundenkontakt	784	3,4 %	761	3,6 %
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	732	3,2 %	743	3,5 %
Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektrikerinnen und Elektriker	724	3,2 %	694	3,3 %
Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter, Mechanikerinnen und Mechaniker und verwandte Berufe	657	2,9 %	582	2,8 %

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Hilfsarbeitskräfte	640	2,8 %	457	2,2 %
Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen	639	2,8 %	633	3,0 %
Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft	608	2,7 %	563	2,7 %
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	557	2,4 %	596	2,8 %
Lehrkräfte	557	2,4 %	492	2,3 %
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	540	2,4 %	521	2,5 %
Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer und Bedienerinnen und Bediener mobiler Anlagen	524	2,3 %	442	2,1 %
Bedienerinnen und Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	499	2,2 %	477	2,3 %
Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Fachkräfte	453	2,0 %	387	1,8 %
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	435	1,9 %	366	1,7 %
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	426	1,9 %	415	2,0 %
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	409	1,8 %	349	1,7 %
Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und Verkäufer	324	1,4 %	282	1,3 %
Informations- und Kommunikationstechnikerinnen und -techniker	300	1,3 %	287	1,4 %
Handwerks- und verwandte Berufe	295	1,3 %	260	1,2 %
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	293	1,3 %	307	1,5 %
Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen	254	1,1 %	253	1,2 %
Technikerinnen und Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	228	1,0 %	–	–
Bürokräfte und verwandte Berufe	206	0,9 %	211	1,0 %
Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie	201	0,9 %	–	–
Sonstige <sup>1</sup>	2.120	9,3 %	2.434	11,5 %

Anmerkung: Basis ISCO 80 der Klassifikationsdatenbank der Statistik Austria (<http://www.statistik.at>).

Exkl. anonymer Fälle, gereiht nach Anzahl.

<sup>1</sup> In der Kategorie Sonstige sind alle Berufsgruppen aufgelistet, denen 200 oder weniger Personen zugeordnet sind.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.

# Case Managements/ Intensivberatung

Die Anzahl der laufenden Case Managements hat sich im Jahr 2023 verglichen mit dem Vorjahr etwas verringert. 2023 waren insgesamt 2.060 Case Managements laufend, 2022 waren es 2.356. Im Gegensatz dazu hat sich die Zahl der vorzeitig beendeten Case Managements 2023 erhöht. Waren es 2022 noch 730 vorzeitig abgebrochene Case Managements, stieg die Zahl 2023 auf 858 an. **Die Zahl der abgeschlossenen Case Managements erhöhte sich nach dem hohen Niveau 2022 im Jahr 2023 noch weiter um 365 auf 6.778.**

17.168 Basischecks gingen den Case Managements voraus. Der größte Anteil entfällt auf große Basischecks, also arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Untersuchungen. Diese Basischecks machten insgesamt 30,5 Prozent aus. Kleine arbeitsmedizinische Basischecks sowie kleine arbeitsmedizinische Basischecks für WIETZ-Kundinnen und -Kunden machten insgesamt 49,6 Prozent aus, wobei 24,3 Prozent auf WIETZ-Basischecks entfallen. Der Großteil der verbleibenden Basischecks waren arbeitspsychologische Untersuchungen. 0,7 Prozent entfielen auf große Basischecks mit WIETZ-Abklärung.

Vergleicht man den Arbeitsmarktstatus von Personen, die an einem Case Management teilgenommen haben, mit jenen, die eine Erstberatung in Anspruch genommen haben, zeigt sich, dass der Anteil der arbeitslos gemeldeten Personen bei den Teilnehmenden an einem Case Management höher ist als bei den Erstberatungen.

Betrachtet man die höchste abgeschlossene Ausbildung der Personen, die an einem Case Management teilgenommen haben, so machen nach wie vor **Personen mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung** die bei Weitem größte Gruppe mit knapp unter 40 Prozent aus.



Die Zahl der abgeschlossenen Case Managements erhöhte sich nach dem hohen Niveau 2022 im Jahr 2023 noch weiter um **365 auf 6.778.**

Hinsichtlich der Merkmale „Geschlecht“, „Staatsangehörigkeit“, „Alter“ und „Berufliche Situation“ lässt sich kein signifikanter Unterschied in der Verteilung zwischen jenen Personen feststellen, die an einem Case Management teilgenommen, und jenen, die eine Erstberatung in Anspruch genommen haben. Auch im Vergleich zum Vorjahr sind keine bemerkenswerten Unterschiede festzustellen.

Was die **gesundheitliche Problematik** der Kundinnen und Kunden angeht, befinden sich nach wie vor Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems sowie psychische Erkrankungen an vorderster Stelle, wobei 2023 wieder mehr Personen mit psychischen Erkrankungen zu fit2work kamen. Bei beiden Krankheitsbildern ist aber ein signifikanter Rückgang zum Vorjahr zu bemerken: die psychischen Diagnosen gingen von 34,9 Prozent auf 30,8 Prozent zurück, die Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes von 35,3 auf 26,8 Prozent.

## 2.4.1. Status beim Case Management

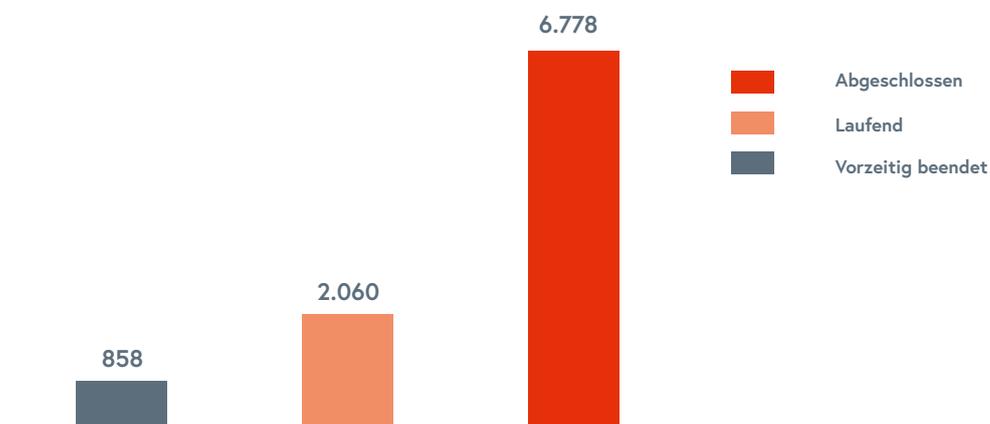
TABELLE 11 Case Managements: Status (Vergleich 2023 zu 2022)

ENTWICKLUNGSPLAN	ANZAHL 2023	ANZAHL 2022
Laufend (inkl. ruhend, exkl. vorzeitig beendet)	2.060	2.356
Vorzeitig beendet	858	730
Abgeschlossen	6.778	6.413
<b>Gesamt</b>	<b>9.696</b>	<b>9.499</b>

Anmerkung: Laufend (inkl. ruhend) zum 31.12.2023; vorzeitig beendet bzw. abgeschlossen im Beobachtungszeitraum.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

ABBILDUNG 6 Case Managements: Status (2023)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.2. Zugang

TABELLE 12 Case Managements: Zugangsart (Vergleich 2023 zu 2022)

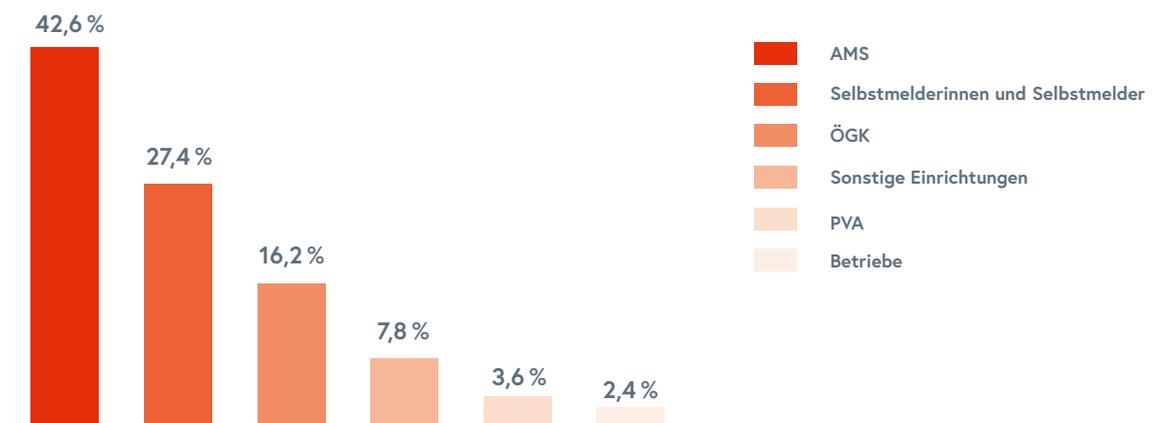
	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
<b>AMS</b>	<b>3.124</b>	<b>42,6 %</b>	<b>2.915</b>	<b>41,9 %</b>
<b>Selbstmelderinnen und Selbstmelder</b>	<b>2.013</b>	<b>27,4 %</b>	<b>1.280</b>	<b>18,4 %</b>
Freundinnen/Freunde, Familie, Bekannte	573	7,8 %	503	7,2 %
Fallwiederholung fit2work	521	7,1 %		
Empfehlung durch Arzt/Ärztin	311	4,2 %		
Empfehlung durch Therapieleistungen (z.B. Physiotherapie, Psychotherapie,...)	247	3,4 %		
Website	136	1,9 %	139	2,0 %
Medienberichte, Messeveranstaltungen	77	1,0 %	80	1,2 %
Selbstmelderinnen und Selbstmelder Sonstiges	53	0,7 %	558	8,0 %
Folder	49	0,7 %		
Fallwiederholung fit2work WIETZ-Verlängerung	46	0,6 %		
<b>ÖGK</b>	<b>1.191</b>	<b>16,2 %</b>	<b>932</b>	<b>13,4 %</b>
Infobrief ÖGK	670	9,1 %		
Sonstiges ÖGK (z. B. Vertragspartner, Gesundheitszentren, Ambulatorium)	322	4,4 %		
Chefärztliche Zuweisung	115	1,6 %		
Sonstiges ÖGK	73	1,0 %		
Case Management	11	0,1 %		
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	<b>574</b>	<b>7,8 %</b>	<b>1.827</b>	<b>26,3 %</b>
Selbsthilfegruppen, Beratungsstellen, Verein	360	4,9 %	359	5,2 %
Empfehlung Ärzte/ÄrztInnen, PsychotherapeutInnen, PsychologInnen, Gesundheits-/Rehabilitationseinrichtungen	106	1,4 %	1.222	17,6 %
Interessensvertretungen	80	1,1 %	110	1,6 %
Anderer Sozialversicherungsträger	19	0,3 %	32	0,5 %
Sozialpartner	9	0,1 %	104	1,5 %
<b>PVA</b>	<b>263</b>	<b>3,6 %</b>		
Vertragseinrichtungen für stationäre und ambulante Rehabilitation und Gesundheitsvorsorge	170	2,3 %		
Sonstige PVA	93	1,3 %		

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
<b>Betriebe</b>	<b>175</b>	<b>2,4 %</b>		
Empfehlung aus dem beruflichen Umfeld (Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat, Arbeitsmedizin,..)	129	1,8 %		
Betrieb schickt MA zur Beratung betreffend WIETZ	30	0,4 %		
fit2work-Betriebsberatung	16	0,2 %		

Anmerkung: Informationen aus abgeschlossenen Case Managements. Gereiht nach Anzahl.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

ABBILDUNG 7 Case Managements: Zugangsart (2023, in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.3. Arbeitsmarktstatus

**TABELLE 13 Case Managements: Arbeitsmarktstatus der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
<b>Arbeitslos</b>	<b>4.986</b>	<b>67,9 %</b>	<b>4.591</b>	<b>66,0 %</b>
davon im Krankenstand	938	12,8 %	873	12,6 %
davon begünstigt Behinderte	200	2,7 %	168	2,4 %
<b>Unselbstständig erwerbstätig</b>	<b>2.325</b>	<b>31,7 %</b>	<b>2.302</b>	<b>33,1 %</b>
davon im Krankenstand	1.596	21,7 %	1.512	21,7 %
davon begünstigt Behinderte	140	1,9 %	147	2,1 %
<b>Selbstständig erwerbstätig</b>	<b>36</b>	<b>0,5 %</b>	<b>48</b>	<b>0,7 %</b>
<b>Befristete (Erwerbsunfähigkeits-/ Invaliditäts-)Pension</b>	<b>23</b>	<b>0,3 %</b>	<b>39</b>	<b>0,6 %</b>
<b>Rehabilitationsgeld</b>	<b>61</b>	<b>0,8 %</b>	<b>55</b>	<b>0,8 %</b>
<b>Umschulungsgeld</b>	<b>19</b>	<b>0,3 %</b>	<b>16</b>	<b>0,2 %</b>

Anmerkung: Information aus der abgeschlossenen Erstberatung. Mehrfachnennung möglich.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.4. Abgeschlossene Basischecks

**TABELLE 14 Basischecks abgeschlossen** (Vergleich 2023 zu 2022)

BERATUNGSART	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Basischeck klein Arbeitsmedizin	4.347	25,3 %	3.899	25,0 %
Basischeck klein Arbeitsmedizin mit WIETZ	4.169	24,3 %	3.970	25,5 %
Basischeck klein Arbeitspsychologie	3.302	19,2 %	3.074	19,7 %
Basischeck groß Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie	5.233	30,5 %	4.603	29,5 %
Basischeck groß Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie mit WIETZ	117	0,7 %	46	0,3 %
<b>Basischeck gesamt</b>	<b>17.168</b>	<b>100 %</b>	<b>15.592</b>	<b>100 %</b>

Grundlage: Anzahl der im Betrachtungszeitraum abgeschlossenen Basischecks (2023)

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.5. Alter

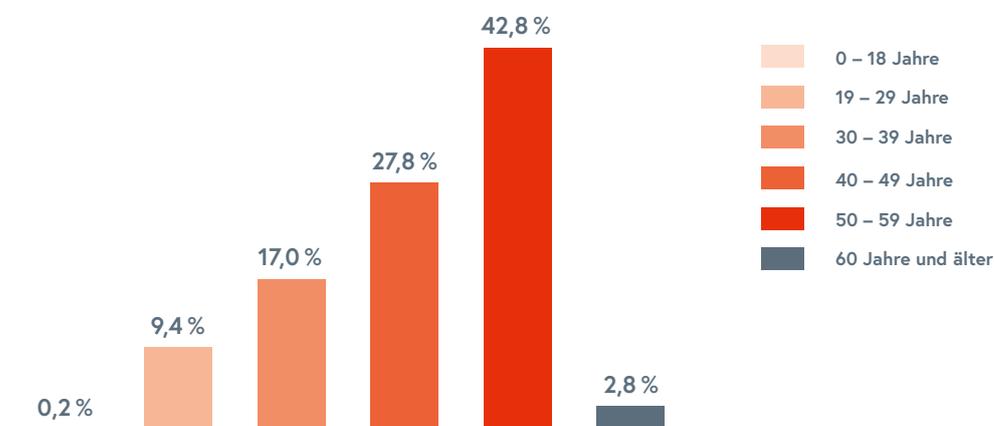
**TABELLE 15 Case Managements: Alter der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
0 – 18	16	0,2 %	20	0,3 %
19 – 29	689	9,4 %	685	9,9 %
30 – 39	1.247	17,0 %	1.226	17,6 %
40 – 49	2.041	27,8 %	1.837	26,4 %
50 – 59	3.143	42,8 %	3.002	43,2 %
60 – älter	204	2,8 %	184	2,6 %

Anmerkung: Alter der fit2work-Kundinnen und -Kunden am Beginn des Case Managements

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**ABBILDUNG 8 Case Managements: Alter der Kundinnen und Kunden**  
(2023, Verteilung nach Alterskohorten in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

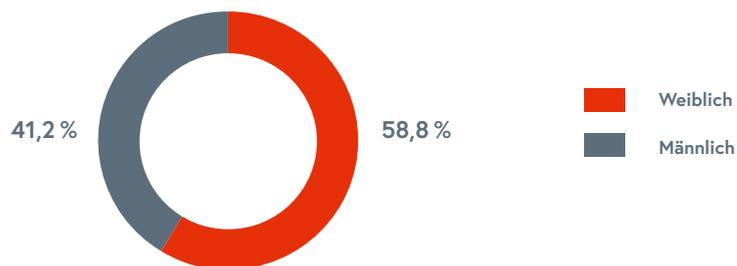
## 2.4.6. Geschlecht

**TABELLE 16 Case Managements: Geschlecht der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Weiblich	4.319	58,8 %	4.079	58,7 %
Männlich	3.021	41,2 %	2.874	41,3 %
Keine Angabe	0	0 %	1	<0,1 %
<b>Gesamt</b>	<b>7.340</b>	<b>100 %</b>	<b>6.954</b>	<b>100 %</b>

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**ABBILDUNG 9 Case Managements: Geschlechterverteilung der Kundinnen und Kunden**  
(2023, in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.7. Staatsangehörigkeit

**TABELLE 17 Case Managements: Staatsangehörigkeit der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Österreich	5.787	78,6 %	5.663	81,0 %
Deutschland	203	2,8 %	213	3,0 %
Serbien	155	2,1 %	134	1,9 %
Bosnien und Herzegowina	137	1,9 %	89	1,3 %
Ungarn	116	1,6 %	85	1,2 %
Kroatien	115	1,6 %	77	1,1 %
Türkei	112	1,5 %	115	1,6 %
Rumänien	110	1,5 %	83	1,2 %
Slowakei	66	0,9 %	48	0,7 %
Polen	57	0,8 %	60	0,9 %
Slowenien	52	0,7 %	35	0,5 %
Afghanistan	35	0,5 %	–	–
Russische Föderation	35	0,5 %	29	0,4 %
Ungeklärt	34	0,5 %	39	0,6 %
Bulgarien	29	0,4 %	21	0,3 %
Italien	28	0,4 %	27	0,4 %
Syrien - Arabische Republik	27	0,4 %	25	0,4 %
Kosovo	24	0,3 %	–	–
Nordmazedonien	21	0,3 %	–	–
Andere Staaten <sup>1</sup>	221	3,0 %	230	3,3 %

<sup>1</sup> Unter Andere Staaten sind alle Staaten zusammengefasst, denen weniger als 20 Personen zugeordnet wurden.

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich. Gereiht nach Anzahl.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.8. Berufliche Situation

**TABELLE 18 Case Managements: Branchen** (Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und Verkäufer	2.224	30,4 %	2.039	29,3 %
Hilfsarbeitskräfte	1.591	21,7 %	1.471	21,2 %
Bürokräfte und verwandte Berufe	796	10,9 %	779	11,2 %
Handwerks- und verwandte Berufe	780	10,7 %	758	10,9 %
Technikerinnen und Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	524	7,2 %	489	7,0 %
Bedienerinnen und Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	431	5,9 %	418	6,0 %
Akademische Berufe	362	4,9 %	311	4,5 %
Kein Beruf	322	4,4 %	397	5,7 %
Führungskräfte	233	3,2 %	249	3,6 %
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	45	0,6 %	41	0,6 %
Angehörige der regulären Streitkräfte	5	<0,1 %	2	<0,1 %

Anmerkung: Informationen stammen von den Kundinnen und Kunden bei der Erstberatung. Gereiht nach Anzahl.

Basis ISCO 80 der Klassifikationsdatenbank der Statistik Austria (<http://www.statistik.at>).

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**TABELLE 19 Berufsgruppen im Detail** (Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	885	12,1 %	779	11,2 %
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	872	11,9 %	849	12,2 %
Verkaufskräfte	810	11,1 %	740	10,6 %
Betreuungsberufe	359	4,9 %	374	5,4 %
Kein Beruf	322	4,4 %	397	5,7 %
Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen	256	3,5 %	242	3,5 %
Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektrikerinnen und Elektriker	231	3,2 %	224	3,2 %
Bürokräfte mit Kundenkontakt	230	3,1 %	235	3,4 %

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Hilfsarbeitskräfte	225	3,1 %	165	2,4 %
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	225	3,1 %	217	3,1 %
Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter, Mechanikerinnen und Mechaniker und verwandte Berufe	222	3,0 %	190	2,7 %
Bedienerinnen und Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	192	2,6 %	183	2,6 %
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	184	2,5 %	168	2,4 %
Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer und Bedienerinnen und Bediener mobiler Anlagen	167	2,3 %	173	2,5 %
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	167	2,3 %	160	2,3 %
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	155	2,1 %	143	2,1 %
Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft	151	2,1 %	161	2,3 %
Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Fachkräfte	141	1,9 %	155	2,2 %
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	129	1,8 %	113	1,6 %
Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und Verkäufer	119	1,6 %	–	–
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	106	1,4 %	–	–
Sonstige <sup>1</sup>	1.165	15,9 %	1.286	18,5 %

<sup>1</sup> Unter Sonstige sind alle Berufsgruppen zusammengefasst, denen weniger als 100 Personen zugeordnet sind.

Anmerkung: Information aus der Erstberatung. Gereiht nach Anzahl. Basis ISCO 80 der Klassifikationsdatenbank der Statistik Austria (<http://www.statistik.at>).

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.9. Höchste abgeschlossene Ausbildung

**TABELLE 20 Case Managements: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Kundinnen und Kunden** (Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	%	ANZAHL 2022	%
Lehre mit Lehrabschlussprüfung	2.915	39,7 %	2.797	40,2 %
Pflichtschule	1.389	18,9 %	1.348	19,4 %
Höher bildende Schule (mit Berufsreifeprüfung/Matura)	933	12,7 %	913	13,1 %
Diplom-, Doktorats-, Masterstudium an Hochschule/Universität	758	10,3 %	682	9,8 %
Mittlere bildende Schule (ohne Matura)	572	7,8 %	531	7,6 %
Lehre ohne Lehrabschlussprüfung	476	6,5 %	437	6,3 %
Kein Schulabschluss	119	1,6 %	108	1,6 %
Meisterprüfung, Werkmeisterabschlussprüfung	87	1,2 %	73	1,0 %
Abgeschlossene Ausbildung ungeklärt	77	1,1 %	55	0,8 %
Lehrabschlussprüfung über Teilqualifikationen	14	0,2 %	10	0,1 %

Anmerkung: Informationen stammen von den Kundinnen und Kunden bei der Erstberatung. Gereiht nach Anzahl.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.4.10. Gesundheitliche Beschwerden

**TABELLE 21 Beschwerden der Kundinnen und Kunden nach Diagnosen und Geschlecht** (Vergleich 2023 zu 2022)

	♀	♂	GESAMT	%	♀	♂	GESAMT	%
	2023	2023	2023		2022	2022	2022	
Psychische und Verhaltensstörungen	2.884	1.702	4.586	30,8 %	4.061	2.326	6.388	34,9 %
Krankheiten des Muskel-Skelettsystems und des Bindegewebes	2.932	2.023	4.955	33,2 %	3.714	2.743	6.457	35,3 %
Krankheiten des Kreislaufsystems	563	593	1.156	7,8 %	531	634	1.165	6,4 %
Neubildungen (beispielsweise Tumoren u. ä.)	505	241	746	5,0 %	425	220	645	3,5 %
Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	371	262	633	4,2 %	260	199	459	2,5 %
Krankheiten des Atmungssystems	322	246	568	3,8 %	231	224	455	2,5 %
Krankheiten des Nervensystems	287	184	471	3,2 %	246	158	404	2,2 %
Krankheiten des Verdauungssystems	262	157	419	2,8 %	176	104	280	1,5 %
Sonstige Diagnosen	776	590	1.366	9,2 %	1.151	877	2.028	11,1 %

<sup>1</sup> Unter Sonstige Diagnosen sind alle Beschwerden zusammengefasst, denen weniger als 2 Prozent der Personen zugeordnet sind.

