

rgt, Bern, ab 10. November bis Ende November 2004

## SAPS (statistisch assistierte Programmselektion)

### Erste praktische Erfahrung in der Umsetzung dieses Tools in der Schweiz

#### 1. Der grössere Rahmen, in den SAPS eingebettet ist

SAPS ist ein Projekt, das gut in die OECD-Konsens-„Landschaft“<sup>1</sup> passt bezüglich der Funktionen der PES (Public Employment Services) und der ALMP placements (Active Labour Market Programmes). Stichworte sind: (1) Reduktion der friktionellen Arbeitslosigkeit durch Senkung der Informationssuchkosten zwischen offenen Stellen und Stellensuchenden (2) intensivierete Betreuung und Beratung der Arbeitssuchenden (3) Aktivierungsprinzip (an Programmteilnahme geknüpfte Zahlungen der Arbeitslosenversicherung, inklusive Überwachung und Sanktionierungsmöglichkeit) (4) Vermeidung und Reduktion der strukturellen Arbeitslosigkeit (des strukturellen Mismatch) durch gezielte Förder- und Weiterbildungsprogramme

In der Schweiz hat sich diese OECD-einheitliche „Weltanschauung“ in je dreijährige „Wirkungsvereinbarungen“ des Bundes (vertreten durch das seco<sup>2</sup>) mit den Kantonen niedergeschlagen (2000-2002; 2003-2005...). Die Wirkungsvereinbarungen, die der Steuerung der Kantone und ihrer PES dienen, sind deutlich inspiriert durch die (ebenfalls OECD-weit akzeptierten) Prinzipien des „New Public Management“ (NPM), die allerdings nicht „rein“ umgesetzt worden sind. Es fehlt z.B. eine konsequente *Globalbudgetierung*. Die *Anreizsteuerung* wurde in der neuen Vereinbarung (2003-05) wieder abgeschwächt (keine publizierten, bloss noch verwaltungsintern einsehbare Ranglisten der Kantone, kein Bonus-Malus-System mehr, das nach einem *relativen* Benchmark<sup>3</sup> funktioniert hatte). Statt dessen wird jetzt mehr auf Beratung und Unterstützung der Kantone und ihrer PES nach dem Prinzip des „Best practices“ verfahren. Doch der Grundsatz der *Wirkungssteuerung* ist unverändert belassen worden (anstelle der früheren Leistungs-, Aktivitäts- oder gar Aufwandsteuerung).

<sup>1</sup> Z.B. OECD (hg), Labour Market Policies and the Public Employment Service, Paris 2001

<sup>2</sup> seco= Akronym für die französische Abkürzung des „Staatssekretariats für Wirtschaft“, das eines der grössten Bundesämtern innerhalb der Bundesverwaltung ist mit rund 800 Mitarbeitern.

<sup>3</sup> Jene Kantone, die oberhalb einer gewissen Bandbreite in Bezug zur Durchschnitts-Wirkung sind, erhalten eine Bonuszahlung, jene Kantone, die sich unterhalb befinden, müssen einen Malus in Kauf nehmen. (D.h., sie erhalten dann keine volle Kostendeckung der RAV-Betriebskosten und der ALMP). Ein Malus wurde allerdings nie ausgesprochen, da „in einer ersten Phase“ nur Boni ausbezahlt werden sollten. – Dieser *relative* Benchmark ist unter Anreizgesichtspunkten nicht optimal, weil er die Motivation der Kantone zur Kooperation zerstört. Diesbezüglich wäre ein *absoluter* Benchmark besser gewesen, doch konnte er nicht implementiert werden, weil dann die konjunkturbedingte Arbeitslosigkeit sehr genau hätte prognostiziert werden müssen, um ihren Einfluss wegfiltern zu können. (Ansonsten hätte es dazu kommen können, dass in nicht antizipierten günstigen Jahren fast alle RAV einen Bonus erhalten hätten und in nicht antizipierten schlechten Jahren fast alle RAV einen Malus hätten einstecken müssen.)

Die Definition der „Wirkung“ der CH-Arbeitsmarktpolitik ist gesetzlich verankert als „**möglichst schnelle und nachhaltige**“ Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Sie wird weiter konkretisiert durch die Wirkungsvereinbarung des seco mit den Kantonen, die zu diesem Zweck vier *Wirkungsindikatoren* verbindlich in Kraft gesetzt hat:

Wirkung	Indikator	Gewichtung
Rasche Wiedereingliederung	1. Durchschnittliche Anzahl der Bezugstage der abgemeldeten Bezüger von Arbeitslosenentschädigungen in der laufenden Rahmenfrist, bzw. von Personen, die an das Ende ihrer Rahmenfrist gekommen sind.	0.50
Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden/senken	2. Zugänge zur Langzeitstellensuche dividiert durch die Anzahl Personen, die vor 13 Monaten eine neue Rahmenfrist mit Anspruchscode 1 (= anspruchsberechtigt) eröffnet haben.	0.20
Aussteuerungen vermeiden/senken	3. Anzahl Aussteuerungen im Berichtsmonat dividiert durch die Anzahl Personen, die vor 2 Jahren eine neue Rahmenfrist mit Anspruchscode 1 (= anspruchsberechtigt) eröffnet haben.	0.20
Wiederanmeldungen der Stellensuchenden vermeiden/senken	4. Anzahl Wiederanmeldungen im Berichtsmonat innert 4 Monaten dividiert durch die Anzahl Personen, welche in den Monaten (mt-4), (mt-3) oder (mt-2) "abgemeldet" worden sind.	0.10

Kasten 1

In diesen gesetzlich-institutionellen Rahmen ist nun auch SAPS eingebettet.

## 2. Das Konzept von SAPS

SAPS ist „*nicht bloss*“ ein **Profiling-System** (gemäss M. Lechner, SIAW, Univ. St. Gallen – Auftragnehmer), sondern integriert etwas Zusätzliches, so dass ein **Targeting-System** resultiert. Der Profiling-Gedanke besteht darin, die Eigenschaften *von Arbeitssuchenden* zu identifizieren, die in der Vergangenheit einem erhöhten Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt waren, um die aktuell Arbeitssuchenden mit demselben Eigenschafts-„Profil“ besonders intensiv zu betreuen und sie vermehrt in Massnahmen zu schicken.

