

Variationen in der Verwaltungsorganisation der Jobcenter

STUDIENBERICHT

Jonas Hafner, M.A.

Bochum, September 2023

Impressum

© **Jonas Hafner, M.A.**
September 2023

Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik
Universitätsstr. 150, 44801 Bochum

Tel.: 0234/32-27408
E-Mail: jonas.hafner@rub.de
Internet: <https://l.rub.de/90ea03c0>

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Kontext der Befragung und methodisches Vorgehen | 4 |
| 2. Aufbau des Berichts und Hinweise zur Ergebnisdarstellung..... | 5 |
| 3. Wesentliche Erkenntnisse | 6 |
| 4. Teilnahmequoten | 7 |
| 5. Gesamtorganisation des Jobcenters..... | 9 |
| 5.1. Kontextdaten | 9 |
| 5.2. Strategische Ausrichtung | 10 |
| 5.3. Aufbau- und Ablauforganisation insgesamt..... | 10 |
| 5.4. Einschätzungen zur Governance-Struktur..... | 11 |
| 5.5. Befragtenmerkmale..... | 12 |
| 6. Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement | 13 |
| 6.1. Grundsätzliche Ausrichtung des bFM | 13 |
| 6.2. Zielgruppenspezifische Fallmanagement-Varianten..... | 13 |
| 6.3. Spezifika des generalisierten Fallmanagement-Ansatzes..... | 15 |
| 6.4. Spezifika des spezialisierten Fallmanagement-Ansatzes..... | 16 |
| 6.5. Charakteristika des generalisierten und spezialisierten Fallmanagement-Ansatzes..... | 17 |
| 6.6. Aufbau- und Ablauforganisation insgesamt..... | 28 |
| 6.7. Einschätzungen zur Governance-Struktur..... | 29 |
| 6.8. Befragtenmerkmale..... | 30 |
| 7. Arbeitgeberbetreuung..... | 31 |
| 7.1. Grundsätzliche Ausrichtung der Arbeitgeberbetreuung..... | 31 |
| 7.2. Spezifika der Arbeitgeberbetreuung von Jobcentern mit AG-S..... | 31 |
| 7.3. Spezifika der Arbeitgeberbetreuung von Jobcentern ohne AG-S..... | 35 |
| 7.3.1. Jobcenter mit eigenständiger Organisationseinheit für die Arbeitgeberbetreuung..... | 36 |
| 7.3.2. Jobcenter ohne eigenständige Organisationseinheit für die Arbeitgeberbetreuung | 39 |
| 7.4. Charakteristika der Arbeitgeberbetreuung in Jobcentern mit und ohne AG-S | 40 |
| 7.5. Aufbau- und Ablauforganisation insgesamt..... | 43 |
| 7.5.1. Jobcenter mit AG-S..... | 43 |
| 7.5.2. Jobcenter ohne AG-S..... | 44 |
| 7.6. Einschätzungen zur Governance-Struktur..... | 45 |
| 7.6.1. Jobcenter mit AG-S..... | 45 |
| 7.6.2. Jobcenter ohne AG-S..... | 46 |
| 7.7. Befragtenmerkmale..... | 47 |
| Literatur | 48 |

1. Kontext der Befragung und methodisches Vorgehen

Der vorliegende Studienbericht enthält die deskriptiven Ergebnisse einer quantitativen Befragung zur Verwaltungsorganisation der Jobcenter. Sie ist Bestandteil eines Dissertationsprojektes an der Ruhr-Universität Bochum, welchem folgende Forschungsfrage zugrunde liegt: *Welche Variationen zeigen sich in der Verwaltungsorganisation der Jobcenter und wie können Unterschiede erklärt werden?*

Die Befragung setzt sich aus drei Fragebögen zusammen, wobei jeweils ein Fragebogen der Erfassung der Verwaltungsorganisation in den beiden Bereichen *beschäftigungsorientiertes Fallmanagement* (bFM) und *Arbeitgeberbetreuung* (arbeitgeberorientierte Beratung und Vermittlung) dient und der dritte Fragebogen auf die Gesamtorganisation des jeweiligen Jobcenters abzielt. Sie liefert erste Erkenntnisse zur Beantwortung der Forschungsfrage und stellt die Grundlage für darauf aufbauende qualitative Interviews in ausgewählten Jobcentern dar, die zur besseren Interpretation der quantitativen Ergebnisse beitragen und diese ergänzen sollen.

Die freiwillige quantitative Befragung richtete sich ausschließlich an alle 301 gemeinsamen Einrichtungen. Die Regionaldirektionen wurden insgesamt zwei Mal durch die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit auf die Möglichkeit zur Teilnahme an der Befragung hingewiesen und gebeten diesen Hinweis an die Agenturen für Arbeit weiterzuleiten. Im ersten Erhebungszeitraum (Februar – April 2022) hatten lediglich 28 Jobcenter alle drei Fragebögen vollständig beantwortet, weshalb im November 2022 ein erneuter Hinweis an die Regionaldirektionen erfolgte. Im zweiten Erhebungszeitraum (November 2022 – März 2023) konnte hierdurch sowie durch eine gezielte Ansprache von Jobcentern, die entsprechend gewisser Merkmale bis dahin unterrepräsentiert waren (Einwohnerzahl der Trägerkommune sowie Zugehörigkeit zu SGB-II-Vergleichstypen oder Bundesland), die Zahl der Jobcenter, die alle drei Fragebögen vollständig beantwortet haben, auf 81 gesteigert werden.

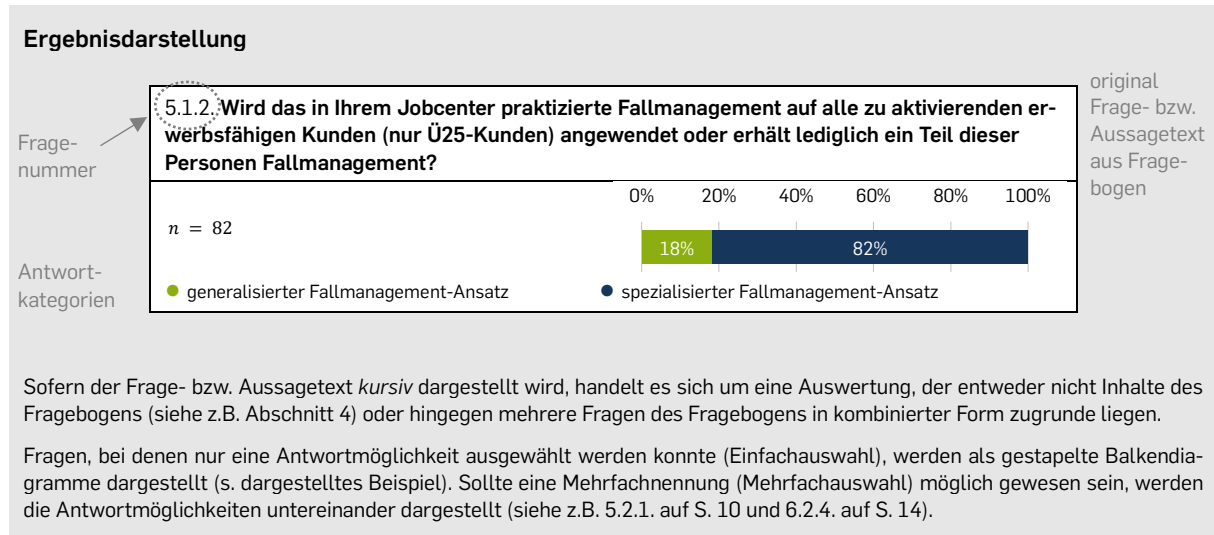
Durchgeführt wurde die Befragung mit der Online-Umfragesoftware Unipark. In einzelnen Fällen erfolgten Teilnahmen auch mittels PDF-Versionen der Fragebögen, die entweder per E-Mail oder in ausgedruckter Form postalisch durch die Teilnehmenden zurückgesandt wurden.

Die Fragen und Antwortkategorien des Fragebogens wurden auf Basis einer Auswertung einschlägiger Fachliteratur, öffentlicher Dokumente und im Austausch mit Praktikerinnen und Praktikern entwickelt. Einige Items wurden in teils abgeänderter Form von anderen Befragungen übernommen. Die nachfolgende Tabelle gibt hierzu einen Überblick (zu den Quellen vgl. Literaturverzeichnis):

| Quelle | Fragenummern |
|--------------|--|
| IAW (2007) | 5.1.4.; 6.1.2.; 6.2.9.; 6.3.2.; 6.4.1.; 6.4.2.; 6.4.3.; 6.5.1.; 6.5.2.; 6.5.3.; 7.1.2. |
| Hesse (2009) | 6.5.47.; 7.4.2. |

2. Aufbau des Berichts und Hinweise zur Ergebnisdarstellung

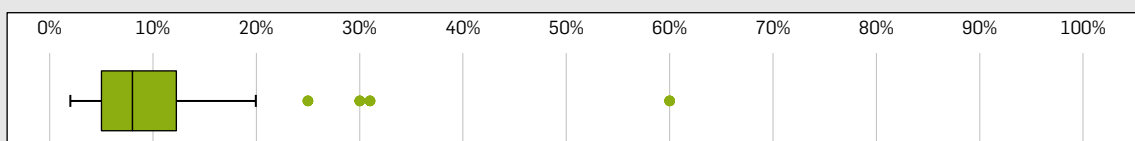
Der Studienbericht gliedert sich in die folgenden Abschnitte: Zunächst werden wesentliche Erkenntnisse knapp zusammengefasst (Abschn. 3). Anschließend erfolgt die Darstellung von Teilnahmequoten der Jobcenter entlang verschiedener Merkmale (Abschn. 4). Daraufhin werden die Ergebnisse der drei Fragebögen, beginnend mit der Gesamtorganisation (Abschn. 5), gefolgt von dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement (Abschn. 6) sowie der Arbeitgeberbetreuung (Abschn. 7), aufgezeigt.



| Abkürzung / Zeichen | Bezeichnung | Erläuterung |
|---------------------|----------------------------|--|
| n | Anzahl der Fälle | |
| N | Umfang der Grundgesamtheit | |
| \bar{x} | Arithmetisches Mittel | Summiert Messwerte auf und teilt die Summe durch die Anzahl der Messwerte |
| \tilde{x} | Median | Teilt die aufsteigende Rangreihe der Messwerte in zwei gleich große Hälften und ist robust gegen Ausreißer |
| σ | Standardabweichung | Durchschnittliche Abweichung vom Mittelwert (arithmetisches Mittel) |
| min | Niedrigster Wert | |
| max | Höchster Wert | |

Boxplots

Ein Boxplot (auch Kastengrafik genannt) ist ein grafisches Werkzeug zur Darstellung von statistischen Verteilungen. Er besteht aus einer Box und zwei Linien, die als Whisker bezeichnet werden. Die Länge der Box repräsentiert den Interquartilsabstand (IQR), also den Bereich, in dem sich die mittleren 50 Prozent der Werte befinden. Die untere Kante der Box markiert die ersten 25 Prozent der Verteilung (erstes Quartil), während die obere Kante 75 Prozent der Verteilung (drittes Quartil) repräsentiert. Die Linien, die aus der Box hervorgehen, zeigen die Ausdehnung der Werte an. Werte, die das 1,5-fache des IQR überschreiten, werden als Ausreißer bezeichnet und als Punkte außerhalb der Whisker dargestellt.

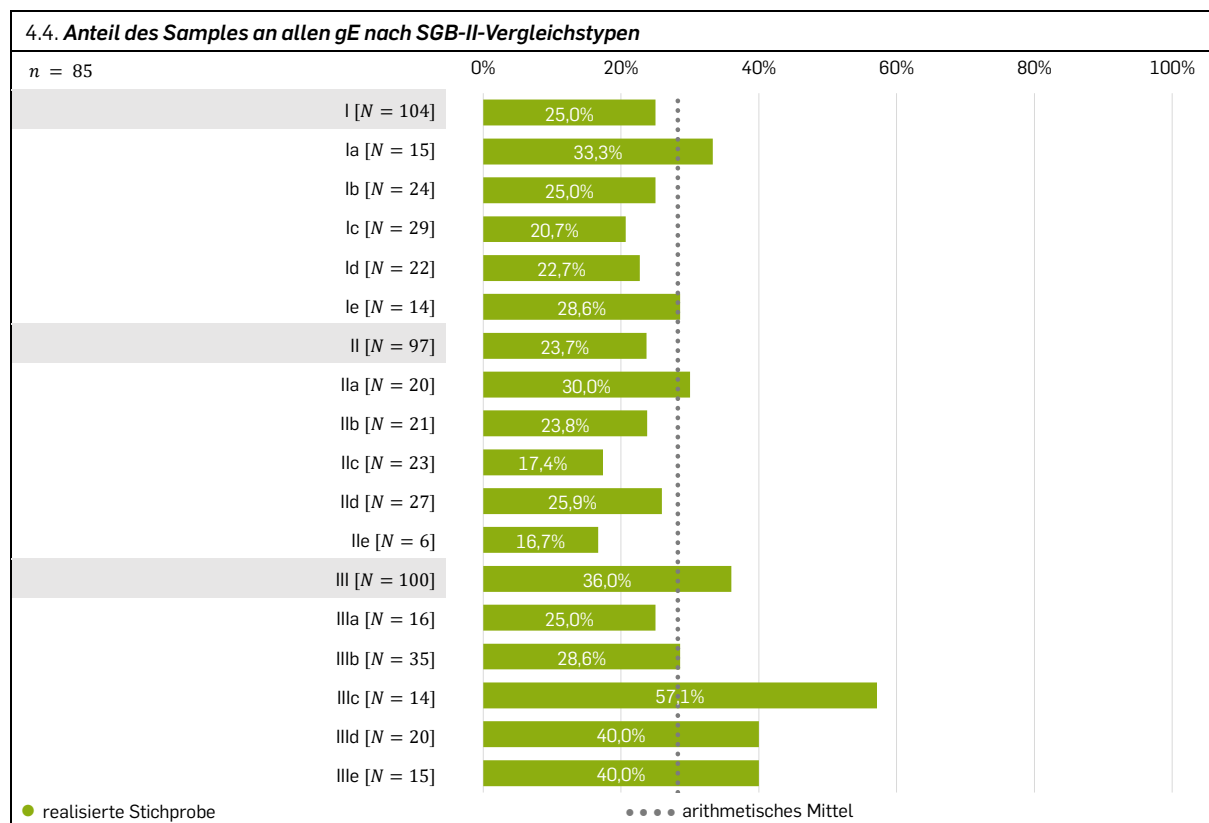
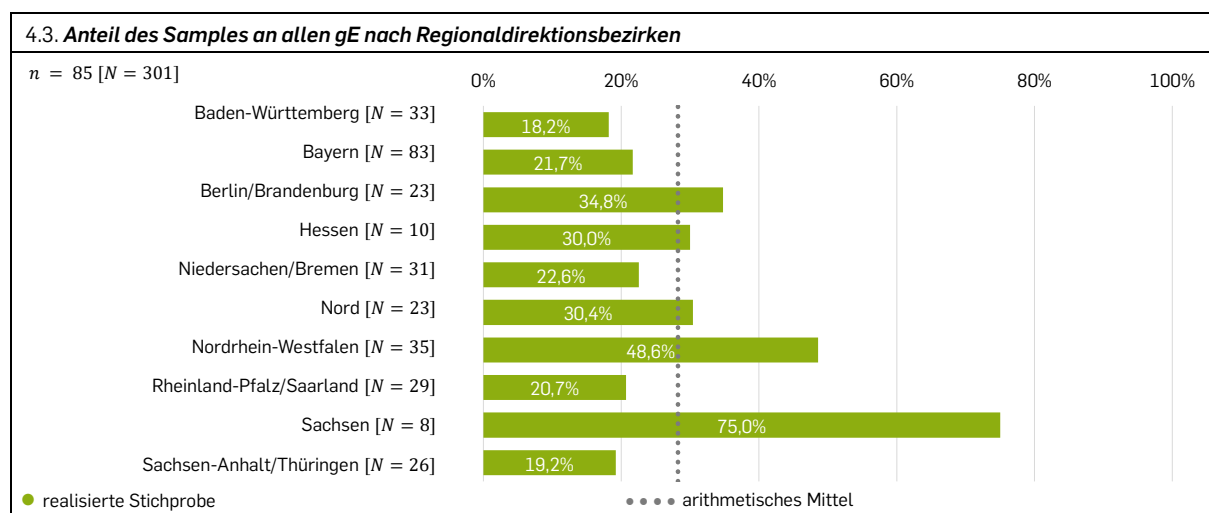
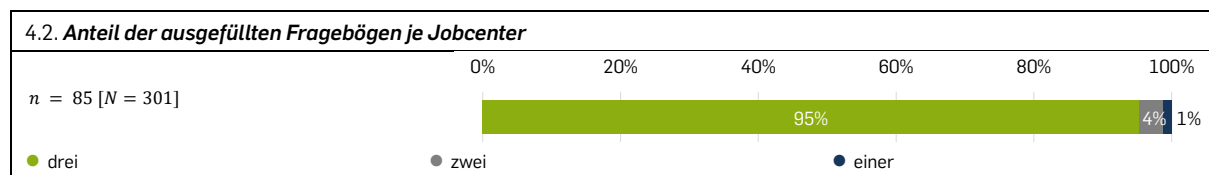
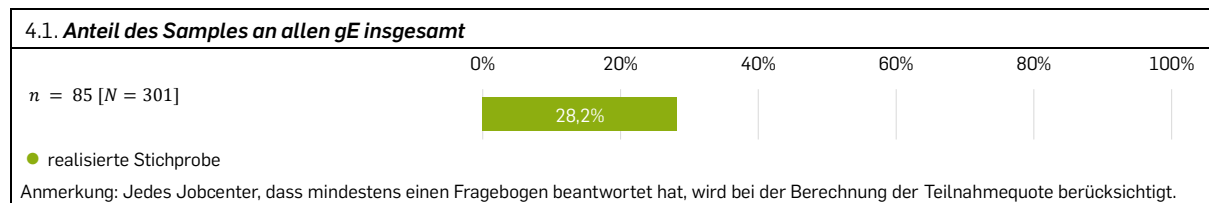


Im dargestellten Beispiel sind 25 Prozent der Werte kleiner oder gleich 5 % und 75 Prozent der Werte sind kleiner oder gleich 12 %. Der Median liegt bei 8 % und es existieren vier Ausreißer (25 %, 30 %, 31 %, 60 %).

3. Wesentliche Erkenntnisse

- ▶ Der Rücklauf von gut 28 Prozent ist für eine freiwillige Organisationsbefragung als zufriedenstellend zu werten. Im Hinblick auf die Repräsentativität des Samples zeigt sich jedoch, dass gewisse Jobcenter unter- bzw. überrepräsentiert sind. Auffällig sind besonders die hohen Teilnahmequoten sächsischer und nordrhein-westfälischer Jobcenter sowie von Jobcentern, deren kommunale Träger große kreisfreie Städte (über 400.000 Einwohner) sind. Demgegenüber fallen die Teilnahmequoten von Jobcentern, deren Trägerkommunen kleinere kreisfreie Städte (unter 100.000 bzw. 100.000 - 200.000 Einwohner) sind, wesentlich geringer aus. Insbesondere die Unterschiede hinsichtlich der Größenklassen der Trägerkommunen sind bei weiterführenden Analysen zu berücksichtigen, da v.a. die Größe einer Organisation aus theoretischer Perspektive als bedeutsamer Einflussfaktor auf die Ausgestaltung von Strukturen und Prozessen gilt.
- ▶ Insgesamt zeigt die Befragung ein hohes Maß an Variationen in der Verwaltungsorganisation der betrachteten Jobcenter auf. Selbst innerhalb verschiedener Subgruppen (spezialisierter bzw. generalisierter Fallmanagement-Ansatz sowie Jobcenter mit und ohne gemeinsamen Arbeitgeber-Service) sind unterschiedliche organisationale Lösungen vorzufinden.
- ▶ Es zeigen sich jedoch auch Organisationsmerkmale, die einen hohen Verbreitungsgrad besitzen. So überwiegt die Anzahl der Jobcenter, die einen spezialisierten Fallmanagement-Ansatz aufweisen gegenüber jenen, die einen generalisierten Fallmanagement-Ansatz verfolgen (vgl. 6.1.2). Auch in der arbeitgeberorientierten Beratung und Vermittlung dominiert, sogar in deutlicherem Maße, ein Organisationsmodell: Der gemeinsame Arbeitgeber-Service zwischen Jobcenter und örtlicher Agentur für Arbeit ist in 85 Prozent der Fälle vorzufinden (vgl. 7.1.2). In beiden Aufgabenbereichen herrscht zudem meist eine Spezialisierung auf Ebene der Mitarbeitenden (vgl. 6.4.1 & 7.2.5).
- ▶ Eine Herausforderung bei der Gestaltung der Fragebögen stellte das Antizipieren vielfältiger organisationaler Lösungen dar, was mit Blick auf die generierten Daten recht gut gelungen zu sein scheint. Zum einen ist partieller Antwortausfall (Item-Nonresponse) nur in begrenztem Umfang zu beobachten und tritt v.a. bei Items auf, bei denen eine Antwortkategorie wie „nein“ oder „nicht vorhanden“ fehlt. Zum anderen deuten auch die Antworten in den Freitextfeldern meist nicht darauf hin, dass Items inadäquat gefasst bzw. formuliert wurden. Zu den wenigen Fällen, in denen die Fragebögen die Realität nicht adäquat abgebildet haben, gehören beispielsweise zwei Jobcenter, die angeben, dass kein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement bzw. keine Arbeitgeberbetreuung durchgeführt werden (vgl. 6.1.1 & 7.1.1).
- ▶ Die in diesem Studienbericht dargestellten Daten zeigen ein breites Spektrum organisationaler Lösungen auf. Ergänzend zu noch durchzuführenden multivariaten Analysen sind v.a. durch Interviews mit Expertinnen und Experten der Jobcenter Ursachen für das hohe Maß an Variationen zu eruieren.