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich. Gereiht nach Anzahl.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

TABELLE 22 Beschwerden der Kundinnen und Kunden im Detail (2023)

	♀ 2023	♂ 2023	GESAMT 2023	%	♀ 2022	♂ 2022	GESAMT 2022	%
Depressive Episode	1.634	990	2.624	12,5 %	1.476	872	2.348	12,8 %
Reaktion auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen	1.233	643	1.876	8,9 %	1.189	604	1.793	9,8 %
Sonstige Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	1.028	722	1.750	8,3 %	842	604	1.446	7,9 %
Bandscheibenschäden	939	679	1.618	7,7 %	864	678	1.542	8,4 %
Rückenbeschwerden	899	628	1.527	7,3 %	762	576	1.338	7,3 %
Krankheiten der Wirbelsäule	712	478	1.190	5,7 %	618	422	1.040	5,7 %
Angststörungen	684	358	1.042	4,9 %	650	300	950	5,2 %
Sonstiges (nicht näher bezeichnete psychische Störungen und sonstige Beschwerden)	2.818	1.951	4.769	22,6 %	2.425	1.812	4.238	23,3 %
Hypertonie (Hochdruckkrankheit)	342	338	680	3,2 %	250	279	529	2,9 %
Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechsel-krankheiten	371	262	633	3,0 %	260	199	459	2,5 %
Sonstige nicht näher bezeichnete psychische Störungen	361	225	586	2,8 %				
Krankheiten des Atmungssystems	322	246	568	2,7 %	231	224	455	2,5 %
Gonarthrose (Arthrose des Kniegelenks)	279	224	503	2,4 %	235	179	414	2,3 %
Krankheiten des Verdauungssystems	262	157	419	2,0 %	176	104	280	1,5 %
Schulterläsionen	230	180	410	1,9 %	192	190	382	2,1 %
Sonstige Krankheiten des Nervensystems	231	155	386	1,8 %	174	122	296	1,6 %
Neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen	270	109	379	1,8 %	226	109	335	1,8 %
Sonstige Formen der Herzkrankheit	102	135	237	1,1 %	83	126	209	1,1 %
Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen	127	99	226	1,1 %	–	–	–	–
Koxarthrose (Arthrose des Hüftgelenkes)	122	102	224	1,1 %	142	85	227	1,2 %
Sonstige Diagnosen <sup>1</sup>	1.885	1.343	3.228	15,3 %				

<sup>1</sup> Unter Sonstige Diagnosen sind alle Beschwerden zusammengefasst, die nicht eindeutig einem Krankheitsbild zugeordnet werden können oder denen weniger als 1 Prozent der Personen zugeordnet ist.

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich. Gereiht nach Anzahl.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.5.

## Feedbackgespräche

### 2.5.1. Durchgeführte Feedbackgespräche

TABELLE 23 Durchgeführte Feedbackgespräche (Vergleich 2023 zu 2022)

ART	ANZAHL 2023	ANTEIL	ANZAHL 2022	ANTEIL
<b>Feedbackgespräche gesamt</b>	<b>12.019</b>	<b>100 %</b>	<b>11.401</b>	<b>100 %</b>
<b>Nach Basischeck gesamt</b>	<b>6.849</b>	<b>57,0 %</b>	<b>6.562</b>	<b>57,6 %</b>
davon Basischeck Arbeitsmedizin klein	1.693	14,1 %	1.554	13,6 %
davon Basischeck Arbeitspsychologie klein	804	6,7 %	896	7,9 %
davon Basischeck Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie groß	1.247	10,4 %	1.130	9,9 %
davon Basischeck WIETZ	3.105	25,8 %	2.982	26,2 %
<b>Nach Entwicklungsplan gesamt</b>	<b>5.170</b>	<b>43,0 %</b>	<b>4.839</b>	<b>42,2 %</b>
davon Intensivbetreuung	4.066	33,8 %	3.646	32,0 %
davon Case Management	1.104	9,2 %	1.193	10,5 %

Anmerkung: Anzahl abgeschlossener Basischecks mit Ende im Betrachtungszeitraum 2023.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

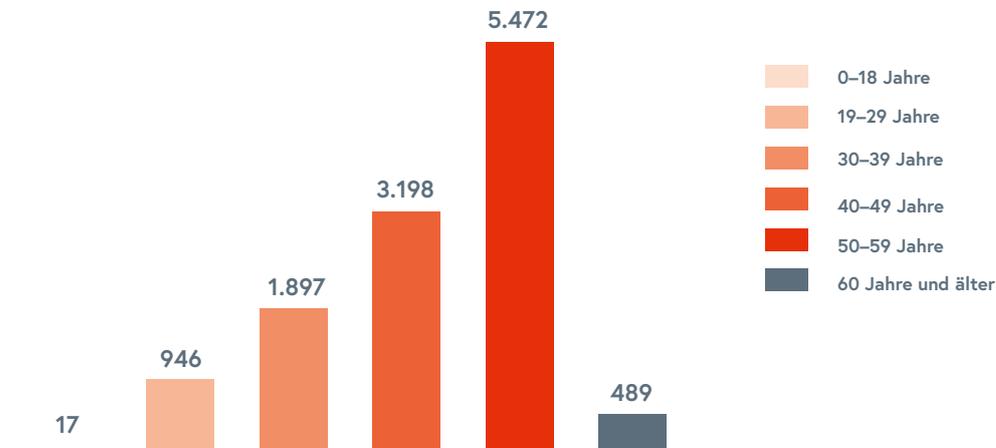
### 2.5.2. Alter

TABELLE 24 Feedbackgespräche: Alter der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)

ALTER	ANZAHL 2023	ANTEIL	ANZAHL 2022	ANTEIL
0 – 18	17	0,1 %	12	0,2 %
19 – 29	946	7,9 %	704	8,9 %
30 – 39	1.897	15,8 %	1.377	17,3 %
40 – 49	3.198	26,6 %	2.235	28,1 %
50 – 59	5.472	45,5 %	3.396	42,7 %
60 und älter	489	4,1 %	231	2,9 %

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**ABBILDUNG 10 Feedbackgespräche: Alter der Kundinnen und Kunden**  
(2023, Verteilung nach Alterskohorten in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

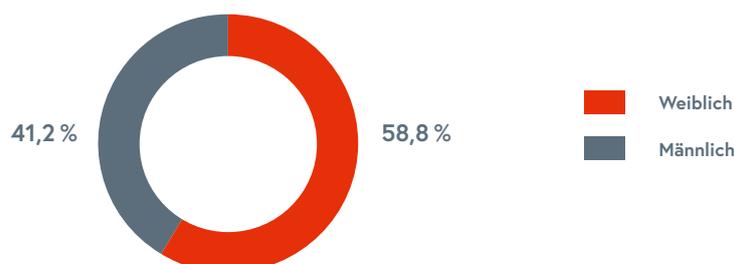
### 2.5.3. Geschlecht

**TABELLE 25 Feedbackgespräche: Geschlecht der Kundinnen und Kunden**  
(Vergleich 2023 zu 2022)

ALTER	ANZAHL 2023	ANTEIL	ANZAHL 2022	ANTEIL
Weiblich	4.949	41,2 %	4.833	42,4 %
Männlich	7.070	58,8 %	6.568	57,6 %
Keine Angabe	0	0,0 %	0	0,0 %

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**ABBILDUNG 11 Feedbackgespräche: Geschlechterverteilung der Kundinnen und Kunden**  
(2023, in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 2.6.

## Vergleich der Kennzahlen mit dem Jahr 2022

**TABELLE 26 Überblick über Personenberatung**

(Stichtage 31.12.2023 bzw. 31.12.2022; Vergleich 2023 zu 2022)

	2023	2022
Basisinformationen Einzelpersonen	27.214	24.847
Basisinformationen Betriebe	678	565
Basisinformationen Veranstaltungen	80	69
Anzahl Personen	1.127	2.787
<b>Erstberatungen gesamt</b>	<b>22.775</b>	<b>21.146</b>
davon mit Beratung zur Wiedereingliederungsteilzeit	5.632	5.462
<b>Basischecks gesamt abgeschlossen</b>	<b>17.168</b>	<b>15.592</b>
<b>Case Managements und Intensivberatungen gesamt</b>	<b>9.696</b>	<b>9.500</b>
davon laufend (inkl. ruhend, exkl. vorzeitig beendet)	2.060	2.357
davon abgeschlossen	6.778	6.413
<b>Feedbacks gesamt durchgeführt</b>	<b>16.268</b>	<b>11.401</b>
davon nach Basischeck	9.285	6.562
davon nach Case Management	6.983	4.839

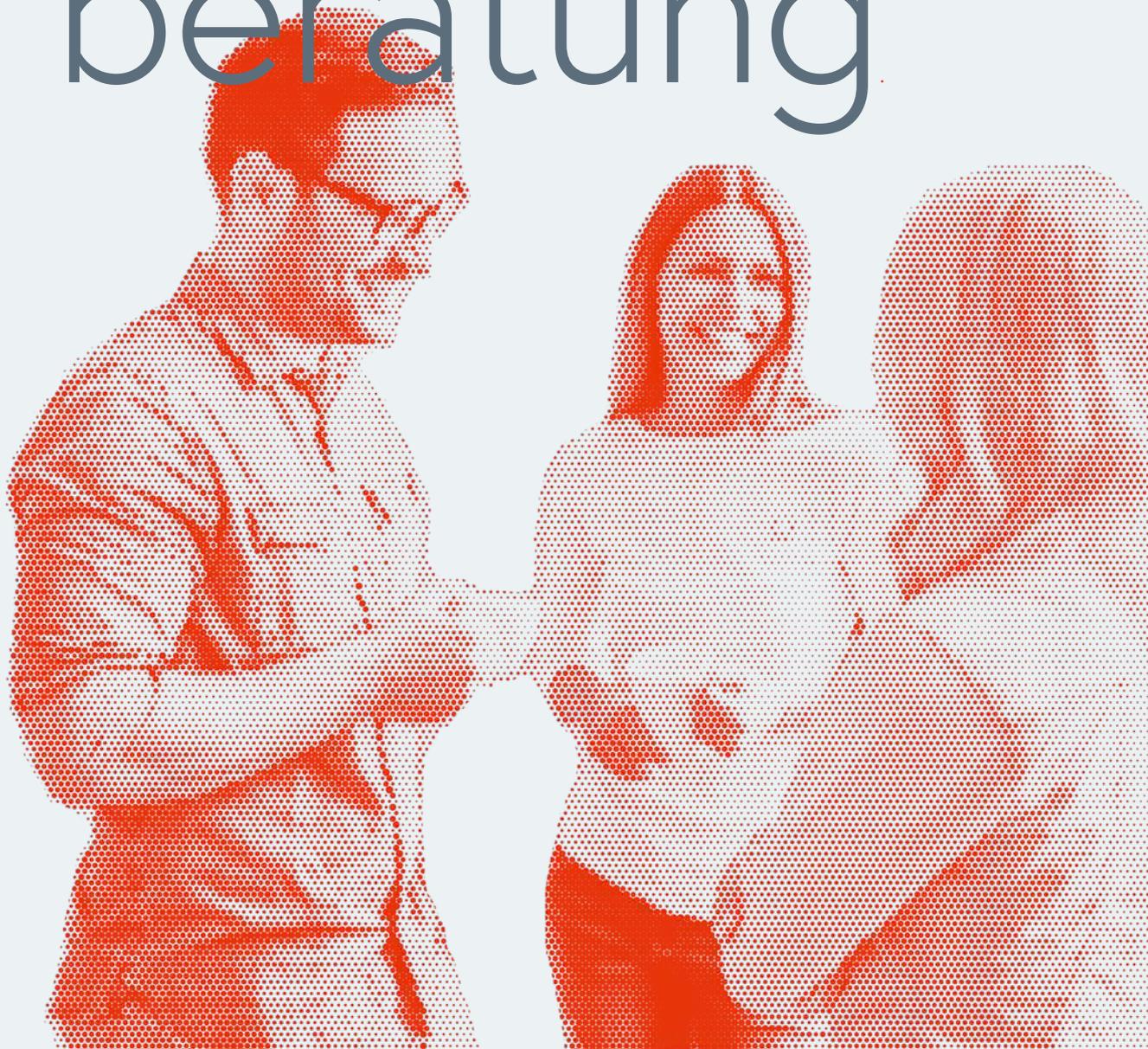
Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

# 3

---

Stand der Umsetzung:

# Betriebs- beratung



# fit2work-Betriebsberatung Ablauf

Unternehmen, die sich für eine fit2work-Betriebsberatung entscheiden, durchlaufen grundsätzlich sechs Phasen (siehe Abbildung 12).

ABBILDUNG 12 Ablauf fit2work-Betriebsberatung



In der **Erstberatung** wird geklärt, wo das Unternehmen in Bezug auf Betriebliches Gesundheitsmanagement steht und welcher Unterstützungsbedarf hinsichtlich eines Betrieblichen (Wieder-)Eingliederungsmanagements besteht.

Im darauffolgenden **Basischeck** wird besprochen, welche konkreten Maßnahmen dafür notwendig sind. Bei Interesse am fit2work-Unterstützungsangebot wird eine Beratungsvereinbarung abgeschlossen.

Während der **Analysephase** werden die Arbeits- und Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mithilfe eines EDV-basierten Verfahrens gemessen. Anschließend werden die Ergebnisse im Rahmen eines

Workshops mit betrieblichen Entscheidungsträgerinnen und -trägern diskutiert.

In der **Interventionsphase** unterstützt fit2work den Betrieb bei der effektiven Umsetzung von Maßnahmen zur Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit sowie bei Maßnahmen zum Betrieblichen (Wieder-)Eingliederungsmanagement. Dies umfasst die Unterstützung beim Aufbau einer nachhaltigen Struktur im Betrieb, die Bereitstellung von Informationen über Förder- und Unterstützungsangebote sowie bei Bedarf die Vernetzung mit fit2work-Partnern.

Abschließend erstellt fit2work im Rahmen der **Abschluss-Erfolgsmessung** einen Endbericht, in dem die umgesetzten Maßnahmen evaluiert werden.

## 4.

### Bericht

Darstellung der Ergebnisse aus der Analysephase, Festlegung von Maßnahmenschwerpunkten



## 6.

### Abschluss-Erfolgsmessung

Evaluierung durch Messung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit, weiterführende Informationen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement



## 5.

### Intervention

Aufbau einer nachhaltigen Struktur im Betrieb (Integrations-team), Begleitung bei der Umsetzung von vorrangigen Maßnahmen



Im Jahr 2023 wurden 1.743 Erstberatungen durchgeführt. 1.360 Betriebe schlossen einen Basischeck ab, 888 Betriebe das Modul 1 (Analyse), 750 Betriebe das Modul 2 (Bericht), 882 das Modul 3 (Intervention) und 839 das Modul 4 (Abschlussevaluation).

**TABELLE 27 Beratungszahlen Betriebsberatung** (Umsetzungsperiode 2020 – 2024)

	ANZAHL	%
<b>Erstberatungen</b>	<b>1.743</b>	
<b>Basischeck gesamt</b>	<b>1.360</b>	<b>100 %</b>
beendet	1.226	90,1 %
laufend	76	5,6 %
vorzeitig beendet	58	4,3 %
<b>Modul 1 (Analyse) gesamt</b>	<b>888</b>	<b>100 %</b>
beendet	727	81,9 %
laufend	134	15,1 %
vorzeitig beendet	27	3,0 %
<b>Modul 2 (Bericht) gesamt</b>	<b>750</b>	<b>100 %</b>
beendet	713	95,1 %
laufend	36	4,8 %
vorzeitig beendet	1	0,1 %
<b>Modul 3 (Intervention) gesamt</b>	<b>881</b>	<b>100 %</b>
beendet	665	75,5 %
laufend	195	22,1 %
vorzeitig beendet	21	2,4 %
<b>Modul 4 (Abschlussevaluation) gesamt</b>	<b>839</b>	<b>100 %</b>
beendet	663	79,0 %
laufend	140	16,7 %
vorzeitig beendet	36	4,3 %

Anmerkung: Status 31.12.2020. Der Beginn der Betriebsberatung ist in unterschiedlichen Modulen möglich.

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 3.1

# Zugänge

Über vier Fünftel der Betriebe (80,3 Prozent) sind 2023 durch die direkte Ansprache der Betriebsberaterinnen und Betriebsberater zu fit2work gekommen. 62 Betriebe hatten schon einmal eine Betriebsberatung in Anspruch genommen und sich dazu entschieden, das Angebot ein weiteres Mal zu nutzen.

TABELLE 28 Zugänge nach abgeschlossenem Basischeck (2023)

ZUGÄNGE	ANZAHL
Direktansprache Betrieb	993
fit2work-Betriebsberatung (Wiederholung)	62
fit2work-Hotline	58
Sonstige	46
Empfehlung durch Betriebe	24
ÖGK/BGF	20
fit2work-Personenberatung	18
Website	4
Veranstaltungen	3
AMS	2
ÖGK	2
Interessenvertretungen	2
SMS/NEBA Betriebsservice	1
AUVA	1
Medienberichte	1
<b>Gesamt</b>	<b>1237</b>

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

## 3.2

# Erstberatung

1.743 Erstberatungen führte die fit2work-Betriebsberatung im Jahr 2023 durch. Im Jahr davor waren es 1.625 Erstberatungen, es kann damit eine Steigerung um 9,3 Prozent verzeichnet werden.

## 3.3

## Basischeck und Module 1-4

Im Jahr 2023 wurden 1.360 Basischecks abgeschlossen, 76 waren am Jahresende noch laufend und 58 wurden vorzeitig beendet. Insgesamt lässt sich ein leichter Anstieg bei den abgeschlossenen Basischecks feststellen. Bei den Modul-Abschlüssen hingegen kam es zu einer leichten Abnahme im Gegensatz zu 2022.

TABELLE 29 Basischecks (Vergleich 2023 zu 2022)

	ANZAHL 2023	ANZAHL 2022
<b>Basischecks gesamt</b>	<b>1.360</b>	<b>1.278</b>
beendet	1.226	1.152
laufend	76	49
vorzeitig beendet	58	77

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

TABELLE 30 Bundesländervergleich nach abgeschlossenem Modul (2023)

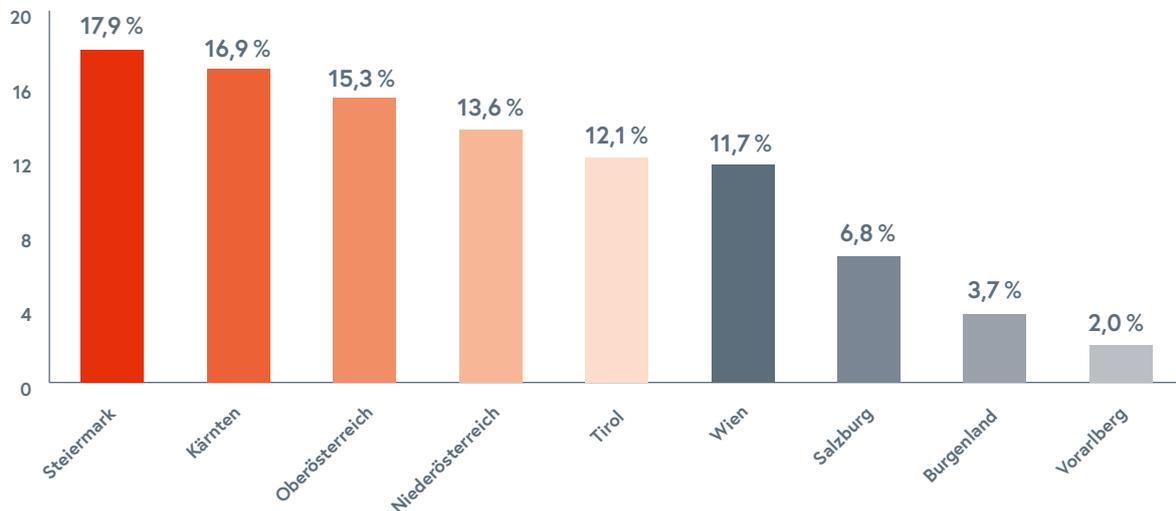
	BC	%	M1	%	M2	%	M3	%	M4	%
Burgenland	46	3,7 %	28	3,9 %	29	4,1 %	26	3,9 %	39	5,9 %
Kärnten	207	16,9 %	124	17,1 %	123	17,3 %	80	12,0 %	78	11,8 %
Niederösterreich	167	13,6 %	106	14,6 %	96	13,5 %	104	15,6 %	110	16,6 %
Oberösterreich	188	15,3 %	82	11,3 %	80	11,2 %	76	11,4 %	82	12,4 %
Salzburg	83	6,8 %	38	5,2 %	33	4,6 %	22	3,3 %	15	2,3 %
Steiermark	219	17,9 %	187	25,7 %	182	25,5 %	166	25,0 %	152	22,9 %
Tirol	148	12,1 %	62	8,5 %	63	8,8 %	53	8,0 %	40	6,0 %
Vorarlberg	24	2,0 %	9	1,2 %	9	1,3 %	16	2,4 %	10	1,5 %
Wien	144	11,7 %	91	12,5 %	98	13,7 %	122	18,3 %	137	20,7 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.226</b>	<b>100 %</b>	<b>727</b>	<b>100 %</b>	<b>713</b>	<b>100 %</b>	<b>665</b>	<b>100 %</b>	<b>663</b>	<b>100 %</b>

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank



Im Jahr 2023 wurden  
**1.360 Basischecks**  
abgeschlossen.