Dem gegenüber will ein Targeting-System jene *Programme und Massnahmen* ausfindig machen, die in der Vergangenheit für jede individuelle Eigenschafts-„Kombination“ die maximale Wirksamkeit aufwies. *Bei jedem Individuum wirkt zu jedem Zeitpunkt in seiner Berufskarriere und bei jeder Umweltbedingung eine jeweils andere Massnahme relativ am wirksamsten.* Diesen Kerngedanken nennt man „**individuelle Effektheterogenität**“. Sofern die individuellen Merkmalkombinationen laufend mit den jüngsten



Erfahrungsdaten abgeglichen und erneuert werden – wie bei SAPS der Fall – ist eine separate Umwelt- bzw. Exogenitätskorrektur nicht mehr erforderlich.

SAPS ist somit ein „Expertensystem“, das bei der *Effizienzmaximierung der Zuweisungspraxis in die diversen arbeitsmarktlichen Massnahmen* (ALMP) ansetzt. Werden die individuellen Eigenschafts- „Kombinationen“ noch zu „typischen Gruppen“ geordnet, wird die Effektheterogenität nach Profiling-Typen gebündelt, so dass das Profiling zu einem Teil des Targeting wird. Doch dies ist für SAPS konzeptionell nicht zwingend erforderlich.

SAPS will also den **Impact auf die Wirkungsindikatoren optimieren**, indem die konkrete Zuweisungspraxis in existierende Massnahmen(-bündel, -kombinationen) optimal gesteuert wird. Die Besonderheit (oder Beschränktheit) des ins Auge gefassten Optimierungskanals macht man sich am besten klar, wenn man sich anschaut, welche Einflusskanäle auf die Wirkungsindikatoren SAPS *nicht* (direkt) zu beeinflussen vermag: SAPS setzt **nicht** an...

- ... bei der *fachdidaktischen Optimierung* von Weiterbildungskursen und Beschäftigungsprogrammen (d.h. den Bedürfnissen der Jobsucher in den arbeitsmarktlichen Massnahmen *selber*), um den *effektiven Lerneffekt* aus den arbeitsmarktlichen Massnahmen zu optimieren. Die Leistungserbringung im Verhältnis zu den Kosten einzelner (und kombinierter) Massnahmen soll maximiert werden. → **Leistungseffizienz** von Massnahmen
- ... bei der *arbeitsmarktlichen Zielgenauigkeit* von Weiterbildungskursen und Beschäftigungsprogrammen (d.h. den Anforderungen der Jobanbieter an die arbeitsmarktlichen Massnahmen *selber*), um das *Matching* zwischen *geforderten* Kompetenzen der existierenden Stellenprofile und den *effektiv vorhandenen* Kompetenzen der Stellensuchenden zu verbessern. → **Bedarfsgenauigkeit** von Massnahmen
- ... bei der *Beratung und Betreuung* der Erwerbssuchenden zwecks Vermittlung in neue Jobs, die je nach Konjunkturverfassung, Region, Branchenzugehörigkeit, Alter, Sprachkompetenzen etc. anders verlaufen müssen, um die *friktionelle Sucharbeit* möglichst tief zu drücken. → **reine Wirkungseffizienz** der Vermittlungsaktivität (der PES bzw. der RAV = **Regionale Arbeitsvermittlungszentren**) zwischen angebotenen Jobs und Jobsuchenden (ohne Bezug zu den Massnahmen)

Diese drei Lernprozesse (didaktischer Fortschritt, erhöhte Zielgenauigkeit, verbesserte Sucheffizienz), die ebenfalls zur Wirkungsverbesserung der RAV – und damit zur Effizienzsteigerung der aktiven Arbeitsmarktpolitik – beitragen, spielen sich aus der Perspektive von SAPS in einer *Black box* ab. SAPS akzeptiert sie gleichsam theoriefrei als ein ständig ablaufendes Trial & Error unter sich immer wieder ändernden äusseren Bedingungen. Allein der Output aus diesem permanenten Erfahrungsprozess nimmt SAPS zur Kenntnis – in Form der sich *dynamisch ändernden Effektheterogenität*. Anschliessend wird dieses Wissen (oder diese Informationsbasis) **allen** Personalberatern **möglichst aktuell** – *also in effizienter Weise* – zur Verfügung stellt.

SAPS selber wird so evaluiert, dass im Praxistest mit den 8 (schliesslich 16) sich beteiligenden Pilot-RAV (für die „Validierungsstudie“) jeweils die Hälfte der Personalberater SAPS einsetzt und die andere Hälfte nicht. Die Auswahl der Einsatz- und der Kontrollgruppe sollte zumindest in dieser Versuchsphase „möglichst“ zufällig erfolgen, damit kein Selektionsbias entsteht aufgrund unterschiedlich verteilter Motivation, Überzeugtheit bzw. Skepsis, etc.

### 3. Konkrete Umsetzung von SAPS (Plan und Realisation)

Die *Hauptschritte* bei der Umsetzung waren:

- (1) Ende 2001 informeller Projektantrag von SIAW (offizielle Offerte anfangs 2002) im Rahmen des von der Aufsichtskommission (AK) des Fonds der Arbeitslosenversicherung (ALV) genehmigten geltenden *Forschungsprogrammes 2001-05*
- (2) Bewilligung einer „*Vorstudie*“ zur Abschätzung des *Nettonutzens* eines SAPS-Systems (aufgrund eines Simulationsmodells) und zur Klärung der *praktischen Durchführbarkeit* (auf Grund eines internationalen Erfahrungsberichts); Implementierung einer *Projekt-Begleitgruppe* mit einigen seco-Vertretern, einem Kantons-, einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmer-Vertreter (Funktion: Evaluation der Zwischen- und Endberichte; daran gekoppelte Bewilligungen der Teilratenzahlungen).
- (3) Nachdem die Vorstudie anfangs 2003 zu einem insgesamt positiven Fazit kommt („rund 16%ige Zunahme der Beschäftigungsquote dank SAPS im Vergleich zu einer Vermittlung in Massnahmen ohne SAPS“), starten die für SAPS zuständigen seco-Mitarbeiter eine *Werbetour* in den offiziellen Gremien und bei informellen Zusammenkünften mit Vertretern der RAV und der Kantone (vgl. Kasten 2). Ziel ist es, (latente) Bedenken und Vorbehalte zuerst mal zu erkennen und dann auch abzubauen. (Vgl. nächstes Kapitel 4.)