4. Teilnahmequoten

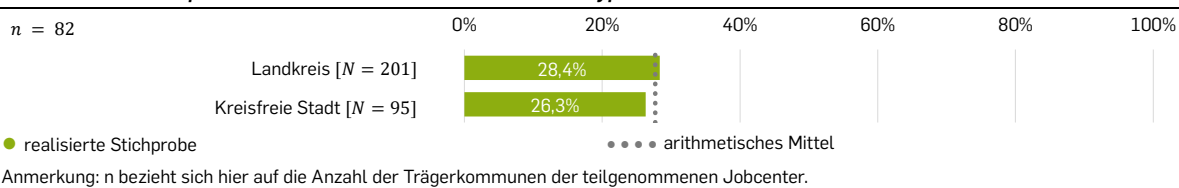


Überblick SGB-II-Vergleichstypen:

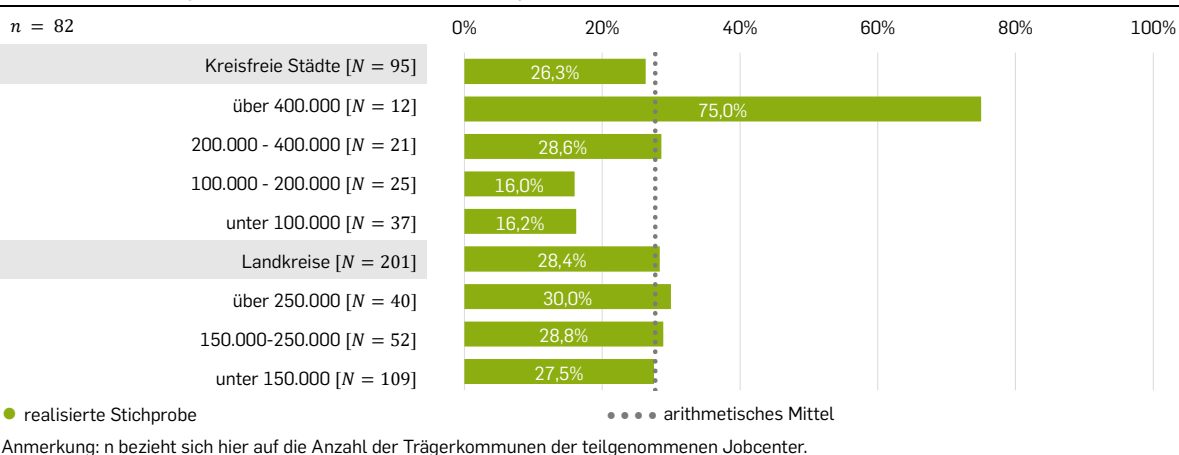
| Typ | Überblicksartige Charakterisierung entnommen aus Dauth et al. (2013) |
|--|---|
| Jobcenter mit unterdurchschnittlicher eLb-Quote | |
| Ia | Landkreise überwiegend in Bayern mit kleinbetrieblich geprägten Arbeitsmärkten, niedrigem Anteil an Geringqualifizierten, hohen Wohnkosten und hohem Bevölkerungszuwachs. |
| Ib | Landkreise überwiegend in Bayern mit gewerblich geprägtem Arbeitsmarkt, hoher Saisonalität, hoher Arbeitsplatzdichte und hohem Anteil an Kleinbetrieben. |
| Ic | Überwiegend Landkreise in Süddeutschland mit gewerblich geprägtem Arbeitsmarkt, hohem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten und hohem Anteil Geringqualifizierter. |
| Id | Überwiegend Landkreise in Baden-Württemberg mit gewerblich geprägtem Arbeitsmarkt, hohem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten und hohem Migrantenanteil. |
| Ie | Regionen abseits der Ballungsräume, oftmals an der früheren innerdeutschen Grenze, mit gewerblich geprägtem Arbeitsmarkt und hohem Anteil älterer eLb |
| Jobcenter mit durchschnittlicher eLb-Quote | |
| IIa | Überwiegend Landkreise mit einem ausgeprägten Industriesektor und Niedriglohnbereich bei gleichzeitig hohem Anteil Geringqualifizierter und unterdurchschnittlichen Wohnkosten. |
| IIb | Städte mit eher geringer eLb-Quote im Vergleich zu anderen Städten, hohem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten, günstigen allgemeinen Arbeitsmarktbedingungen im Umland sowie hohen Wohnkosten und hohem Migrantenanteil. |
| IIc | Regionen schwerpunktmäßig in Schleswig-Holstein und Niedersachsen mit einem sehr ausgeprägten Niedriglohnbereich und einem hohen Anteil an Kleinbetrieben. |
| IId | Überwiegend Landkreise mit Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen mit eher durchschnittlichen Rahmenbedingungen und geringer saisonaler Dynamik. |
| IIe | Städte und (hoch-)verdichtete Landkreise mit eher geringer eLb-Quote im Vergleich zu ähnlich verdichteten Räumen, sehr hohen Wohnkosten und sehr hohem Migrantenanteil sowie durch Großbetriebe gekennzeichneten Arbeitsmärkten mit gering ausgeprägtem Niedriglohnbereich. |
| Jobcenter mit überdurchschnittlicher eLb-Quote | |
| IIIa | Überwiegend Landkreise, meist im Einzugsbereich größerer Städte in den neuen Bundesländern, mit einem sehr hohen Anteil an erwerbstätigen SGB-II-Beziehern bei gleichzeitig geringem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten. |
| IIIb | Überwiegend Städte bzw. verstärkte Regionen mit hohen Wohnkosten, Dienstleistungsarbeitsmärkten und geringer Arbeitsplatzdichte. |
| IIIc | Städte bzw. (hoch-)verdichtete Landkreise überwiegend im Agglomerationsraum Rhein-Ruhr mit sehr geringer Arbeitsplatzdichte, geringer saisonaler Dynamik bei gleichzeitig hohem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten und hohem Migrantenanteil. |
| IIId | Überwiegend Landkreise in den neuen Bundesländern mit sehr geringem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten bei gleichzeitig hoher saisonaler Dynamik und sehr hoher Tendenz zur Verfestigung des Langzeitleistungsbezugs. |
| IIIe | Überwiegend Städte in den neuen Bundesländern mit geringem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten und hohem Risiko zur Verfestigung des Langzeitleistungsbezugs. |

Abkürzung: „eLb“: erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

4.5. Anteil des Samples an allen Kommunen nach Kommunaltyp

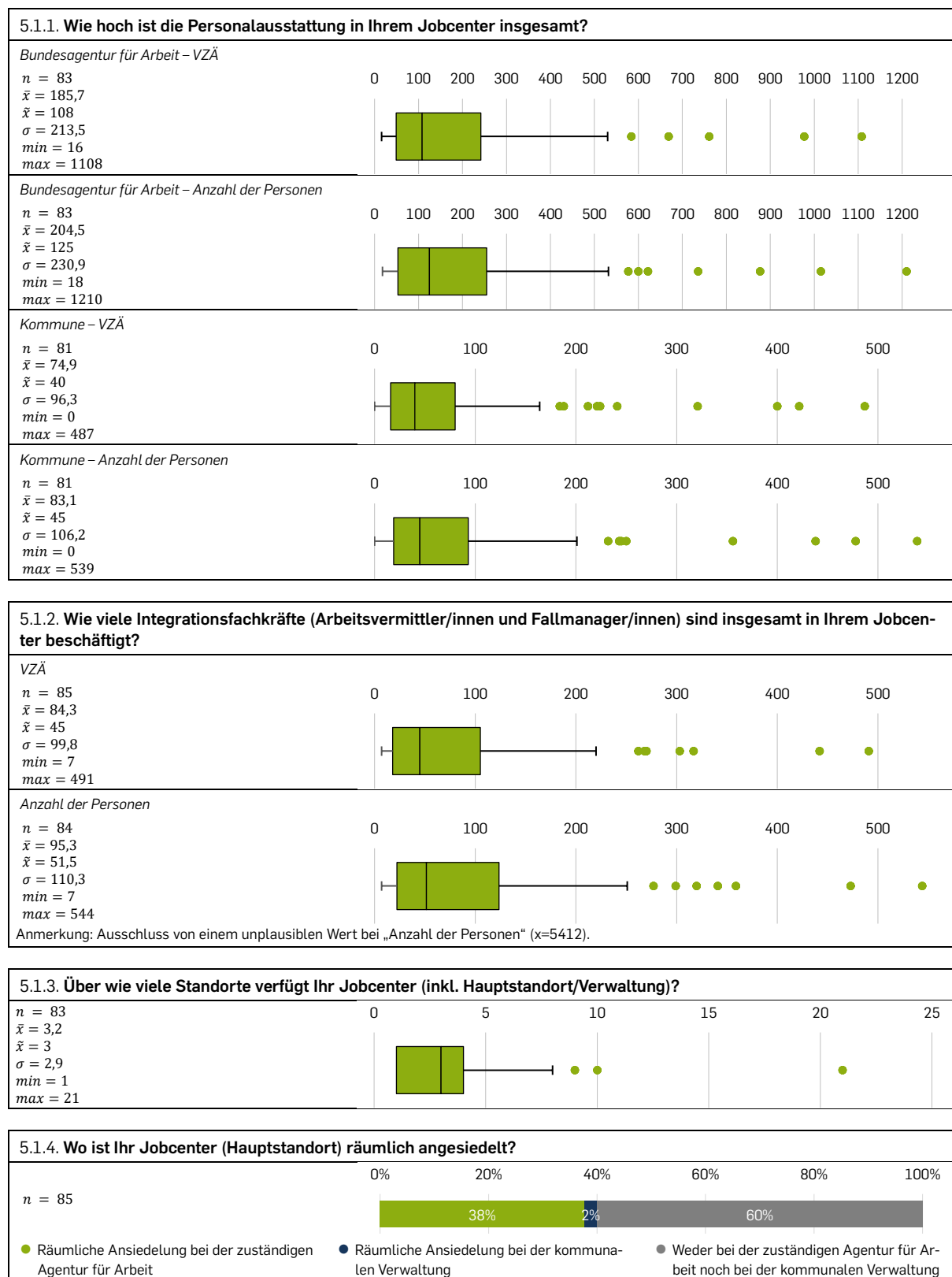


4.6. Anteil des Samples an allen Kommunen nach Größenklassen (Einwohnerzahl)

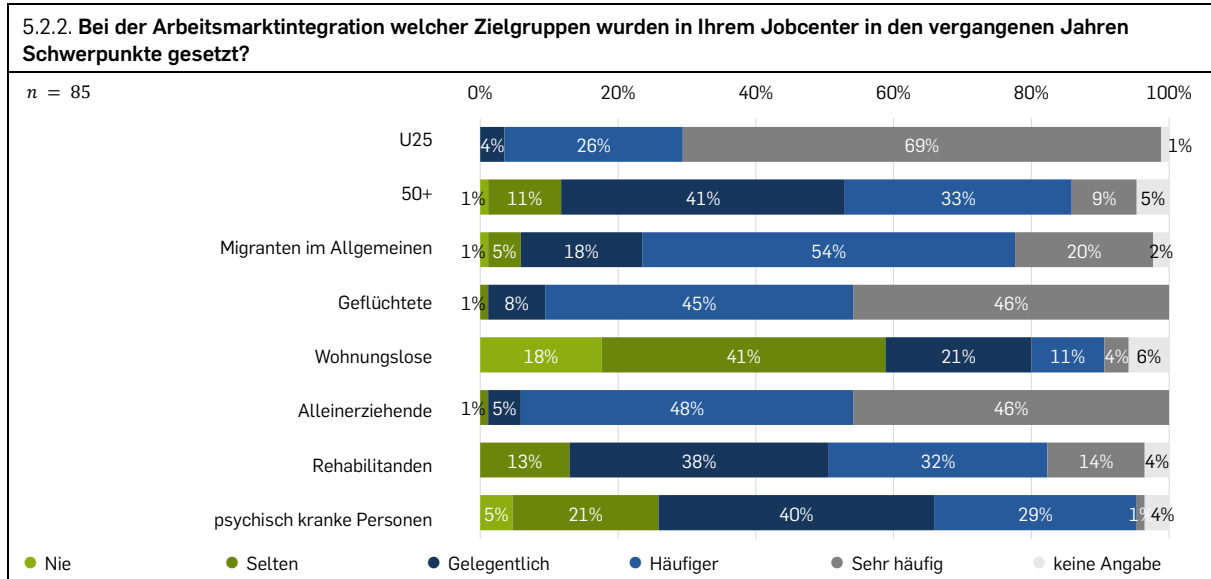
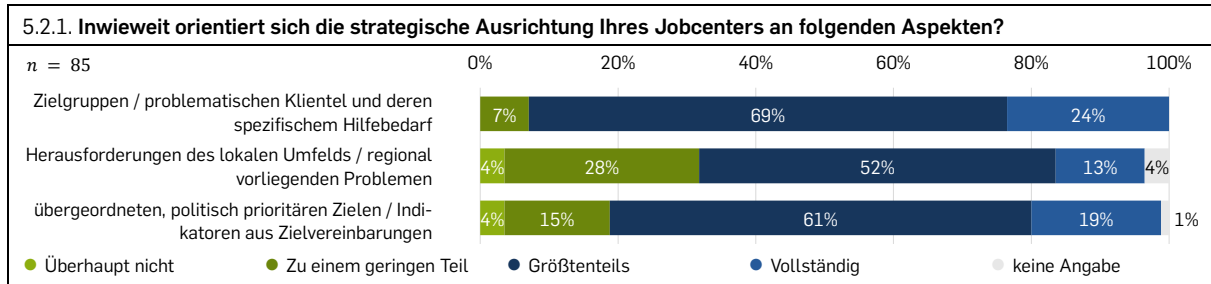


5. Gesamtorganisation des Jobcenters

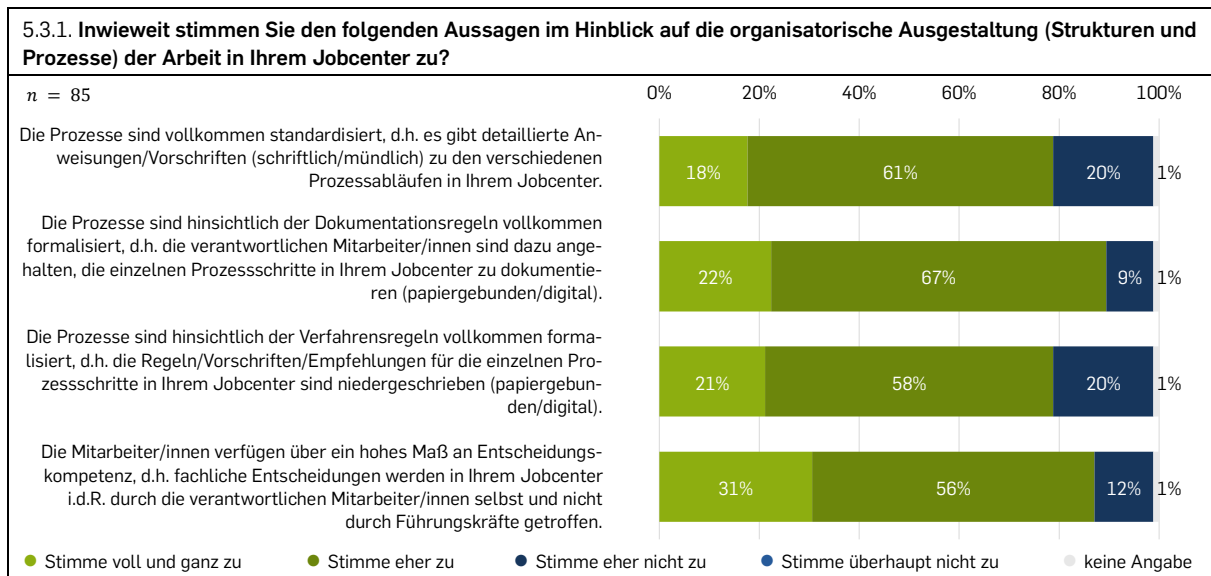
5.1. Kontextdaten



5.2. Strategische Ausrichtung



5.3. Aufbau- und Ablauforganisation insgesamt



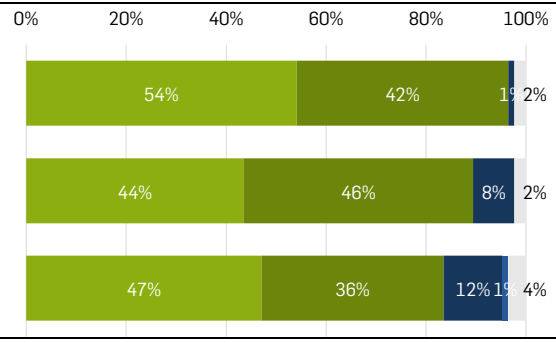
5.3.2. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

n = 85

Mein Jobcenter verfügt über das nötige Maß an Wissen, das für eine fachlich fundierte Erfüllung aller Aufgaben eines Jobcenters notwendig ist.

Innerhalb meines Jobcenters werden die fachlichen Diskussionen um die Ausgestaltung der verschiedenen Aufgaben eines Jobcenters verfolgt.

Mein Jobcenter beteiligt sich an der fachlichen Diskussion / Weiterentwicklung der verschiedenen Aufgaben eines Jobcenters (z.B. durch Austausch mit anderen Jobcentern und/oder Stellen innerhalb der BA bzw. anderen Organisationen, Erarbeitung bzw. Beteiligung an der Erarbeitung von Konzepten, Initiierung von oder Teilnahme an Projekten oder Tagungen/Workshops, etc.).



● Stimme voll und ganz zu ● Stimme eher zu ● Stimme eher nicht zu ● Stimme überhaupt nicht zu ● keine Angabe

5.4. Einschätzungen zur Governance-Struktur

5.4.1 Inwieweit nehmen die genannten Akteure i.d.R. Einfluss auf die organisatorische Ausgestaltung (Strukturen und Prozesse) Ihres Jobcenters bzw. inwieweit versuchen diese Akteure Einfluss zu nehmen?

n = 85

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesagentur für Arbeit - Zentrale

Regionaldirektion der BA

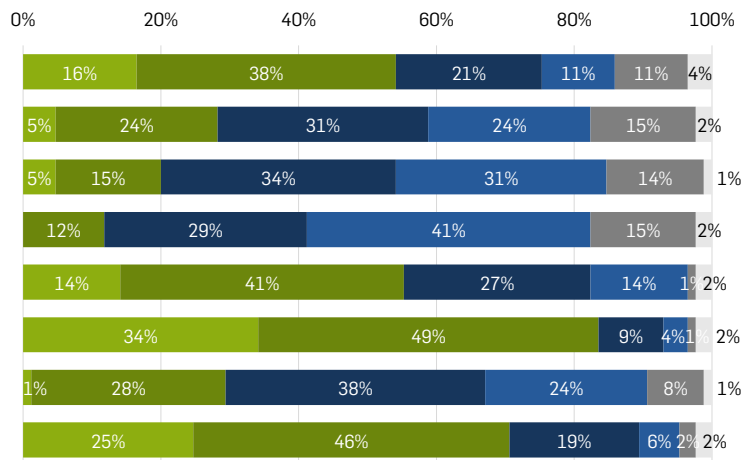
Örtliche Agentur für Arbeit

Bundesrechnungshof

Zuständiges Landesministerium

Kommunaler Träger

Örtlicher Beirat



● Kein Einfluss ● Geringer Einfluss ● Mittlerer Einfluss ● Hoher Einfluss ● Sehr hoher Einfluss ● keine Angabe

5.4.2. Inwieweit orientiert sich die organisatorische Ausgestaltung (Strukturen und Prozesse) Ihres Jobcenters an anderen Jobcentern?

n = 85

Benachbarte gE

Benachbarte zKT

gE im selben Cluster (Vergleichstyp)

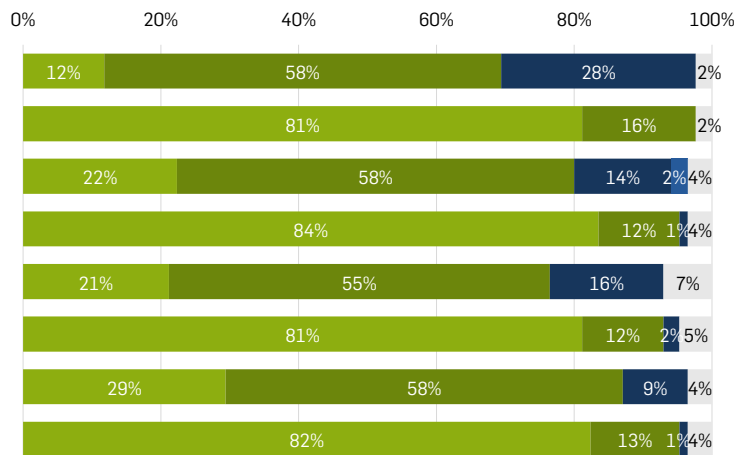
zKT im selben Cluster (Vergleichstyp)

gE im selben Bundesland

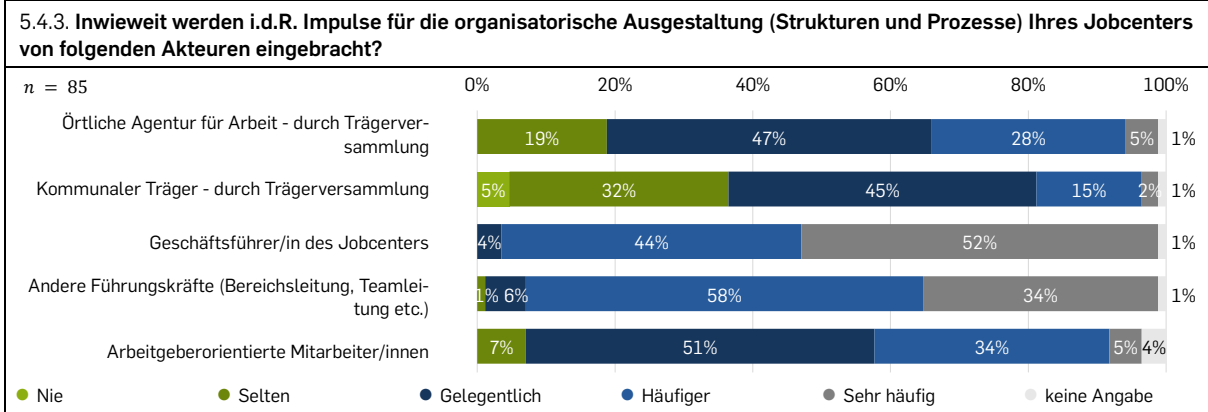
zKT im selben Bundesland

Andere gE im Allgemeinen

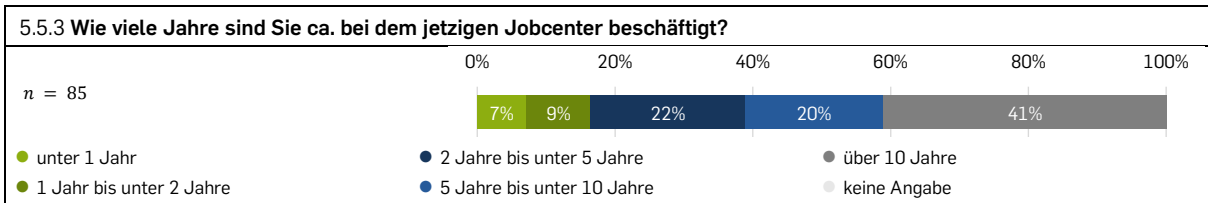
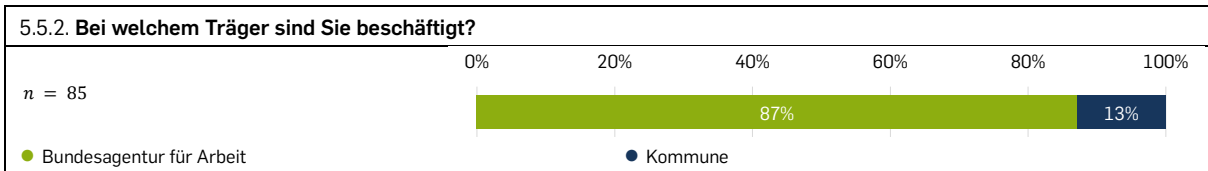
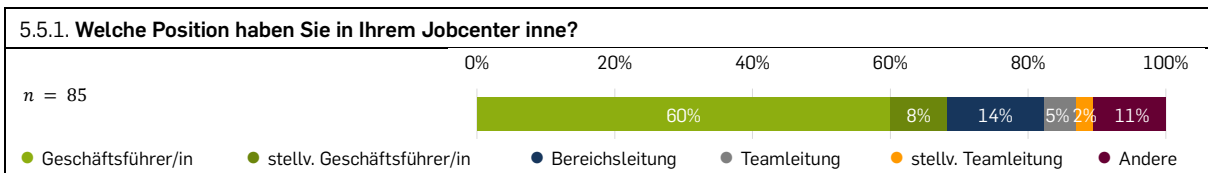
Andere zKT im Allgemeinen