ABBILDUNG 13 Abschluss Basischecks: Bundesländervergleich (in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

Betrachtet man die Verteilung nach Bundesländern, steht 2023 die Steiermark mit 219 abgeschlossenen Basischecks an der Spitze. Die wenigsten Basischecks wurden in Vorarlberg beendet. Die Steiermark ist auch in den Modulen 1-4 Spitzenreiter, was die Anzahl der Abschlüsse angeht.

TABELLE 31 Branchenvergleich nach abgeschlossenem Modul (2023)

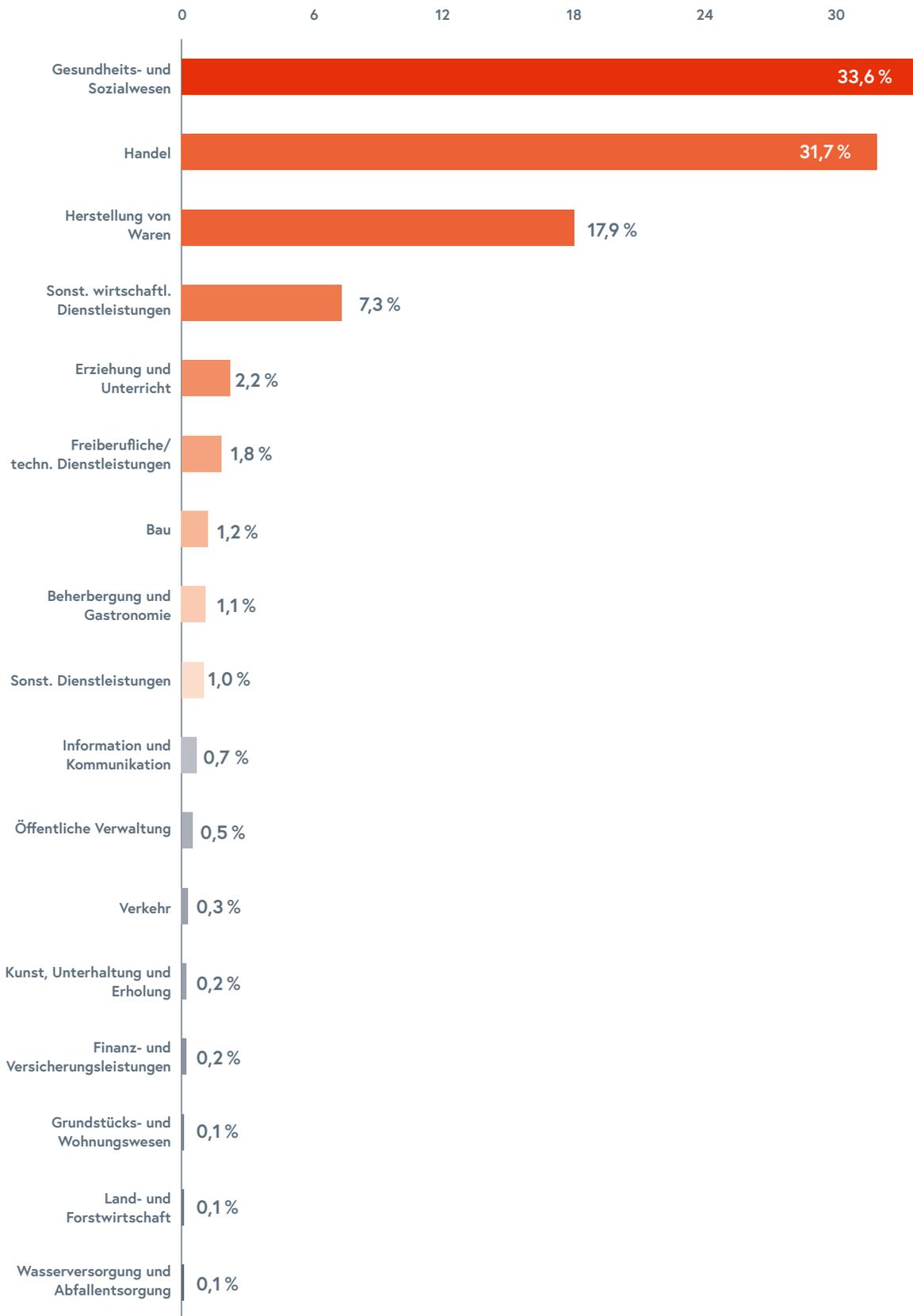
BRANCHEN	BC	%	M1	%	M2	%	M3	%	M4	%
Gesundheits- und Sozialwesen	412	33,6 %	267	36,7 %	250	35,1 %	184	27,7 %	153	23,1 %
Handel	389	31,7 %	207	28,5 %	208	29,2 %	159	23,9 %	135	20,4 %
Herstellung von Waren	219	17,9 %	88	12,1 %	84	11,8 %	82	12,3 %	68	10,3 %
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	89	7,3 %	38	5,2 %	39	5,5 %	46	6,9 %	40	6,0 %
Erziehung und Unterricht	27	2,2 %	34	4,7 %	35	4,9 %	40	6,0 %	56	8,4 %
Freiberufliche/technische Dienstleistungen	22	1,8 %	19	2,6 %	19	2,7 %	31	4,7 %	27	4,1 %
Bau	15	1,2 %	5	0,7 %	9	1,3 %	17	2,6 %	25	3,8 %
Beherbergung und Gastronomie	14	1,1 %	9	1,2 %	9	1,3 %	11	1,7 %	17	2,6 %
Sonstige Dienstleistungen	12	1,0 %	10	1,4 %	10	1,4 %	13	2,0 %	19	2,9 %
Information und Kommunikation	8	0,7 %	10	1,4 %	10	1,4 %	15	2,3 %	14	2,1 %

BRANCHEN	BC	%	M1	%	M2	%	M3	%	M4	%
Öffentliche Verwaltung	6	0,5 %	13	1,8 %	13	1,8 %	30	4,5 %	63	9,5 %
Verkehr	4	0,3 %	3	0,4 %	2	0,3 %	3	0,5 %	8	1,2 %
Finanz- und Versicherungsleistungen	3	0,2 %	17	2,3 %	17	2,4 %	19	2,9 %	16	2,4 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	3	0,2 %	4	0,6 %	4	0,6 %	6	0,9 %	5	0,8 %
Land- und Forstwirtschaft	1	0,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	0,2 %	2	0,3 %
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	1	0,1 %	2	0,3 %	3	0,4 %	6	0,9 %	11	1,7 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	1	0,1 %	1	0,1 %	1	0,1 %	1	0,2 %	1	0,2 %
Energieversorgung	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	0,2 %	3	0,5 %

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

Der Fokus der Betriebsberatung wurde 2023 weiterhin schwerpunktmäßig auf Branchen gelegt, die ein besonders hohes Krankenstandsgeschehen aufweisen: Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, Herstellung von Waren, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen.

ABBILDUNG 14 Abschluss Basischeck: Branchen (2023, in Prozent)



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

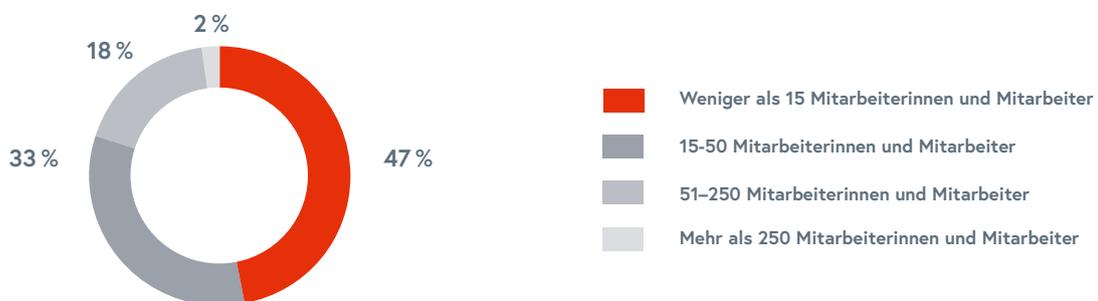
Die dominierenden Branchen bei der fit2work-Betriebsberatung sind nach wie vor der Handel und das Gesundheits- und Sozialwesen. Beinahe zwei Drittel aller abgeschlossenen Basischecks wurden bei Unternehmen durchgeführt, die in einer dieser beiden Branchen tätig sind.

**TABELLE 32 Betriebsgrößenvergleich nach abgeschlossenem Modul (2023)**

	<b>BC</b>	<b>%</b>	<b>M1</b>	<b>%</b>	<b>M2</b>	<b>%</b>	<b>M3</b>	<b>%</b>	<b>M4</b>	<b>%</b>
< 15 MA	580	47,3 %	341	46,9 %	347	48,7 %	356	53,5 %	376	56,7 %
15–50 MA	402	32,8 %	273	37,6 %	263	36,9 %	226	34,0 %	210	31,7 %
51–250 MA	215	17,5 %	106	14,6 %	98	13,7 %	77	11,6 %	67	10,1 %
> 250 MA	29	2,4 %	7	1,0 %	5	0,7 %	6	0,9 %	10	1,5 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.226</b>	<b>100 %</b>	<b>727</b>	<b>100 %</b>	<b>727</b>	<b>100 %</b>	<b>665</b>	<b>100 %</b>	<b>663</b>	<b>100 %</b>

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

**ABBILDUNG 15 Betriebsgrößen bei Abschluss Basischeck (2023, in Prozent)**



Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

Eine Auswertung der teilnehmenden Unternehmen nach Betriebsgrößen zeigt, dass nach wie vor kleine Betriebe mit weniger als 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Mehrheit darstellen. Die in der Tabelle dargestellte Verteilung der abgeschlossenen Module nach Betriebsgrößen bestätigt dies.

## 3.4

## Vergleich der Kennzahlen mit dem Jahr 2022

**TABELLE 33 Überblick über Betriebsberatung 2023 im Vergleich zu 2022**  
(Stichtage 31.12.2023 bzw. 31.12.2022)

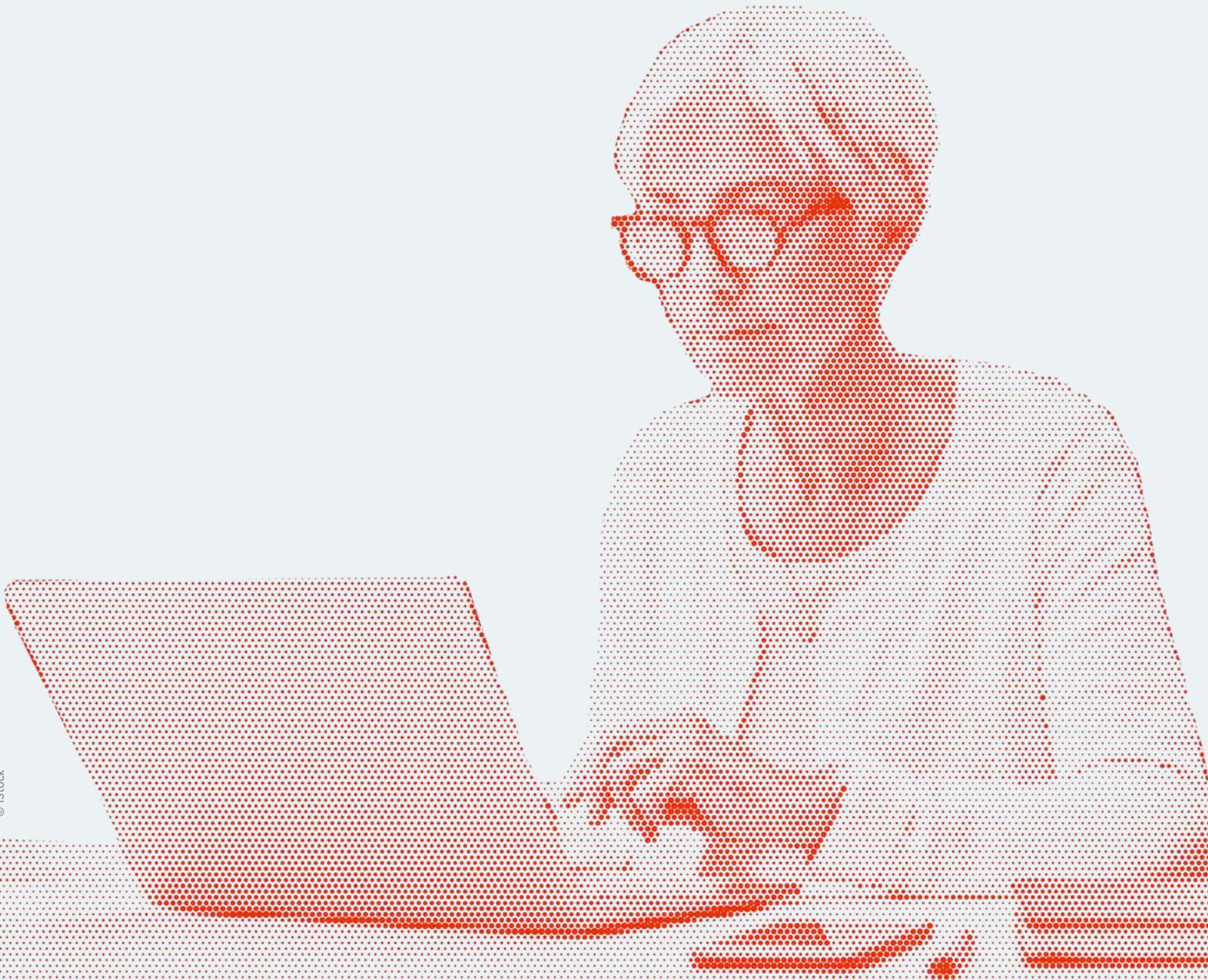
	2023	2022
<b>Erstberatungen abgeschlossen</b>	<b>1.743</b>	<b>1.625</b>
<b>Basischecks gesamt</b>	<b>1.360</b>	<b>1.278</b>
davon abgeschlossen	1.226	1.152
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	76	49
<b>Modul 1 gesamt</b>	<b>888</b>	<b>969</b>
davon abgeschlossen	727	864
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	134	57
<b>Modul 2 gesamt</b>	<b>750</b>	<b>890</b>
davon abgeschlossen	713	877
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	36	13
<b>Modul 3 gesamt</b>	<b>882</b>	<b>1.075</b>
davon abgeschlossen	665	915
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	195	142
<b>Modul 4 gesamt</b>	<b>839</b>	<b>949</b>
davon abgeschlossen	663	785
davon laufend (exkl. vorzeitig beendet)	140	142

Quelle: fit2work-Monitoringdatenbank

# 4

---

## Wiedereingliederungs- Teilzeit





Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht die WIETZ eine **langsame und sanfte Reintegration** in den Arbeitsmarkt, was die Gefahr von Rückfällen verringert und die Arbeitsfähigkeit nachhaltig festigt.“

Die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) stellt eine wichtige Maßnahme dar, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem **mindestens sechswöchigen Krankenstand** schrittweise wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Dabei wird mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Teilzeit-Beschäftigung vereinbart.

Da die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund der verringerten Arbeitszeit nur ein Entgelt in geringerem Ausmaß erhalten, besteht zur finanziellen Absicherung für die Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit ein Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der gesetzlichen Krankenversicherung. Das Wiedereingliederungsgeld muss durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers bewilligt werden. Von der Wiedereingliederungsteilzeit profitieren sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht die WIETZ eine langsame und sanfte Reintegration in den Arbeitsmarkt, was die Gefahr von Rückfällen verringert und die Arbeitsfähigkeit nachhaltig festigt. Gleichzeitig unterstützt sie den längeren Verbleib im Erwerbsleben. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können durch die schrittweise Wiedereingliederung auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen und deren Arbeitsfähigkeit langfristig sichern. Zudem können potenzielle Ausfälle durch erneute Krankheitsphasen reduziert werden. Insgesamt trägt die WIETZ dazu bei, dass Krankheitsphasen nicht zwangsläufig zu einem dauerhaften Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt führen müssen.

Basis der WIETZ sind eine einvernehmlich getroffene Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber sowie ein Wiedereingliederungsplan. Zudem muss die Krankenversicherung die medizinische Zweckmäßigkeit bestätigen.

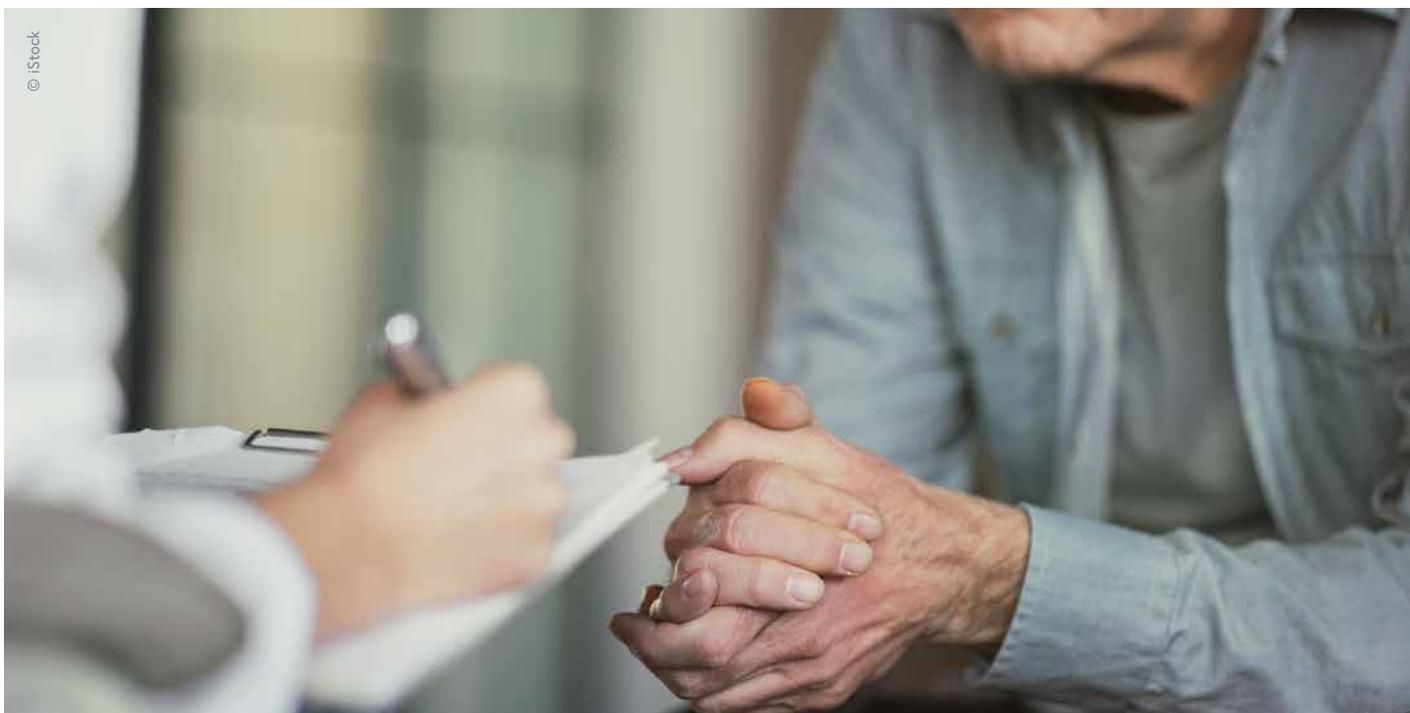
## Drei Ziele werden damit verfolgt:

- ▷ nachhaltige Festigung bzw. Verbesserung der Arbeitsfähigkeit
- ▷ längerer Verbleib im Erwerbsleben
- ▷ sanfte Reintegration in den Arbeitsmarkt

Das Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG) bildet die gesetzliche Grundlage für die WIETZ. Die Möglichkeit, eine WIETZ in Anspruch zu nehmen, steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen sowie Vertragsbediensteten und Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden offen, sofern die für sie geltenden Normen entsprechende Vereinbarungen zur Reduktion der Dienstzeit ermöglichen.

Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit. Die Vereinbarung einer WIETZ muss schriftlich zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer getroffen werden. Beiden Parteien steht es frei, sich für oder gegen dieses Modell zu entscheiden.

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit sind ein seit drei Monaten bestehendes Arbeitsverhältnis sowie ein mindestens sechswöchiger Krankenstand der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Eine vorausgehende Beratung über die Gestaltung der WIETZ durch fit2work gehört ebenfalls zu den Bedingungen. Alternativ zur Beratung durch fit2work kann auch eine nachweisliche arbeitsmedizinische Zustimmung zu Wiedereingliederungsplan und Wiedereingliederungsvereinbarung erfolgen.



## 4.1.

## Beratung durch fit2work

Die Beratung von fit2work umfasst sowohl die **Abklärung der Grundvoraussetzungen** für die Ausübung der Wiedereingliederungsteilzeit (Dauer des Arbeitsverhältnisses von mindestens drei Monaten, sechswöchiger Krankenstand, medizinische Zweckmäßigkeit) als auch den zu erstellenden **Wiedereingliederungsplan** und die **Wiedereingliederungsvereinbarung**. Eine ausdrückliche Zustimmung von fit2work zu Wiedereingliederungsplan und -vereinbarung ist jedoch nicht erforderlich.

## 4.2.

## Fallzahlen

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 4.285 WIETZ-Basischecks bei fit2work durchgeführt. Gegenüber dem Jahr 2022 bedeutet das eine Steigerung um 9,4 Prozent.

Wie auch schon im Vorjahr machten die kleinen arbeitsmedizinischen Basischecks den Großteil mit insgesamt 4.169 aus. 116 große Basischecks (also Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie) wurden mit einer WIETZ-Untersuchung durchgeführt. Der Anteil der Basischecks mit WIETZ an den gesamt abgeschlossenen Basischecks hat sich im Jahr 2023 gegenüber 2022 von 25,8 Prozent auf 25,0 Prozent geringfügig reduziert.