#### Werbetour: „SWOT-Analyse zu SAPS“

##### Stärken (Strengths)

- Effizientes **Erfahrungs**verarbeitungsinstrument der RAV-Berater-Praxis
- **Optimiert** einen der beiden Königswege zu einer Verbesserung des Vermittlungserfolges: das Matching zwischen Bedürfnissen der Erwerbssuchenden und den AM-Angeboten (anderer Königsweg: Massnahmen selber verbessern)

##### Schwächen (Weaknesses)

- **Massnahmensequenzen** und **-kombinationen** nicht erfassbar? → Die Validierungsstudie könnte dazu genutzt werden, die relevanten (maximal wirksamen) Massnahmenkategorien zu identifizieren und gewisse Massnahmenbündel zu evaluieren
- **Typische Arbeitslosenkarrieren** aus Datenlage nicht erkennbar? → Stimmt, aber die Validierungsstudie könnte die Wichtigkeit dieses Erfolgsfaktors für die Vermittlungseffizienz zumindest testen. Falls starke Indizien für die Wichtigkeit dieses Faktors existieren, könnte man



politische Empfehlungen legitimieren, die die AVAM/ASAL-Datenbasis erweitern wollen, die es mit der Zeit erlauben werden, für SAPS auch die Arbeitslosenkategorien zu identifizieren.

- Die **Kategorisierung der Massnahmen** ist oft als **zu grob oder zu inhaltslos** kritisiert worden (Computer-, Sprach-, Persönlichkeitskurs...). Es gibt andere Indikatoren / Kriterien, die auch wichtig sind (didaktische Qualität, Aktualität des Humankapitals für die massgeblichen Berufe, Anpassung an die Wirtschaftsstruktur im Kanton / in der Region...). → Die Validierungsstudie müsste hier prüfen, welche Indikatorenbündel zu alternativen, allenfalls feineren Kategorieneinteilungen führen können, die aussagekräftiger sind. Insbesondere wären einige Interviews mit RAV-Leitern und Personalberatern vorzusehen oder / und ein kleiner Fragebogen, um die relevanten Kriterien für die Kategorieneinteilung zu entdecken. Ebenfalls zu prüfen ist, ob diese Kategorieneinteilung mit der vorhandenen Datenbasis machbar ist, oder ob eine ergänzende Datenbasis mit relativ wenig, vertretbarem Aufwand aufgebaut werden müsste.

### Chancen (Opportunities)

- Wissenschaftliche Methodik (Mikroökonomie) hilft **konkreter Praxisarbeit!** („Praxisferne“ und „Praxisuntauglichkeit“ war **der** Hauptkritikpunkt an der 1. Welle der wissenschaftlichen Evaluationen!)
- Internationale Reputation (v.a. OECD): Man wäre wieder weltweit mit an der Spitze der Evaluation der Arbeitsmarktpolitik → Starkes Auftreten gegenüber der Politik möglich (**Legitimation!**)

### Gefahren (Threats)

- **Dequalifikation der RAV-Berater?** Nein, bloss freiwilliges Unterstützungsinstrument (auch bei definitiver Einführung) SAPS ist zwar auch ein „Modell“, hat konzeptionell aber nichts mit dem „ökonomischen Modell“ zu tun!
- **Schlechte Datenzuverlässigkeit** der seco-internen Datenbanken (v.a. bei AVAM-Daten: von den Personalberatern aufgenommene Daten / nicht so sehr bei ASAL: Arbeitslosenversicherungsdaten, die von den Personalberatern nicht verändert werden können) Unvollständige Datenlage? (unvollständige Verknüpfung mit externen Datenbanken, v.a. mit ZAS-Daten = allgemeine Sozialversicherungsdaten); keine weiche Daten, Restriktionen Datenschutz) → Ja, aber dafür braucht es die Validierungsstudie: Steigt die Vermittlungseffizienz spürbar **trotz** „schlechter“ Daten? Nur falls eindeutig „ja“: Empfehlung Pilotprojekt

#### Kasten 2

- (4) Nach überwiegend positiven Feedbacks in den RAV und den Kantonen entscheidet die seco-Leitung auf Vorschlag der seco-internen Arbeitsgruppe, der AK des ALV-Fonds den Finanzierungsantrag um eine „Validierungsstudie“ zu unterbreiten: In mindestens 6 „Pilot-RAV“ (von insgesamt über 120 RAV) soll ein **über das Internet funktionierendes SAPS-Tool** auf ihre konkrete Alltagstauglichkeit getestet werden.

**Zu Demo-Zwecken:** <http://www.siaw.unisg.ch/saps/>

(Es können beliebige Zeichen für „Login“ [User name] und „Mot de passe“ [Password] eingegeben werden; der Output ist ebenfalls immer derselbe.)



- (5) SIAW erhält den Auftrag und beginnt abermals eine Überzeugungsarbeit in den RAV, beim Pilotprojekt aktiv mitzuarbeiten. Überraschend wichtig erweist sich dabei *der persönliche Kontakt vor Ort*. Nach harzigem Beginn gelingt es schliesslich, genügend viele RAV-Leitungen zu motivieren, mit der Teilnahme beim Pilotprojekt eine gewisse Vorreiterrolle zu übernehmen.
- (6) Nach der aktuellen, von Ende 2004 bis Ende 2005 laufenden Testphase soll eine detaillierte Auswertung der Wirkungssteigerung dank SAPS durchgeführt werden.
- (7) Anschliessend muss die seco-Leitung zusammen mit den Kantonen entscheiden, ob SAPS definitiv eingeführt werden soll. Noch nicht klar ist, jedem Kanton frei zu stellen, ob er SAPS übernehmen muss, falls dieses Tool definitiv implementiert wird. Entschieden ist hingegen heute schon, dass SAPS ein *reines Unterstützungswerkzeug* in den Händen der Personalberater bleiben soll, das der einzelne Personalberater stets freiwillig benützen kann, aber nie muss. (Das bedeutet aber auch, dass die Kantone bzw. die RAV ihre Berater nicht dazu zwingen dürfen, SAPS einzusetzen.)