● Überhaupt nicht ● Zu einem geringen Teil ● Größtenteils ● Vollständig ● keine Angabe

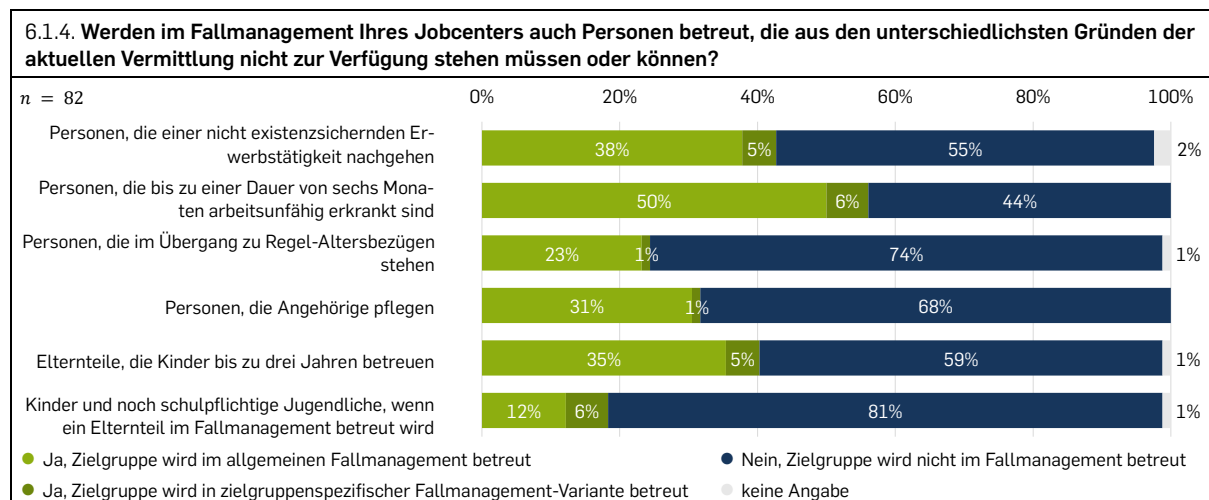
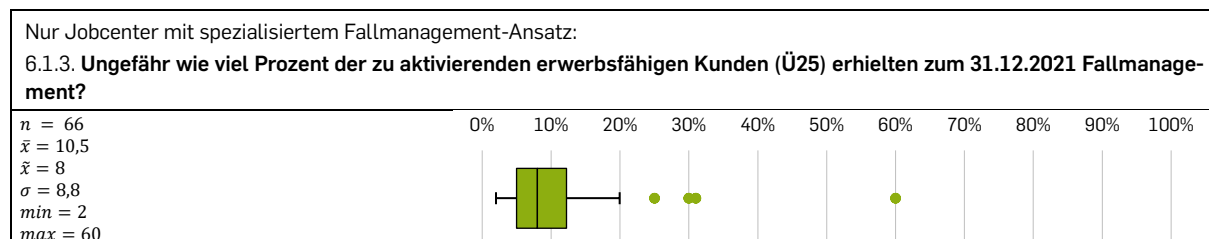
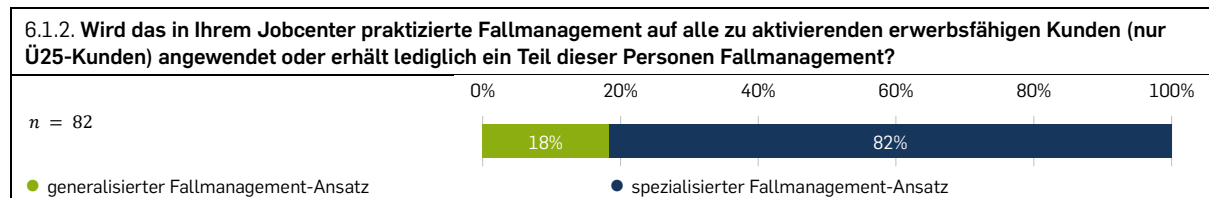
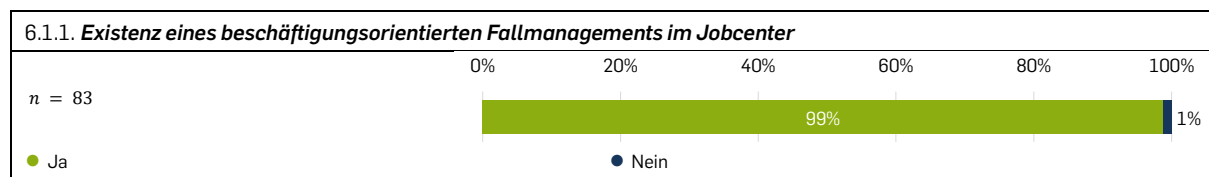


5.5. Befragtenmerkmale

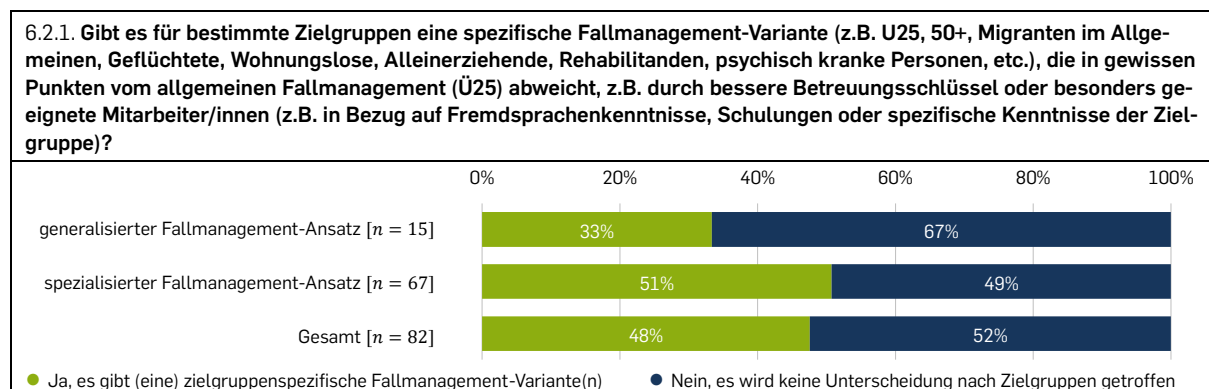


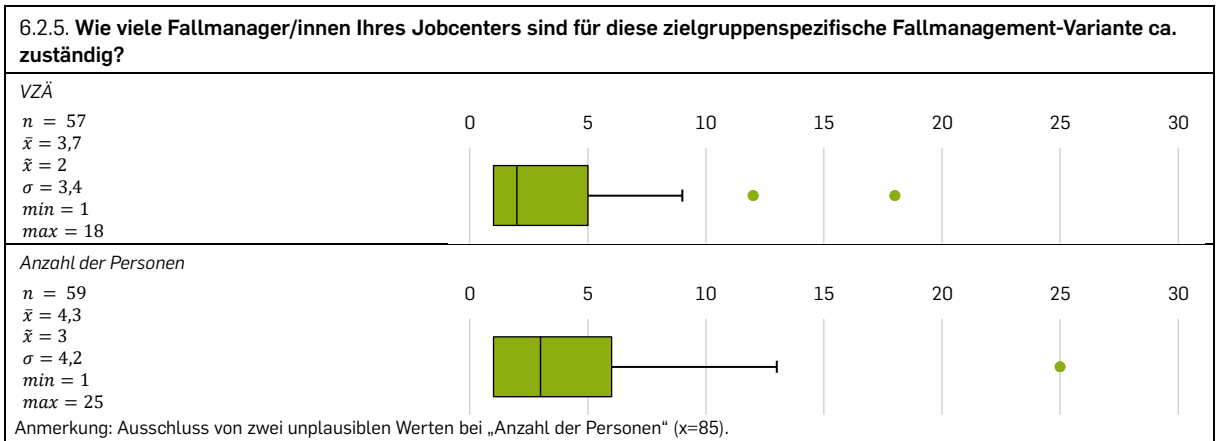
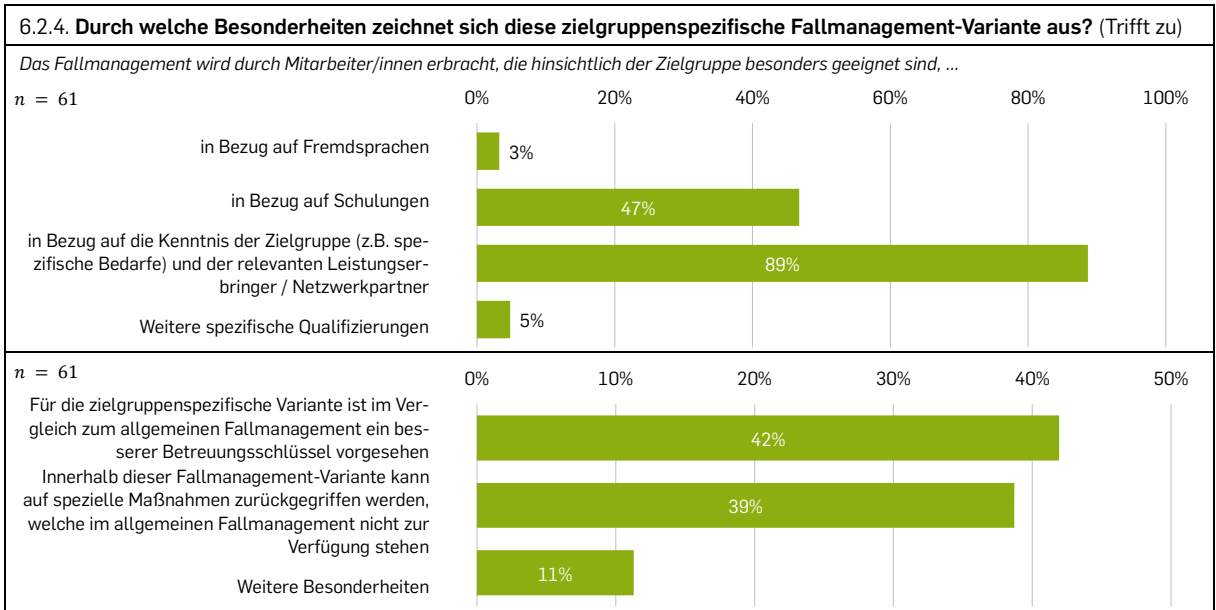
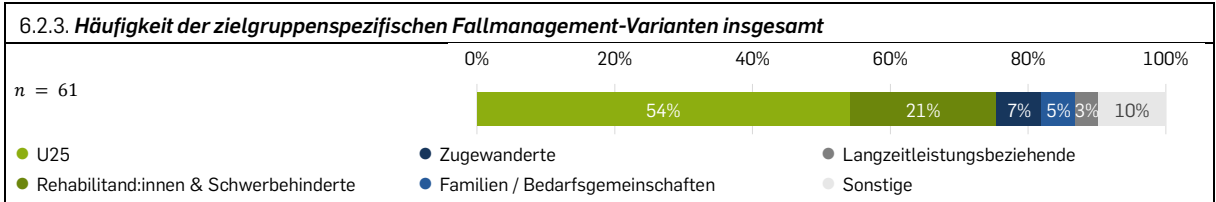
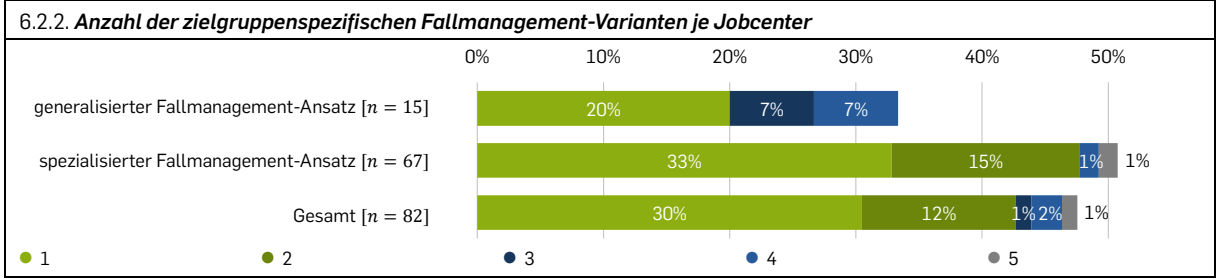
6. Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

6.1. Grundsätzliche Ausrichtung des bFM

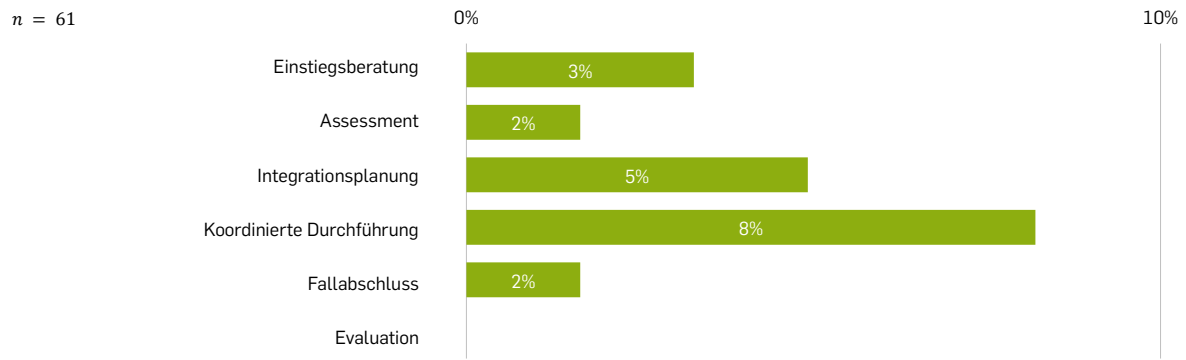


6.2. Zielgruppenspezifische Fallmanagement-Varianten





6.2.6. Werden Bestandteile dieser zielgruppenspezifischen Fallmanagement-Variante durch Dritte (z.B. Freie Träger, Unternehmen des privaten Sektors, kreisangehörige Kommunen) erbracht? (Trifft zu)



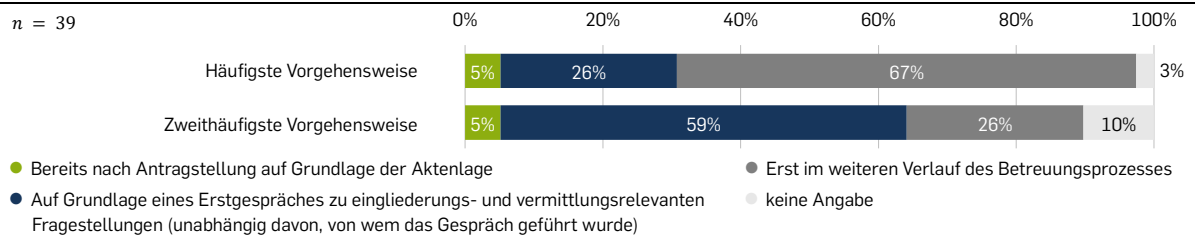
6.2.7. Wie hoch ist ca. der Anteil der Personen in dieser zielgruppenspezifischen Fallmanagement-Variante, der durch Dritte betreut wird?

n = 8
 \bar{x} = 17,3
 \tilde{x} = 16
 σ = 9,2
 min = 5
 max = 30

6.2.8. Durch wen werden Bestandteile der zielgruppenspezifischen Fallmanagement-Variante erbracht? (Trifft zu, absolut)

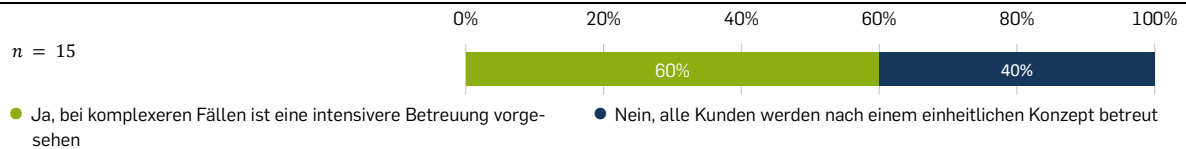


6.2.9. Zu welchem Zeitpunkt im Betreuungsprozess wird in Ihrem Jobcenter entschieden, ob ein zielgruppenspezifisches Fallmanagement verwendet werden soll?



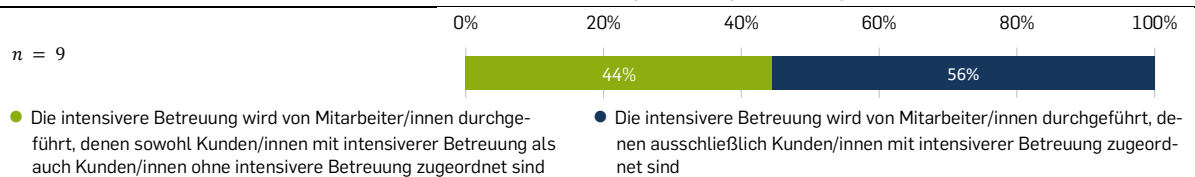
6.3. Spezifika des generalisierten Fallmanagement-Ansatzes

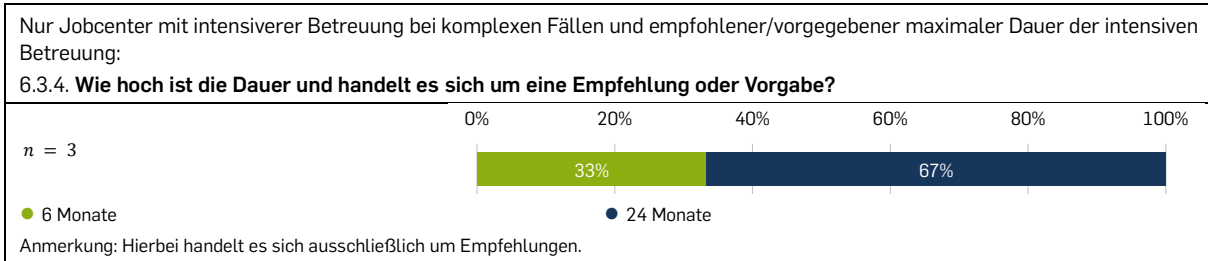
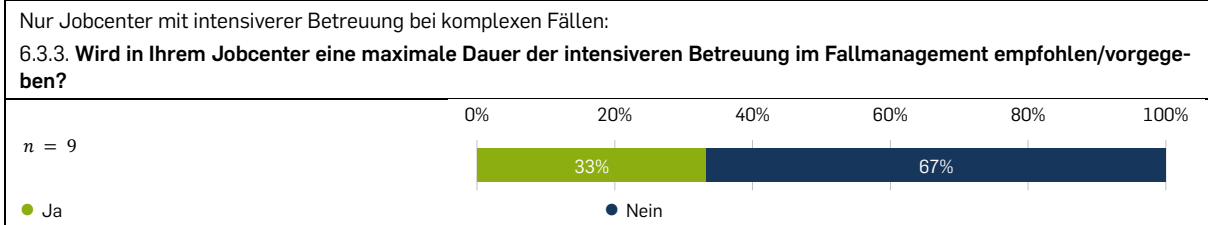
6.3.1. Ist bei komplexeren Fallkonstellationen eine intensivere Betreuung im Sinne des Fallmanagements vorgesehen?



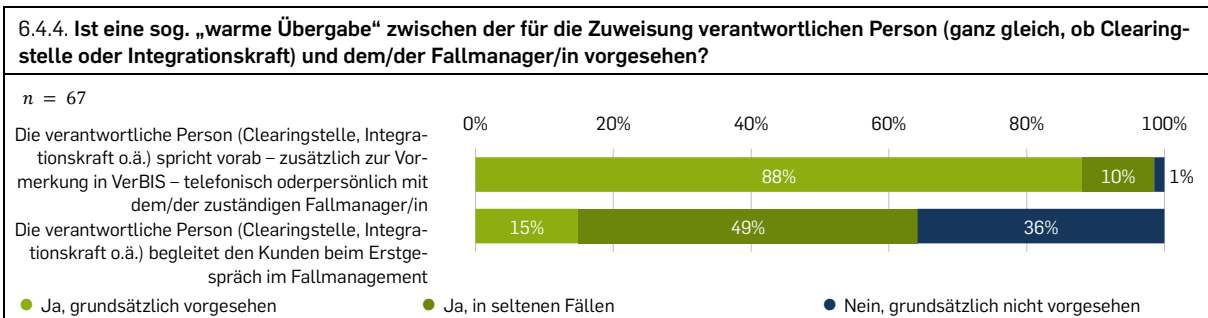
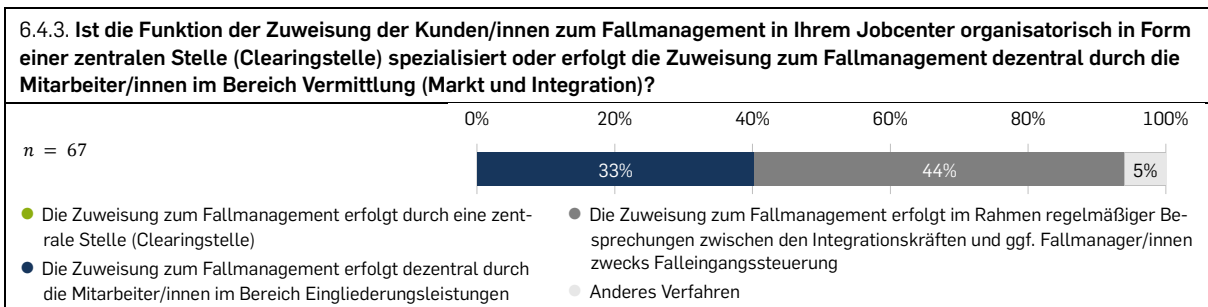
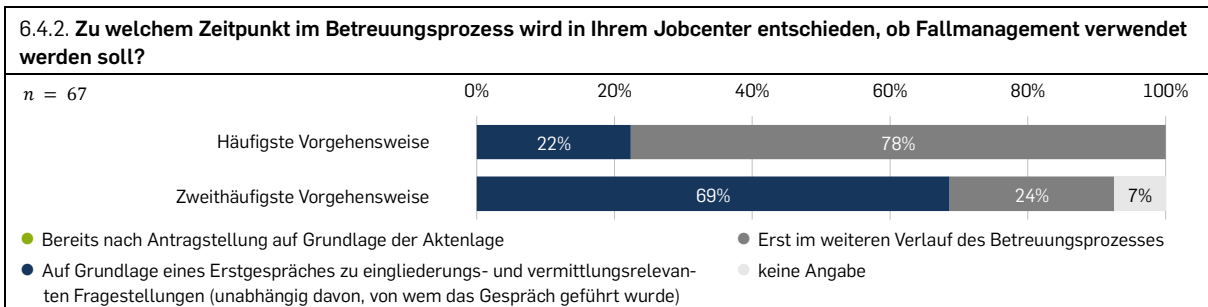
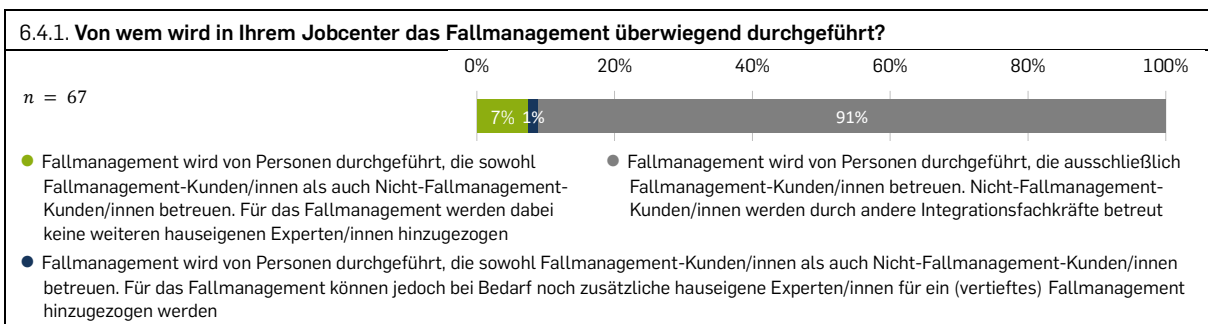
Nur Jobcenter mit intensiverer Betreuung bei komplexen Fällen:

6.3.2. Von wem wird in ihrem Jobcenter die intensivere Betreuung überwiegend durchgeführt?

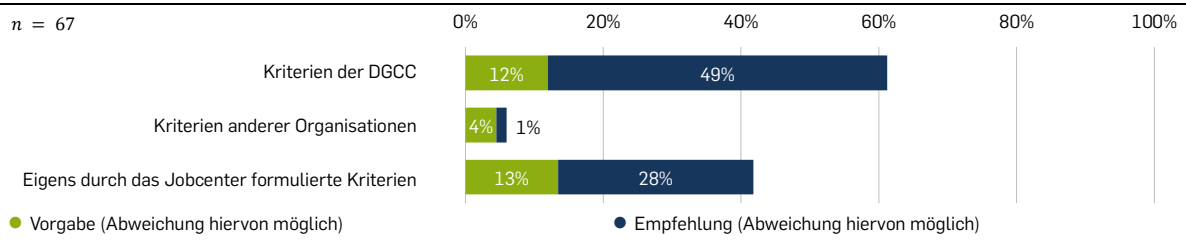




6.4. Spezifika des spezialisierten Fallmanagement-Ansatzes



6.4.5. Liegen dem Fallmanagement in Ihrem Jobcenter neben der in der Anlage der BA-Weisung 201710002 vom 20.10.2017 genannten Definition von Zugangskriterien ergänzend weitere Zugangskriterien zugrunde? Wenn ja, welche?