### 4.2.1. WIETZ-Beratungen

TABELLE 34 Anzahl WIETZ-Beratungen (Vergleich 2023 zu 2022)

BERATUNGSART	2023	2022
<b>Erstberatung mit WIETZ-Beratung</b>	<b>5.632</b>	<b>5.462</b>
mit WIETZ-Verlängerung	1.152	1.084
<b>Basischeck Arbeitsmedizin klein</b>	<b>4.445</b>	<b>3.969</b>
mit WIETZ	98	70
mit WIETZ-Verlängerung	8	6
<b>Basischeck AM und AP groß</b>	<b>5.349</b>	<b>4.649</b>
mit WIETZ	116	46
mit WIETZ-Verlängerung	8	6
<b>Basischeck AM WIETZ</b>	<b>4.071</b>	<b>3.900</b>
mit WIETZ-Verlängerung	991	921

## 4.2.2. Alter

TABELLE 35 WIETZ-Beratungen: Alter der Kundinnen und Kunden nach Kohorten (2023)

2023	0-18	19-29	30-39	40-49	50-59	60+
<b>Erstberatung mit WIETZ-Beratung</b>	<b>4</b>	<b>407</b>	<b>1.017</b>	<b>1.539</b>	<b>2.508</b>	<b>156</b>
mit WIETZ-Verlängerung	1	58	187	311	551	44
<b>Basischeck Arbeitsmedizin klein</b>	<b>9</b>	<b>242</b>	<b>571</b>	<b>1.126</b>	<b>2.232</b>	<b>265</b>
mit WIETZ	0	7	11	29	49	2
mit WIETZ-Verlängerung	0	1	2	3	9	0
<b>Basischeck AM und AP groß</b>	<b>14</b>	<b>409</b>	<b>836</b>	<b>1.497</b>	<b>2.459</b>	<b>134</b>
mit WIETZ	0	11	26	43	43	0
mit WIETZ-Verlängerung	0	1	0	4	4	0
<b>Basischeck AM WIETZ</b>	<b>4</b>	<b>315</b>	<b>737</b>	<b>1.069</b>	<b>1.821</b>	<b>124</b>
mit WIETZ-Verlängerung	1	49	166	258	476	41

TABELLE 36 WIETZ-Beratungen: Alter der Kundinnen und Kunden nach Alterskohorten (2022)

2022	0-18	19-29	30-39	40-49	50-59	60+
<b>Erstberatung mit WIETZ-Beratung</b>	<b>4</b>	<b>425</b>	<b>983</b>	<b>1.512</b>	<b>2.413</b>	<b>125</b>
mit WIETZ-Verlängerung	0	63	179	292	524	26
<b>Basischeck Arbeitsmedizin klein</b>	<b>17</b>	<b>241</b>	<b>531</b>	<b>970</b>	<b>1.961</b>	<b>249</b>
mit WIETZ	0	7	5	23	33	2
mit WIETZ-Verlängerung	0	1	0	2	3	0
<b>Basischeck AM und AP groß</b>	<b>8</b>	<b>331</b>	<b>724</b>	<b>1.278</b>	<b>2.218</b>	<b>88</b>
mit WIETZ	0	6	7	11	22	0
mit WIETZ-Verlängerung	0	0	1	1	4	0
<b>Basischeck AM WIETZ</b>	<b>1</b>	<b>303</b>	<b>765</b>	<b>1.056</b>	<b>1.692</b>	<b>83</b>
mit WIETZ-Verlängerung	0	62	172	246	417	24

### 4.2.3. Geschlecht

TABELLE 37 WIETZ-Beratungen: Geschlecht der Kundinnen und Kunden (2023)

2023	WEIBLICH	MÄNNLICH
<b>Erstberatung mit WIETZ-Beratung</b>	<b>2.049</b>	<b>3.583</b>
mit WIETZ-Verlängerung	385	767
<b>Basischeck Arbeitsmedizin klein</b>	<b>2.408</b>	<b>2.037</b>
mit WIETZ	28	70
mit WIETZ-Verlängerung	2	13
<b>Basischeck AM und AP groß</b>	<b>2.104</b>	<b>3.245</b>
mit WIETZ	35	81
mit WIETZ-Verlängerung	2	6
<b>Basischeck AM WIETZ</b>	<b>1.509</b>	<b>2.562</b>
mit WIETZ-Verlängerung	332	659

TABELLE 38 WIETZ-Beratungen: Geschlecht der Kundinnen und Kunden (2022)

2022	WEIBLICH	MÄNNLICH
<b>Erstberatung mit WIETZ-Beratung</b>	<b>2.017</b>	<b>3.445</b>
mit WIETZ-Verlängerung	410	674
<b>Basischeck Arbeitsmedizin klein</b>	<b>2.129</b>	<b>1.840</b>
mit WIETZ	19	51
mit WIETZ-Verlängerung	1	5
<b>Basischeck AM und AP groß</b>	<b>1.782</b>	<b>2.867</b>
mit WIETZ	12	34
mit WIETZ-Verlängerung	2	4
<b>Basischeck AM WIETZ</b>	<b>1.483</b>	<b>2.417</b>
mit WIETZ-Verlängerung	353	566

## 4.2.4. Gesundheitliche Beschwerden (Erstberatungen mit WIETZ)

TABELLE 39 WIETZ-Beratungen: Gesundheitliche Beschwerden der Kundinnen und Kunden (2023)

	WEIBLICH	MÄNNLICH	GESAMT	ANTEIL
Psychische und Verhaltensstörungen	1.729	809	2.538	30,6 %
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	1.082	599	1.681	20,2 %
Neubildungen (bspw. Tumoren u. ä.)	680	259	939	11,3 %
Krankheiten des Kreislaufsystems	330	420	750	9,0 %
Sonstiges	470	257	727	8,8 %
Krankheiten des Nervensystems	173	106	279	3,4 %
Krankheiten des Atmungssystems	141	76	217	2,6 %
Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen	132	74	206	2,5 %
Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	123	81	204	2,5 %
Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen	109	85	194	2,3 %
Krankheiten des Verdauungssystems	97	60	157	1,9 %
Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	56	37	93	1,1 %
Krankheiten des Ohres und des Warzenfortsatzes	40	31	71	0,9 %
Krankheiten des Urogenitalsystems	44	14	58	0,7 %
Krankheiten des Auges und der Augenanhangsgebilde	36	20	56	0,7 %
Krankheiten des Blutes und der blutbildenden Organe sowie bestimmte Störungen mit Beteiligung des Immunsystems	34	21	55	0,7 %
Krankheiten der Haut und der Unterhaut	36	14	50	0,6 %
Angeborene Fehlbildungen, Deformitäten und Chromosomenanomalien	5	2	7	0,1 %
Schlüsselnummern für besondere Zwecke	3	2	5	0,1 %
Äußere Ursachen von Morbidität und Mortalität	2	3	5	0,1 %
Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde, die anderenorts nicht klassifiziert sind	3	2	5	0,1 %
Exogene Noxen – Ätiologie	4	0	4	0,0 %
Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett	3	0	3	0,0 %

**TABELLE 40 WIETZ-Beratungen: Gesundheitliche Beschwerden der Kundinnen und Kunden (2022)**

	WEIBLICH	MÄNNLICH	GESAMT	ANTEIL
Psychische und Verhaltensstörungen	1.535	834	2.369	31,5 %
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	975	562	1.537	20,4 %
Neubildungen (bspw. Tumoren u. ä.)	640	242	882	11,7 %
Krankheiten des Kreislaufsystems	280	407	687	9,1 %
Krankheiten des Atmungssystems	173	83	256	3,4 %
Krankheiten des Nervensystems	141	81	222	3,0 %
Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	97	55	152	2,0 %
Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen	69	44	113	1,5 %
Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen	57	58	115	1,5 %
Krankheiten des Verdauungssystems	53	38	91	1,2 %
Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	60	22	82	1,1 %
Krankheiten des Ohres und des Warzenfortsatzes	31	21	52	0,7 %
Krankheiten des Blutes und der blutbildenden Organe sowie bestimmte Störungen mit Beteiligung des Immunsystems	28	22	50	0,7 %
Krankheiten des Auges und der Augenanhangsgebilde	25	19	44	0,6 %
Krankheiten des Urogenitalsystems	19	14	33	0,4 %
Krankheiten der Haut und der Unterhaut	15	10	25	0,3 %
Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde, die anderenorts nicht klassifiziert sind	4	7	11	0,1 %
Angeborene Fehlbildungen, Deformitäten und Chromosomenanomalien	3	2	5	0,1 %
Schlüsselnummern für besondere Zwecke	3	2	5	0,1 %
Äußere Ursachen von Morbidität und Mortalität	0	1	1	0,0 %
Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett	1	0	1	0,0 %
Sonstiges	534	263	797	10,6 %

# 5

---

In der Beratung  
eingesetztes Personal  
des Umsetzers



Für die Umsetzung von fit2work sind **jeweils drei Bundesländer** zu einem Los zusammengefasst.

Für die Umsetzung von fit2work sind in der aktuellen Umsetzungsperiode jeweils drei Bundesländer zu einem Los zusammengefasst. Los 1 (Ost) besteht aus Wien, Niederösterreich und dem Burgenland, Los 2 (Mitte) aus der Steiermark, Kärnten und Oberösterreich, Los 3 (West) aus den Bundesländern Salzburg, Tirol und Vorarlberg. Insgesamt umfasst das in allen drei Losen eingesetzte Personal 390 Personen, wobei Los 1 und Los 2 mit 159 bzw. 163 Personen beinahe gleichauf liegen. Los 3 weist mit 68 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den geringsten Personalstand auf.

**TABELLE 41 In der Beratung eingesetztes Personal 2023**

<b>2023</b>	<b>ALLE LOSE</b>	<b>LOS 1</b>	<b>LOS 2</b>	<b>LOS 3</b>
Projektleitung / Projektleitung-Stellvertretung	4	1	2	1
Koordination Personenberatung	11	4	3	4
Koordination Betriebsberatung	8	3	3	2
Teamassistenz	32	12	11	9
Personenberaterinnen und Personenberater	128	56	52	20
Betriebsberaterinnen und Betriebsberater	109	50	43	16
Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner	49	17	24	8
Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen	49	16	25	8
<b>Gesamt</b>	<b>390</b>	<b>159</b>	<b>163</b>	<b>68</b>

Anmerkungen: Karenzen sind inkludiert. Personen, die in mehreren Losen nominiert sind, werden nur in einem Los angeführt. Teamleitungen sind in den Berufskategorien Personen- und Betriebsberaterinnen und -berater enthalten.

Quelle: fit2work-Umsetzer

# 6

---

## Finanzierungsschlüssel und Übersicht über fit2work- Steuerungsgruppe und fit2work-Beirat



## 6.1.

# Finanzierungsschlüssel

§ 6 AGG ist die gesetzliche Grundlage für die Finanzierung des Programms fit2work. fit2work wurde 2023 finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK), der Pensionsversicherungsanstalt (PVA), der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und des Sozialministeriumservice.

Für das Jahr 2023 wurden folgende **Finanzierungsanteile der Partner** festgelegt:

**49,50 %**

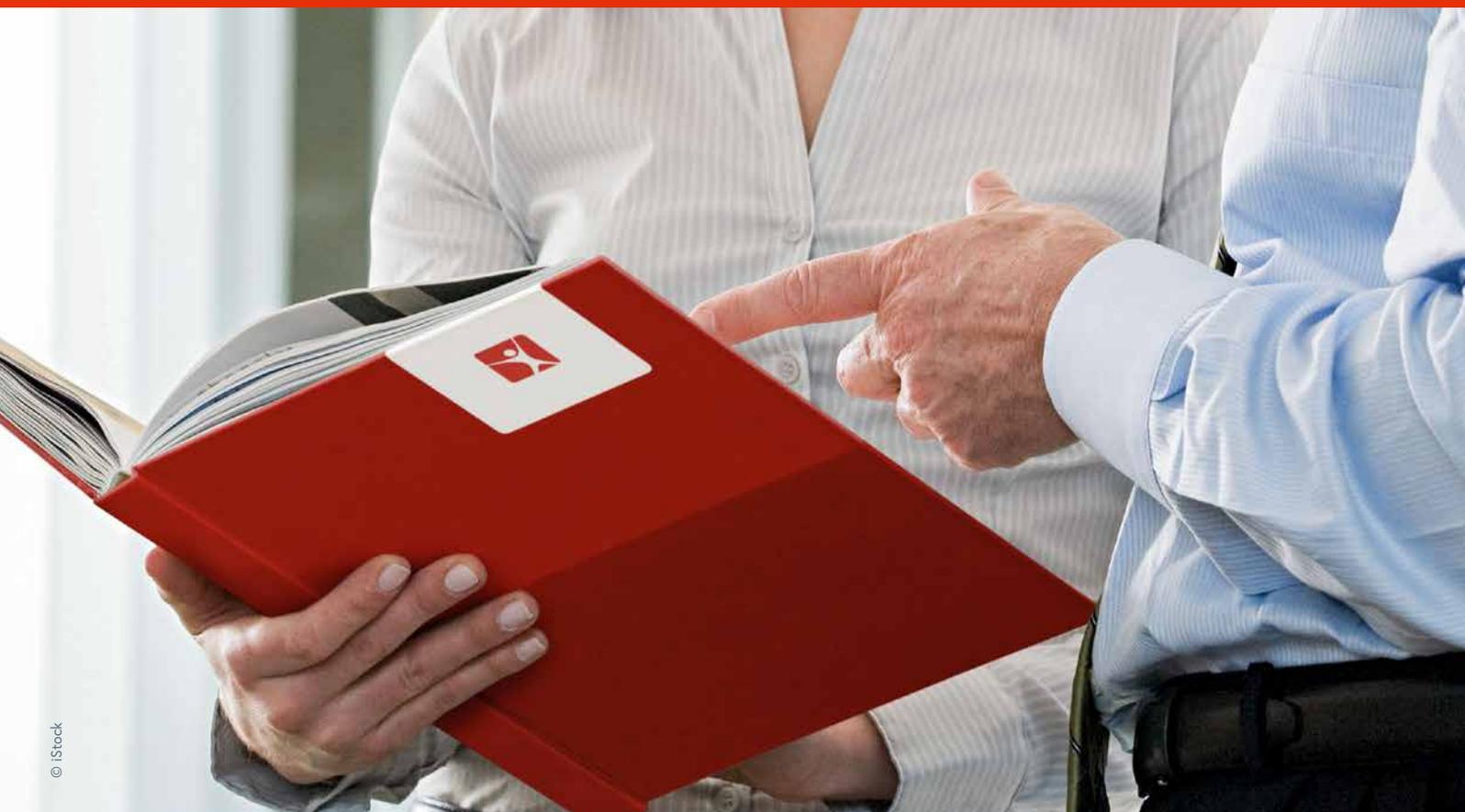
BMAW zu Lasten  
der Gebarung  
Arbeitsmarktpolitik

**44,70 %**

Sozialversicherungs-  
träger

**5,80 %**

Sozialministerium-  
service



## 6.2.

# Vertreterinnen und Vertreter in der fit2work-Steuerungsgruppe

Stand: 31.12.2023

FUNKTION	INSTITUTION	NAME
Vorsitzende	BMAW – Verwaltungsbereich Arbeit <sup>1</sup>	Dr. <sup>in</sup> Julia Schitter
Stv. Vorsitzende	Sozialministeriumservice	Alfred Weber
Büro der Steuerungsgruppe	Sozialministeriumservice	Mag. Rupert Edlmayr Peter Weiner Florian Kurz

INSTITUTION	MITGLIED	STV. MITGLIED
AUVA	Mag. (FH) Roland Pichler	DI Georg Effenberger
AMS	Mag. <sup>a</sup> Petra Draxl	Mag. <sup>a</sup> Simone Gaßler
BMF	Clemens Trilitsch, BA MSc (WU)	Johannes Leitner, BA MSc (WU)
BMAW – Verwaltungsbereich Wirtschaft <sup>2</sup>	Mag. Jakob Schmidt	Simon Kiwek MSc
BMSGPK	Mag. <sup>a</sup> Maria Schwarzmann	Mag. <sup>a</sup> Ulrike Rebhandl
PVA	Dr. Winfried Pinggera	Dr. Klaus Kapuy
ÖGK	Mag. Bernhard Wurzer	Mag. <sup>a</sup> Dr.in PH Karin Rumpelsberger, BHC, BA

INSTITUTION	BERATENDES MITGLIED
Dachverband der Sozialversicherungsträger	N.N. Mag. Martin Block (Stv. beratendes Mitglied)
BMAW – Verwaltungsbereich Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie <sup>3</sup>	Dr. <sup>in</sup> Andrea Kernmayer
BMAW – Verwaltungsbereich Arbeit <sup>4</sup>	Andreas Eckwolf Julia Engelmann, MA MSc Mag. Robert Kronaus Tony Meinert, MSc
Sozialministeriumservice	Mag. Thomas Joham

INSTITUTION	NICHT STIMMBERECHTIGTES BERATENDES MITGLIED
BMSGPK	Mag. <sup>a</sup> Andrea Ehrenfeldner, M.E.S.
AMS	Mag. <sup>a</sup> Elisabeth Oehry
ÖGK	Rebecca Giegler, MSc Bettina Stadlmayr, MSc MBA

## 6.3.

## Vertreterinnen und Vertreter im fit2work-Beirat

Stand: 31.12.2023

FUNKTION	INSTITUTION	NAME
Vorsitzende	BMAW – Verwaltungsbereich Arbeit <sup>1</sup>	Dr. <sup>in</sup> Julia Schitter
Stv. Vorsitzende	Sozialministeriumservice	Alfred Weber
Büro der Steuerungsgruppe	Sozialministeriumservice	Mag. Rupert Edlmayr Peter Weiner Florian Kurz

INSTITUTION	MITGLIED	STV. MITGLIED
ÖGB	Mag. (FH) Roland Pichler	Mag. <sup>a</sup> Dinah Djalinos-Glatz
IV	Mag. Petar Bajic	MMag. Dr. Helwig Aubauer
AI	Dr. <sup>in</sup> Christine Scheuer	N.N.
ÖLAKT	Ing. Christian Mandl	Mag. Walter Medosch
LKÖ	Mag. <sup>a</sup> Ulrike Österreicher	Dr. Peter Kaluza
BAK	Mag. Martin Schmidhuber	Mag. Wolfgang Panhölzl
WKÖ	Mag. <sup>a</sup> Gabriele Straßegger	Mag. Maria Kaun
ÖAR	Christina Schneyder, MSi	Dr. Klaus Voget

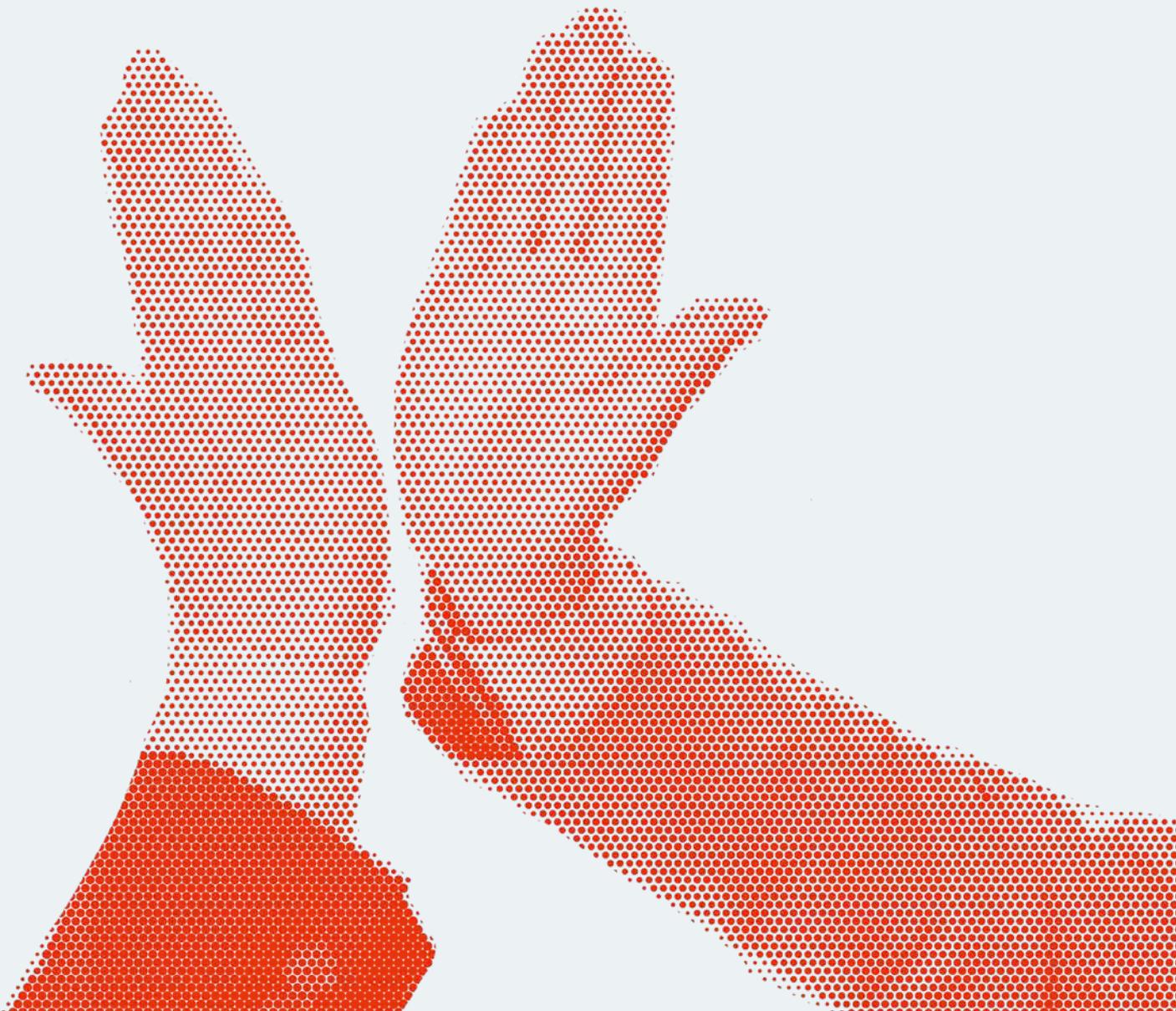
WEITERE MITGLIEDER		
BMSGPK – Sektion IV	Mag. <sup>a</sup> Ulrike Rebhandl Mag. <sup>a</sup> Claudia Gabriel, DSA	
BMAW – Verwaltungsbereich Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie	Dr. <sup>in</sup> Andrea Kernmayer	
BMAW – Verwaltungsbereich Arbeit	Andreas Eckwolf Julia Engelmann, MA MSc Mag. Robert Kronaus Tony Meinert, MSc	
Sozialministeriumservice	Mag. Thomas Joham	

<sup>1</sup>&<sup>4</sup>Sektion III - Arbeitsmarkt<sup>2</sup>Sektion IV – Wirtschaftsstandort, Innovation und Internationalisierung<sup>3</sup>Sektion II – Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat

# 7

---

## Erfolgsfaktoren und Herausforderungen in der Beratung



## 7.1.

## Erfolgsfaktoren in der Personenberatung

Der in den letzten Jahren beobachtete Aufwärtstrend der Beratungszahlen war auch im Jahr 2023 zu beobachten. Im Vergleich zum Vorjahr ist über alle Bundesländer wie auch über alle Bereiche der Personenberatung – Basisinformation, Erstberatungen, Basischecks und Case Managements – hinweg erneut eine Steigerung der Fallzahlen zu verzeichnen. Dafür können unter anderem die im Weiteren genannten Erfolgsfaktoren ausgemacht werden:

- ▶ **Gute Zusammenarbeit mit ÖGK bei WIETZ-Anträgen:** Im Rahmen des Optimierungsprozesses der fit2work-Schnittstellen mit der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) wurde landesweit eine einheitliche Bearbeitungszeit von 10 Werktagen für WIETZ-Anträge festgelegt. Infolge der regelmäßigen Kommunikation von fit2work mit seinen Partnerinnen und Partnern und einer effektiven internen Organisation konnten WIETZ-Beratungen auch kurzfristig durchgeführt und zügig abgeschlossen werden.
- ▶ **Dislozierte Erstberatungen:** Aufgrund der in den vorangegangenen Jahren stetigen Nachfrage nach dislozierten Erstberatungen, wurden diese im Jahr 2023 fortgeführt und weiter ausgebaut. Ziel ist es, Erstberatungen nicht nur an den fit2work-Standorten anzubieten, sondern überall dort, wo Kundinnen und Kunden Beratung brauchen. Um der Nachfrage nach Erstberatungen vor Ort nachzukommen, fand von Mitte September bis Ende November 2023 eine fit2work-Bustour durch alle Bundesländer mit rund 50 Terminen statt. Interessierte hatten die Möglichkeit, sich direkt beim Team der Personen- und Betriebsberatung kostenlos über das Angebot von fit2work zu informieren und beraten zu lassen.
- Neben den fit2work-Bussen eröffnete die Zusammenarbeit mit Reha-Zentren als Kooperationspartner eine weitere Möglichkeit, Kundinnen und Kunden in einer Phase der Neuorientierung unkompliziert und vor Ort bei der Entwicklung einer Zukunftsperspektive zu unterstützen.
- ▶ **Telefonische Beratung und niederschwelliger Zugang:** Die persönliche Teilnahme an Beratungsterminen kann für spezielle Zielgruppen, wie Personen mit Mobilitätseinschränkungen, Personen mit psychischen Erkrankungen, Personen mit Betreuungspflichten oder Personen mit finanziellen bzw. zeitlichen Engpässen, eine Herausforderung darstellen. Die Option einer telefonischen Beratung erleichtert insbesondere diesen Gruppen den Zugang zu fit2work und die Inanspruchnahme der Leistungen. Termine können flexibler und schneller angeboten und durchgeführt werden. Beratungen per Telefon haben sich bewährt und werden von den Kundinnen und Kunden zusätzlich zur persönlichen Beratung gerne genutzt.