#### 4. Verwaltungsinterne offene Bedenken und versteckte Widerstände

Vorbemerkung zu den allgemeinen Spielregeln für Projektvergaben: Alle wissenschaftlichen Projekte und die meisten Evaluationsprojekte – so auch im Falle des SAPS-Projekts – werden im Rahmen des jeweils laufenden „Forschungsprogramms“ (aktuell 2001 – 2005) von der „*wissenschaftlichen Abteilung*“ innerhalb des seco initiiert (der „*Direktion für Wirtschaftspolitik*“, DP; darin federführend für SAPS zuständig das Ressort „Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik“, DPAS<sup>4</sup>). Finanziert werden diese Projekte durch den *Fonds der Arbeitslosenversicherung (ALV)*, der kein vorher festgelegtes Budget kennt. Vielmehr muss jedes einzelne Projekt von der Aufsichtskommission (AK) des ALV-Fonds bewilligt werden (die auch das „Forschungsprogramm“ bewilligt hat). Diese Kommission ist paritätisch zusammen gesetzt aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertretern, den Kantonsvertretern und den Vertretern des Bundes. Das seco hat ein *Vorschlags- und Anhörungsrecht* für Evaluations- und Forschungsprojekte.

- (1) Die Theoretiker innerhalb des seco, in der Direktion für Wirtschaftspolitik (DP), müssen in einem ersten Schritt den für die Umsetzung des Gesetzes Verantwortlichen einleuchtend erklären, wieso Änderungen oder angebliche „Verbesserungen“ eingeführt werden sollen, obwohl die Umsetzung tadellos funktioniert. Die Praxisseite innerhalb des seco wird durch die *Direktion für Arbeit (DA)* repräsentiert, weil sie für die konkrete verwaltungsmässige Umsetzung des gesetzlichen Auftrages des AVIG (Arbeitslosenversicherung- und Insolvenz-Gesetzes) zuständig ist. Sie übernimmt die „*Principal-Funktion*“ im Kontext der Wirkungsvereinbarung<sup>5</sup>, während die Kantone als die „*Agents*“ begriffen werden können. Die Principal-Funktion umfasst u.a. ein statistisch aufbereitetes Reporting, Wirkungsmessung, Koordination, Ausbildung, Rechtsdienst, Controlling inklusive Beratung und Unterstützung der Kantone. – Die DA interpretiert ihre Rolle

<sup>4</sup> Vgl. <http://www.seco.admin.ch/themen/arbeitspolitik/index.html?lang=de>

<sup>5</sup> Vgl. dazu auch: <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/seco/site/de/M4/index>

als Principal jedoch nicht als „Befehlsgeber“ und „Überwacher“. Sie möchte eher einvernehmlich zu einer allseits akzeptierten Lösung kommen und bei erkannten Problemen beratend und unterstützend wirken. Die Kantone andererseits pochen (aus historisch gewachsenen Gründen) auf ihrer Eigenständigkeit. Sie verstehen sich nicht nur als Vollzugsorgane, sondern als aktive Mitgestalter der föderalen Verwaltungswirklichkeit. Darum sind die offiziellen und inoffiziellen Anlässe, bei denen die Praktiker-Vertreter des seco (von DA) mit jenen der Kantone und der RAV zusammen kommen, enorm wichtig. Das hat dann oft den Effekt, dass die Praktiker des seco (DA) und jene der Kantone eine konsensuale Einheit mit einem gewissen „*Status quo-Bias*“ bilden<sup>6</sup>, während die „abgehobenen Theoretiker“ des seco (DP) als „*Störenfriede*“ der „bewährten Praxiswirklichkeit“ wahrgenommen werden. Der entstehende Interessenskonflikt wird dadurch überwunden, dass genügend Zeit für die Entscheidungsfindung eingeräumt wird (weiterer wissenschaftlicher Abklärungsbedarf, weitere Rückfragen bei den Kantonen, Vorträge vor Gremien der Arbeitsämter wie z.B. dem VSAA<sup>7</sup>, informelle Gesprächsrunden zwecks Goodwill-Erzeugung...). Dies ist im Falle von SAPS in ganz besonderem Masse geschehen, woraus sich ein **intra-institutionell** bedingter *beträchtlicher Verzögerungseffekt* bei der Projektdurchführung eingestellt hat. Zusätzlich aufgetaucht sind – wie üblich bei grösseren Projekten – in der **Zusammenarbeit mit externen Stellen** diverse „Flaschenhälse“, die bei Projektbeginn noch nicht antizipierbar waren (v.a. bei der Datenlieferung in der erforderlichen Qualität). Schliesslich gab es noch antizipierbare Flaschenhälse aufgrund von *ausserordentlichen Ressourcenbindungen*, die gleichwohl zu einer Tempoverminderung bei der Umsetzung führten. (Z.B. musste eine sorgfältige Ressourcenplanung mit den seco-internen IT-Stellen vereinbart werden, weil diese gerade mit dem Aufbau eines neuartigen „Date Warehouse“ beschäftigt waren.) → Die intra- wie die inter-institutionellen Hürden haben bewirkt, dass ich leider über die konkreten Erfahrungen in der Praxis bei der SAPS-Anwendung noch sehr wenig berichten kann.

- (2) Verwaltungsintern (einerseits innerhalb der Bundesverwaltung, andererseits zwischen Bund und Kantonen) sind *Verantwortlichkeiten* (Rechenschaftspflichtigkeit), *Zuständigkeiten* (rechtliche Kompetenzen), *Ressourcenbindungen* (Budgetvorgaben) und *effektiv vorhandene Fähigkeiten* (fachliche Kompetenzen) für neue Projekte stets neu zu definieren. Zudem sind die existierenden *Interessenlagen* jeweils heterogen bzw. nicht immer sofort erkennbar. Je grösser und unübersichtlicher Projekte sind, desto wahrscheinlicher werden Verzögerungen aufgrund der Beseitigung solcher Hürden.
- (3) Ein oft direkt oder indirekt geäussertes Bedenken in den Kantonen war, die RAV-Berater würden durch SAPS schleichend zu „Knopfdrückern“ und „Maschinenbedienern“ degradiert, ihre *fachliche und pädagogische Kompetenz werde entwertet*. Darum ist seitens seco-DP immer wieder betont worden, es werde den Kantonen bei einer positiven Einführungsentscheidung offen stehen, SAPS bei sich zu implementieren oder nicht. Und wer dies tue, der könne SAPS stets als reines Hilfsinstrument für die RAV-Berater einsetzen.