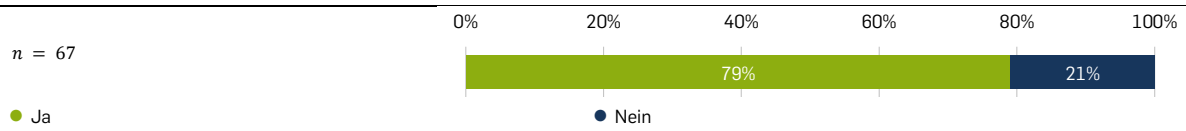


Zugangskriterien der BA-Weisung 201710002 vom 20.10.2017:

"Für den Zugang in das beschäftigungsorientierte Fallmanagement sind die nachfolgenden Kriterien verbindlich:

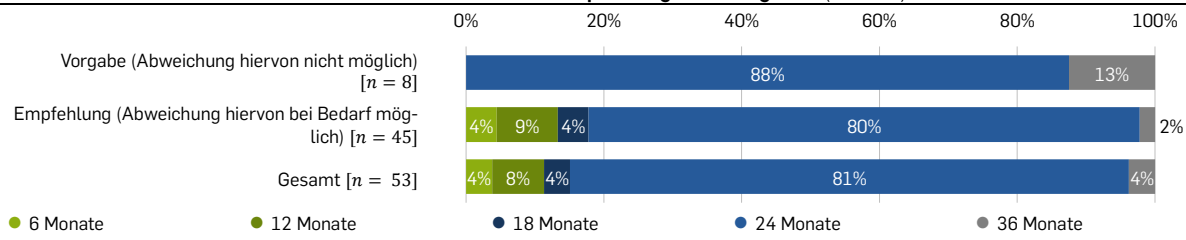
- a) Kunden, die mindestens 3 Handlungsbedarfe in den Schlüsselgruppen Leistungsfähigkeit und / oder Rahmenbedingungen haben und die nach dem Ergebnis des Profilings voraussichtlich nicht innerhalb von 12 Monaten in den Arbeitsmarkt integriert werden können,
- b) Einschätzung, dass die Betreuung im Fallmanagement zu konkreten Integrationsfortschritten mit dem Ziel der mittel- bis langfristigen Beseitigung bzw. Verringerung des Hilfebedarfs durch Integration in Beschäftigung führt." (BA 2017: 1f.)

6.4.6. Wird in Ihrem Jobcenter eine maximale Dauer der Betreuung im Fallmanagement empfohlen/vorgegeben?



Nur Jobcenter, in denen eine maximale Dauer der Betreuung im Fallmanagement empfohlen/vorgegeben wird:

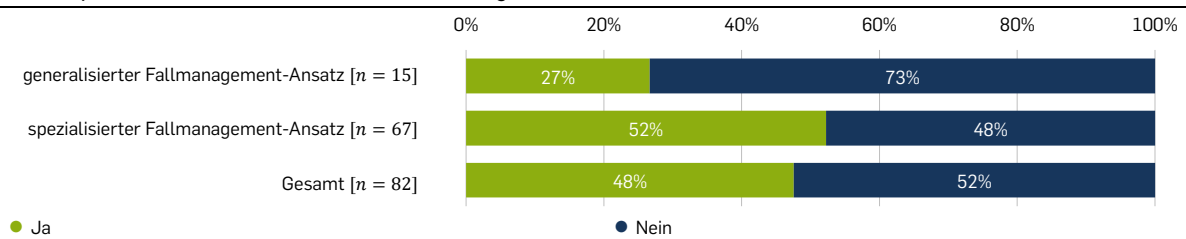
6.4.7. Wie hoch ist die Dauer und handelt es sich um eine Empfehlung oder Vorgabe? (Freitext)



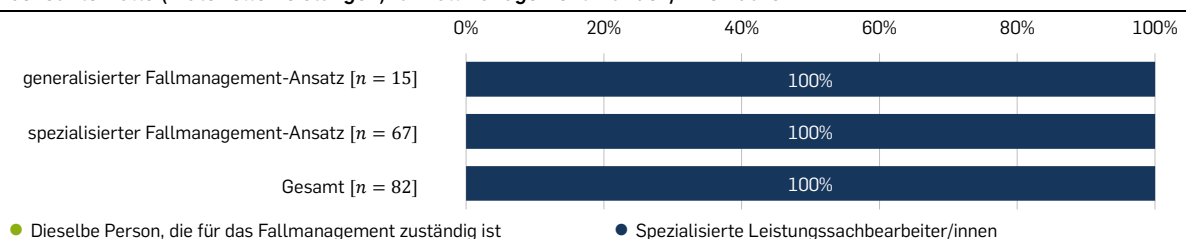
6.5. Charakteristika des generalisierten und spezialisierten Fallmanagement-Ansatzes

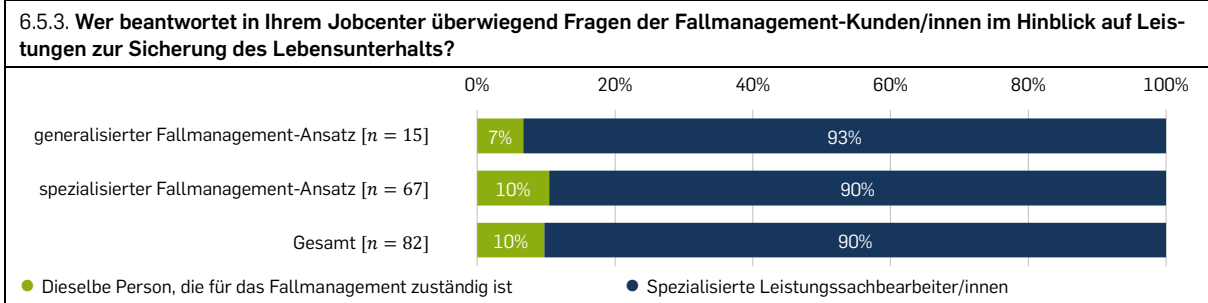
Organisationstypologie

6.5.1. Ist in Ihrem Jobcenter überwiegend der/die Fallmanager/in für die unmittelbare Vermittlung von Fallmanagement-Kunden/innen in den ersten Arbeitsmarkt zuständig?



6.5.2. Wer führt in Ihrem Jobcenter überwiegend die Berechnung und Gewährung der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (materielle Leistungen) für Fallmanagement-Kunden/innen durch?



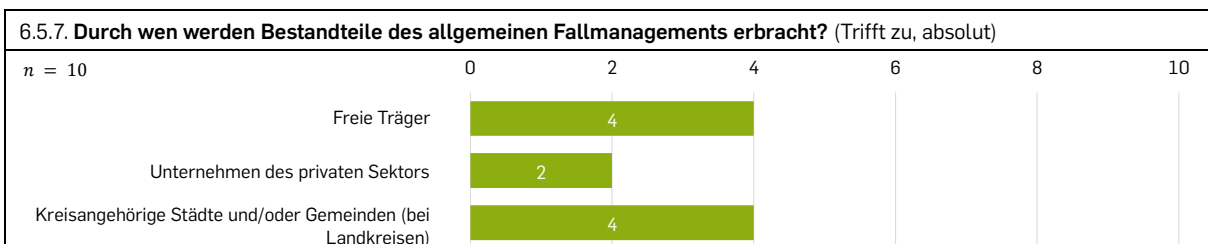
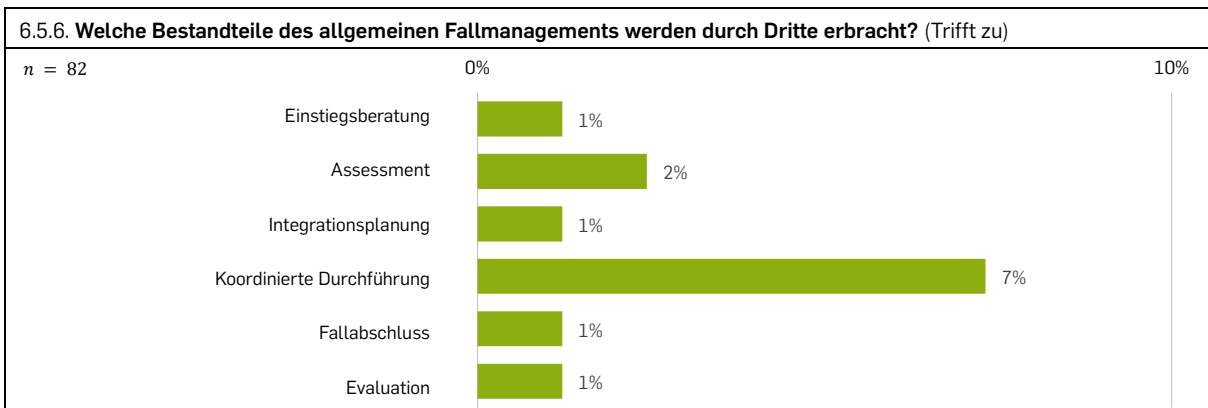
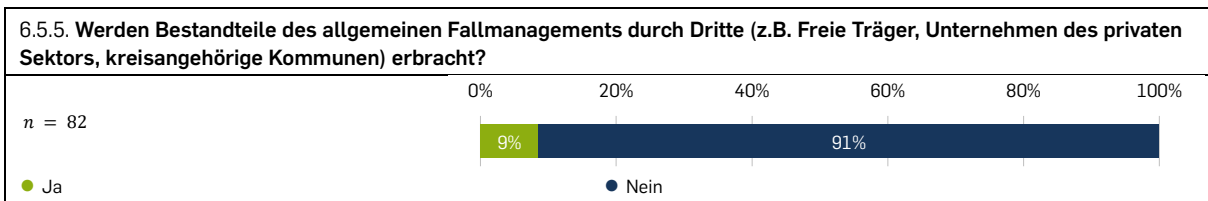


6.5.4. IAW-SGB-II-Organisationstypologie für das bFM

| Typ I: Spezialisierter Fallmanagement-Ansatz 62 (76 %) | | | | Typ II: Generalisierter Fallmanagement-Ansatz 20 (24 %) | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|--|
| Typ Ia Unmittelbare Vermittlung auf den 1. AM ist <u>nicht</u> Teil des Fallmanagements 29 (47 % 35 %) | | Typ Ib Unmittelbare Vermittlung auf den 1. AM ist Teil des Fallmanagements 33 (53 % 40 %) | | Typ IIa Unmittelbare Vermittlung auf den 1. AM ist <u>nicht</u> Teil des Fallmanagements 14 (70 % 17 %) | | Typ IIb Unmittelbare Vermittlung auf den 1. AM ist Teil des Fallmanagements 6 (30 % 7 %) | |
| Typ Iaa Leistungen zur Sicherung des LU <u>nicht</u> integriert 29 (35 %) | Typ Iab Leistungen zur Sicherung des LU integriert 0 | Typ Iba Leistungen zur Sicherung des LU <u>nicht</u> integriert 33 (40 %) | Typ Ibb Leistungen zur Sicherung des LU integriert 0 | Typ IIaa Leistungen zur Sicherung des LU <u>nicht</u> integriert 14 (17 %) | Typ IIab Leistungen zur Sicherung des LU integriert 0 | Typ IIba Leistungen zur Sicherung des LU <u>nicht</u> integriert 6 (7 %) | Typ IIbb Leistungen zur Sicherung des LU integriert 0 |

Abkürzungen: „AM“: Arbeitsmarkt; „LU“: Lebensunterhalt.
Erläuterung: In der SGB-II-Organisationstypologie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) werden auch jene Fallmanagement-Ansätze der generalisierten Variante zugerechnet, bei denen „zwar zwischen Fallmanagement- und Nicht-Fallmanagement-Kunden/innen unterschieden wird, jedoch dasselbe Personal beide Gruppen von Kunden/innen betreut“ (IAW/ZEW 2008: 6). Daher weicht die Verteilung hier von jener bei Frage 5.1.2. ab.

Leistungserbringung durch Dritte



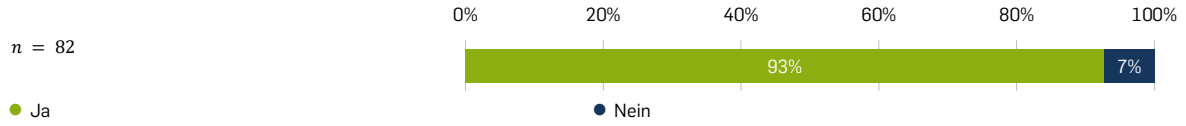
6.5.8. Wie hoch ist ca. der Anteil der Personen im allgemeinen Fallmanagement, der durch Dritte betreut wird?

n = 6
 \bar{x} = 8,5
 \tilde{x} = 8,5
 σ = 5,1
 min = 1
 max = 15

Anmerkung: Ausschluss von einem unplausiblen Wert (x= 0).

Indikationskriterien

6.5.9. Sind Ihnen die Case-Finding-Kriterien (Indikationskriterien) der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) bekannt?



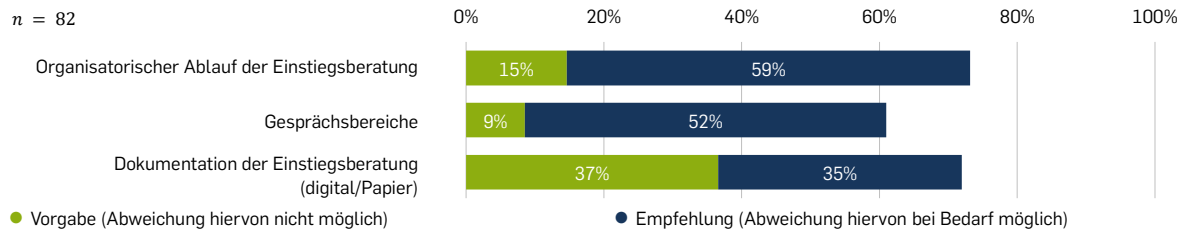
Case-Finding-Kriterien (Indikationskriterien) der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC):

Case Management auf der Einzelfallebene ist bei Vorliegen aller fünf nachfolgenden Kriterien indiziert:

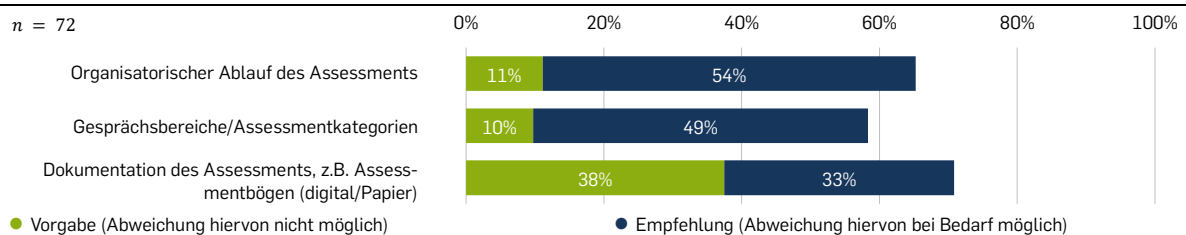
- "bei Vorliegen einer komplexen Bedarfslage (mehrere interagierende Faktoren),
- bei der Beteiligung von mehreren Leistungsanbietern, die im Einzelfall aufeinander abgestimmt werden müssen, um Versorgungsintegration zu gewährleisten (hohe Akteurs- oder Akteurinnendichte, Welfare Mix),
- bei Nicht-Greifen von Regelversorgungspfaden in dem besonderen Einzelfall,
- bei fehlenden Ressourcen der Personen mit Unterstützungsbedarf so dass professionelle Hilfe notwendig ist (Subsidiarität), sowie
- bei (Entwicklung der) Einwilligung seitens der Personen mit Unterstützungsbedarf zum Case Management." (Mennemann et al. 2020: 5)

Vorgaben bzw. Empfehlungen zu einzelnen Prozessschritten

6.5.10. Zu welchen Aspekten der Einstiegsberatung gibt es in ihrem Jobcenter hausinterne Vorgaben/Empfehlungen?

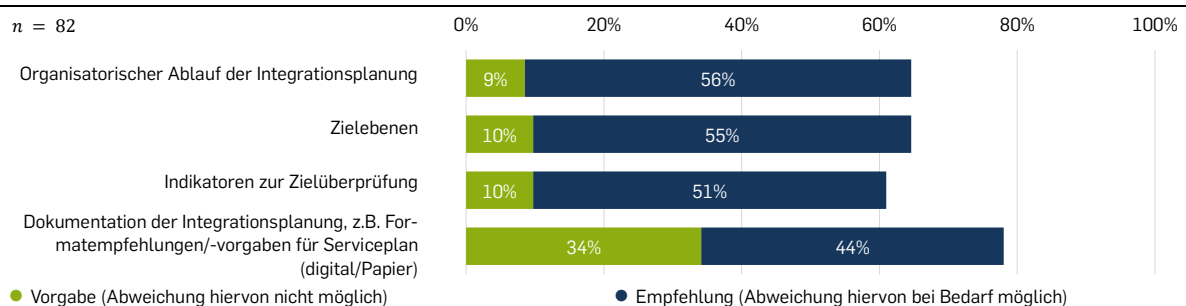


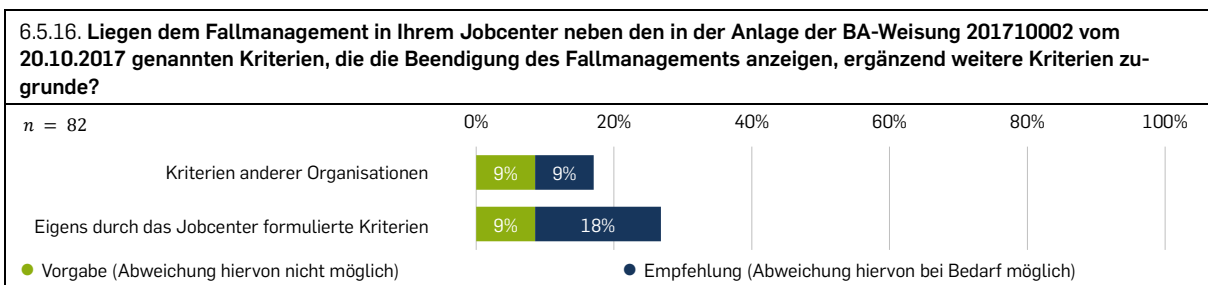
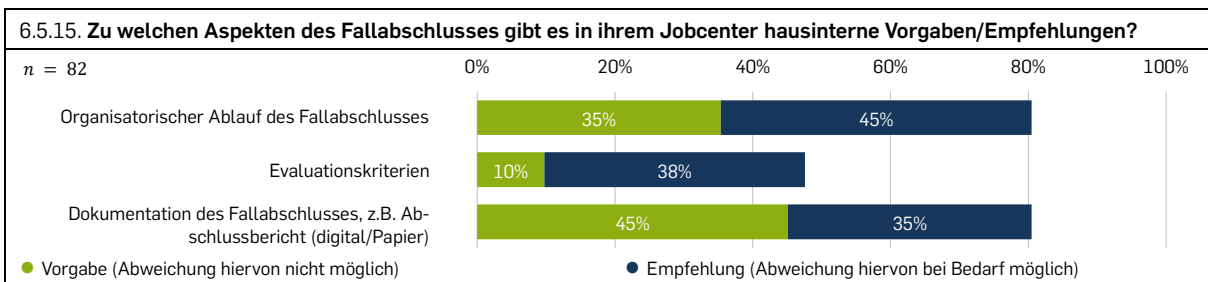
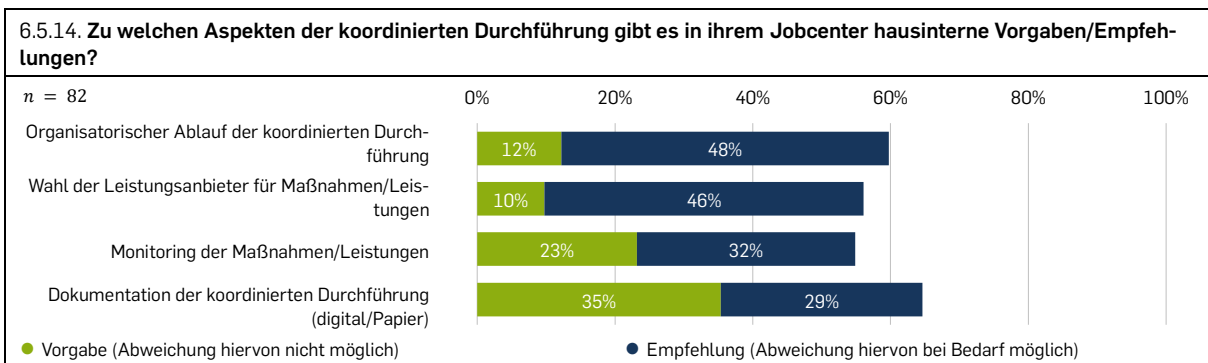
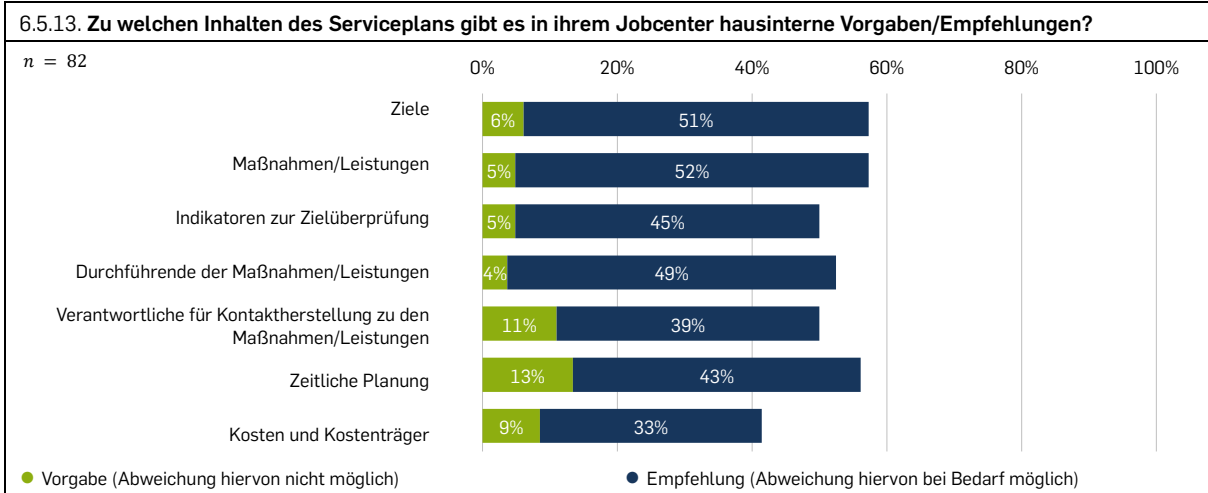
6.5.11. Zu welchen Aspekten des Assessments gibt es in ihrem Jobcenter hausinterne Vorgaben/Empfehlungen?