## 7.2.

# Erfolgsfaktoren in der Betriebsberatung

In der Betriebsberatung ist ein deutlicher Anstieg der Beratungen über alle Bundesländer hinweg zu verzeichnen. Die Weiterempfehlungsrate nach einer erfolgreich abgeschlossenen Beratung ist hoch. Viele Betriebe melden sich direkt bei der Betriebsberatung, um die Leistungen in Anspruch zu nehmen. Dafür sind unter anderem diese Faktoren verantwortlich:

- ▶ **Gezielter Beratungsfokus:** In der Betriebsberatung wurde im Vergleich zum Vorjahr noch differenzierter auf die einzelnen Dimensionen der Arbeitsbewältigung eingegangen und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Außerdem wurde spezifisch auf Problemlagen eingegangen, bedarfsgerechte Maßnahmen empfohlen und qualifiziert an die fit2work-Partnerorganisationen mit deren jeweiligen Angeboten weiterverwiesen. Mit dem von fit2work entwickelten Fehlzeiten-Tool lässt sich für Betriebe die Krankenstandsquote berechnen, um so betriebsspezifische Auffälligkeiten sichtbar zu machen, wie z.B. Krankenstandsquoten in bestimmten Abteilungen und saisonale Schwankungen. Die erfolgreiche Umsetzung von fit2work zeigt deutlich die Effizienz und das Engagement des gesamten Beratungsteams. Vor allem die erfolgreiche Wirkung der Beratungsformate in den Betrieben und die Zufriedenheit mit dem Beratungsablauf führten zu einer hohen Weiterempfehlungsrate.
- ▶ **Erreichung der Kleinbetriebe in ausgewählten Branchen:** Der Branchenschwerpunkt lag im Jahr 2023 weiterhin auf den Branchen Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, Herstellung von Waren und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen. Knapp die Hälfte der beratenen Betriebe waren kleine Betriebe mit unter 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besonders Kleinbetriebe brauchen Unterstützung bei der Aufrechterhaltung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da es oftmals an den notwendigen Strukturen und an entsprechendem Knowhow fehlt.

## 7.3.

## Herausforderungen der Personenberatung

Neben dem Thema Arbeitsfähigkeit werden zunehmend auch existenzbedrohende Themen, wie die steigenden Lebenserhaltungskosten, an die Case Managerinnen und Case Manager herangetragen. Das Zusammenwirken von steigenden Kosten und dem Mangel an kostenfreier psychologischer sowie zeitnaher fachärztlicher Versorgung führt zu einer Verlängerung der Krankenstände, zu einer Verschlechterung der gesundheitlichen Zustände und auf längere Sicht zu einer Verlängerung der Rekonvaleszenz. Als Folge stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dadurch dem Arbeitsmarkt längere Zeit als notwendig nicht zur Verfügung.

- ▶ **Mangel an kostenfreier, zeitnaher psychotherapeutischer und psychologischer Versorgung:** Die steigenden Wohnkosten und Lebensmittelpreise, verursacht durch die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage und die hohe Inflation, sind Themen, die häufig ausschlaggebend für psychische Belastungen sind oder bestehende Erkrankungen verschlimmern. Oft kommt es zu einer steigenden psychischen Belastung, verbunden mit fehlenden finanziellen Mitteln. Eine kostenfreie psychotherapeutische und psychologische Versorgung durch die Krankenversicherungsträger ist häufig nicht gewährleistet oder mit sehr langen Wartezeiten verbunden. Insbesondere fehlt es an kostenfreien Traumatherapie-Plätzen sowie an klinisch-psychologischer Behandlungen als Kurzintervention. Eine größere Anzahl an zeitnah verfügbaren, kostenfreien Therapieplätzen für fit2work-Kundinnen und -Kunden wäre in allen Bundesländern nötig.
- ▶ **Lange Wartezeiten bei Fachärztinnen und Fachärzten:** Fachärztliche Untersuchungen sind weiterhin vor allem außerhalb der Ballungszentren mit langen Wartezeiten auf Termine verbunden. Selbst
- in größeren Städten ist ein Anstieg der Wartezeiten für die medizinische Abklärung festzustellen. Wird von Kundinnen und Kunden eine schnelle Abklärung bzw. ein rascher fachärztlicher Befund benötigt, lassen sich der Weg zum privaten Wahlarzt und somit oft zusätzliche Arztkosten nicht vermeiden. Ebenfalls lange Wartezeiten von bis zu 9 Monaten sind für notwendige Operationen einzuplanen, was eine weitere hohe Gesundheitsbelastung für Kundinnen und Kunden darstellt.
- ▶ **Notwendigkeit zielgruppenspezifischer Angebote:** Eine Versorgungslücke ist bei Maßnahmen festzustellen, die speziell auf die Bedürfnisse von Männern, sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund, abgestimmt sind. Ebenso ist die Gruppe der Personen mit körperlichen Einschränkungen über 50 Jahre von einem Mangel an zielgruppenspezifischen Projekten und Maßnahmen zur Zeitenüberbrückung bis zur Pension betroffen, z.B. Angebote zur beruflichen Neuorientierung oder Wiedereingliederungsprojekte ohne Schwerpunkt auf körperlicher Arbeit.

## 7.4.

# Herausforderungen in der Betriebsberatung



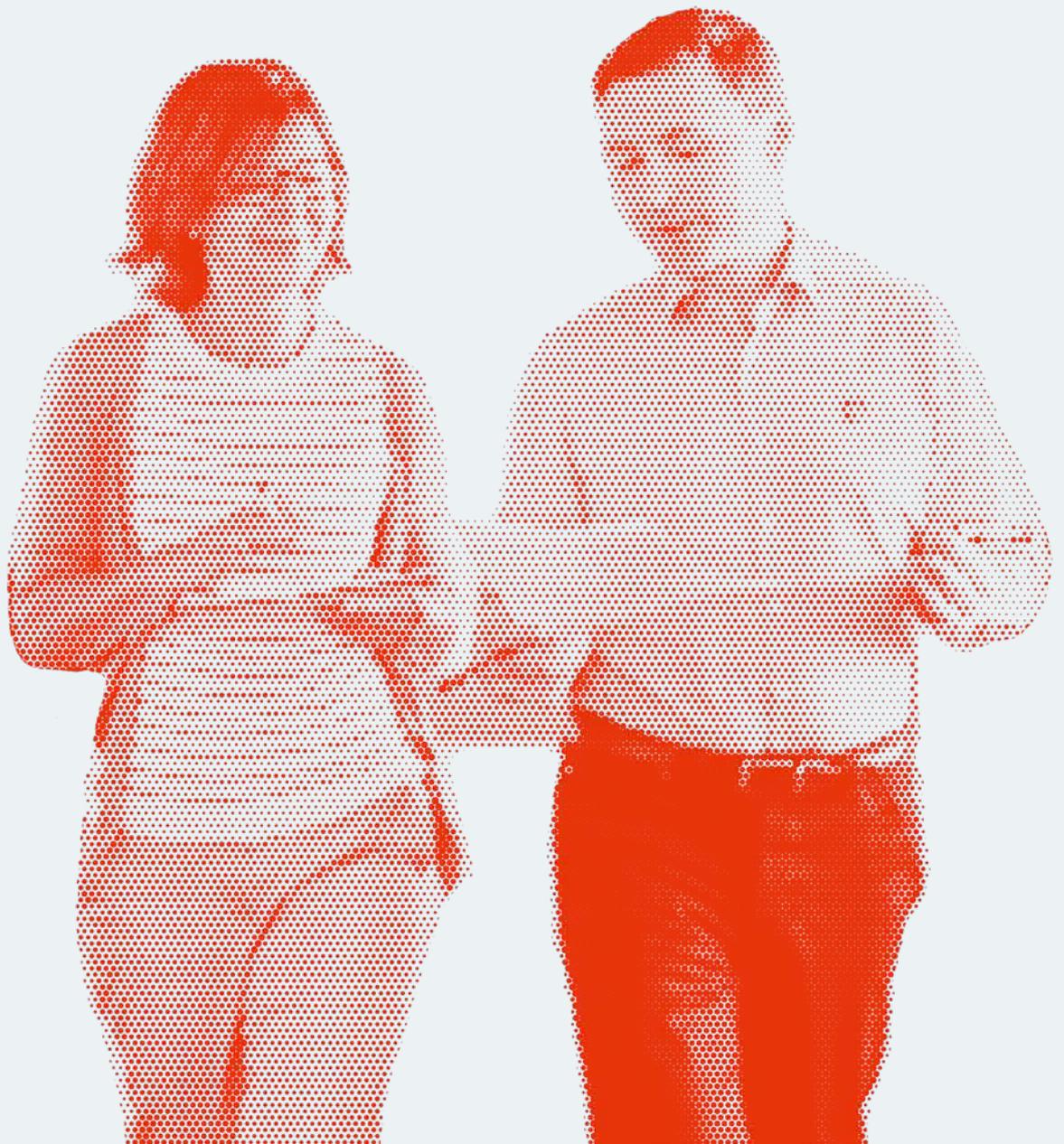
- ▶ **Erreichbarkeit von Betrieben mit erhöhtem Handlungsbedarf:** Die fit2work-Betriebe weisen nach wie vor eine relativ geringe Selektivität in Bezug auf das Ausgangsniveau der Krankenstandstage vor der Beratung auf. Dementsprechend wäre es zielführend, Betriebe mit erhöhtem Handlungsbedarf und somit Betriebe mit einer hohen Anzahl an Krankenstandstagen zur Teilnahme einzuladen.
- ▶ **Steigerung des Bewusstseins für BEM:** In Österreich herrscht derzeit noch ein mangelndes Bewusstsein für die Notwendigkeit, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu installieren vor. Mit Initiativen wie der Nationalen Strategie „Gesundheit im Betrieb“ und einer verstärkten Bewerbung des BEM sollen Unternehmen diesbezüglich sensibilisiert werden.



# 8

---

## Zentrale Maßnahmen der Qualitätssicherung



## 8.1.

# Qualitätsklausuren

Im Rahmen der Qualitätsklausuren, die zwei Mal jährlich in jedem Bundesland vorgesehen sind, werden mit dem Umsetzer von fit2work sowie den Landesstellen des Sozialministeriumservice und den fit2work-Partnern AMS, PVA, ÖGK und AUVA **sowohl Fälle der Personen- als auch der Betriebsberatung besprochen und analysiert.**

Die Bewertung der Fälle erfolgt durch die Partner im Vorfeld der Klausur mittels eines standardisierten Online-Fragebogens. Im Rahmen der Klausuren werden die zusammengefassten Ergebnisse der Bewertungen präsentiert und diskutiert. Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Umfang des Fragebogens zur Fallreflexion der Betriebsberatung 2023 an jene der Personenberatung angepasst und Antwortkategorien ausdifferenziert, um eine Diskussion bei den Klausuren zu fördern.

**2023 fanden österreichweit 18 Qualitätsklausuren statt.** Sie ergaben eine überwiegende Zufriedenheit der fit2work-Partnerinnen und -Partner mit der fit2work-Beratung. Die Partner zeigten großes Interesse an den Fällen der Personenberatung und vor allem an den

Ergebnissen der Feedbackgespräche mit den fit2work-Kundinnen und -Kunden, mit deren Hilfe die Nachhaltigkeit der fit2work-Beratung beurteilt werden kann.

Bei den Fällen der Betriebsberatung gestaltet sich die Qualitätsbewertung etwas schwieriger, da die fit2work-Partnerinnen und -Partner aufgrund anderer inhaltlicher Schwerpunkte zum Teil wenig Erfahrungen mit der Betriebsberatung und Themen des Betrieblichen Eingliederungs- bzw. Gesundheitsmanagements haben. Aufbauend auf den Erfahrungen aus den bereits erfolgten Qualitätsklausuren wurde daher der Online-Fragebogen weiterentwickelt und im Hinblick auf ein umfassendes Feedback zu den einzelnen Fällen adaptiert.



## 8.2.

# Maßnahmen seitens des Umsetzers

Um die **Qualität** des Beratungsprozesses und des eingesetzten Personals zu halten bzw. zu verbessern, werden die Arbeitsabläufe durch den fit2work-Umsetzer **laufend evaluiert** und gegebenenfalls Prozesse **optimiert**. Unter anderem werden vom Umsetzer allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechende Unterlagen zu Wissensgrundlagen zur Verfügung gestellt und regelmäßig aktualisiert. Fallbesprechungen und Intervisionen sichern als systematischer Austausch in allen Teams der Personen- und der Betriebsberatung im Sinne eines laufenden Personalentwicklungsprozesses den Wissenstransfer zwischen den Case Managerinnen und Case Managern. Einschulung und Weiterbildung der fit2work-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter haben einen wichtigen Stellenwert.

### 8.2.1. Interne Qualitätssicherung

Wie schon bisher wurden auch 2023 Arbeitsabläufe evaluiert und gegebenenfalls optimiert. Auch die laufende Aktualisierung des Wissensmanagement-Handbuchs des fit2work-Umsetzers, das ergänzende Informationen zur Leistungsbeschreibung, Dokumentations- und Berichtserfordernissen sowie internen Abläufen für alle Berufsgruppen und Aufgabengebiete bereitstellt, wurde 2023 fortgesetzt.

Von Seiten des Umsetzers wurde 2023 das Controlling neu aufgestellt. Dies ermöglicht eine rasche Identifikation administrativer Fehler in den angebotenen Beratungskontexten und die Reduktion von Fehlerbedingungen. Projektkoordinatorinnen oder Teamleiterinnen und Teamleiter führen regelmäßig Reflexionsgespräche auf Basis der Controlling-Berichte. Diese Gespräche dienen der Qualitätssicherung und der Besprechung der einheitlichen Falldokumentation.

Um die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden mit der fit2work-Beratung zu erheben, wurden den Kundinnen und Kunden auch 2023 wieder Fragebögen in mehreren Sprachen (Deutsch, Englisch, Türkisch und Bosnisch) zur Verfügung gestellt. Das Feedback aus der Befragung wurde genutzt, die Qualität der Beratung weiter gewährleisten zu können bzw. zu optimieren.

### 8.2.2. Fallbesprechungen und Intervision

Für die Fallbesprechungen wählen Teamleitungen stichprobenartig Fälle aus, Case Managerinnen und Case Manager können aktiv ihre Fälle einbringen, die sie besprechen möchten. Wie im letzten Umsetzungsjahr fanden die Fall- und Teambesprechungen sowie Supervisionen in regelmäßigen Zeitabständen statt. Die Fallbesprechungen und Supervisionen haben sich als wichtige Instrumentarien herauskristallisiert, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit geben, deren Zufriedenheit fördern, die Arbeitseffizienz steigern und insgesamt die Qualität der Beratung erhöhen.

Durch sogenannte Qualitätsdialoge erhalten Case Managerinnen und Case Manager von den Teamleitungen zusätzliche Unterstützung in der Fallführung. Der gegenseitige Austausch zwischen den Case Managerinnen und Case Managern dient als fortlaufender Prozess der Personalentwicklung, um Wissen zu transferieren und zu bewahren. Die Intervision ermöglicht die Angleichung der Beratungsstandards und Methoden, sie wird als Peer-to-Peer-Beratung durchgeführt. Die Organisation der Intervisionstermine liegt in den Händen der Projektassistenz, die auch für die Dokumentation der Hauptpunkte zuständig ist. Das durch die Fallbesprechungen und durch die Intervision geteilte Wissen fließt ins Wissensmanagement ein.

### 8.2.3. Aus- und Weiterbildung

Eine umfassende **Einschulungsphase**, organisiert durch die Projektkoordination, ist essenziell für die professionelle Arbeit neuer Case Managerinnen und Case Manager. Die sechsmonatige Einarbeitungsphase besteht aus einer Theorieschulung, Hospitation und Selbststudium. Nach Erhalt des **Basiszertifikats** beginnen Case Managerinnen und Case Manager mit eigenständigen Erstberatungen. Die Arbeitsschritte werden im Onboarding stichprobenartig von den Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren überwacht und in den wöchentlichen Coachings besprochen. Die Einschulung neuer Beraterinnen und Berater erfolgt unter anderem auch durch Mentoring und Shadowing über mehrere Monate hinweg.

Zum Zweck der Aus- und Weiterbildung der Beraterinnen und Berater wurde die interne Weiterbildungsplattform 2023 auf die neueste Moodle-Version umgestellt und laufend um Angebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergänzt. Besonderer Wert wurde 2023 auch auf den regelmäßigen Austausch und die Vernetzung mit den Kooperationspartnern und anderen sozialen Einrichtungen gelegt.

### 8.2.4. Externer Austausch und Schnittstellen

Regelmäßige Einladungen von Expertinnen und Experten der Partnerinstitutionen und Vernetzungstreffen mit den fit2work-Partnerinnen und -Partnern sowie anderen Einrichtungen fördern den Austausch über deren Angebote und die aktuelle Versorgungslandschaft, um im Sinne einer Drehscheibenfunktion Betriebe und Personen informieren und weiterverweisen zu können.

Ein sogenannter „Wissens-Potluck“ wurde 2023 ins Leben gerufen, um mittels zusammengetragener unternehmensweiter Informationen des Umsetzers Erfahrungen sowie Erfolge sichtbar zu machen und neue Entwicklungen zu ermöglichen. Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Geschäftsfeldern kommen dabei zusammen, um sich auszutauschen und das neue erworbene Wissen wieder zurück in ihre Teams zu tragen.

# 9

---

# Evaluierung



# Statistik Austria führte 2023 eine **Evaluierung der fit2work-Beratung** durch.

Damit erfolgte ein Update der Evaluierung der dritten Umsetzungsperiode der fit2work-Personen- und Betriebsberatung. Wie im Jahr 2022 wurde sowohl für die Personen- als auch für die Betriebsberatung jeweils Vergleichsgruppen gebildet. Die an fit2work teilnehmenden Personen und Betriebe wurden hinsichtlich bestimmter Indikatoren mit Personen und Betrieben verglichen, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglichst ähnlich waren, jedoch nicht an fit2work teilgenommen hatten.

Jeder fit2work-Person werden im Rahmen der Evaluierung der Personenberatung zwei „Vergleichspersonen“ gegenübergestellt. Dabei wurden die Kriterien für die Auswahl der Vergleichspersonen verfeinert. Wie bereits 2022 wurden jene Personen herangezogen, die zwar auch ein Einladungsschreiben der ÖGK bekommen, aber keine fit2work-Betreuung in Anspruch genommen hatten, und nach Kriterien, wie Geschlecht, Altersgruppe, Bundesland, Diagnose und Bildungsstand den untersuchten Personen entsprachen. Das Matching der Vergleichspersonen erfolgte 2023 erstmals nach genauem Alter und nach der Anzahl der Einladungsschreiben. Ebenso wurde erstmals eine „Flow-Analyse“ für die Evaluierung der Personenberatung herangezogen, in der die genauen Verläufe der Kundinnen und Kunden betreffend ihres Arbeitsmarktstatus dargestellt werden.

Bei der Betriebsberatung wurde die Vergleichsgruppe aus Betrieben gebildet, die bestimmte Merkmale der an fit2work teilnehmenden Betriebe aufweisen. Aus diesem Vergleich konnten die Effekte einer fit2work-Beratung dargestellt und in Relation gesetzt werden.

## 9.1.

# Ergebnisse zur Personenberatung

Bei der Evaluierung der Personenberatung wurden die mittelfristigen Effekte einer fit2work-Beratung auf den Erwerbsstatus untersucht. Dafür wurde ein Zeitraum von bis zu 1,5 Jahre (540 Tage) nach der Beratung analysiert sowie der Erwerbsstatus der Vergleichsgruppe und jener der fit2work-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer mit dem Erwerbsstatus ein Jahr vor der (potenziellen) fit2work-Teilnahme verglichen.