<sup>6</sup> meist in Form von Klagen geäussert, es bestünden bindende „Ressourcenbeschränkungen“ („Arbeitsüberlastung“) bei der Implementation (z.B. durch Einarbeitung und Schulung), aber auch bei der dauerhaften Zusatzbelastung nach Einführung des Systems.

<sup>7</sup> VSAA = Verein schweizerischer Arbeitsämter, vgl. <http://www.vsaa.ch/index-d.html>



- (4) Der Gefahr, dass SAPS dazu führe, dass die Personalberater sich nicht mehr echt um die Arbeitssuchenden kümmern, sondern lediglich den vom SAPS zur Verfügung gestellten Mechanismus in Betrieb setzen, lässt sich durch geeignete Führungsmassnahmen der Arbeitsvermittlungsstellen begegnen.
- (5) Es sind auch Befürchtungen in den Kantonen zumindest spürbar geworden, dass seco könne SAPS dazu benutzen, um direkt Einfluss auf die Umsetzung der Vermittlungstätigkeit zu nehmen, was heute eindeutig Sache der Kantone ist.
- (6) Schliesslich ist auch ein „Informationsleck“ aufgetreten: Erste, noch nicht gesicherte Aussagen über die (In-) Effizienz der bisherigen Vermittlungstätigkeit der Personalberater sind an die Presse durchgesickert. Der reisserisch aufgemachte Artikel schlug erhebliche Wellen, die beinahe zum Abbruch des SAPS-Projektes führten. Die verwaltungsinternen, nie genau lokalisierbaren Widerstände sind seither beträchtlich. Vermutlich sind sie nicht seco-intern, sondern kommen aus den Kantonen und den RAV (bzw. den Gremien, die die Kantone oder die RAV zusammenführen).

## 5. Erste Erfahrungen des Pilotprojektes in den RAV (Regionale Arbeitsvermittlungszentren = Organisation der PES in der Schweiz)

Der folgende erste Erfahrungsbericht (Kasten 3, Stand Ende November 2004) stammt von **Heidi Steiger**, der federführenden Verantwortlichen bei SIAW für die konkrete Umsetzung von SAPS.

### Anzahl Pilot-RAV

Nach dem Entscheid des seco, dieses Pilotprojekt durchzuführen, wurde uns eine Liste mit 8 durch das seco angeworbenen Pilot-RAV zugestellt. Im Laufe von August bis Oktober 2004 wurden alle RAV durch uns kontaktiert und besucht. Wir stellten den jeweiligen RAV-Leiter/innen jeweils die genaue Durchführung des Projekts vor und diskutierten die einzelnen Punkte mit ihnen.

Es gab RAV, bei denen die Leiter/innen im vornherein bereits gewisse oder alle Personalberater/innen über das Projekt informiert hatten. Teilweise nahmen bis zu 5 Personen an der Vorstellung teil, teilweise war nur der oder die RAV-Leiter/in selber über das Projekt informiert und anwesend.

Die Pilot-RAV standen dem Projekt grundsätzlich sehr wohlwollend gegenüber, da sie sich ja auch freiwillig für eine Teilnahme gemeldet hatten. Sie waren vor allem daran interessiert, dass den teilnehmenden Personen kein hoher Aufwand auferlegt wird. Der Aufwand wurde allseits als sehr gering betrachtet. Deshalb wurde auch schon beim ersten RAV der Vorschlag laut, man solle doch die vorher geplante Pilot-Phase von 4 Monaten auf mindestens 6 Monate ausdehnen. Dieser Vorschlag wurde nachfolgend auch von allen weiteren RAV unterstützt.

Wenn immer die RAV-Leitung entweder sehr eng mit anderen RAV zusammenarbeitete oder für mehrere RAV zuständig war, haben wir angefragt, ob es möglich wäre, dass die benachbarten oder weiteren RAV ebenfalls teilnehmen könnten, um eine repräsentativere Auswahl zu haben. In allen Fällen kam es zur





Mitarbeit: Basel-Stadt (alle 3 statt nur ein RAV), Murten (Murten und Tafers), Biel (Biel-Seeland und Tavannes), Bern (alle RAV der Region Bern). **So konnte die Zahl der RAV verdoppelt werden auf 16.** Es werden voraussichtlich ungefähr 120 RAV-Berater/innen am Pilotprojekt teilnehmen, ebenso viele als Kontrollgruppe dienen.

### **Ausführung**

Eine zentrale Frage war, wie man die Massnahmenprognosen den RAV-Berater/innen effizient, aber auch möglichst praxisgemäss und realitätsnah zur Verfügung stellen könnte. Das Online-Datenbanksystem zur Erfassung der Daten der Stellensuchenden wäre ein idealer Ort, wo SAPS direkt implementiert werden könnte. Diese Variante wurde uns aber schon von vornherein vom seco ausgeschlagen, weil dies einen Eingriff in die Datenbankstruktur bedeutet hätte, der zu viele Ressourcen gebunden hätte. (Denn das seco-spezifische Projekt des Aufbaus eines „Data Warehouses“ hatte Vorrang und war gerade in der „heissen“ Umsetzungsphase.)

Im Folgenden erwogen wir die Zusendung der Prognosen an die RAV-Berater via E-mail oder sogar auf Papier via Brief. Beides hätte allerdings wohl zu einer recht hohen E-mail- oder Papierflut geführt und wäre recht unpraktisch gewesen. Wir entschieden uns für eine flexible Variante ohne diese Nachteile. Wie liessen eine kleine Internet-Applikation programmieren, auf die der RAV-Berater mit Username und Passwort Zugriff hat und sich Prognosen, wann immer er will, aktuell herunterladen kann.