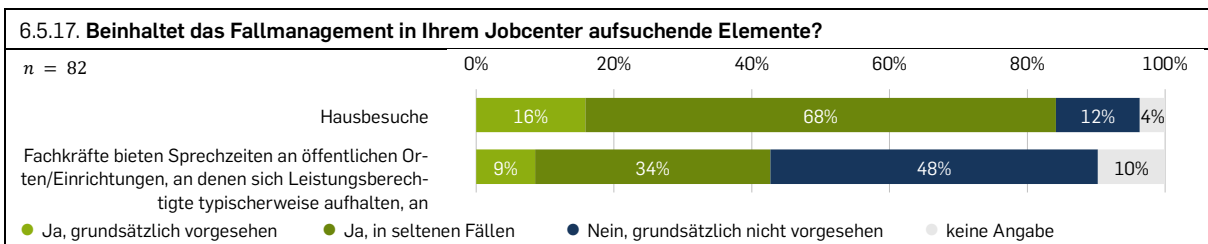
Anmerkung: Diese Itematterie wurde nicht durch alle Teilnehmenden beantwortet, da sie dem Online-Fragebogen erst während der Feldphase hinzugefügt wurde.

6.5.12. Zu welchen Aspekten der Integrationsplanung gibt es in ihrem Jobcenter hausinterne Vorgaben/Empfehlungen?

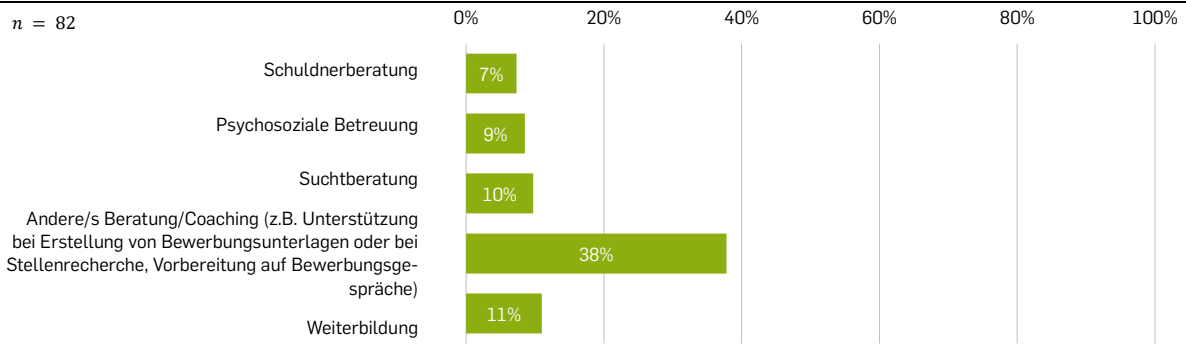




Aufsuchende Elemente & Inhouse-Leistungen

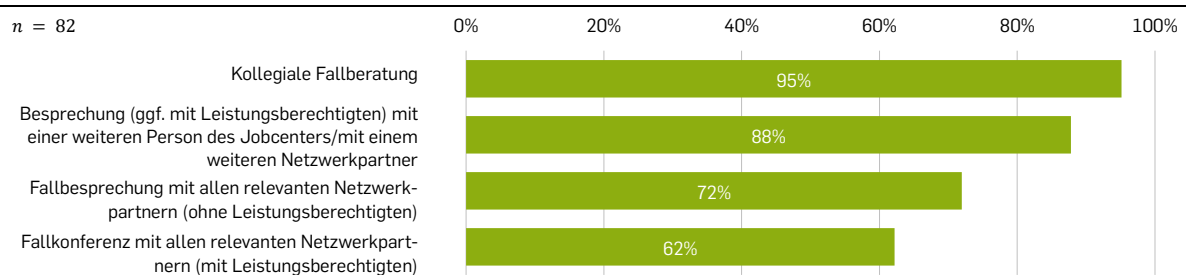


6.5.18. Werden durch Mitarbeiter/innen Ihres Jobcenters selbst (inhouse) Eingliederungsleistungen oder andere Beratungs-/Coachingdienstleistungen (außerhalb der Leistungssachbearbeitung und Vermittlung/Fallmanagement) sowie Weiterbildungsmaßnahmen erbracht? (Trifft zu)

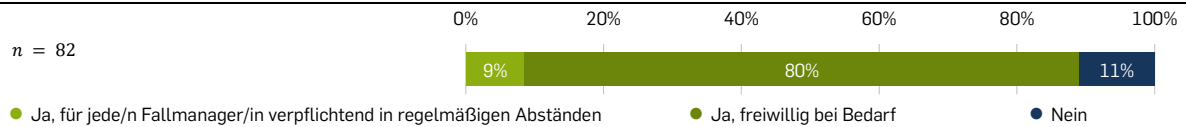


Intervision & Supervision

6.5.19. Auf welche Austauschformate unter den Fallmanager/innen und/oder zwischen den Fallmanager/innen und Dritten wird innerhalb des Fallmanagements in Ihrem Jobcenter i.d.R. zurückgegriffen? (Trifft zu)

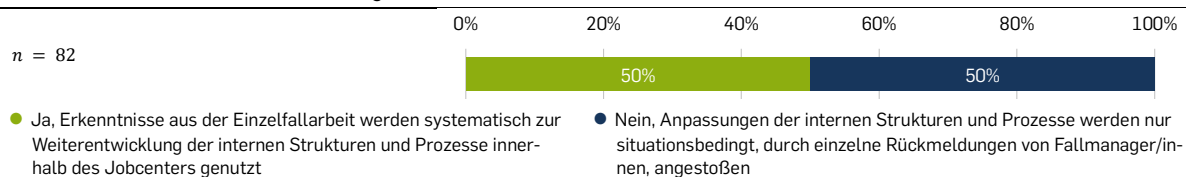


6.5.20. Wird für die Fallmanager/innen in Ihrem Jobcenter eine Supervision angeboten?



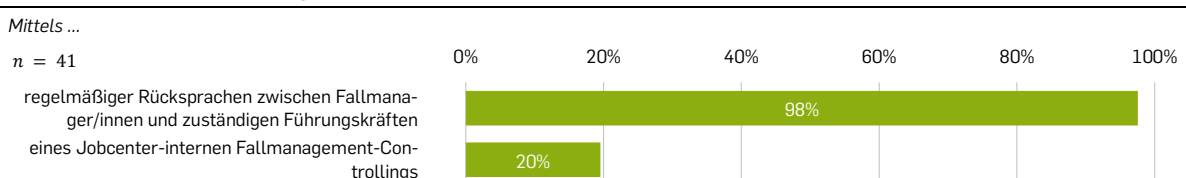
Organisations- & Systemebene

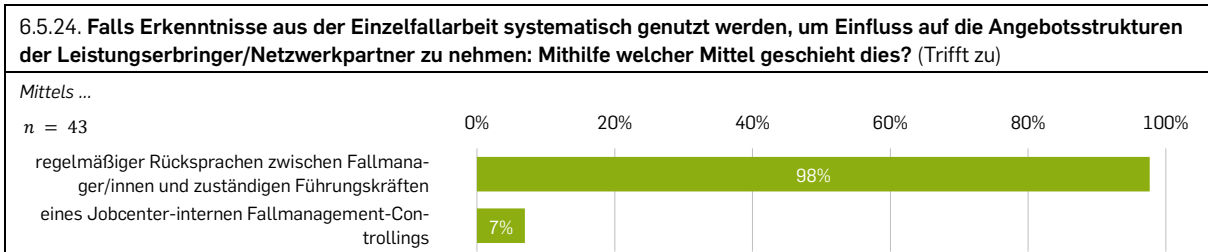
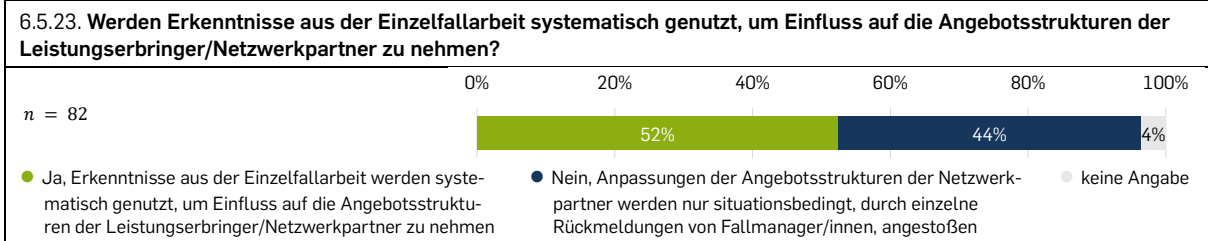
6.5.21. Werden Erkenntnisse aus der Einzelfallarbeitsystematisch zur Weiterentwicklung der internen Strukturen und Prozesse innerhalb Ihres Jobcenters genutzt?



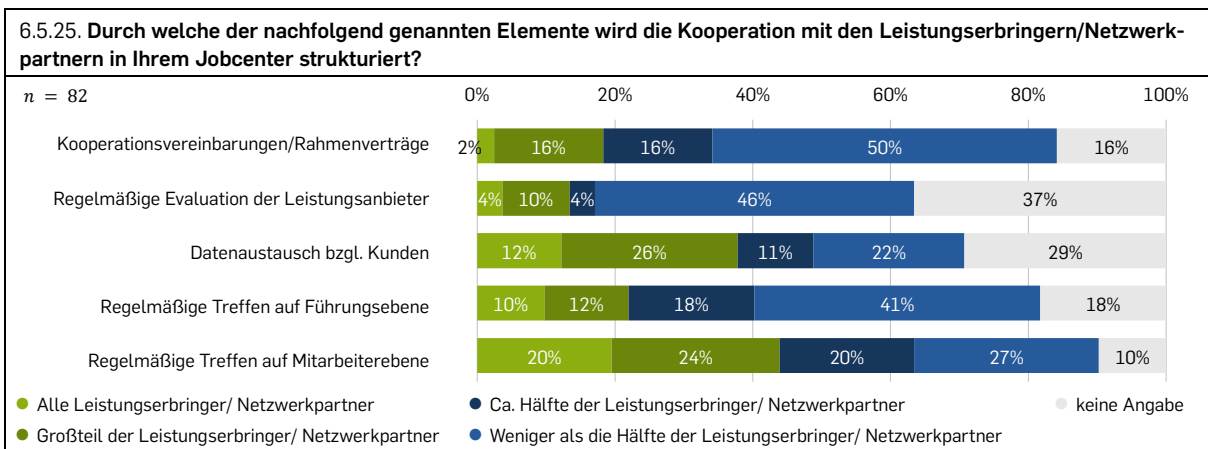
Nur Jobcenter, in denen Erkenntnisse aus der Einzelfallarbeitsystematisch zur Weiterentwicklung der internen Strukturen und Prozesse genutzt werden:

6.5.22. Mithilfe welcher Mittel geschieht dies? (Trifft zu)

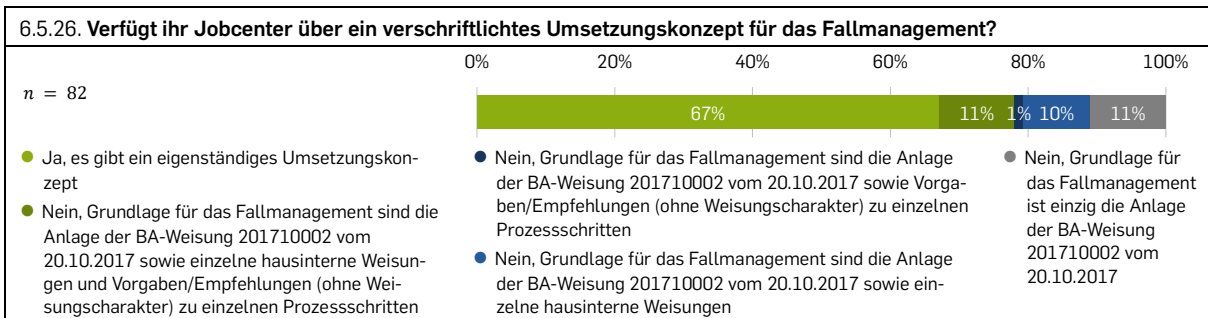




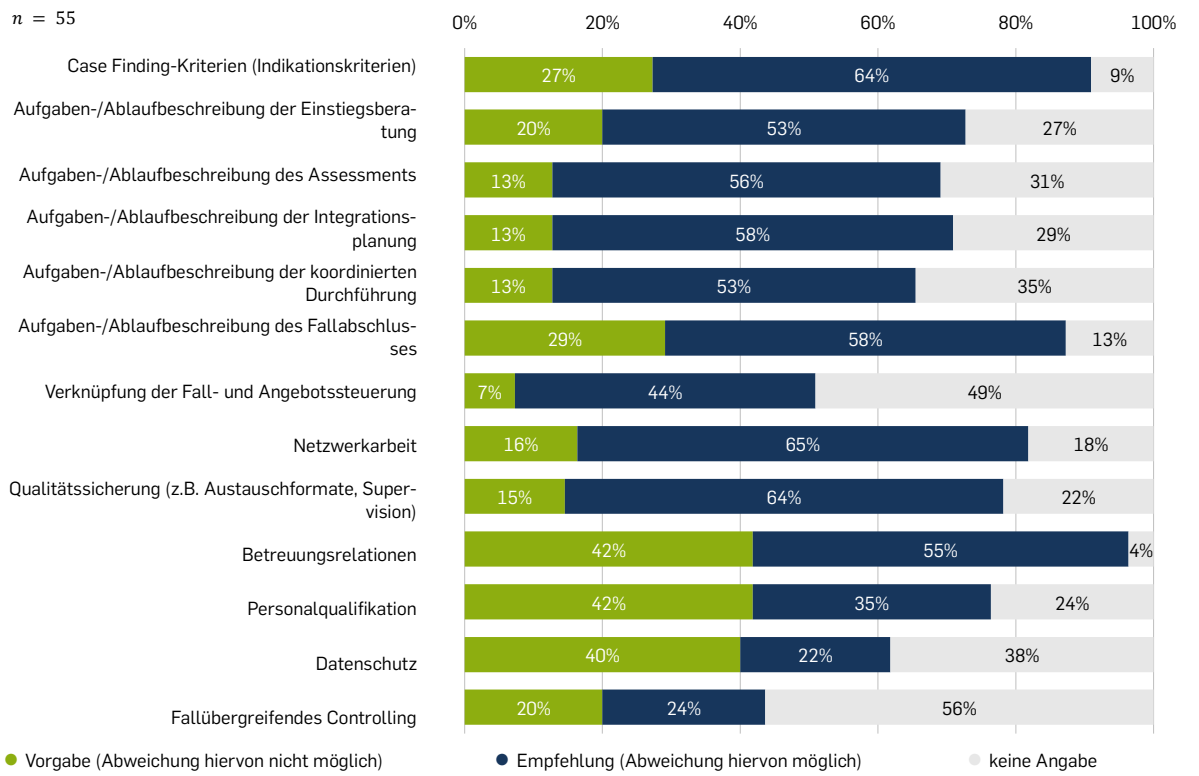
Kooperation mit Dritten



Umsetzungskonzept für das bFM

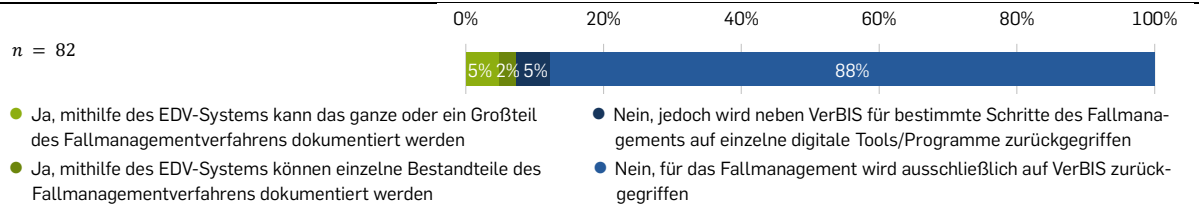


6.5.27. Zu welchen Aspekten enthält das Umsetzungskonzept Vorgaben/Empfehlungen?

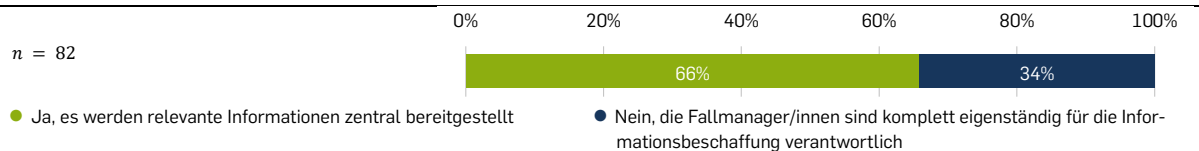


Dokumentationssystem & Wissensmanagement

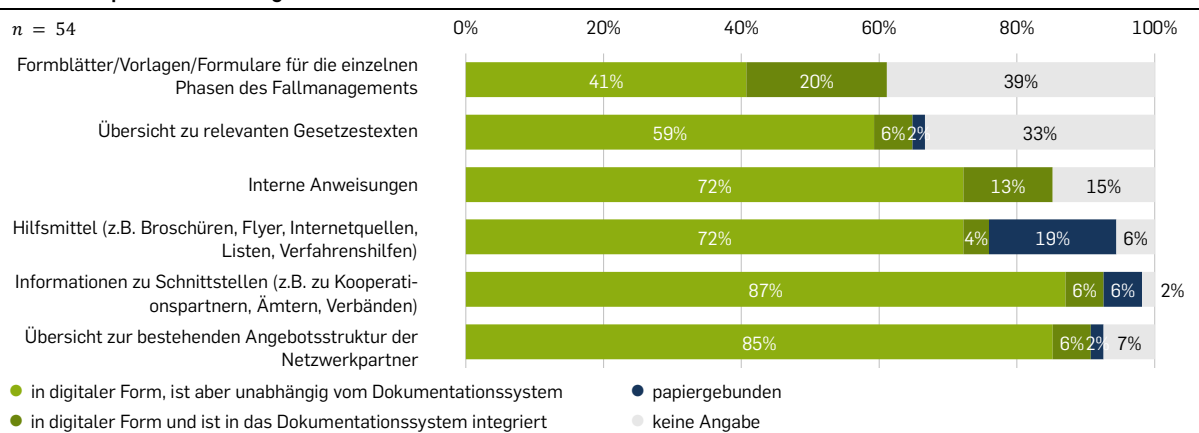
6.5.28. Steht für das Fallmanagement ein eigenständiges EDV-gestütztes Dokumentationssystem zur Verfügung?



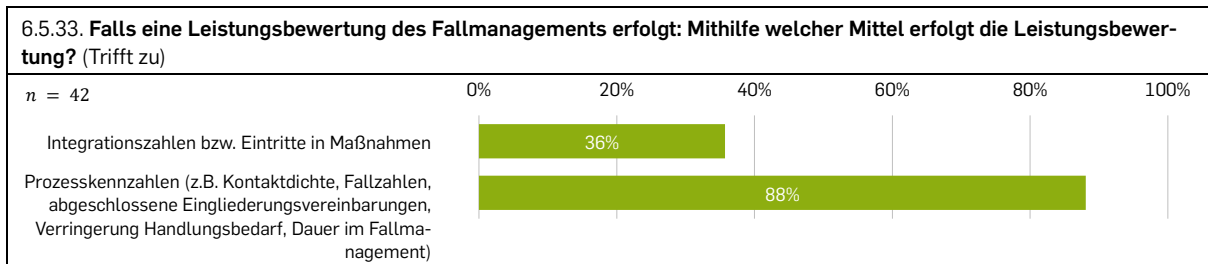
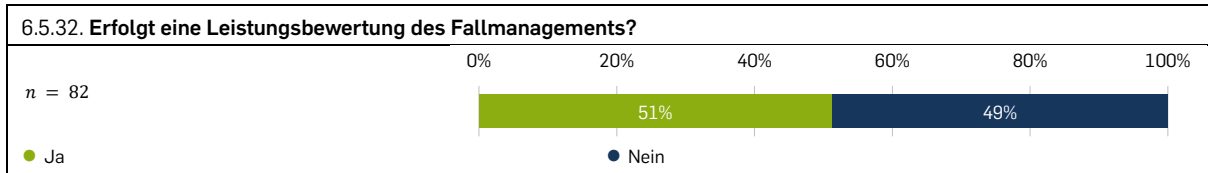
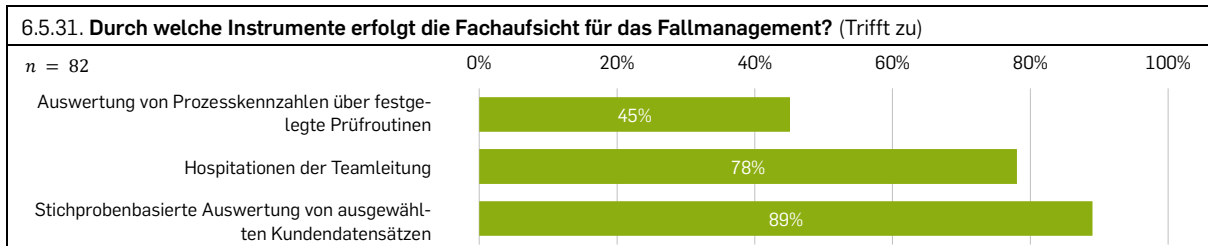
6.5.29. Werden für das Fallmanagement relevante Informationen zentral bereitgestellt (z.B. Wissensmanagement)?