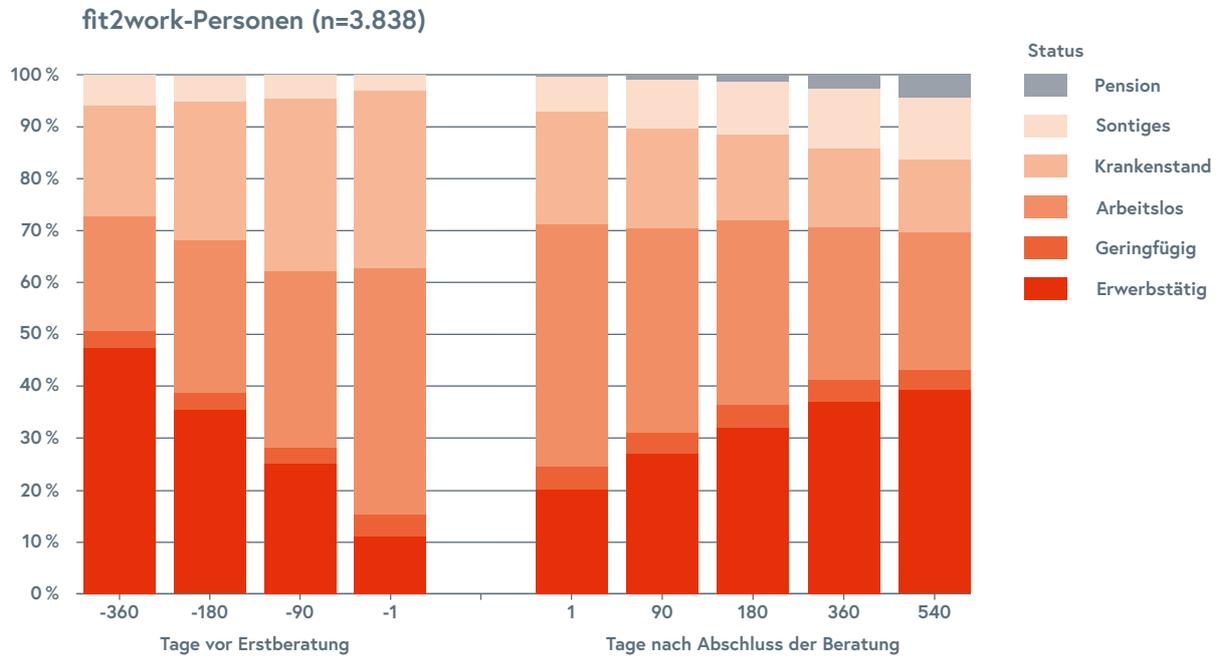
Im Wesentlichen zeigt die Auswertung der dritten Umsetzungsperiode keine Veränderung gegenüber den Ergebnissen der letzten Jahre. Kurz vor einer fit2work-Beratung verschlechtert sich die Erwerbsbeteiligung der fit2work-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer deutlich gegenüber den Vergleichspersonen, was die Notwendigkeit einer Beratung erhöht. Nach der fit2work-Beratung verbessert sich ihre Situation. Es kommt zu einem kontinuierlichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung bei fit2work-Teilnehmenden, während bei den Vergleichspersonen ein flacherer Anstieg der Erwerbstätigkeit zu beobachten ist. Zudem geht aus den Evaluierungsergebnissen hervor, dass aus

der Vergleichsgruppe deutlich mehr Personen in Pension gehen.

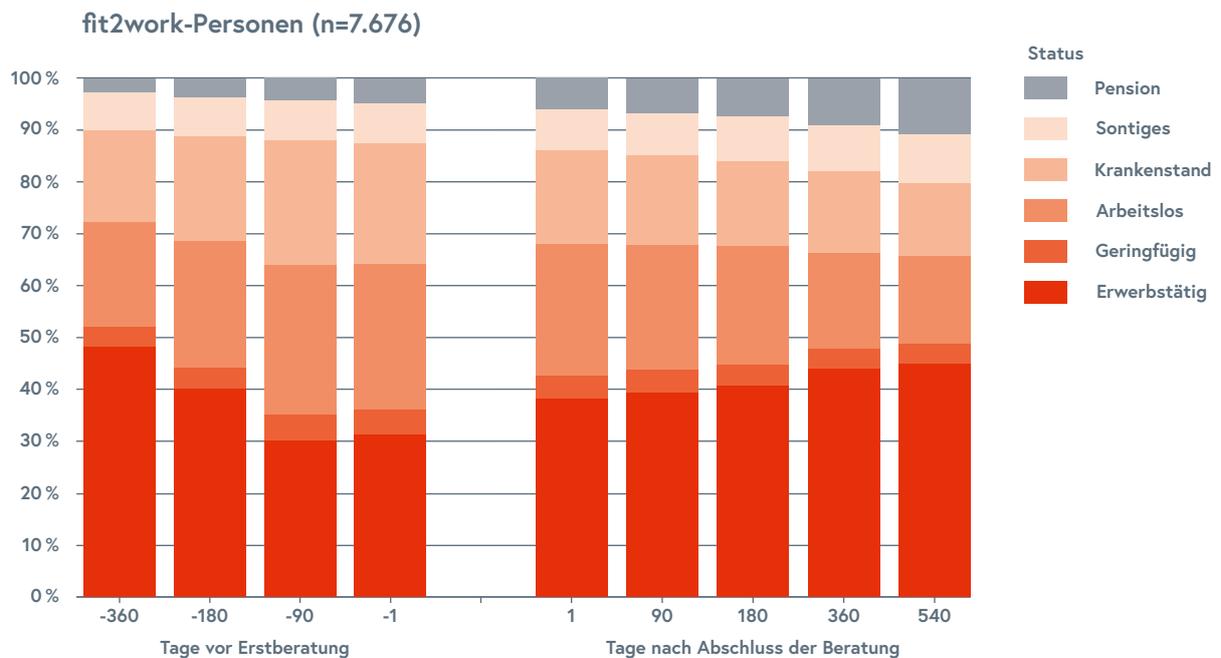
Bei den fit2work Teilnehmerinnen und -Teilnehmern zeigt sich hingegen ein deutlicher und vor allem auch kontinuierlicher Anstieg. 540 Tage nach dem Abschluss der Beratung liegt die Erwerbsbeteiligung etwas unter dem Wert der Vergleichsgruppe bei etwa 43 Prozent. Geringfügige Beschäftigungen sind nach dem Beratungsende häufiger als vor der Erstberatung. Sowohl Arbeitslosigkeit als auch Arbeitsunfähigkeit gehen nach Beratungsende langfristig zurück.



### ABBILDUNGEN 16 UND 17 Evaluierungsergebnisse der fit2work-Personenberatung: Mittelfristige Betrachtung



Quelle: Statistik Austria 2023



Quelle: Statistik Austria 2023

## 9.2.

# Ergebnisse zur Betriebsberatung

Auch für die Evaluierung der fit2work-Betriebsberatung 2023 wurde von Statistik Austria eine **Vergleichsgruppe** gebildet, die ähnliche Merkmale aufweist, wie die Gruppe der Betriebe, die eine Begleitung durch fit2work in Anspruch genommen hat. Wie bei der Personenberatung wurden die mittelfristigen Effekte einer fit2work-Betriebsberatung untersucht.

Neben der Gesamtanzahl an Krankenstandstagen wurden auch die Dauer ausschließlich fit2work-relevanten Krankenstände (z. B. psychische Probleme, Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems) und Übergänge in die Arbeitslosigkeit als Indikatoren für die Evaluierung herangezogen. Als neuer Indikator wurde 2023 der Anteil der Abgänge in eine vorzeitige Pension hinzugefügt. Die Fallzahlen für diesen Indikator stellten sich jedoch als zu niedrig heraus, sodass Änderungen nur im Promillebereich zu sehen waren. Betrachtet man den Anteil der arbeitslosen Personen mit Vormerkung beim AMS, zeigt sich ein positiver Effekt der fit2work-Betriebsberatung, nämlich ein geringfügiger Rückgang von Vormerkungen 360 Tage nach fit2work-Beratungsabschluss im Vergleich zu den 360 Tagen vor fit2work-Ber-

atungsbeginn. Der Rückgang ist etwas stärker ausgeprägt als bei den Vergleichsbetrieben.

Für die Betriebe wurden auch die Ergebnisse des „**Work Ability Index**“ (WAI) für 2023 ausgewertet. Die WAI-Befragung wird seit der dritten Umsetzungsperiode von fit2work am Anfang und gegen Ende einer Betriebsberatung durchgeführt. Hier zeigt sich wie schon 2022, dass die beratenen Betriebe bereits beim Start der Beratung im Durchschnitt über eine gute Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen, welche auch am Ende der Beratung besteht.



# 10

---

# Fallbeispiele



## 10.1.

# Fallbeispiele Personenberatung

### 10.1.1. Wien – Wiedereinstieg und Rehabilitation

Herr M. (49) wandte sich an die Beratung von fit2work, um eine Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) nach dreimonatiger Krankheit in Anspruch zu nehmen und Unterstützung bei der Etablierung eines stabilen Behandlungssettings zur nachhaltigen Genesung zu erhalten. Er war seit über 20 Jahren als Systemadministrator in der IT-Abteilung einer Bildungseinrichtung tätig. Aufgrund seiner langjährigen Verbundenheit mit dem Unternehmen identifizierte sich Herr M. stark mit seiner Tätigkeit und zeigte große Einsatzbereitschaft. Wegen personeller Unterbesetzung der Abteilung und Konflikten im Team über einen längeren Zeitraum hinweg war für ihn trotz vieler Überstunden das Arbeitspensum nicht mehr zu bewältigen gewesen. Schließlich erkrankte er an einer mittel- bis schwergradigen Depression und erlitt ein Burnout mit Tinnitus-Beschwerden, Panikattacken, unkontrolliertem Schwitzen sowie ausgeprägter Schlaf- und Antriebslosigkeit. Die aufgrund seiner Typ-2-Diabeteserkrankung notwendige Medikation hatte er während der akuten Phase der Depression vernachlässigt.

Mittels fachärztlich-neurologischer Behandlung konnte eine erste Stabilisierung erfolgen; ein passender Psychotherapieplatz konnte jedoch in der Zeit nicht gefunden werden.

Fachärztlich-neurologisch lag eine Empfehlung zu einem Wiedereinstieg mit maximal 20 Wochenstunden vor. Die Möglichkeit zur Rückkehr an den Arbeitsplatz mittels WIETZ wurde dem Kunden durch den Vorgesetzten vorgeschlagen. Der Kunde erhielt alle nötigen Informationen zum Antragsprozedere sowie Beratung zur belastungsangepassten Gestaltung der Rahmenbedingungen. Nach einem Gespräch zur WIETZ-Planung mit dem Vorgesetzten wurden die Unterlagen finalisiert und ein großer Basischeck mit Abklärung der medizinischen Zweckmäßigkeit der WIETZ durchgeführt. Arbeitsmedizinisch wurde die medizinische Zweckmäßigkeit der WIETZ befürwortet, sodass der Kunde eine Woche später die WIETZ antreten konnte. Im Rahmen des begleitenden Case Managements wurde der Kunde zudem an eine Gruppentherapie mit Schwerpunkt Burnout/Stressbewältigung/Achtsamkeit angebunden. Auf arbeitspsychologische Empfehlung hin nahm er an einer Tinnitus-Atemtherapie teil und steigerte die Bewegung im Alltag. Weiters wurde eine stationäre psychosoziale Reha angebahnt, die der Kunde gegen Ende der laufenden WIETZ antreten wird.

Die Option einer Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit aufgrund der stattfindenden Reha-Maßnahme ist dem Kunden bekannt. Die Möglichkeit auf eine Verlängerung der WIETZ möchte er nach der Reha im Rahmen des Feedbackgesprächs erörtern.



Der Kunde erhielt **alle nötigen Informationen** zum Antragsprozedere sowie Beratung zur belastungsangepassten Gestaltung der Rahmenbedingungen.“

## 10.1.2. Oberösterreich – Rehabilitations- und Umschulungsgeld

Eine Kundin (48) mit aufrechtem Teilzeit-Dienstverhältnis wandte sich an die fit2work-Personenberatung, um sich bzgl. ihrer gesundheitlichen wie auch beruflichen Situation beraten zu lassen. Sie war als Reinigungskraft und Küchenhilfe in einer pädagogischen Einrichtung beschäftigt. Die Kundin musste zuvor aufgrund gesundheitlicher Probleme im Bereich der Hand- und Fußgelenke in immer kürzer werdenden Zeitabständen Krankenstände in Anspruch nehmen. Die körperlich herausfordernde Arbeit wurde durch das in die Jahre gekommene Gebäude und fehlende moderne Arbeitsgeräte erschwert. Aufgrund der gesundheitlichen Situation hatte die Kundin bereits einen 30prozentigen Grad der Behinderung bescheinigt bekommen. Sie nahm bei fit2work einen arbeitsmedizinischen Basischeck in Anspruch, um abzuklären, welche medizinischen Maßnahmen zu einer Verbesserung der gesundheitlichen Situation beitragen könnten und ob eine weitere berufliche Tätigkeit im Bereich Reinigung und Küche empfehlenswert wäre.

Die arbeitsmedizinische Abklärung ergab zum einen die Empfehlung einer neuerlichen medizinischen Reha, regelmäßiger Physiotherapie und der Konsultation einer Fachärztin/eines Facharztes für Orthopädie. Zum anderen wurde von der Arbeitsmedizinerin klar formuliert, dass eine weitere berufliche Tätigkeit im Bereich der Reinigung und Küchenhilfe nicht empfehlenswert sei und eine berufliche Neuorientierung sowie ein Antrag auf berufliche Reha in Betracht gezogen werden solle. Mit der Kundin wurde ein fit2work-Entwicklungs-

plan erarbeitet, um neben der Klärung der gesundheitlichen Situation die Kundin bei der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven beratend zu unterstützen und zu begleiten. Ein Antrag auf medizinische Reha wurde gestellt, zeitnah bewilligt und von der Kundin angetreten. Gleichzeitig wurde ein Antrag auf Neubemessung des Grades der Behinderung beim Sozialministeriumservice gestellt. Auch dieser Antrag wurde rasch bearbeitet und ein Grad der Behinderung von 50 Prozent neu festgelegt. Da sich die Kundin in einem aufrechten Dienstverhältnis befand, fiel es ihr anfangs sehr schwer, sich gedanklich mit einem Antrag auf berufliche Reha bei der PVA auseinanderzusetzen. Sie hatte große Bedenken und fürchtete, dadurch den Arbeitsplatz zu verlieren. Gemeinsam mit der Kundin wurde ein Gespräch mit dem Arbeitgeber geführt, um abzuklären, ob es innerhalb des Unternehmens einen anderweitigen, belastungsangepassten und gesundheitsschonenden Arbeitsplatz für die Kundin gäbe, allerdings ohne Erfolg. Von Seiten des Arbeitgebers kam nur eine weitere Beschäftigung im bisherigen Reinigungs- und Küchenbereich infrage. Aufgrund dessen stellte die Kundin einen Antrag auf berufliche Rehabilitation, der von der PVA zeitnah positiv bearbeitet wurde. Der Kundin wurde Umschulungsgeld zugesprochen. Die berufliche Orientierungsmaßnahme CAMINO wurde bewilligt und von der Kundin im Herbst 2023 angetreten.

Derzeit befindet sich die Kundin in der beruflichen Reha im BBRZ und hofft, in dieser Phase eine für sie passende berufliche Neuorientierung finden zu können. Eine mögliche Ausbildung im pädagogischen Behindertenbereich wird zurzeit abgeklärt, die Kundin ist aber auch offen für andere Berufe.

### 10.1.3. Salzburg – Hilfe bei psychischen und physischen Beschwerden

Eine 57-jährige Einzelhandels- und Bürokauffrau kam im März 2023 zu fit2work, da sie aufgrund ihrer psychischen und physischen Beschwerden fürchtete ihren beruflichen Anforderungen nicht mehr voll gerecht werden zu können. Die Kundin arbeitete Vollzeit in der Administration in einem Kundenservice und war hier für alle Belange zuständig. Sie beschrieb eine Workaholic-Situation und äußerte in der Erstberatung folgende Anliegen: Abklärung und Stabilisierung der Gesundheit, persönliche Prozessbegleitung, berufliche Perspektivenklärung und arbeitsmedizinische sowie arbeitspsychologische Stellungnahme bezüglich ihrer beruflichen Einsetzbarkeit.

Der Arbeitsmediziner empfahl aufgrund der Psoriasis-Arthritis eine Physiotherapie, aufgrund der Diabetes eine Stoffwechsel-Reha sowie eine Fortsetzung der bestehenden medizinischen Behandlung. Die Arbeitspsychologin unterstützte in ihrer Empfehlung den angestrebten Wechsel des Arbeitgebers. Eine berufliche Aufgabe mit vergleichbaren Herausforderungen wurde für bewältigbar gehalten. Aufgrund der überdurchschnittlichen Gesamtbelastung der Kundin wurde eine psychotherapeutische Behandlung oder eine Reha empfohlen, in der Stressbewältigung und die Stärkung der sozialen Belastbarkeit besprochen werden sollten. Im Feedbackgespräch erzählte die Kundin, dass sie von den empfohlenen Maßnahmen (Stoffwechsel-Reha, Psycho- und Physiotherapie) sehr profitiert hätte. Die Kundin ist bereits beim AMS gemeldet, ein Wiedereinstieg in der Administration einer Sozialeinrichtung ist angedacht.



## 10.2.

# Fallbeispiele Betriebsberatung

### 10.2.1. Burgenland – Veränderung von Organisation und Prozessen sowie Aufbau eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Bei dieser Beratung handelt es sich um einen Großbetrieb im Verkehrssektor mit mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Betrieb hatte mehrere Kurzzeit- und Langzeitkrankenstände, sowie Arbeitskräfte, die ihre bisherige Aufgabe nicht mehr ausüben konnten. Zudem bestand der Wunsch, die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. Von der Teilnahme an der fit2work-Betriebsberatung erwartete sich das Unternehmen Informationen darüber, wie es den Beschäftigten geht und wo sie Verbesserungsbedarf hinsichtlich Gesundheit, Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsorganisation sehen.

Im Rahmen der fit2work-Beratung wurden verschiedene Analysen durchgeführt, darunter eine quantitative Erhebung der Arbeitsfähigkeit (mit Hilfe des WAI) und eine differenzierte Fehlzeitenanalyse. Insgesamt lag der WAI-Wert mit 39,2 Punkten im guten Bereich. Allerdings hatten 25 Prozent aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen „mäßigen“ bzw. sogar „kritischen“ WAI-Wert. Es wurden auch Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesammelt. Als Ergebnis der Analysen wurden in der Interventionsphase verschiedene Maßnahmen umgesetzt, darunter der Aufbau eines Case Managements zur Wiedereingliederung inklusive Schulung durch fit2work. Trotz einiger Herausforderungen erhöhte sich der WAI-Wert bei der Abschlussevaluation auf 39,6 und das Projekt konnte gute Erfolge verzeichnen. Unter anderem verbesserte sich das Bewusstsein für Krankenstände. Die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und die Kontaktaufnahme für eine Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind geplant.



Trotz einiger Herausforderungen **erhöhte** sich der **WAI-Wert** bei der Abschlussevaluation auf **39,6.**“



Die **Krankenstände** sind nach Aussage des Geschäftsführers stark **zurückgegangen.** “

### 10.2.2. Steiermark – Reduktion von psychischen Belastungen und Krankenständen

Im Jahr 2023 wurde ein Unternehmen mit 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beraten. Beim Basischeck stellte sich heraus, dass es in der Vergangenheit immer wieder Umbruchphasen, Kündigungen und Karenzzeiten gegeben hatte. Dies hatte das kleine Team immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt, da sich jede Änderung auf die Gesamtsituation ausgewirkt hatte. Die große Arbeitsmenge und der Zeitdruck führten zu Krankenständen und Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Modul 1 wurde ein WAI-Wert von 43,25 erhoben. Ausgehend von diesem Wert wurden qualitative Einzelgespräche durchgeführt. Es stellte sich heraus, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen, hoch motiviert sind und grundsätzlich ein gutes Betriebsklima besteht. Allerdings übernahmen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Projekten große Verantwortung und standen unter massivem Druck. Junge Projektleiterinnen und Projektleiter hatten aufgrund von Kündigungen und Schwangerschaften schnell Verantwortung übernehmen müssen. Einerseits wurde dies für gut befunden,

andererseits war die psychische Belastung sehr hoch und die Betroffenen liefen Gefahr, über ihre Grenzen zu gehen. Es fiel ihnen auch schwer, mental abzuschalten. Mit der Geschäftsführung wurden folgende Maßnahmen beschlossen: 1. Festigung der Arbeitsfähigkeit, 2. Ausbau des betrieblichen Eingliederungsmanagements, 3. Aufbau von Stressmanagement mit externen Coaches.

In der Interventionsphase wurde ein Workshop zum Thema Arbeitsfähigkeit durchgeführt und ein Workshop zum Thema betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt. Eine BEM-Beauftragte wurde festgelegt, entsprechend geschult und Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Im Zuge der Beratung wurde auf die relevanten AGG-Partnerinnen und Partner verwiesen und auch der Kontakt zur fit2work-Personenberatung hergestellt. In der Zweitbefragung lag der WAI-Wert bei 43,10. Die Krankenstände sind nach Aussage des Geschäftsführers stark zurückgegangen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zukünftig die Möglichkeit, externes Coaching in Anspruch zu nehmen, hier wurden zum Abschluss der Beratung die ersten Angebote verglichen. Aus Sicht des Geschäftsführers ist es gelungen, für das Thema Arbeitsfähigkeit zu sensibilisieren und den Grundstein für gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legen.