Die nachrangige Frage war, wie diese Internet-Applikation gestaltet werden sollte. Die erste Idee war, dass dem RAV-Berater direkt bei Anmeldung auf der Internetseite eine Liste "seiner" Stellensuchenden angezeigt würde. Diese Lösung wurde vom seco aus Datenschutzgründen ausgeschlagen, weil das entsprechende Internettool dann idealerweise die Namen der Stellensuchenden enthalten hätte. Sowohl die Herausgabe wie auch die Auflistung von Namen waren nicht erwünscht. Daher einigte man sich auf eine individuelle Abfrage der Prognosen über die AVAM-Nummer der Stellensuchenden. Weiter sollten keine weiteren Charakteristika enthalten sein, die allenfalls eine Person identifizieren könnten. Schlussendlich werden im SAPS-Internettool nur AVAM-Nummer, Geschlecht, Jahrgang und Nationalität sowie die Arbeitsmarktpagnosen enthalten sein.

### **Massnahmengruppierung**

Das SAPS kann nicht für jeden einzelnen Kurs eine Prognose abgeben, sondern muss die Massnahmen zu diesem Zweck sinnvoll gruppieren. Für eine gegebene Person soll allerdings klar sein, welche spezifische Massnahme damit im konkreten Fall gemeint ist. Wir entschieden uns zur folgenden Zusammenfassung, die wir aufgrund von Gesprächen für eine Validierungsstudie bereits so vorgenommen hatten:

- 1 Keine Massnahme
- 2 Persönlichkeitsbildende Massnahmen
- 3 Sprachliche Qualifizierung (entweder Fremdsprache oder Deutsch/Französisch, je nach Kandidat)
- 4 Computer-Grundkurs
- 5 Berufliche Weiterbildung (Fachkurse im gleichen Beruf)



- 6 **P**rogramme zur vorübergehenden **B**eschäftigung an Einzelarbeitsplätzen (Arbeitsplatz ist auf dem „ergänzenden Arbeitsmarkt“ geschaffen worden, befindet sich aber an einem Ort, wo andere Leute "regulär" auf dem „ersten Arbeitsmarkt“ beschäftigt sind)
- 7 **P**rogramme zur vorübergehenden **B**eschäftigung an Gruppenarbeitsplätzen (Arbeitsplatz ist in einem eigens für PvB kreierten Umfeld, bspw. Recycling-Werkstätten)

Grundsätzlich wurde diese Einteilung von allen RAV so unterstützt und verstanden. Es stellte sich aber heraus, dass sowohl Bezeichnung wie auch Inhalt der Massnahmen sehr stark von Kanton zu Kanton variieren können (beispielsweise sind PvB im Kanton St. Gallen "Einsatzprogramme"). Das SAPS wird deshalb für verschiedene Kantone eine etwas angepasste Bezeichnung der Massnahmen darstellen. Zudem werden wir für jedes RAV eine Art Handbuch erstellen, in dem zu den Gruppen die jeweils konkret an jenem Ort anzutreffenden Massnahmen aufgelistet sein werden.

Zudem gibt es weitere Eigenheiten im schweizerischen Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), die durchaus einer Massnahme ähneln können, und bei der wir aussondieren mussten, ob sie allenfalls ebenfalls als Massnahmengruppe aufgenommen werden könnte. Eine solche Eigenheit ist der **Zwischenverdienst** (Subventionierung von Stellen auf dem „ersten Arbeitsmarkt“ durch die ALV), der in verschiedenen Teilen der Schweiz sehr verschieden gehandhabt wird. Während am einen Ort gesagt wird, der Zwischenverdienst sei nicht direkt beeinflussbar vom Personalberater und bedeute eigentlich, dass der Stellensuchende eine Stelle gefunden habe, wurde an anderen Orten gesagt, dass man schon Zwischenverdienst-Stellen sozusagen wie Einsatzprogramme "auf Vorrat" habe, weil die Arbeitgeber Temporärstellen zu solchem Zweck beim RAV direkt melden. Die definitive Entscheidung ist noch nicht getroffen, in wiefern wir auch dieses Instrument als Massnahme aufnehmen werden.

### **Outcomes (Wirkungen als Zielvariablen)**

Wurde bisher immer von "Prognosen" gesprochen, so musste man sich entscheiden, im Hinblick worauf diese Prognosen tatsächlich errechnet werden. Dabei mussten wir insbesondere auf die uns für die Schätzung zur Verfügung stehenden Daten, aber auch auf die Relevanz der Zielgrösse für die tägliche Arbeit, Rücksicht nehmen.

Eine Möglichkeit wäre gewesen, die vom AVIG vorgegebene Gewichtung von vier verschiedenen "Unterzielen" zu übernehmen (Dauer Stellensuche, Langzeitarbeitslosigkeit, Aussteuerungen, Anzahl Wiederanmeldungen) und daraus eine Art Index zu formen. Wir entschieden uns aber aus folgenden Überlegungen dagegen: Erstens sieht das Projekt nur ein Jahr Beobachtungszeit vor nach der Pilotphase, weshalb Indikatoren für Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerungen relativ schwach wären. Zweitens sahen wir eine Gewichtung von mehreren Faktoren eher problematisch an, weil diese auch die Inferenz erschweren würde und das Ergebnis schwer kommunizierbar ist.

Wir legten uns fest, **nur ein Outcome** zu berücksichtigen und keine Gewichtung vorzunehmen. Das Outcome sollte so gut wie möglich die AVIG-Ziele widerspiegeln. Unsere finale Zielgrösse ist "**Anzahl Monate stabile Beschäftigung in den 12 nachfolgenden Monaten**", wobei "stabil" als mindestens 3 Monate andauernd definiert ist. Wer sich also innerhalb einer Zeit von weniger als 3 Monaten wieder beim RAV anmeldet, ist in diesem Sinne nicht beschäftigt. Dieser Outcome wurde von den RAV allgemein als sinnvoll erachtet.



Um nicht einfach nur Prognosen zu geben, sondern auch deren statistische Signifikanz aufzuzeigen, wurde beschlossen, drei Gruppen von Massnahmen zu unterscheiden: diejenigen, die signifikant besser sind als andere, diejenigen, die signifikant schlechter sind, und der verbleibende Rest der "mittleren" Massnahmen. Es kann dabei vorkommen, dass keine der Massnahmen, die zur Verfügung stehen, sich als signifikant besser oder schlechter heraus kristallisiert – inklusive der Massnahme, „keine Massnahme“ zu verfügen! Das bedeutet: Keine Alternative ist im *wechselnden Vergleich* zu den jeweiligen anderen Massnahmen signifikant besser oder schlechter. SAPS lässt es dann völlig offen, was der Personalberater tun „sollte“. Doch dieser besondere Fall wird nur selten vorkommen.