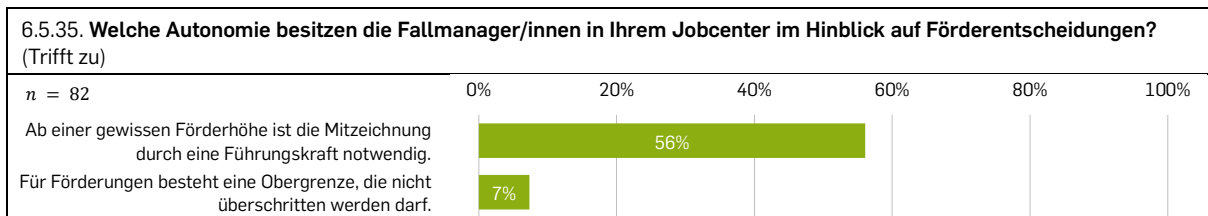
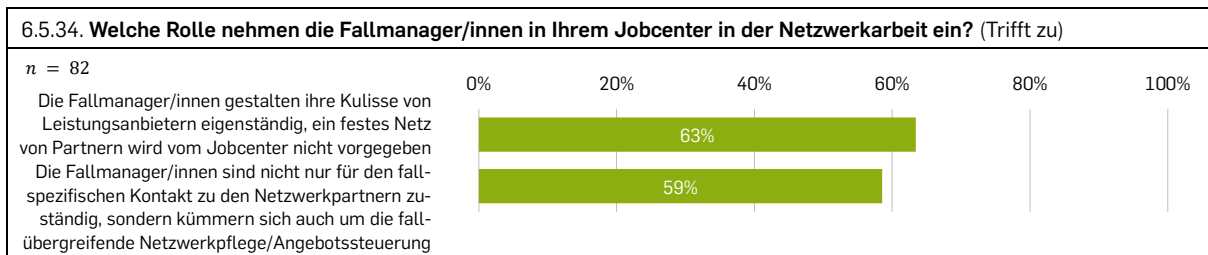
6.5.30. Falls für das Fallmanagement relevante Informationen zentral bereitgestellt (z.B. Wissensmanagement) werden: Welche Aspekte werden abgedeckt?



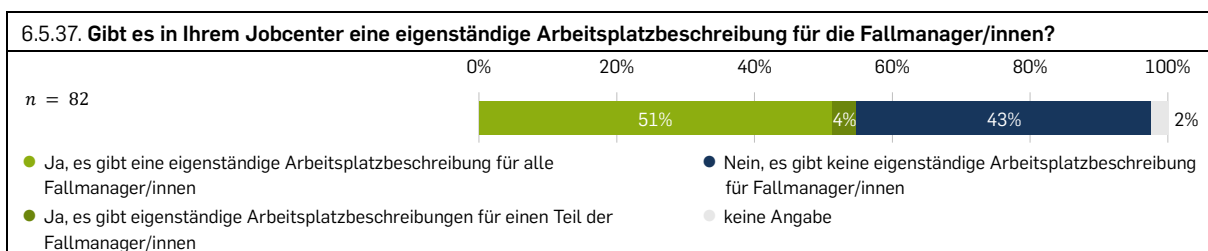
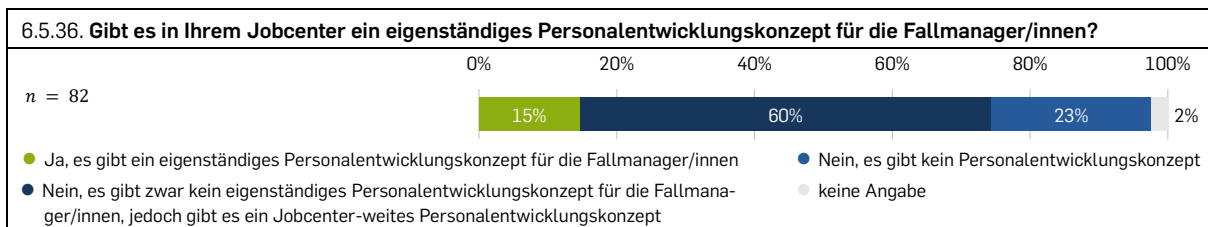
Fachaufsicht & Leistungsbewertung



Rolle & Autonomie der Fallmanager/innen

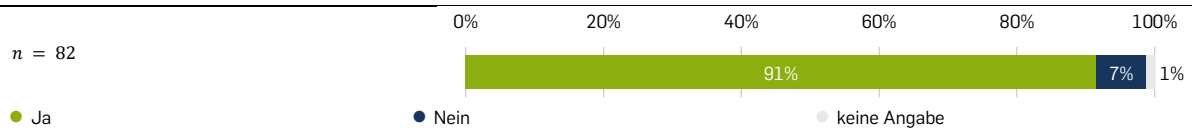


Personalentwicklungskonzepte & Arbeitsplatzbeschreibungen



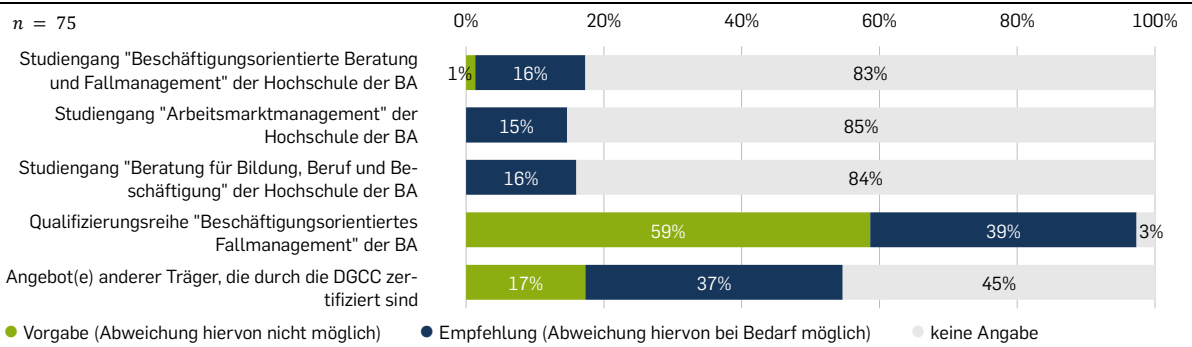
Schulungen & Zertifizierungen

6.5.38. Müssen oder sollen die in Ihrem Jobcenter tätigen Fallmanager/innen Weiterbildungen, Fortbildungen oder Schulungen zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement / Case Management besuchen?

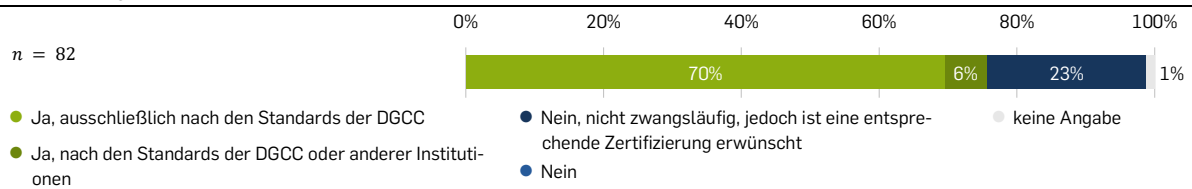


Nur Jobcenter, in denen das Personal Schulungen besuchen muss oder soll:

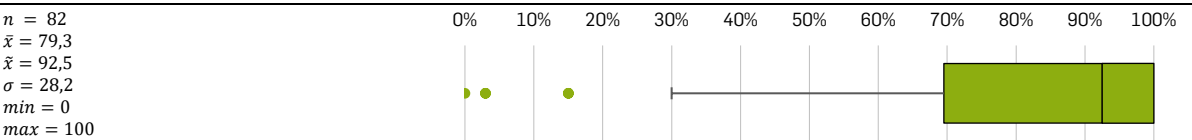
6.5.39. Um welche Weiterbildungen, Fortbildungen oder Schulungen handelt es sich?



6.5.40. Müssen die in Ihrem Jobcenter tätigen Fallmanager/innen für das beschäftigungsorientierte Fallmanagement / Case Management zertifiziert sein?

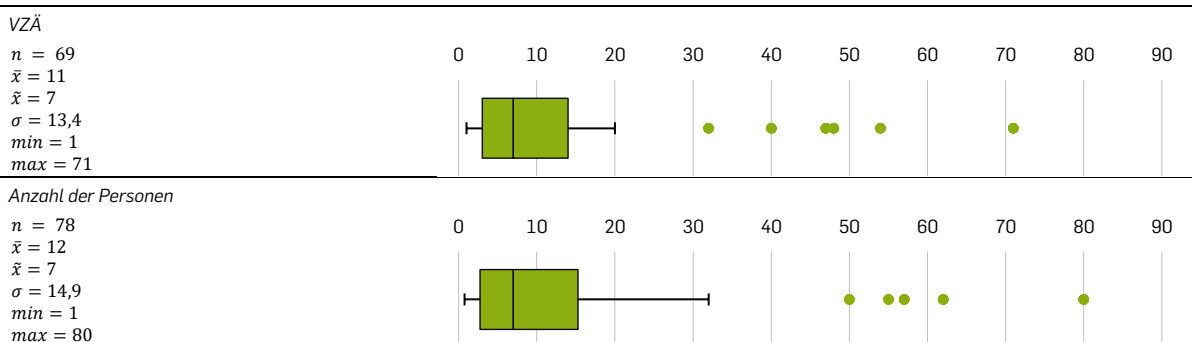


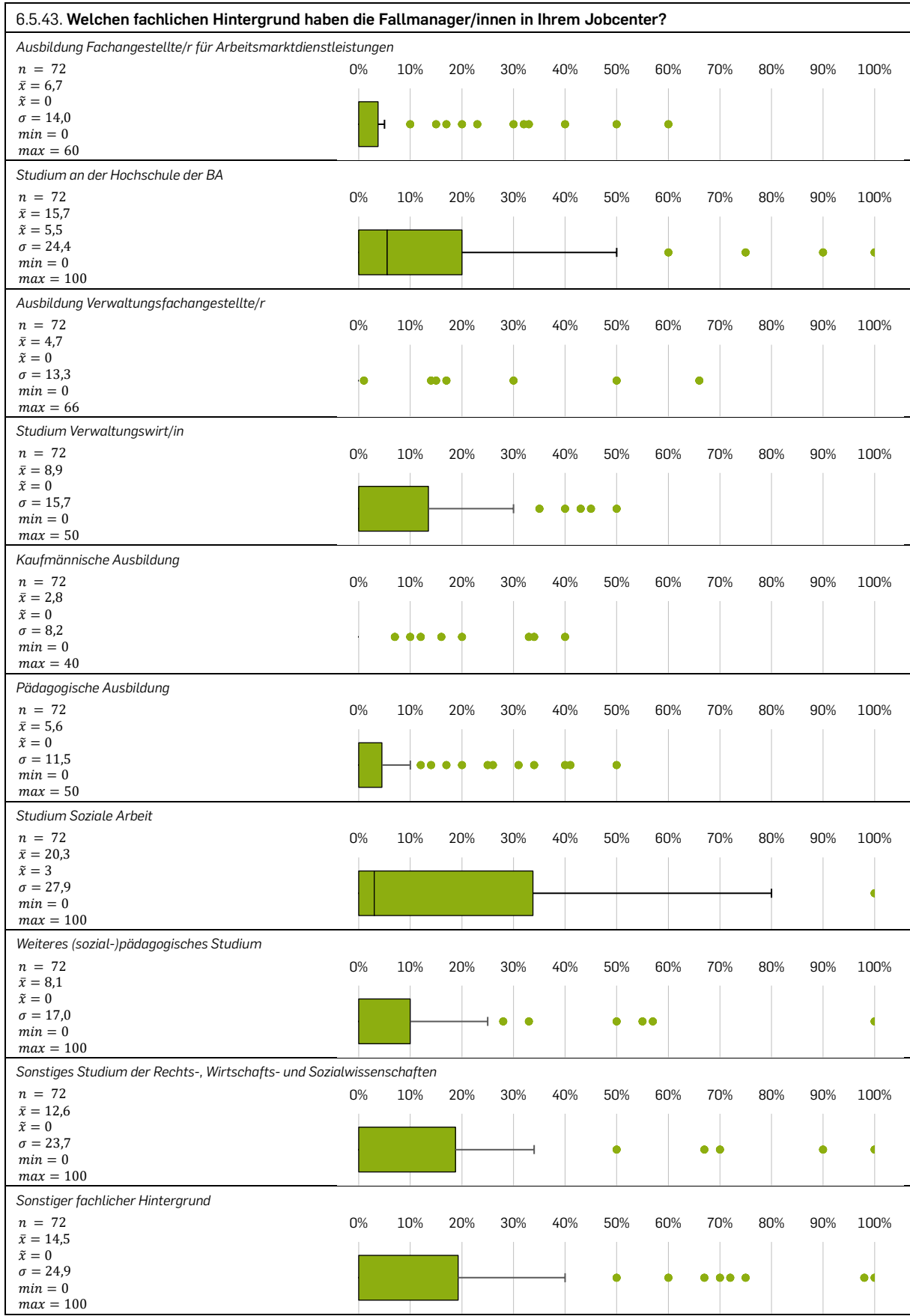
6.5.41. Wie hoch ist ca. der Anteil der in Ihrem Jobcenter tätigen Fallmanager/innen, die für das beschäftigungsorientierte Fallmanagement / Case Management zertifiziert sind?



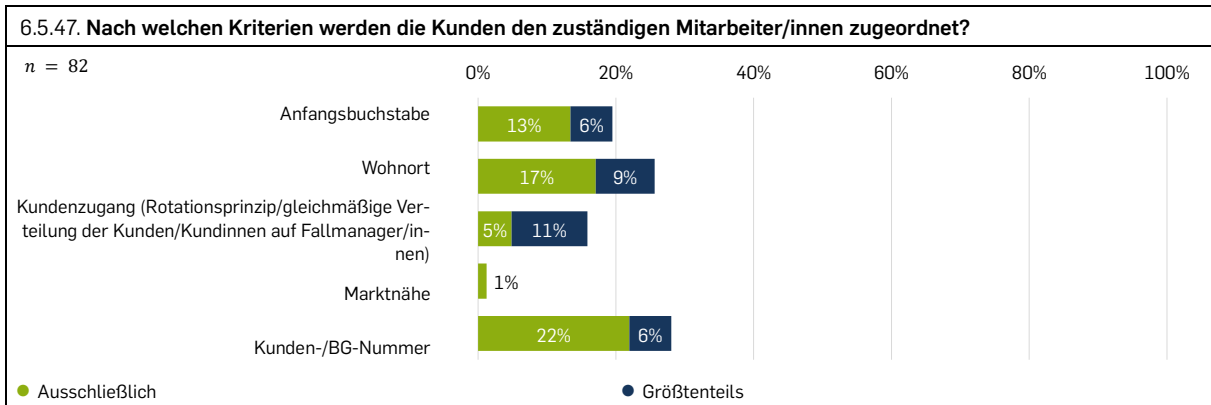
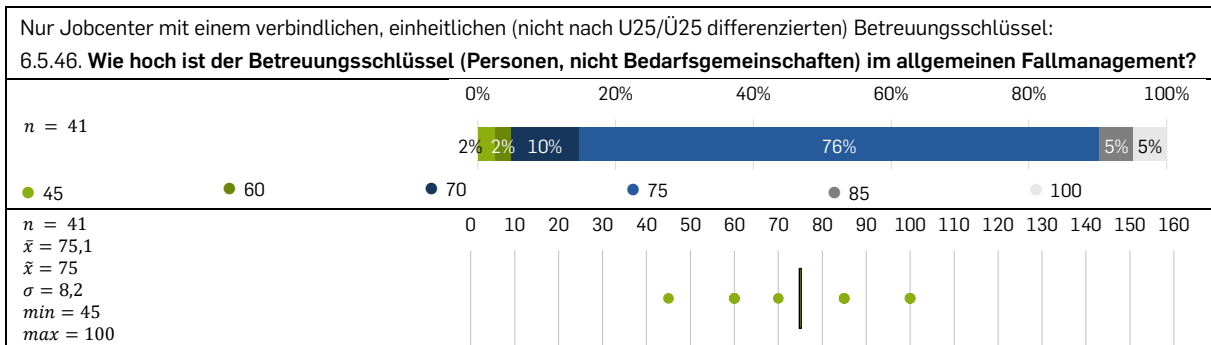
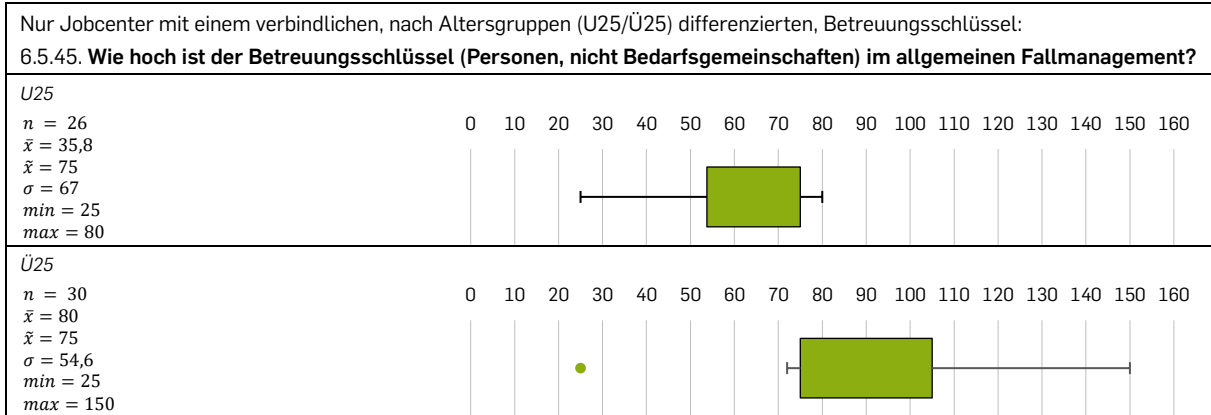
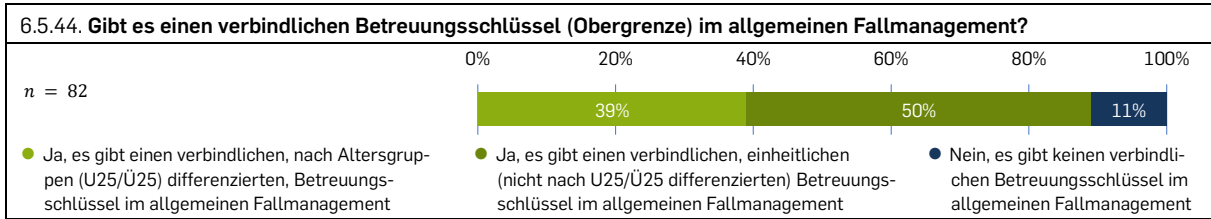
Personalausstattung & fachlicher Hintergrund

6.5.42. Wie viele Fallmanager/innen sind Ihrem Jobcenter ca. tätig?

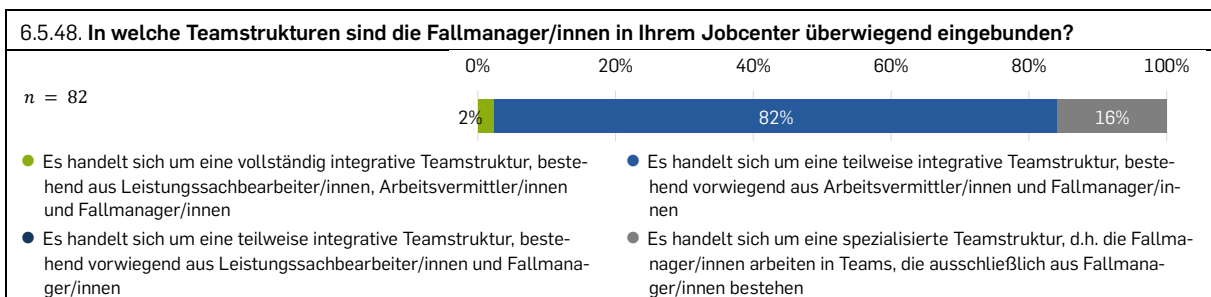


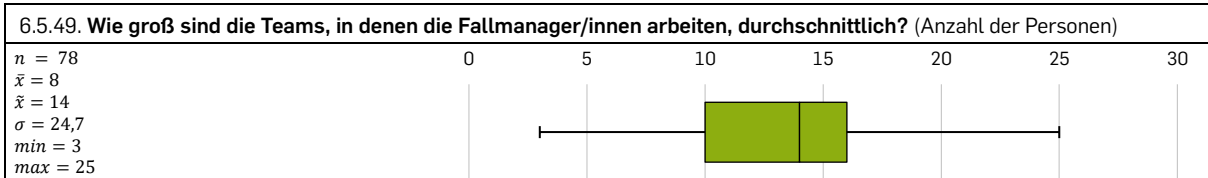


Betreuungsschlüssel & Klientenzuordnung

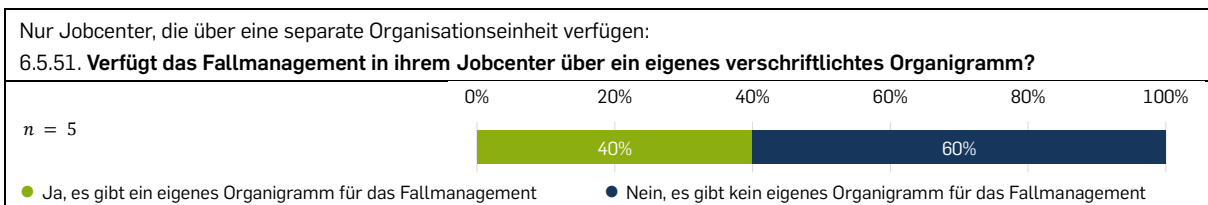
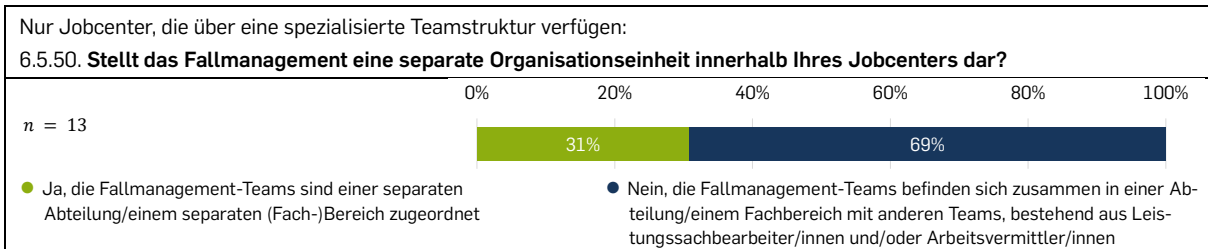