### 10.2.3. Vorarlberg – Aufbau eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements und Gesundheitsförderung

Beraten wurde ein Betrieb mit 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Branche Gesundheits- und Sozialwesen, ein seit 2013 in Vorarlberg beheimatetes Privatlabor, das medizinische Gentechnikuntersuchung anbietet. Das Labor ist auf humangenetische und infektionsdiagnostische Analysen und Tests (PCR-Tests) spezialisiert. Durch die COVID-19-Pandemie stieg die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gleichzeitig nahmen auch die psychischen Belastungen durch die hohen standardisierten Anforderungen unter hohem Zeitdruck zu. Das Unternehmen reagierte mit Anpassungen im Bereich der Arbeitsorganisation. Ein Prozess nach ISO-Standards wurde gestartet. Zusätzlich wurden die Arbeitsplätze ergonomisch ausgestattet sowie höhenverstellbare Tische eingerichtet. Die größte Herausforderung am Beginn der Beratung war der Workload durch die Pandemie. Durch die hohe Belastung, die diese Zeit mit sich brachte, befand sich eine Mitarbeiterin im Burnout; sie kommt im Rahmen der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ) ins Unternehmen zurück. Das Unternehmen erwartete sich von der fit2work-Betriebsberatung Maßnahmen, die verhindern, dass Mitarbeitende erkranken. Die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sollte unterstützt, Krankenstandstage minimiert werden. Aufgrund des WIETZ-Falles einer Mitarbeiterin wurde vom Unternehmen eine systematisierte Vorgehensweise mit Frühwarnsystem und zugehörigen

Prozessen gewünscht. Weiters erhoffte sich das Unternehmen, aus der Analysephase präventive Maßnahmen zu entwickeln und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter implementieren zu können.

Die Erhebung im Rahmen des Basischecks ergab einen Weiterverweisung an die AUVA, da die Arbeitsplätze zwar ergonomisch errichtet, jedoch hinsichtlich ihres Gefährdungspotenzials nicht evaluiert worden waren. Ebenso war die Evaluierung psychischer Belastungen noch nicht durchgeführt worden. Die gemessene Arbeitsfähigkeit in Modul 1 ergab einen WAI-Wert von 40,72 mit der Anforderung, die Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Die Ergebnisse aus der Analyse dienten dem Unternehmen als Grundlage für Maßnahmen bzw. Interventionen. Diese wurden im Unternehmen präsentiert und gemeinsam mit dem Betrieb bearbeitet bzw. umgesetzt. Konkret kam es zum Aufbau eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements mit Frühwarnsystem. Kontinuierlich werden Verbesserungen der Strukturen und Prozesse, wie Mitarbeitergespräche, Rückkehrgespräche nach Langzeitkrankenständen, Schulung der Führungskräfte, Schulung von fit2work-Beauftragten sowie Ergänzung der Angebote zur Gesundheitsförderung, umgesetzt. Der WAI-Wert der Abschlussevaluation ergab 42,20, wieder mit der Anforderung, die Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Die Verbesserung um 2 Punkte resultierte daraus, dass die durch COVID verursachten Arbeitsbelastungen inzwischen weggefallen waren. Alle Maßnahmen mit Ausnahme der systematischen Personalentwicklung (derzeit noch in Arbeit) wurden, wie vorgesehen, erfolgreich umgesetzt.

## 10.3.

# Fallbeispiele Social Helpdesk

### 10.3.1. Psychische Stabilisierung, beruflicher Wiedereinstieg und Klärung der Wohnsituation

Herr J. (38) hatte eine Ausbildung zum Krankenpfleger mit Maturaabschluss in Syrien absolviert und war in einer geringfügigen Beschäftigungsform im Security-Bereich tätig. Die Zuweisung von Herrn J. zum Social Helpdesk erfolgte über das AMS-Salzburg. Herr J. war durch eine komplexe posttraumatische Belastungsstörung, wiederkehrende Suizidalität und Fremdgefährdung sowie durch soziale Problemlagen, wie eine ungeklärte Wohnsituation, massiv belastet. Hinzu kamen körperliche Einschränkungen wie Rückenprobleme, verursacht durch einen Verkehrsunfall im Jahr 2016. Herr J. nahm die Termine beim Social Helpdesk persönlich oder telefonisch wahr, zu externen Terminen, wie etwa zum Verein Viele oder zum ÖZIV, wurde er von der zuständigen Coachin begleitet. Wegen sprachlicher Barrieren erhielt Herr J. Unterstützung im Kontakt mit diversen Einrichtungen, Ämtern und Behörden. Er nahm die Hilfe anfänglich als positiv und unterstützend an und zeigte sich motiviert, seine Situation zu verbessern. So brachte er regelmäßig diverse Anträge und Formulare zur weiteren Bearbeitung oder zum Ausfüllen in den Social Helpdesk. Bei den Terminen vermittelte er häufig einen belasteten Eindruck und wurde mitunter als fordernd, angespannt und aggressiv erlebt. Aufgrund

von Selbst- und Fremdgefährdungsaussagen erfolgten mehrfach akute Krisengespräche am Telefon sowie vor Ort im Social Helpdesk. Dem Klienten wurde zusätzlich regelmäßig die Nummer der Krisenintervention der Pro Mente Salzburg ans Herz und ein klinischer Aufenthalt nahegelegt. Wegen der angekündigten Selbstgefährdung sowie Drohungen gegenüber anderen Personen wurde eine Meldung bei der Polizei veranlasst.

Die Betreuungsschwerpunkte vom SHD lagen auf der psychischen Stabilisierung, der medizinischen Behandlung, der Klärung der Wohnsituation sowie auf einer Lösung der beruflichen Lage des Klienten. Durch die angebotene Hilfestellung und den regelmäßigen Kontakt gelang ein schrittweiser Beziehungsaufbau zu und mit den Coaches. Vom behandelnden Psychiater wurde eine ambulante psychosoziale Reha beantragt, an welcher Herr J. für 6 Wochen teilnahm. Nahegelegt wurde Herrn J. eine ambulante Psychotherapie oder ein stationärer psychiatrischer Klinikaufenthalt, um seine traumatischen Erlebnisse aufzuarbeiten und eine weitere psychische Stabilisierung zu erzielen. Beruflich wurde am Ziel einer Teilzeitbeschäftigung als Security Mitarbeiter gearbeitet, hierzu erhielt er anfänglich Unterstützung beim Bewerbungsprozedere durch die Coaches des Social Helpdesk sowie von der Caritas. Momentan wohnt Herr J. in einem Pensionszimmer und ist bestrebt, seine Wohnsituation zu verändern. Der SHD arbeitet mit dem Klienten weiterhin an einer Anbindung an den Psycho-



Durch die angebotene **Hilfestellung** und den regelmäßigen Kontakt gelang ein schrittweiser **Beziehungsaufbau** zu und mit den Coaches.“



Durch die regelmäßig wahrgenommenen Termine konnte an der **Stabilisierung** der psychischen Verfassung von Frau K. gearbeitet werden.“

sozialen Dienst, an Unterstützung im Kontakt mit dem Sozialamt und an einer weiteren Krisenintervention mit konstanter Einschätzung der Suizidalität und Fremdgefährdung. Um die Wohnsituation des Klienten zu lösen, wurde er auf das Projekt „Meinzuhaus“ der Caritas aufmerksam gemacht. Zudem befindet sich Herr J. weiterhin in einer geringfügigen Beschäftigung, die als stabilisierend erachtet wird.

### 10.3.2. Psychische Stabilisierung mit der Bestrebung eines langsamen und geschützten beruflichen Einstiegs

Frau K. (33) leidet an psychischen Einschränkungen, an Drogenmissbrauch seit der Jugend, an einer Angststörung, depressiven Episoden und starken Konzentrationsproblemen aufgrund der Einnahme von Beruhigungsmitteln. Erschwerend kommt ihre soziale Lage hinzu, die durch finanzielle Probleme, familiäre Konflikte und Alkoholsucht in der Familie gekennzeichnet ist. Die Klientin besitzt einen Pflichtschulabschluss und hatte einige kürzere Dienstverhältnisse wahrgenommen.

Die Ziele, die nach dem Erstgespräch und der weiteren Betreuung durch den SHD für die Klientin gesetzt wurden, waren eine psychische Stabilisierung, eine Rückfallprävention, eine psychiatrische Behandlung und Psychotherapie sowie ein Antrag auf Feststellung des Grades der Behinderung. Frau K. brauchte eine Weile, um sich an die Betreuung von SHD anzukoppeln und eine Beziehung zu den Coaches aufzubauen. Mit der Klientin wurden Behörden- und Vernetzungsgespräche durchgeführt, die Klientin wurde außerdem zu anderen

Einrichtungen (Laube, ÖZIV, Kirchenbeitragsstelle, Psychotherapeutin) begleitet. Für Frau K. sind die kontinuierlich angebotenen Gesprächstermine zur Entlastung wesentlich. Im Betreuungsverlauf zeigte Frau K. eine hohe Motivation zur Veränderung und Verbesserung ihrer Lebenssituation. Für sie ist es wichtig, das Rückfallrisiko regelmäßig reflektieren zu können, da sich alle ihre ehemaligen Freunde in der Suchtszene befinden. Dennoch gestaltete sich der Verlauf schwierig, da Frau K. durch die hohe Dosierung des Substitutionsmedikamentes eine sehr geringe Aufmerksamkeitsspanne hatte und schnell schläfrig wurde.

Durch die regelmäßig wahrgenommenen Termine konnte an der Stabilisierung der psychischen Verfassung von Frau K. gearbeitet werden. Aus Sicht des SHD sollte an der Etablierung einer Psychotherapie weiterhin gearbeitet werden. Im Rahmen der Rückfallprävention wurde Frau K. motiviert, das Tageszentrum der Laube, das Programm des Kommunikationszentrums OASE oder das Frauencafé bzw. den Saftladen des Vereins Neustart aufzusuchen. Um einen Rückfall zu vermeiden, ist es für die Klientin äußerst wichtig, Kontakte mit Menschen ohne Suchterfahrung aufzubauen. Frau K. befindet sich in psychiatrischer Behandlung für die Substitutions- sowie Angststörungsmedikation und stellte mit Unterstützung des SHD einen Antrag beim ÖZIV zur Ausstellung eines Behindertenpasses. Um für Frau K. einen langsamen und geschützten beruflichen Einstieg zu ermöglichen, wurde die Klientin für das Projekt VAMOS von Pro Mente Salzburg vorgemerkt. Hier können zusätzlich zu den Einzelcoachings auch themenzentrierte Gruppenberatungen, aktivierende Workshops und Arbeitserprobungen wahrgenommen werden.



# 11

---

## PR und Öffentlich- keitsarbeit



## 11.1.

# Schwerpunkte der zentralen ÖA-Kampagne

Im 1. Halbjahr 2023 wurde die Kampagne mit dem Schwerpunkt auf die fit2work Beratung für Betriebe mit einem Medienmix aus den Bereichen Print (Wirtschaftsmedien), Online und dem Wartezimmer TV ähnlich der Kampagne aus dem Herbst 2022 fortgesetzt.

Im 2. Halbjahr 2023 wurde der Schwerpunkt der Kampagne auf die fit2work Beratung für Personen gelegt und neue Sujets zu den Themenbereichen „Gesundheitliche Einschränkungen am Arbeitsplatz“, „Langzeitkrankenstände“ „Frühpensionierungen“ entworfen.

Ziel ist, die Arbeitsfähigkeit dieser Personen zu erhalten, ihnen den Wiedereinstieg ins

Arbeitsleben zu erleichtern und Frühpensionen zu vermeiden. Der eingesetzte Medienmix bestand aus Printprodukten (Gesundheitsbeilagen in Tageszeitungen, Ärztezeitschriften), aus digitaler Werbung, dem Wartezimmer-TV sowie Infoscreens. Zudem wurde die fit2work Bustour (siehe Punkt 11.3.) mit Radiospots in österreichweiten und regionalen Radiosendern beworben.

fit2work möchte damit verstärkt folgende Zielgruppen erreichen:

- ▶ gesundheitlich beeinträchtigte arbeitslose bzw. arbeitssuchende Personen
- ▶ Personen, die nach einem längeren Krankenstand wieder arbeiten möchten
- ▶ ältere gesundheitlich beeinträchtigte erwerbstätige Personen



**Gesundheitlich eingeschränkt?  
Na und!**

**Ich bin jetzt wieder fit2work.**

fit2work hilft Ihnen, Ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Neben einer arbeitsmedizinischen und -psychologischen Abklärung verschaffen wir Ihnen einen Überblick über alle für Sie relevanten Hilfestellungen. Bei Bedarf begleitet fit2work Sie längerfristig und koordiniert individuell auf Sie abgestimmte Angebote diverser Partner:innenorganisationen. Gemeinsam finden wir einen Weg, Ihre Arbeitssituation zu verbessern und Ihren Arbeitsplatz zu sichern.

Lassen Sie sich kostenlos beraten auf [fit2work.at](https://www.fit2work.at) oder unter der Serviceline 0800 500 118

**fit2work**  
miteinander,  
besser arbeiten.

Bundesministerium Arbeit und Wirtschaft AMS Sozialministeriumservice AN ÖGK PV

## 11.2.

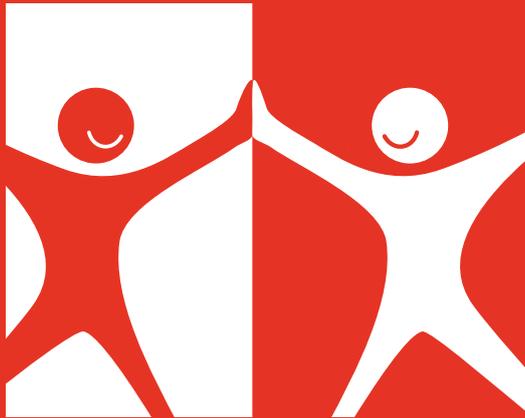
## Regionale Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und Kooperation

Das Jahr 2023 war ein erfolgreiches Jahr für die Öffentlichkeitsarbeit von fit2work. Pressekontakte mit regionalen Medien erwiesen sich als sehr nachhaltig, wodurch zahlreiche Artikel veröffentlicht werden konnten und fit2work breite regionale Resonanz erhielt. Im Frühjahr wurden anlässlich des Weltfrauentags eine generelle Information über fit2work und ein Beitrag, speziell zugeschnitten auf Benefits für Frauen, an die Medien versandt und veröffentlicht.

Im Mai und Juni konnten Beiträge sowohl online als auch im Printbereich über die mobile Beratung mit den fit2work-Bussen platziert werden. Der mediale Fokus im Sommer 2023

lag darauf, den Hinweis auf den fit2work-Selbsttest, der selbstständig auf der fit2work-Website durchgeführt werden kann, in lokalen Medien zu verbreiten.

Als öffentlichkeitswirksame Auftritte sind neben Teilnahmen an Veranstaltungen der Netzwerkpartner, wie z. B. Social Helpdesk, Teilnahmen an Gesundheitstagen hervorzuheben. Hier wurden Interessierte über das fit2work-Angebot informiert und weiterführende Beratungstermine in die Wege geleitet. Unzählige Vernetzungskontakte fanden 2023 in den Bereichen Gesundheit, Arbeit und Soziales statt.



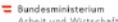
**Frühpension?  
Später!**

**Ich bin jetzt wieder fit2work.**

fit2work hilft Ihnen, neue Perspektiven zu erkennen. Unsere Beratung verschafft Ihnen einen Überblick über Ihre Aussichten am österreichischen Arbeitsmarkt. Außerdem informiert Sie fit2work über geeignete regionale Angebote sowie Förderungen und bietet Ihnen mit individuellem Casemanagement eine nachhaltige Stütze – von der Gesundheitsprävention bis zum Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Gemeinsam finden wir einen Weg, damit Frühpension kein Thema mehr ist.

Lassen Sie sich kostenlos beraten auf [fit2work.at](https://fit2work.at) oder unter der Serviceline 0800 500 118

**fit2work**  
miteinander,  
besser. arbeiten.









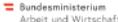

**Langzeitkrankenstand?  
Vorbei!**

**Ich bin jetzt wieder fit2work.**

fit2work erleichtert Ihnen den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Wir begleiten Sie während der Genesung bis hin zur Rückkehr an einen geeigneten Arbeitsplatz im Betrieb. Dabei stehen wir Ihnen mit kompetenter Beratung – insbesondere zur Wiedereingliederungsteilzeit – und bei lösungsorientierten Gesprächen mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber zur Seite. Gemeinsam finden wir einen Weg, Sie erfolgreich ins Berufsleben zu reintegrieren.

Lassen Sie sich kostenlos beraten auf [fit2work.at](https://fit2work.at) oder unter der Serviceline 0800 500 118

**fit2work**  
miteinander,  
besser. arbeiten.








## 11.3.

# Die fit2work-Bustour

Im Herbst 2023 fand von Mitte September bis Ende November die fit2work-Bustour mit rund 50 Terminen in ganz Österreich statt. Im Rahmen der österreichweiten Tour hatten Interessierte die Möglichkeit, sich vor Ort beim fit2work-Team der Personen- und Betriebsberatung kostenlos über das Angebot von fit2work zu informieren und Erstberatungsgespräche in Anspruch zu nehmen.

Die organisierte Bustour hatte das Ziel, das Bewusstsein für fit2work vor Ort in den Bundesländern zu stärken und Informationen über fit2work möglichst niederschwellig weiterzugeben. Über die Bustour wurde in den regionalen Medien berichtet, vor allem wurde eine ganze Reihe von Artikeln online, wie beispielsweise auf MeinBezirk.at, aber auch auf den lokalen Veranstaltungskalendern bzw. auf Social-Media-Kanälen der Gemeinden publiziert.

**Langzeitkrankenstand?  
Gesundheitliche Probleme  
am Arbeitsplatz?  
Nicht mobil?**



**Der fit2work-Beratungsbus  
kommt zu Ihnen!**



**15. September 2023  
09.00 – 13.00 Uhr**

**Fantasieplatz  
Fantasiestraße 1,  
1000 Fantasieort**

fit2work berät Personen und Unternehmen bei allen Anliegen oder Fragen an der Schnittstelle von „Arbeit und Gesundheit“. Freiwillig, vertraulich und kostenlos.  
Lassen Sie sich beraten. Mehr Info: 0800/500118 oder [fit2work.at](http://fit2work.at)  
fit2work. gemeinsam. besser. arbeiten.

# 12

---

Projektförderungen  
gemäß AGG:  
Das Projekt

„Social Helpdesk“



## 12.1.

# Ziele und Angebot des Pilotprojekts

Das Projekt „Social Helpdesk – One Stop Shop“ (SHD), das seit 2022 im Bundesland Salzburg als AGG-Pilotprojekt existiert, wurde 2023 weitergeführt.

Es handelt sich um ein ganzheitliches Case Management für beschäftigungslose Personen mit gesundheitlichen – psychischen, physischen oder kognitiven – Einschränkungen und multiplen sozialen Problemlagen, das von Pro Mente Salzburg umgesetzt wird. Die arbeitsmarktferne Zielgruppe soll schrittweise an den Arbeitsmarkt herangeführt werden, indem deren gesundheitliche und soziale Ausgangssituation stabilisiert und berufliche Qualifikationen verbessert werden. Ziel des auf drei Jahre anberaumten Projekts ist die Überwindung der Problemlagen und die Förderung der Teilhabe

am Arbeitsmarkt. Das über einen Zeitraum von drei Jahren anberaumte Projekt wird vom Internationalen Forschungsinstitut für soziale und ethnische Fragen (IFZ) wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

Diese übergeordneten Ziele werden durch Maßnahmen wie Beziehungsaufbau, Ressourcen- und Resilienzaufbau, Planung, Steuerung und Koordination der Unterstützung erarbeitet, in individuellen Ergebniszielen aufbereitet (z. B. Klärung von Ansprüchen, Weitervermittlung zu passenden Angeboten, Begleitung zu Einrichtungen, Ämtern, Unterstützung zur autonomen Lebensgestaltung) und Schritt für Schritt bearbeitet.

Dem One Stop Shop liegt das Prinzip zu Grunde, dass alle notwendigen Schritte, die zur Erreichung eines Zieles führen, an einer einzigen Stelle durchgeführt werden. Es führt zu einer Verkürzung der Kommunikationsabläufe sowie zu einer rascheren Erledigung der einzelnen Ablaufschritte und hat den großen Vorteil, dass alle Informationen an einem Punkt zusammenlaufen. Für die Klientinnen und Klienten ist der ganzheitliche Ansatz von großer Bedeutung, da sie nicht mehr an unterschiedlichen Stellen vorstellig werden müssen, sondern nur eine einzige Anlaufstelle haben. Die Betreuungskontinuität ist so lange gegeben, bis sichergestellt werden kann, dass die betreffende Person bei einem anderen Projekt gut angebunden ist und zur Gänze in die Betreuung übernommen oder eine geeignete (geringfügige) Beschäftigung/Arbeitsstelle gefunden wurde.

## Das Hauptaugenmerk des Projekts liegt auf

- ▶ dem Aufbau der Handlungsfähigkeit der hilfesuchenden Personen,
- ▶ der Verbesserung der Ausgangslage und
- ▶ der langfristigen Steigerung der Arbeitsfähigkeit und in weiterer Folge einer möglichen Beschäftigungsaufnahme.



Dem **One Stop Shop** liegt das Prinzip zu Grunde, dass alle **notwendigen Schritte**, die zur Erreichung eines Zieles führen, an einer **einzigsten Stelle** durchgeführt werden.

Im Jahr 2023 baute das Team auf den vielen Vernetzungen aus dem ersten Projektjahr auf und stand in stetigem Kontakt mit verschiedenen Institutionen, wie ReAct, SAFI, SOALP, MeinZuhause u. v. m. Auch die Krisenintervention der Pro Mente Salzburg zeigte sich in beide Richtungen relevant – zum einen als Zuweiser für SHD, zum anderen als Option in Krisensituationen von Klient:innen an dienst-

freien Zeiten des SHD. Vernetzungen wurden generell sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Leitungsebene genutzt, um für Klientinnen und Klienten Informationen einzuholen, Termine zu vereinbaren und zu begleiten sowie Prozesse zu verfeinern. Zu den AMS-Stellen im ganzen Bundesland sowie zu den jeweiligen Bezirkshauptmannschaften bestand guter Kontakt.

## 12.2.

## Fallzahlen und Ergebnisse

Im Berichtszeitraum von 01.01. bis 31.12.2023 wurden in Summe 107 Klientinnen und Klienten in die Betreuung eingebunden und erhielten Unterstützung in vielfältigen Belangen.

Im Laufe des Jahres 2023 konnten in Summe 50 Personen nach erfolgtem Erstgespräch neu aufgenommen werden, zusätzlich zu den Personen, die sich noch aus dem Vorjahr in Betreuung befanden. Im Berichtszeitraum fanden in Summe 167 Erstgespräche nach Zuweisungen statt. Dies stellt mehr als die doppelte Anzahl an Gesprächen im Vergleich zum Jahr 2022 dar, in dem das Projekt allerdings erst mit April gestartet war. Nicht jede Zuweisung mündete in ein Erstgespräch, weswegen die Anzahl der vereinbarten Gespräche noch höher als die Zahl der tatsächlich durchgeführten ist. Nahezu 80 Prozent der Zuweisungen, die tatsächlich zu einem Erstgespräch führten, erfolgten durch das AMS, 8 Prozent durch die Sozialämter der Bezirkshauptmannschaften. Die restlichen 12 Prozent der Erstgespräche entstanden durch Zuweisungen anderer sozialer oder medizinischer Einrichtungen, wie der Reha Oberndorf oder der Frauenhilfe Salzburg,

sowie durch Selbstzuweisungen von Personen, die z. B. im Internet auf den Social Helpdesk aufmerksam geworden waren.