### **Evaluationsdesign**

In Bezug auf das Evaluationsdesign ist es enorm wichtig, dass die Auswahl der RAV-Berater nach dem Zufallsprinzip erfolgen kann, um nicht eine selektive Teilnahme/Nichtteilnahme-Aufteilung zu haben. Bei der ersten Kontaktaufnahme hat sich bereits herausgestellt, dass die RAV-Leiter/innen teilweise ihre Mitarbeitenden vorinformiert hatten und nach "Freiwilligen" für dieses Projekt gesucht hatten. Es war sehr schwierig *und zum Teil nicht mehr möglich*, die RAV davon zu überzeugen, die Auswahl nicht nach diesem Prinzip vorzunehmen, zumal gewisse ausgewählte Personalberater/innen bereits auch bei der Vorstellung des Projekts anwesend waren.

Als weiteres Hindernis stellte sich die teilweise Spezialisierung von Berater/innen auf Spezialaufgaben und/oder spezifischen Gruppen von Stellensuchenden, beispielsweise nach Branchen. Dies stellte aber allgemein bei den besuchten RAV als eher kleineres und gut überwindbares Problem heraus.

### **Schätzung und Daten**

SAPS sollte zu jedem Zeitpunkt der Stellensuche eine zuverlässige Prognose abliefern, die den aktuellen Stand und auch die Vergangenheit mitberücksichtigt. Das Schätzmodell wird also basierend auf einer dynamischen Struktur aufgebaut sein, so dass für jeden Zeitpunkt eine neue Schätzung erstellt werden kann.

Die Anforderung an die zur Verfügung stehenden Daten ist deshalb sehr hoch. Einerseits müssen sehr viele Informationen über Personen vorhanden sein, andererseits müssen aber auch möglichst viele Personen in der Schätzbasis vorhanden sein. Zudem sollte die Datenbasis möglichst aktuell sein. Durch die Verknüpfung von AVAM- und AHV-Daten sowie weiteren makroökonomischen Variablen werden diese Anforderungen erfüllt. AHV-Daten werden hier nur für die Vergangenheit verwendet, weil sie eine zu lange Bereitstellungsfrist haben (rund zwei Jahre Verzögerung).

Bereitstellung von Daten bedeutete in diesem Falle eine interdepartementale Zusammenarbeit. Leider ist dies immer mit sehr vielen Verzögerungen verbunden. Die Verzögerung kann derart erheblich werden, dass mitunter das ganze Projekt ins Wanken gerät. Auch in diesem Projekt beträgt die Verzögerung nur aufgrund der Probleme der Datenlieferung bereits fast drei Monate.

### **Grundsätzliche Bedenken gegenüber dem Projekt**



Fast überall wurden wir immer wieder mit zwei "Schwächen" von SAPS konfrontiert: Einerseits finden Persönlichkeits-Informationen keinen Eingang ins Werkzeug, andererseits kann die vorausschauende Arbeitsmarktlage und damit verbundene Qualifizierungsbedürfnisse nicht berücksichtigt werden. Beide Informationen sind wohl teilweise in der subjektiven Einschätzung des RAV-Beraters bezüglich der Vermittelbarkeit des Stellensuchenden (sog. „Triage“) abgebildet und somit auch berücksichtigt. Es muss aber immer wieder betont werden, dass SAPS nur ein Werkzeug ist für einen RAV-Berater, welcher sowohl die Persönlichkeit wie auch weitere für uns in Daten unbeobachtbare Variablen sehr viel besser einzuschätzen vermag. Für schwer wiegende Spezialfälle ist solch ein „typisierendes“ Werkzeug sicherlich ungeeignet. Das Werkzeug hat aber den Erfahrungsschatz von Tausenden von Arbeitslosen in seinem Gedächtnis (Wissensbasis) und kann für eher standardisierte Fälle diese Information dem RAV-Berater in zugleich effizienter und kompakter (sehr rasch zu fassender) Weise weiter geben.

Kasten 3

## 6. Vorläufiges Konzept der Benutzeroberfläche für die Personalberater-Users

Der nachfolgend präsentierte Konzeptentwurf für die SAPS-Benutzeroberfläche in der deutschsprachigen Variante (Stand Ende November 2004) stammt ebenfalls von **Heidi Steiger**, SIAW.



Seite 1:

**SAPS - statistisch assistierte Programmselektion**

Username: T7365

Password: \*\*\*\*\*

Ich möchte auf diesem PC eingeloggt bleiben

Bei Fragen oder Problemen: [saps@unisg.ch](mailto:saps@unisg.ch) oder 071-224 2300

Seite 1a (Passwort ändern)

**SAPS - statistisch assistierte Programmselektion**

Username: T7365

altes Passwort: \*\*\*\*\*

neues Passwort: \*\*\*\*\*

Wiederholung neues Passwort: \*\*\*\*\*

Ich möchte auf diesem PC mit meinem neuen Passwort eingeloggt bleiben.



Seite 2:

**Willkommen bei SAPS!**

Geben Sie hier die gewünschte AVAM-Personennummer der stellensuchenden Person ein:

Bei Fragen oder Problemen: [saps@unisg.ch](mailto:saps@unisg.ch) oder 071-224 2300

Fehlermeldung, falls Person nicht existiert:

**Willkommen bei SAPS!**

Geben Sie hier die gewünschte AVAM-Personennummer der stellensuchenden Person ein:

**Die von Ihnen gewünschte Personennummer konnte im System nicht gefunden werden.  
Bitte versuchen Sie es noch einmal.**

Bei Fragen oder Problemen: [saps@unisg.ch](mailto:saps@unisg.ch) oder 071-224 2300

Seite 2a, falls Person gefunden wurde, aber Information fehlt:

**Für die Person Nummer 22355677 fehlen Informationen bezüglich versicherten Verdienst. Bitte geben Sie eine Einschätzung, wie hoch der monatliche versicherte Verdienst ungefähr ist:**

- weniger als 2000 Fr.
- 2000-4000 Fr.
- 4000-6000 Fr.
- 6000-8000 Fr.
- über 8000 Fr.

OK

(Fortsetzung nächste Seite)



Seite 3:

(Massnahmen nach Beschäftigungsindikator sortiert).