Teamstruktur

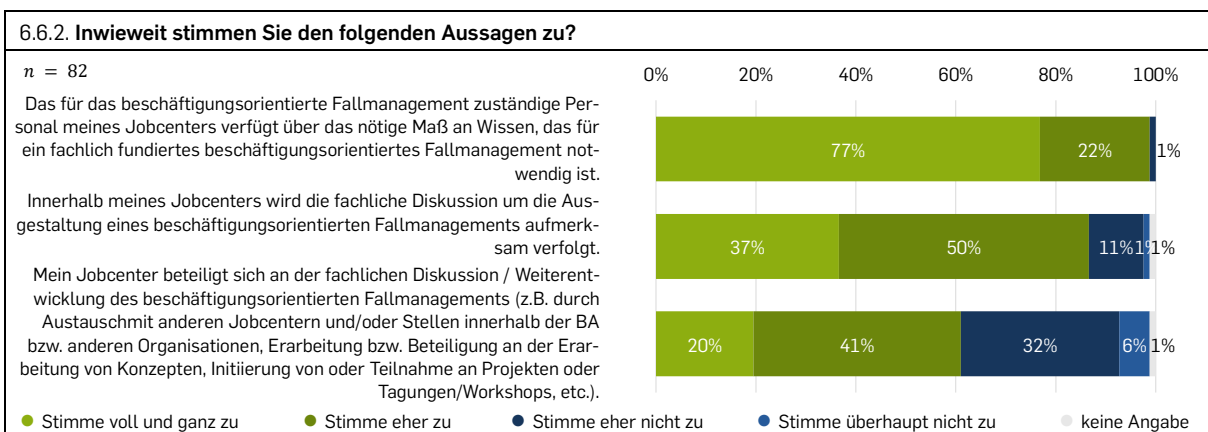
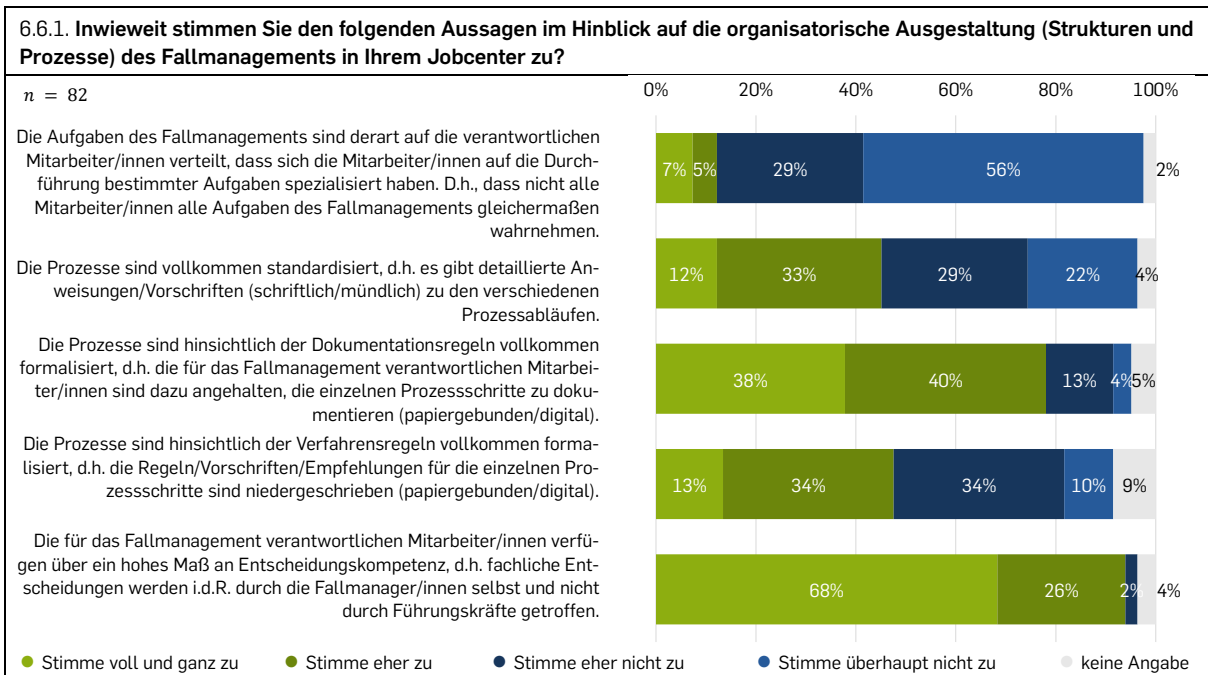




Organisationseinheit für das bFM

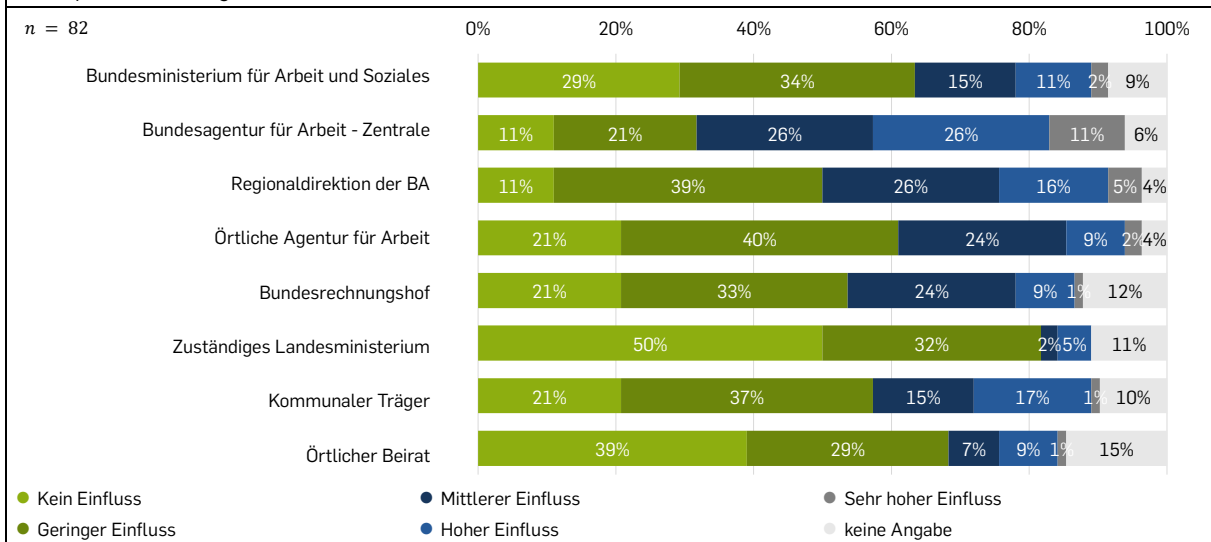


6.6. Aufbau- und Ablauforganisation insgesamt

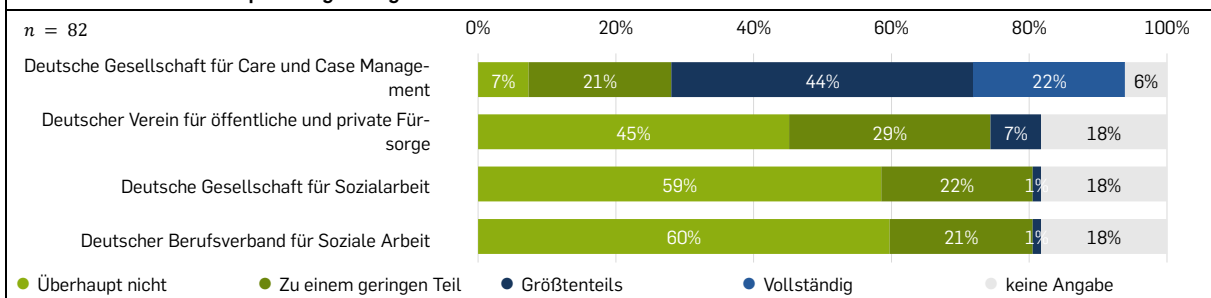


6.7. Einschätzungen zur Governance-Struktur

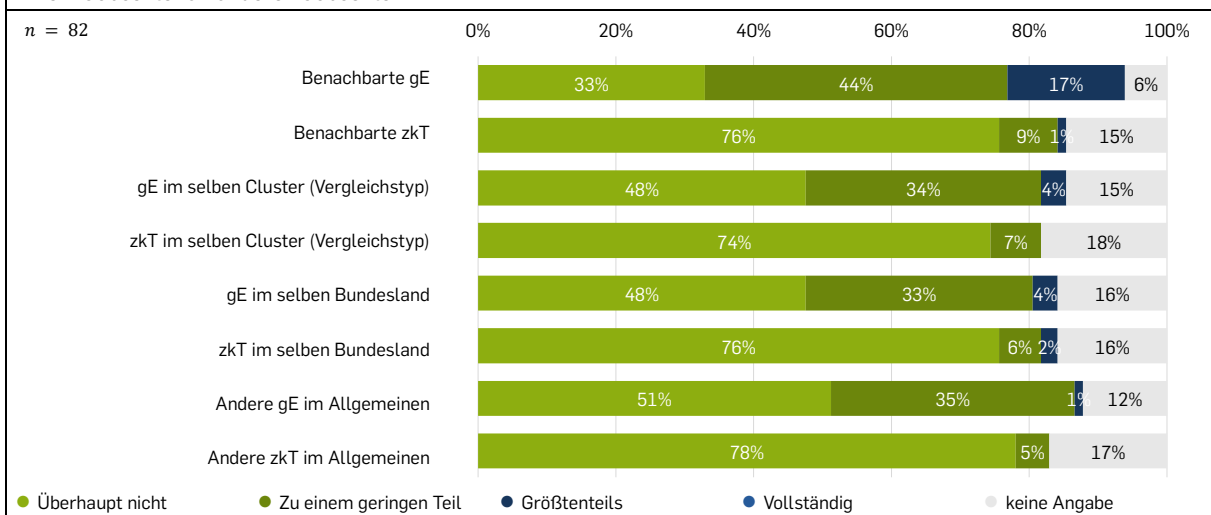
6.7.1. Inwieweit nehmen die genannten Akteure i.d.R. Einfluss auf die organisatorische Ausgestaltung (Strukturen und Prozesse) des Fallmanagements in Ihrem Jobcenter bzw. inwieweit versuchen diese Akteure Einfluss zu nehmen?

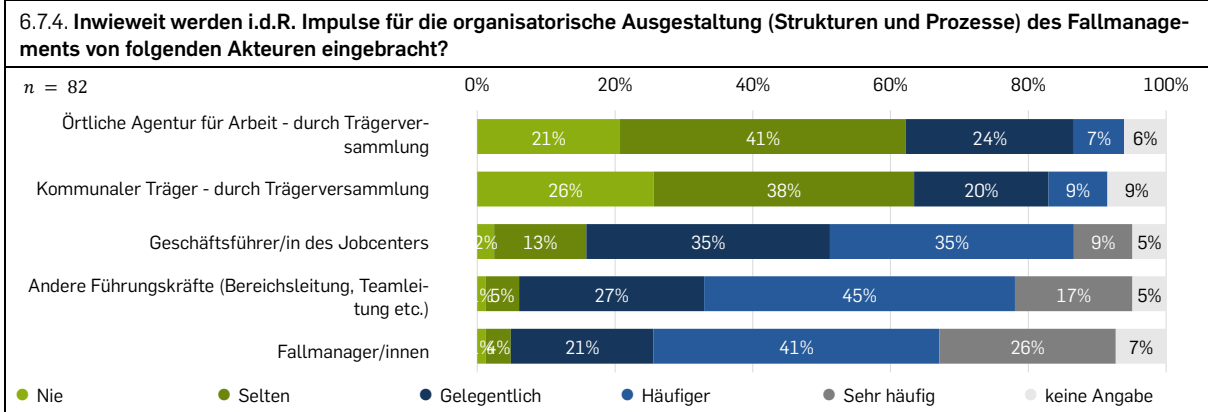


6.7.2. Inwieweit orientiert sich die organisatorische Ausgestaltung (Strukturen und Prozesse) des Fallmanagements in Ihrem Jobcenter an Empfehlungen folgender Akteure?

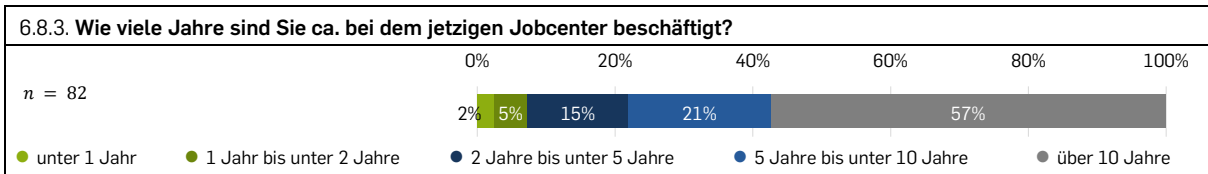
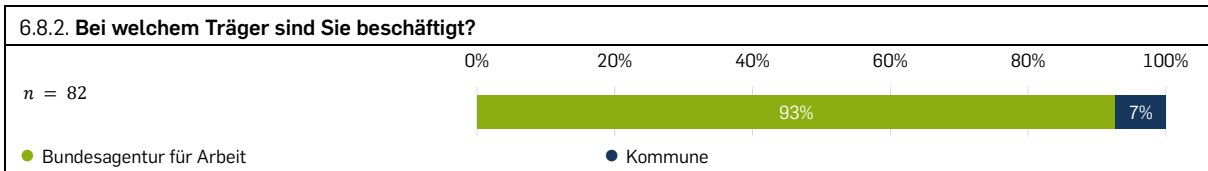
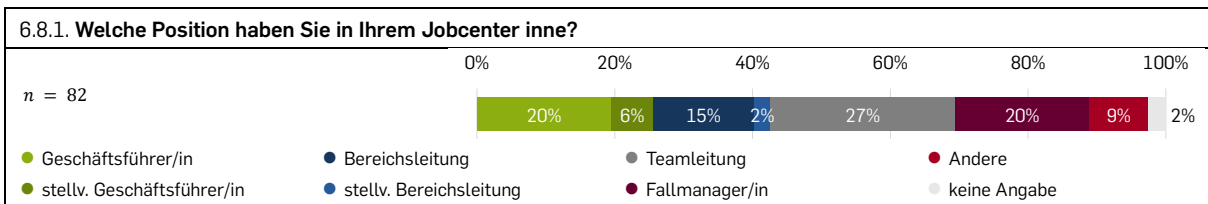


6.7.3. Inwieweit orientiert sich die organisatorische Ausgestaltung (Strukturen und Prozesse) des Fallmanagements in Ihrem Jobcenter an anderen Jobcentern?



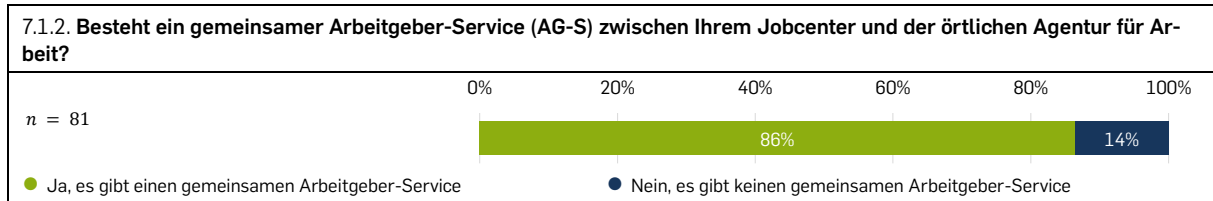
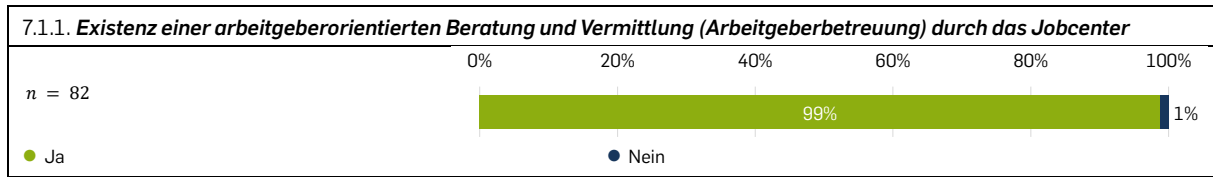


6.8. Befragtenmerkmale



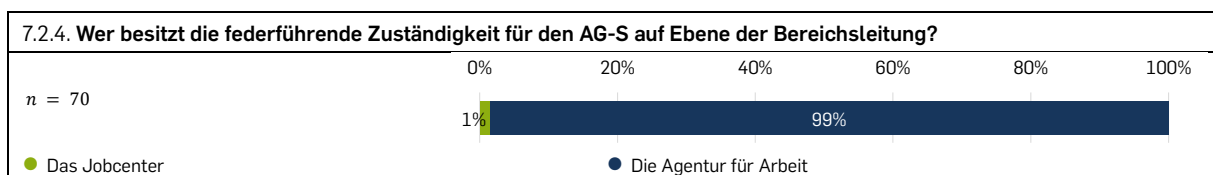
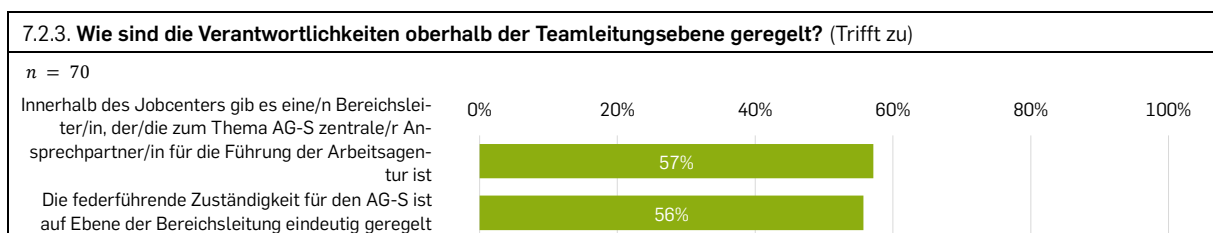
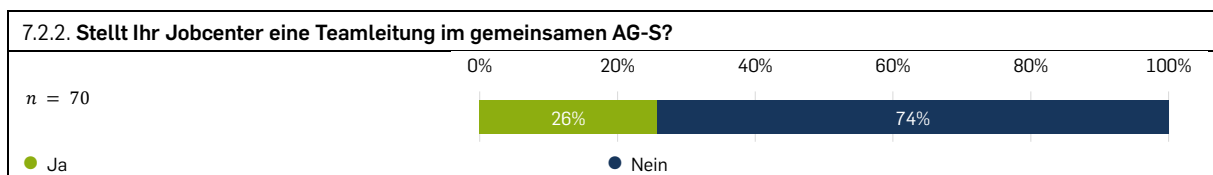
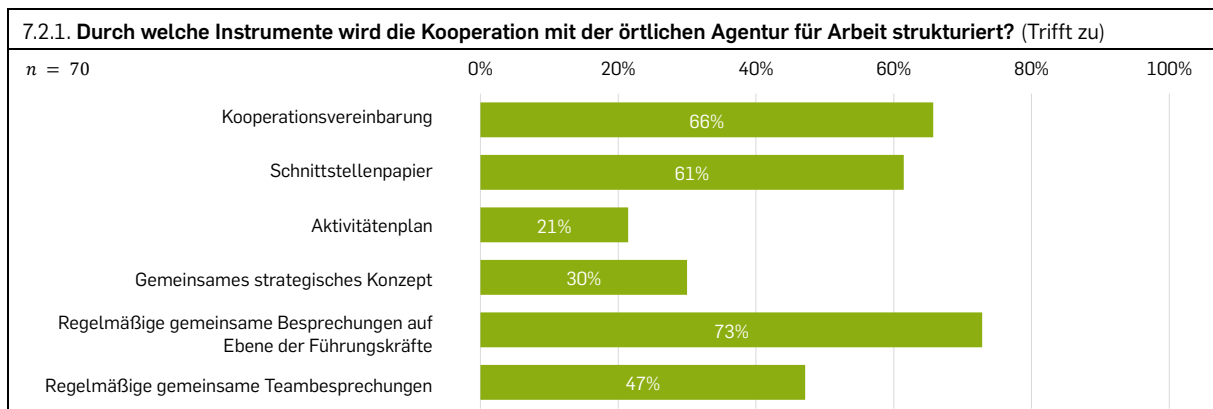
7. Arbeitgeberbetreuung

7.1. Grundsätzliche Ausrichtung der Arbeitgeberbetreuung



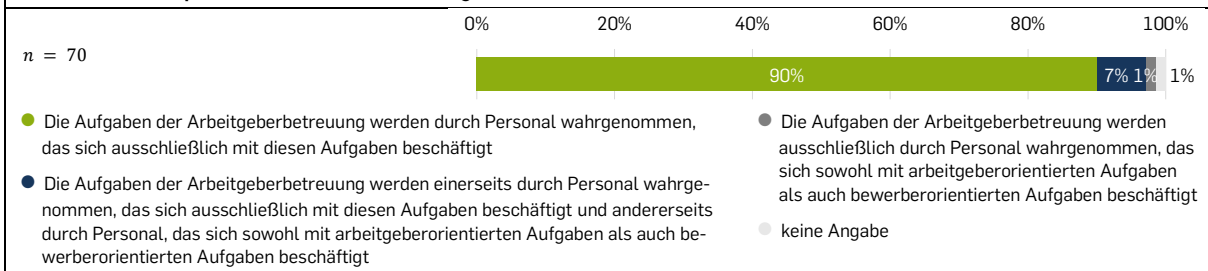
7.2. Spezifika der Arbeitgeberbetreuung von Jobcentern mit AG-S

Kooperationsstruktur im AG-S



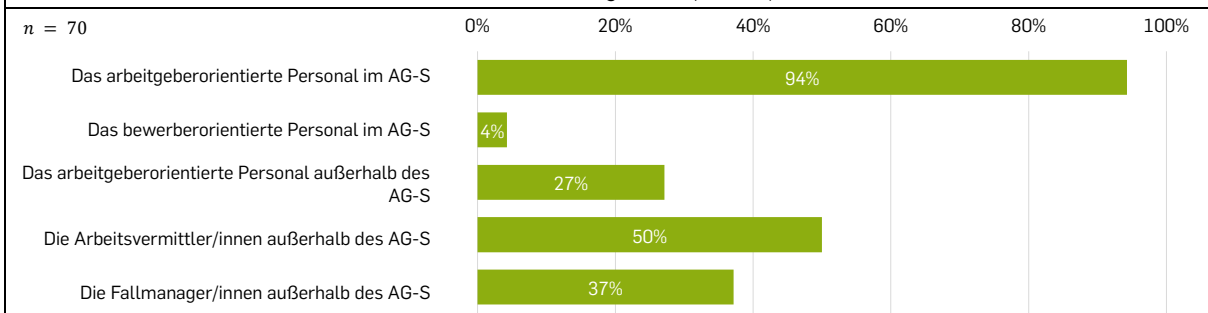
Spezialisierung

7.2.5. Inwieweit werden die Aufgaben der Arbeitgeberbetreuung (arbeitgeberorientierte Vermittlung und Beratung) im AG-S durch hierauf spezialisiertes Personal wahrgenommen?