2023 konnten 78 Fälle nach einer Begleitung beim SHD abgeschlossen werden. Die Beratungsdauer variierte dabei zwischen einem Minimum von wenigen Tagen bis zu einem Maximum von mehreren Monaten über die ursprünglich ins Auge gefassten 12 Monate hinaus. Nach den Abschlüssen kam es zu unterschiedlichen Verläufen; 6 Personen gingen in ein Dienstverhältnis, 22 in weiterführende Projekte und in 29 Fällen kam es zu individuellen Zielerreichungen. 12 Klientinnen und Klienten brachen aus eigener Initiative ab und 6 Personen mussten von Seiten des Social Helpdesk vorzeitig beendet werden. 3 Personen verließen den SHD mit dem Abschluss „kein Ergebnis“.

TABELLE 42 Merkmale der SHD-Klientinnen und -Klienten (2023)

### ANTEIL DER KLIENTINNEN UND KLIENTEN NACH GESCHLECHT

Männlich	57 %
Weiblich	43 %

### ALTERKLASSEN

18-29	12 %
30-59	81 %
60+	7 %

### MIGRATIONSHINTERGRUND

Ja	36 %
Nein	64 %

Quelle: Pro Mente Salzburg: Social Helpdesk – One Stop Shop, Jahresbericht 2023

## 12.3.

# Merkmale der Klientinnen und Klienten und Herausforderungen

Auch im zweiten Projektjahr zeigten sich die komplexen Problemlagen der Klientinnen und Klienten des SHD, welche sich oft als eine Kombination aus mehreren psychischen, physischen und sozialen Belastungen darstellten. Eine kurzzeitige Lösung für die betroffenen Personen ist kaum möglich, dementsprechend ist auch eine rasche Arbeitserlangung unwahrscheinlich.

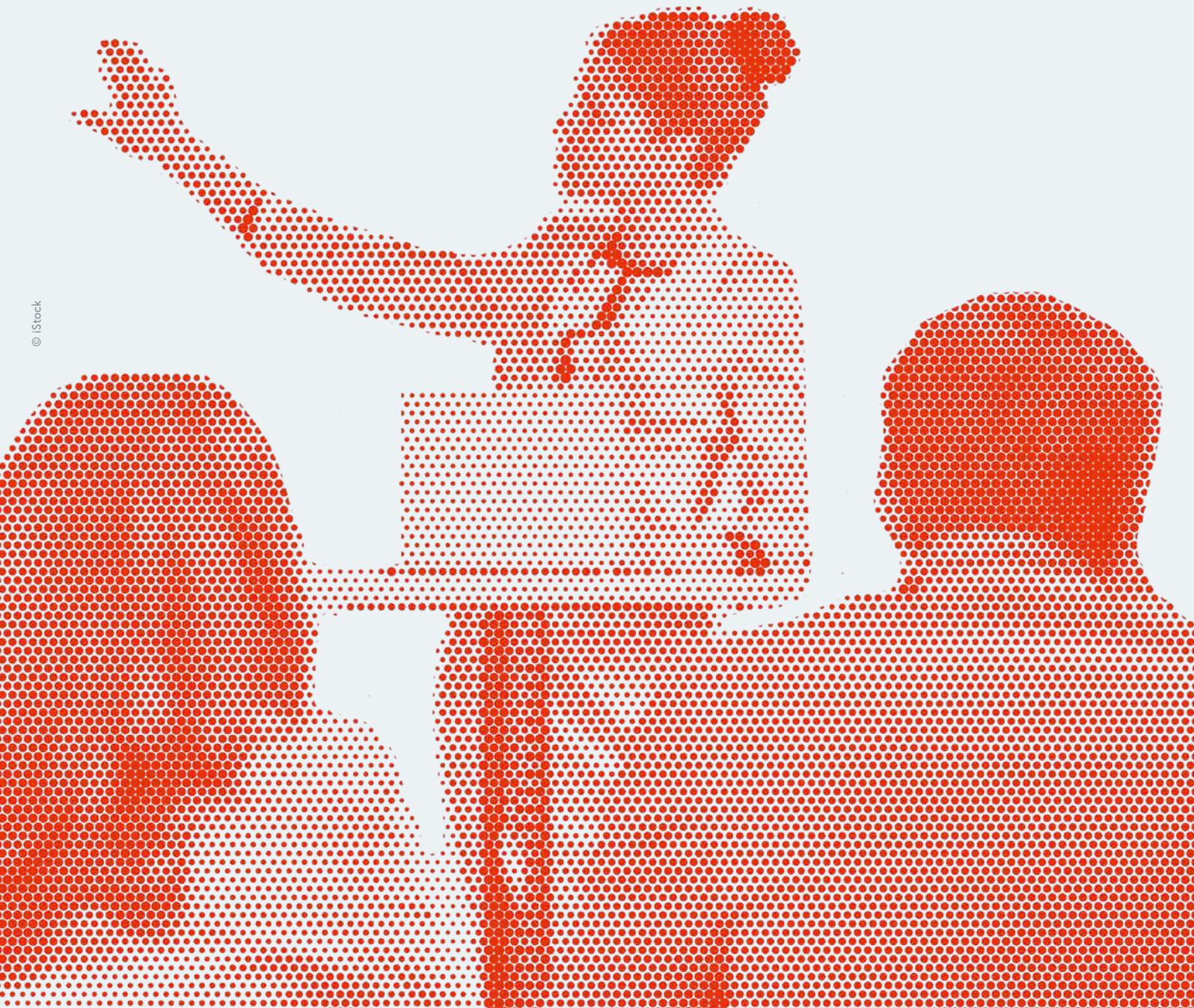
- ▶ **Resignation und Überforderung:** Viele Personen sind durch ihre vielfältigen Problemlagen vollkommen überfordert und kommen bereits mit einer gewissen Resignation zum Gespräch. Vielfach war Überforderung bezüglich Behördengängen, Formularen und finanziellen Anliegen sichtbar; bei der Hälfte, nämlich **58 von 107 Personen**, wurden am Beginn Schulden thematisiert.
- ▶ **Psychische Erkrankungen:** Viele Personen können trotz des eingesetzten standardisierten Fragebogens beim Erstgespräch ihre Belastungen erst im Laufe der Betreuung benennen, was auch einen Grund für die Langzeitbetreuung darstellt. **75 Personen berichteten im Erstgespräch über keine oder nicht genügende Behandlung zu verfügen, was speziell bei den psychischen Erkrankungen hervorstach.** Teilweise hatten die Klientinnen und Klienten zwar schon Erfahrungen mit Psychiaterinnen und Psychiatern bzw. Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, doch wurde diese Begleitung nicht konstant fortgeführt oder war bereits vor längerer Zeit abgebrochen worden.
- ▶ **Suchterkrankungen:** Bemerkenswert ist, dass eine hohe Anzahl der SHD-Klientinnen und Klienten komorbid an Suchterkrankungen leidet. Diese Personen befinden sich auffallend lang im System (arbeitslos, delinquent, wohnungslos etc.), ohne dass ihnen adäquat geholfen wurde. Von den 107 Personen, die sich im Jahr 2023 in der Betreuung des Social Helpdesk befanden, gaben 64 an, unter einer Suchterkrankung zu leiden. Neben der Nikotinabhängigkeit von 27 Personen gab es 25 Personen, die ihre Alkoholerkrankung thematisierten. 6 Personen gaben an, aktuell illegale Substanzen zu konsumieren, 3 Personen sprachen von Medikamentenmissbrauch und 2 Personen von nicht substanzgebundenen Süchten, wie Spielsucht. Eine Person fiel in die Kategorie „sonstige Süchte“.
- ▶ **Soziale Problemlagen:** Nur wenige Klientinnen und Klienten berichteten von einem guten sozialen Netz, sehr häufig wurde über soziale Isolation oder soziale Konflikte berichtet. Dabei gab es viele Beziehungsbrüche in Familien, in denen die Personen Gewalt oder Vernachlässigung erfahren mussten, oder in Freundschaften, die in einem Suchtkontext geknüpft worden waren. Im Erstgespräch berichteten 16 Personen, in der Vergangenheit in Haft gewesen zu sein.



# 13

---

## Ausblick



## 13.1.

---

# Personenberatung

Um auch weiterhin Personen zu erreichen, die unter anderem aus Mobilitätsgründen keine persönliche Beratung in Anspruch nehmen können, wird neben dem fit2work-Standardangebot das Angebot der dislozierten Erstberatungen weiter ausgebaut.

Die fit2work-Busse sollen die Beratung in ländlichen Regionen auch 2024 ergänzen. In Kombination mit den Beratungsbussen wird auch eine Erweiterung der Beratungsangebote bei Kooperations- und Vernetzungspartnern

angestrebt. Ebenso ist für 2024 der Abschluss des Optimierungsprozesses mit dem AMS (u.a. automatische Übermittlung der Berichte) geplant.

## 13.2.

---

# Betriebsberatung

In der Betriebsberatung wird weiterhin der Schwerpunkt auf vier ausgewählten Branchen liegen, um besonders belastete Betriebe zu erreichen.

Zudem wird bei der fit2work-Betriebsberatung weiterhin ein Schwerpunkt auf Klein- und Kleinstbetriebe gelegt werden, die nur selten über ein strukturiertes Eingliederungsmanagement verfügen, vom Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters besonders betroffen sind und daher entsprechende Unterstützung benötigen. Die wissenschaftliche und praktische fit2work-Expertise zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wird sowohl über Fachbeiträge in Medien als auch bei Veranstaltungen präsentiert. Eine intensive Vernetzung und enge Zusammenarbeit mit den Partnern

von fit2work steht weiterhin im Fokus, um einen qualifizierten Weiterverweis in den Betrieben zu ermöglichen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt 2024 darauf, laufende Betriebsberatungen im letzten Umsetzungsjahr abzuschließen und den Direktkontakt mit neuen Betrieben so zu planen, dass der überwiegende Anteil mit 2024 beendet werden kann. Dies hat einen gestaffelten Akquise-Stopp nach Betriebsgrößen in den letzten Quartalen zur Folge.



Die wissenschaftliche und praktische fit2work-Expertise zum **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** wird sowohl über **Fachbeiträge** in Medien als auch bei **Veranstaltungen** präsentiert.

## 13.3.

---

# Wiedereingliederungsteilzeit

Die Wiedereingliederungsteilzeit wird auch 2024 einen Schwerpunkt in der fit2work-Beratung darstellen.

Es soll vor allem das Bewusstsein dafür verstärkt werden, dass betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Unternehmen, deren Personalverantwortliche sowie Personalvertretungsorgane sich rechtzeitig mit fit2work bzgl. Beratungsterminen zur Wiedereingliederungsteilzeit in Verbindung setzen.

Eine frühzeitige Beratung zur Wiedereingliederungsteilzeit erhöht nicht nur die Zufriedenheit aller Beteiligten im Prozess, sondern wirkt sich auch positiv auf die fachliche Qualität der Beratung zur Wiedereingliederung aus.

## 13.4.

---

# Vernetzungs- und Abstimmungsgespräche mit fit2work-Partnern

In den letzten Jahren wurde sukzessive daran gearbeitet, einen kontinuierlichen Austausch nicht nur mit den fit2work-Partnern, sondern auch mit anderen regionalen Stakeholdern sowie Einrichtungen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich aufzubauen.

Diese Initiative wird auch 2024 weitergeführt, um auf dem aktuellen Stand aller Leistungsangebote zu bleiben und so der Drehscheibenfunktion von fit2work gerecht zu werden. Die Vernetzung erfolgt dabei verstärkt bedarfsgerecht und auf unterschiedlichen Ebenen.

Im Bereich der internen Vernetzung zwischen Betriebsberatung und Personenberatung hat sich gezeigt, dass sich durch die verbesserte

Zusammenarbeit vermehrt Personen und Betriebe über gegenseitige Verweise bei fit2work melden und beraten lassen. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass das Zusammenspiel der Betriebsberatung und der Personenberatung, die Top-down bzw. Bottom-up wirken, erst den Zugang und das Vertrauen in einer Belegschaft schafft. Die interne Vernetzung soll 2024 daher weiter forciert und ausgebaut werden.

## 13.5.

# PR und Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit im Jahr 2024 setzt einen Fokus darauf, das Bewusstsein für die fit2work-Beratung weiter zu stärken.

Um regelmäßig Veröffentlichungen zu erreichen, sollen als Schlüsselement bestimmte Anlässe, wie z. B. Welttage (Weltfrauentag, Weltkrebstag usw.), gezielt genutzt werden. Durch die thematische Aufarbeitung anlässlich von Welttagen sollen gezielt relevante Aspekte von fit2work in den Vordergrund gerückt werden und so die Aufmerk-

samkeit auf die zugrundeliegenden Anliegen lenken.

Die Zusammenarbeit mit bestehenden Pressekontakten wird weiterhin eine zentrale Rolle spielen. Der niederschwellige Zugang zur Beratung soll auch im Jahr 2024 mit den fit2work-Bussen unterstützt werden.

Im Rahmen der regionalen Öffentlichkeitsarbeit wurden für das Jahr 2024 vier Schwerpunktthemen festgelegt, die den Medien mittels Fachbeiträgen und Praxisbeispielen zur Verfügung gestellt werden:

### Quartal 1:

fit2work und berufliche Neuorientierung (Los 1)

### Quartal 2:

Muskel und Skelett-Erkrankungen (Los 2)

### Quartal 3:

Behinderung und chronische Erkrankungen (Los 3)

### Quartal 4:

Gendergesundheit

## 13.6.

# Social Helpdesk

Aufgrund der Vielzahl von Zuweisungen kann für das Jahr 2024 erneut mit einer vollen Auslastung gerechnet werden.

Das letzte Projektjahr soll bis zum Ende dafür genutzt werden, um für Klientinnen und Klienten möglichst weitreichende psychische Stabilität, Entlastung und individuelle Perspektiven zu erreichen. Derzeit wird die Möglichkeit geprüft, fachärztliche Konzile direkt am SHD-

Hauptstandort zu etablieren, um für Klientinnen und Klienten einen noch niederschwelligeren Zugang zu Behandlungen zu schaffen. Um dem Bedarf in Hallein gerecht zu werden, wird ab Jahresanfang 2024 eine Mitarbeiterin nur für diesen Standort zuständig sein.

# Tabellenverzeichnis

TABELLE 1	Erstberatungen: Zugangsart (Vergleich 2023 zu 2022)	16
TABELLE 2	Basisinformationen: Geschlecht der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	18
TABELLE 3	Anzahl der abgeschlossenen Erstberatungen (Vergleich 2023 zu 2022)	19
TABELLE 4	Erstberatungen: Anteil Partner und Zielgruppe (Vergleich 2023 zu 2022)	20
TABELLE 5	Erstberatungen: Arbeitsmarktstatus der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	20
TABELLE 6	Erstberatung: Alter der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	21
TABELLE 7	Erstberatungen: Geschlecht der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	22
TABELLE 8	Erstberatungen: Staatsangehörigkeit der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	23
TABELLE 9	Erstberatungen: Berufliche Situation der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	24
TABELLE 10	Erstberatungen: Berufsgruppen im Detail (Vergleich 2023 zu 2022)	24
TABELLE 11	Case Managements: Status (Vergleich 2023 zu 2022)	27
TABELLE 12	Case Managements: Zugangsart (Vergleich 2023 zu 2022)	28
TABELLE 13	Case Managements: Arbeitsmarktstatus der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	30
TABELLE 14	Basischecks abgeschlossen (Vergleich 2023 zu 2022)	30
TABELLE 15	Case Managements: Alter der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	31
TABELLE 16	Case Managements: Geschlecht der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	32
TABELLE 17	Case Managements: Staatsangehörigkeit der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	33
TABELLE 18	Case Managements: Branchen (Vergleich 2023 zu 2022)	34
TABELLE 19	Berufsgruppen im Detail (Vergleich 2023 zu 2022)	34
TABELLE 20	Case Managements: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	36
TABELLE 21	Beschwerden der Kundinnen und Kunden nach Diagnosen und Geschlecht (Vergleich 2023 zu 2022)	36
TABELLE 22	Beschwerden der Kundinnen und Kunden im Detail (2023)	37
TABELLE 23	Durchgeführte Feedbackgespräche (Vergleich 2023 zu 2022)	38
TABELLE 24	Feedbackgespräche: Alter der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	38
TABELLE 25	Feedbackgespräche: Geschlecht der Kundinnen und Kunden (Vergleich 2023 zu 2022)	39
TABELLE 26	Überblick über Personenberatung (Stichtage 31.12.2023 bzw. 31.12.2022; Vergleich 2023 zu 2022)	40
TABELLE 27	Beratungszahlen Betriebsberatung (Umsetzungsperiode 2020 – 2024)	44
TABELLE 28	Zugänge nach abgeschlossenem Basischeck (2023)	45
TABELLE 29	Basischecks (Vergleich 2023 zu 2022)	46
TABELLE 30	Bundesländervergleich nach abgeschlossenem Modul (2023)	46
TABELLE 31	Branchenvergleich nach abgeschlossenem Modul (2023)	48
TABELLE 32	Betriebsgrößenvergleich nach abgeschlossenem Modul (2023)	51
TABELLE 33	Überblick über Betriebsberatung 2023 im Vergleich zu 2022 (Stichtage 31.12.2023 bzw. 31.12.2022)	52
TABELLE 34	Anzahl WIETZBeratungen (Vergleich 2023 zu 2022)	56
TABELLE 35	WIETZBeratungen: Alter der Kundinnen und Kunden nach Kohorten (2023)	57
TABELLE 36	WIETZBeratungen: Alter der Kundinnen und Kunden nach Alterskohorten (2022)	57
TABELLE 37	WIETZBeratungen: Geschlecht der Kundinnen und Kunden (2023)	58
TABELLE 38	WIETZBeratungen: Geschlecht der Kundinnen und Kunden (2022)	58
TABELLE 39	WIETZBeratungen: Gesundheitliche Beschwerden der Kundinnen und Kunden (2023)	59
TABELLE 40	WIETZBeratungen: Gesundheitliche Beschwerden der Kundinnen und Kunden (2022)	60
TABELLE 41	In der Beratung eingesetztes Personal 2023	62
TABELLE 42	Merkmale der SHDKlientinnen und Klienten (2023)	100

# Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1	Ablauf fit2work-Personenberatung	14
ABBILDUNG 2	Erstberatung: Zugangsart (2023, in Prozent)	17
ABBILDUNG 3	Basisinformation: Geschlechterverteilung der Kundinnen und Kunden (2023, in Prozent)	18
ABBILDUNG 4	Erstberatung: Alter der Kundinnen und Kunden (2023, Verteilung nach Alterskohorten in Prozent)	21
ABBILDUNG 5	Erstberatungen: Geschlechterverteilung der Kundinnen und Kunden (2023, in Prozent)	22
ABBILDUNG 6	Case Managements: Status (2023)	27
ABBILDUNG 7	Case Managements: Zugangsart (2023, in Prozent)	29
ABBILDUNG 8	Case Managements: Alter der Kundinnen und Kunden (2023, Verteilung nach Alterskohorten in Prozent)	31
ABBILDUNG 9	Case Managements: Geschlechterverteilung der Kundinnen und Kunden (2023, in Prozent)	32
ABBILDUNG 10	Feedbackgespräche: Alter der Kundinnen und Kunden (2023, Verteilung nach Alterskohorten in Prozent)	39
ABBILDUNG 11	Feedbackgespräche: Geschlechterverteilung der Kundinnen und Kunden (2023, in Prozent)	39
ABBILDUNG 12	Ablauf fit2work-Betriebsberatung	42
ABBILDUNG 13	Abschluss Basischecks: Bundesländervergleich (in Prozent)	48
ABBILDUNG 14	Abschluss Basischeck: Branchen (2023, in Prozent)	50
ABBILDUNG 15	Betriebsgrößen bei Abschluss Basischeck (2023, in Prozent)	51
ABBILDUNG 16 & 17	Evaluierungsergebnisse der fit2workPersonenberatung: Mittelfristige Betrachtung	80

# Abkürzungsverzeichnis

ABKÜRZUNG	BEDEUTUNG
AGG	Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz
AI	Arbeitsinspektorat
AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
AVRAG	Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz
BAK	Bundesarbeitskammer
BC	Basischeck
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BIFO	Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg
BKS	Bosnisch/Kroatisch/Serbisch
BMAW	Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
BÖP	Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
GdB	Grad der Behinderung
HR	Human Resources
IFZ	Internationales Forschungsinstitut für soziale und ethnische Fragen
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IT	Informationstechnologie
IV	Industriellenvereinigung
k.A.	Keine Angabe
KfZA	Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse
LKÖ	Landwirtschaftskammer Österreich
M1	Modul 1
M2	Modul 2
M3	Modul 3
M4	Modul 4
MA	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
ÖAR	Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
ÖLAKT	Österreichischer Landarbeiterkammertag
ÖNACE	Österreich: Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes (Österreichische Klassifikation der wirtschaftlichen Tätigkeiten)
ÖZIV	Interessenvertretung für Menschen mit Behinderungen (ursprünglich: Österreichischer Zivilinvaliden-Verband)
PR	Public Relations
PVA	Pensionsversicherungsanstalt
SHD	Social Helpdesk
SMS	Sozialministeriumservice
SV	Sozialversicherung
TV	Television
WAI	Work Ability Index
WIETZ	Wiedereingliederungsteilzeit
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

# Impressum

## **Herausgeber:**

Büro der Steuerungsgruppe fit2work  
Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen – Sozialministeriumservice  
1010 Wien, Babenbergerstraße 5, Telefon: 05 99 88  
E-Mail: [fit2work@sozialministeriumservice.at](mailto:fit2work@sozialministeriumservice.at)

## **Redaktion:**

Syntakt e.U.  
1050 Wien . Schloßgasse 22  
E-Mail: [office@syntakt.at](mailto:office@syntakt.at)

## **Grafik und Design:**

YAY creative GmbH  
Hermannsgasse 21/1, 1070 Wien  
[www.yaycreative.at](http://www.yaycreative.at)



 Bundesministerium  
Arbeit und Wirtschaft

 Sozialministeriumservice