<b>AVAMNummer:</b>	22355677	(Letzte Aktualisierung: 31.7.2005)
<b>Geschlecht:</b>	weiblich	
<b>Jahrgang:</b>	1956	
<b>Nationalität:</b>	Frankreich	
<b>Prognosen</b>		
	<b>Beschäftigungsindikator</b>	<b>Welche Massnahmen sind ist Ihrer Meinung nach die sinnvollsten?</b>
<b>Keine Massnahme</b>	<b>5.9</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Persönlichkeitsbildung</b>	<b>4.8</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Sprachkurs</b>	<b>3.3</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Informatikkurs</b>	<b>3.0</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Fachkurse / berufliche Weiterbildung</b>	<b>2.8</b>	<input type="checkbox"/>
<b>PvB / Einsatzprogramm Einzelarbeitsplatz</b>	<b>1.6</b>	<input type="checkbox"/>
<b>PvB / Einsatzprogramm Gruppenarbeitsplatz</b>	<b>1.2</b>	<input type="checkbox"/>

In diesem Beispiel für einen speziellen Stellensuchenden gilt: **Signifikant besser** im Vergleich zu jeweils allen anderen Massnahmen ist diejenige Gruppe, die aus den Massnahmen „keine Massnahme“, „Persönlichkeitsbildung“ und „Sprachkurs“ gebildet wird (**in grüner Farbe hervorgehoben**). Für die Auswahl innerhalb dieser Gruppe prognostiziert SAPS keine signifikanten Wirkungsunterschiede. **Signifikant schlechter** in Bezug zu den übrigen Massnahmen ist die Gruppe, die im konkreten Fall nur aus einer Massnahme besteht, nämlich aus „PvB an einem Gruppenarbeitsplatz“ (**in roter Farbe hervorgehoben**).

(Zu beachten ist, dass die Massnahme „keine Massnahme“ nicht als Referenzgrösse für alle übrigen Alternativen dient, sondern von SAPS als eine gewöhnliche Massnahme wie alle anderen auch behandelt wird.)

(Fortsetzung nächste Seite)





## Feedback

Mein Hauptgrund, weshalb ich keine der vorgeschlagenen Massnahmen auswählen würde:

- Angebot ist nicht vorhanden
- Persönliche Eigenschaften des Stellensuchenden
- nicht klar, was Massnahme im konkreten Fall bedeuten würde
- kein Anspruch auf Massnahme
- Massnahme ist in diesem Fall zu teuer
- bereits andere Massnahme geplant

Kommentare:

OK

Nach Seite 3: zurück auf Seite 2 zur nächsten Abfrage, dabei erwähnen "danke für Ihr Feedback".

Zum Schluss sind in Kasten 4 die definierten Datenbank-Felder aufgelistet.

### Datenbank-Felder

#### User-Datenbank

- 1 Username
- 2 Passwort
- 3 Sprache
- 4 Outputversion

#### Personen-Datenbank (wird von uns ca. alle 2 Wochen aktualisiert)

*(hier allenfalls mehr Kategorien bezüglich versichertem Verdienst)*

- 1 Personennummer
- 2 Jahrgang
- 3 Geschlecht
- 4 Nationalität



5 Datum, wann die Daten von uns zuletzt aktualisiert wurden

6 Missing versicherter Verdienst (j/n)

*Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 1*

7 Programm Nummer 1: Outcome

8 Programm Nummer 2: Outcome

9 Programm Nummer 3: Outcome

10 Programm Nummer 4: Outcome

11 Programm Nummer 5: Outcome

12 Programm Nummer 6: Outcome

13 Programm Nummer 7: Outcome

14 Programm Nummer 8: Outcome

15 Programm Nummer 9: Outcome

*Kategorie des Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 1*

*(1: signifikant besser, 2: mittel, 3: signifikant schlechter)*

16 Programm Nummer 1: Kategorie (1,2,3)

17 Programm Nummer 2: Kategorie (1,2,3)

18 Programm Nummer 3: Kategorie (1,2,3)

19 Programm Nummer 4: Kategorie (1,2,3)

20 Programm Nummer 5: Kategorie (1,2,3)

21 Programm Nummer 6: Kategorie (1,2,3)

22 Programm Nummer 7: Kategorie (1,2,3)

23 Programm Nummer 8: Kategorie (1,2,3)

24 Programm Nummer 9: Kategorie (1,2,3)

*Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 2*

25-33 Programm Nummer XX: Outcome

*Kategorie des Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 2*

*(1: signifikant besser, 2: mittel, 3: signifikant schlechter)*

34-42 Programm Nummer 1: Kategorie (1,2,3)

*Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 3*



43-51 Programm Nummer XX: Outcome

*Kategorie des Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 3*

*(1: signifikant besser, 2: mittel, 3: signifikant schlechter)*

52-60 Programm Nummer 1: Kategorie (1,2,3)

*Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 4*

61-69 Programm Nummer XX: Outcome

*Kategorie des Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 4*

*(1: signifikant besser, 2: mittel, 3: signifikant schlechter)*

70-78 Programm Nummer 1: Kategorie (1,2,3)

*Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 5*

79-87 Programm Nummer XX: Outcome

*Kategorie des Outcomes bei versichertem Verdienst Kategorie 5*

*(1: signifikant besser, 2: mittel, 3: signifikant schlechter)*

88-96 Programm Nummer 1: Kategorie (1,2,3)

#### **User-Aktivität (aufgezeichnet bei Verwendung)**

*(Hier falls möglich auch fehlgeschlagene Versuche Passwort zu ändern, falsche Personnummer eingegeben, etc. )*

- 1 Username und passwort
- 2 Abgefragte Personnummer
- 3 angegebene Kategorie versicherter Verdienst
- 4 Datum
- 5 Zeit

#### **Feedback-Form**

*welche Massnahme ist die beste*

- 1 Massnahme 1 (0/1)
- 2 Massnahme 2 (0/1)
- 3 Massnahme 3 (0/1)
- 4 Massnahme 4 (0/1)
- 5 Massnahme 5 (0/1)



- 6 Massnahme 6 (0/1)
- 7 Massnahme 7 (0/1)
- 8 Massnahme 8 (0/1)

*Plausibilität*

- 9 1-4

*Grund*

- 10 1-6

*Kommentar*

- 11 Textfeld

Kasten 4