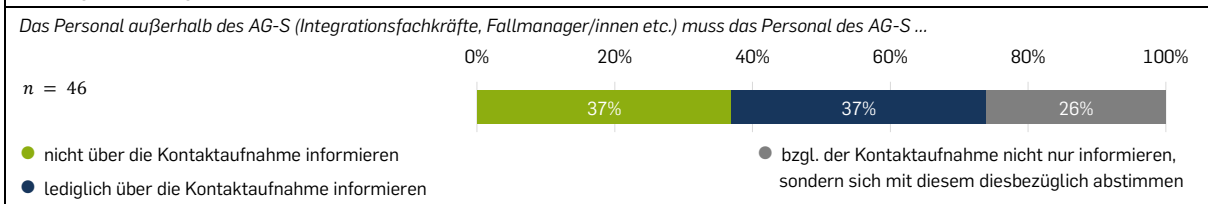
Kontakt zu Arbeitgebern

7.2.6. Wer steht in Ihrem Jobcenter i.d.R. in Kontakt zu Arbeitgebern? (Trifft zu)



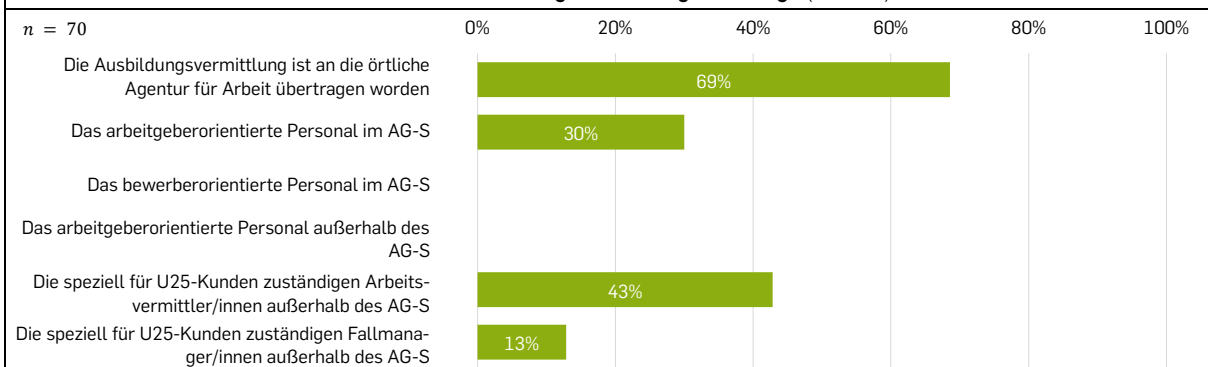
Nur Jobcenter, in denen auch Personal außerhalb des AG-S in Kontakt zu Arbeitgebern steht:

7.2.7. Inwiefern muss das Personal außerhalb des AG-S das Personal innerhalb des AG-S informieren, wenn Kontakt zu Arbeitgebern aufgenommen wird?

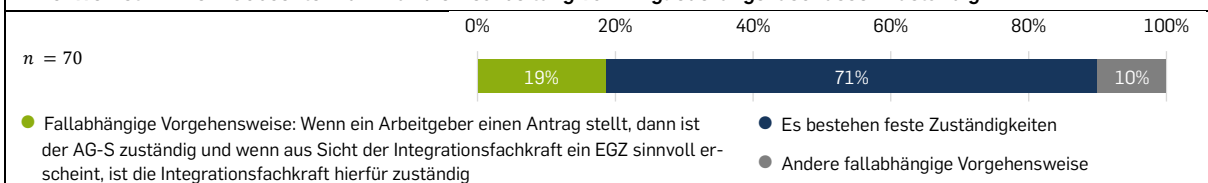


Verteilung der Zuständigkeiten

7.2.8. Wer ist in Ihrem Jobcenter i.d.R. für die Ausbildungsvermittlung zuständig? (Trifft zu)

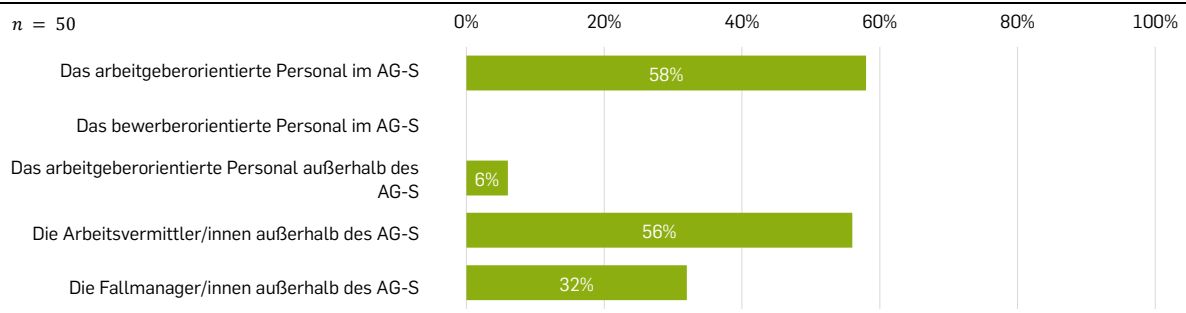


7.2.9. Wer ist in Ihrem Jobcenter i.d.R. für die Bearbeitung von Eingliederungszuschüssen zuständig?

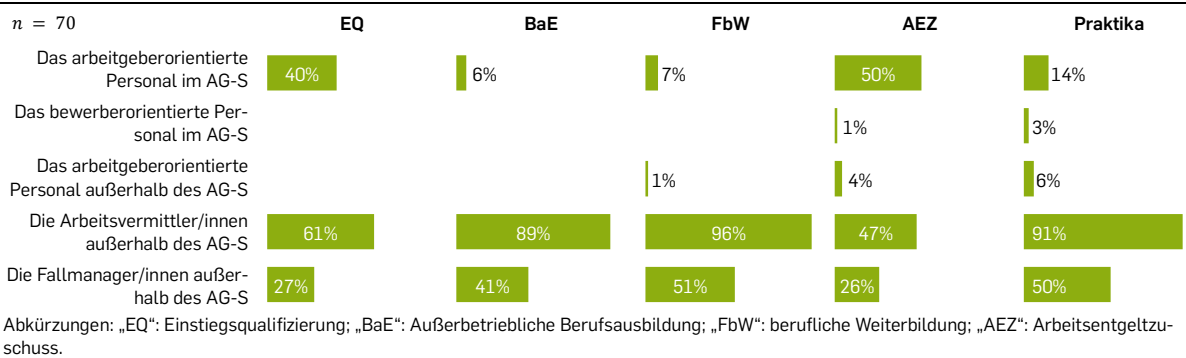


Nur Jobcenter, in denen feste Zuständigkeiten im Hinblick auf die Bearbeitung von Eingliederungszuschüssen bestehen:

7.2.10. Wer ist in Ihrem Jobcenter i.d.R. für die Bearbeitung von Eingliederungszuschüssen zuständig? (Trifft zu)

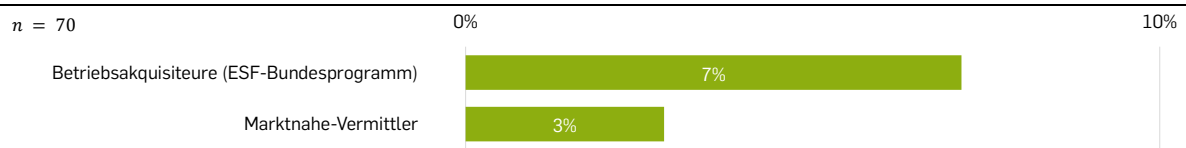


7.2.11. Zuständigkeiten für folgende Förderentscheidungen (Trifft zu)

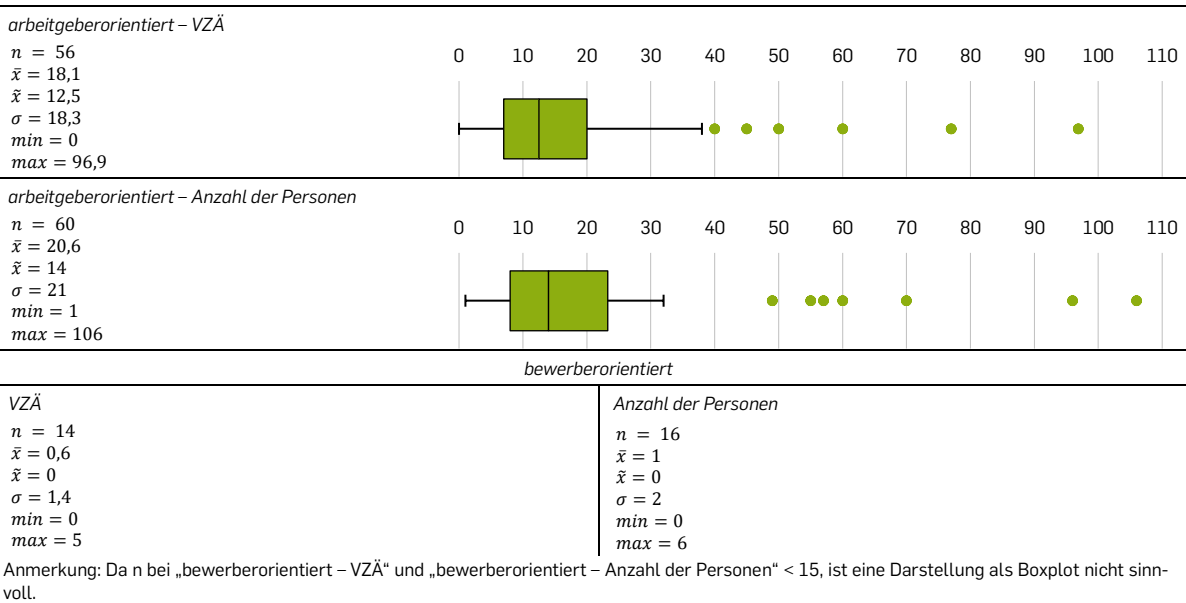


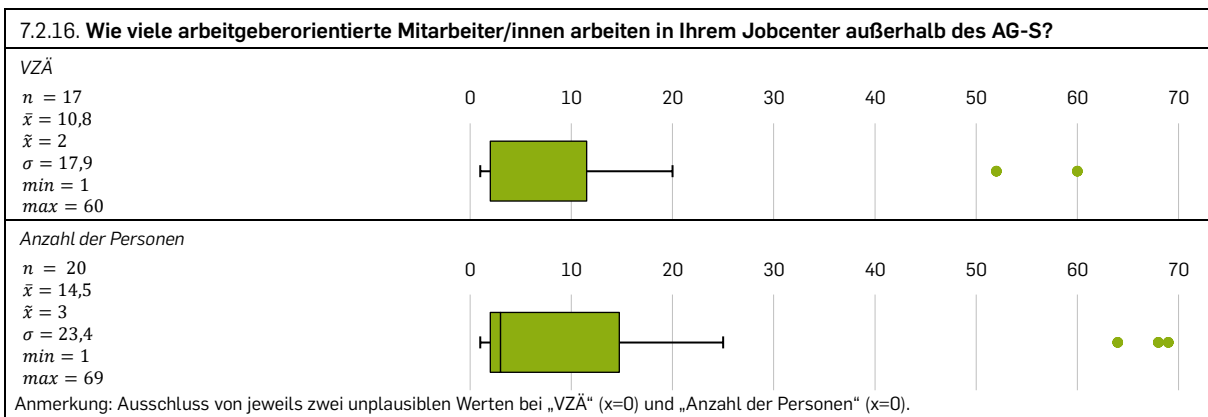
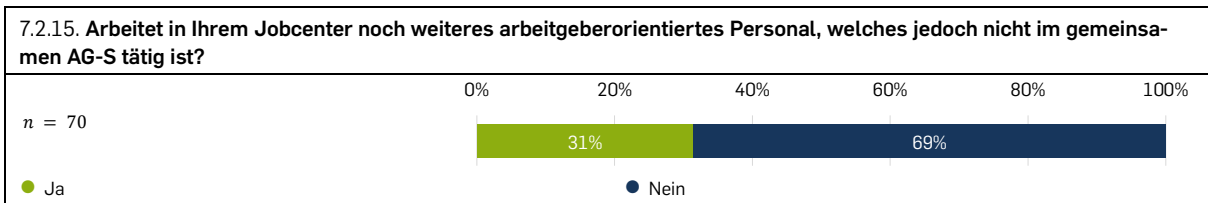
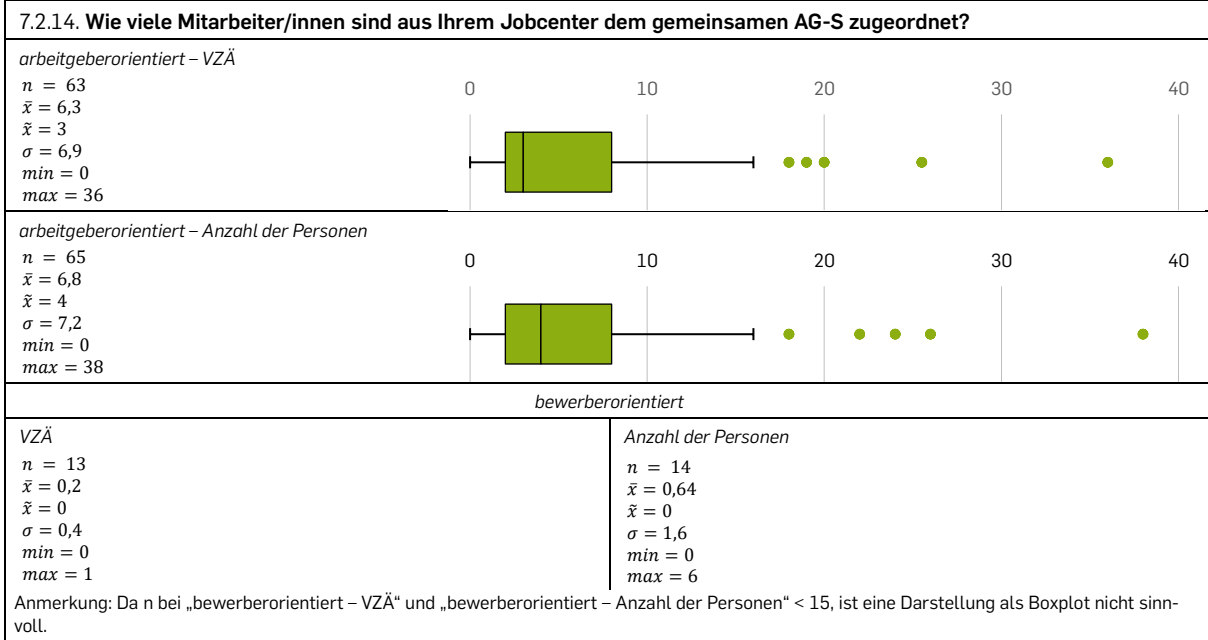
Personalausstattung

7.2.12. Ist im AG-S neben arbeitgeberorientiertem Personal auch bewerberorientiertes Personal tätig? (Trifft zu)

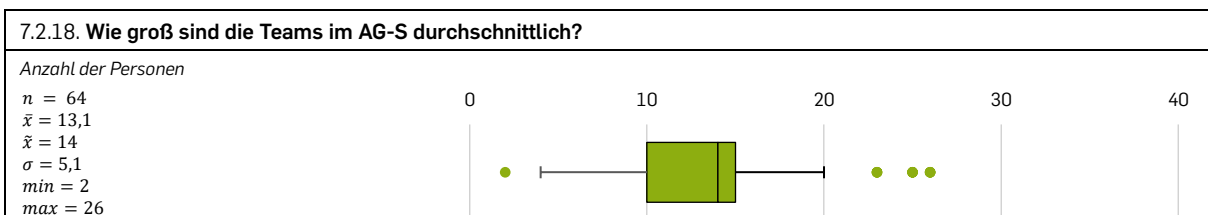
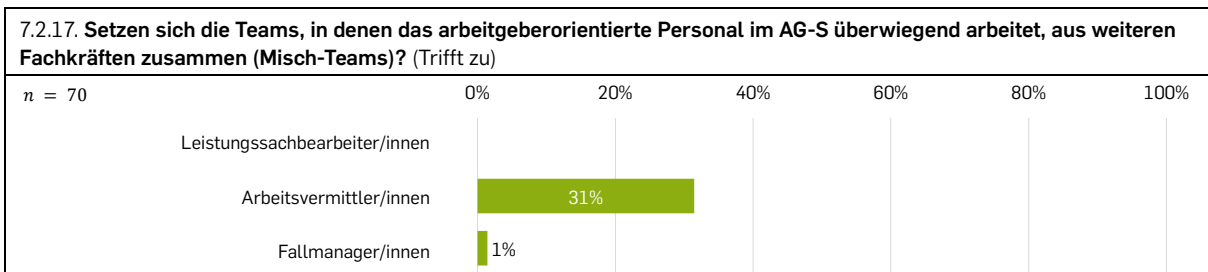


7.2.13. Wie viele Mitarbeiter/innen sind insgesamt im gemeinsamen AG-S tätig?

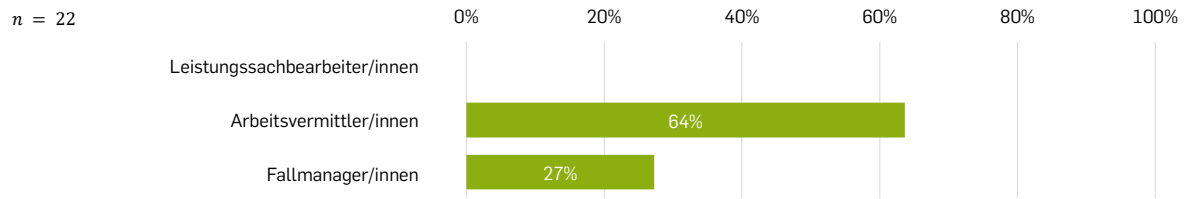




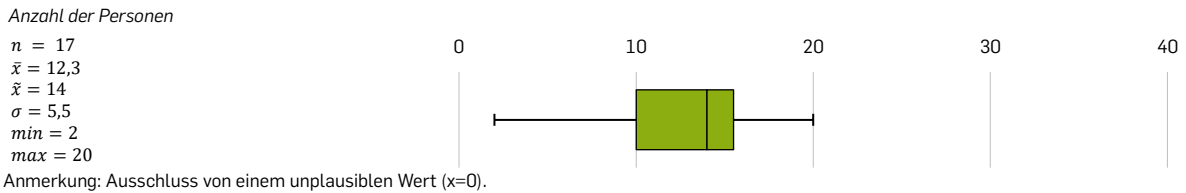
Teamstruktur



7.2.19. Setzen sich die Teams, in denen das arbeitgeberorientierte Personal außerhalb des AG-S überwiegend arbeitet, aus weiteren Fachkräften zusammen (Misch-Teams)? (Trifft zu)

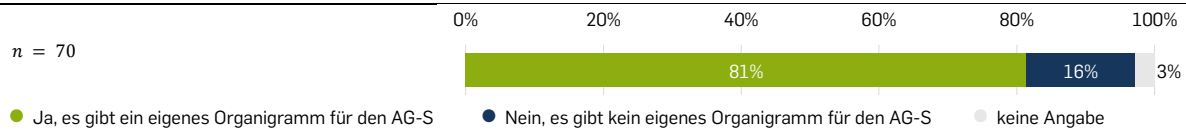


7.2.20. Wie groß sind die Teams, in denen das arbeitgeberorientierte Personal Ihres Jobcenters außerhalb des AG-S arbeitet, durchschnittlich?



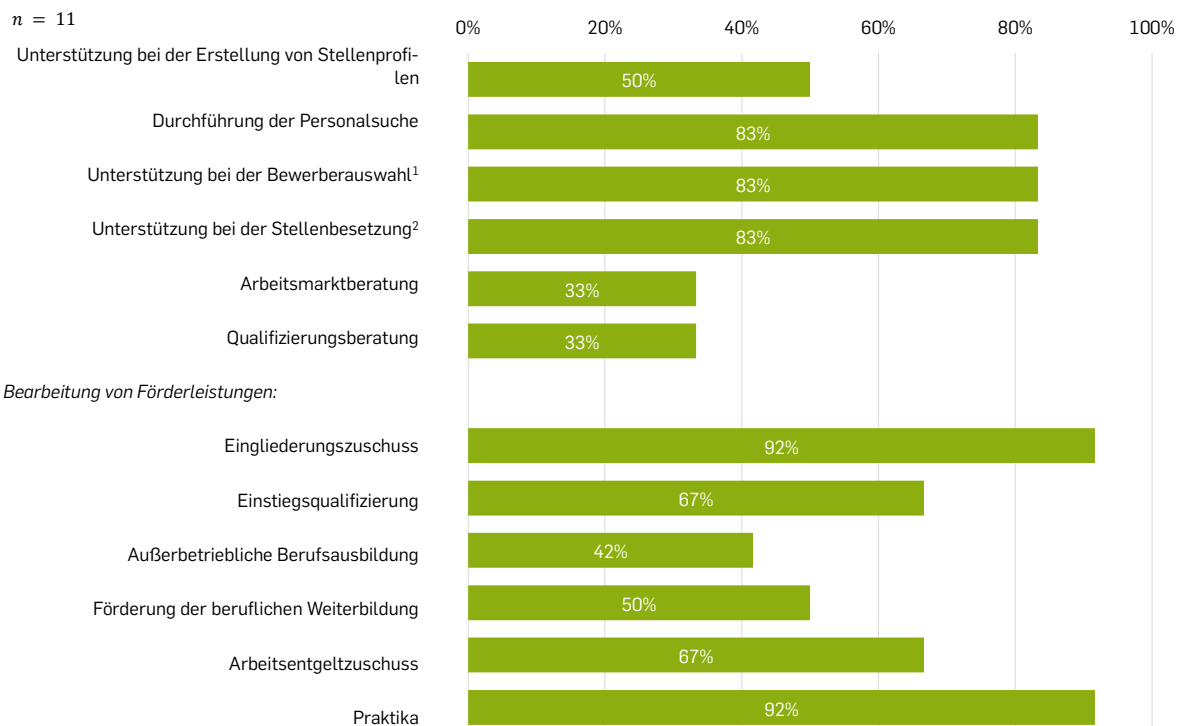
Organigramm

7.2.21. Verfügt der AG-S über ein eigenes verschriftlichtes Organigramm?



7.3. Spezifika der Arbeitgeberbetreuung von Jobcentern ohne AG-S

7.0.3.1. Welche Aufgaben der Arbeitgeberbetreuung (arbeitgeberorientierte Vermittlung und Beratung) übernimmt Ihr Jobcenter? (Trifft zu)

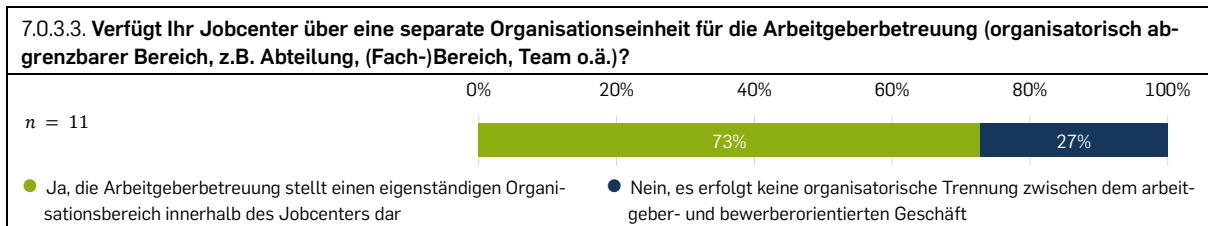
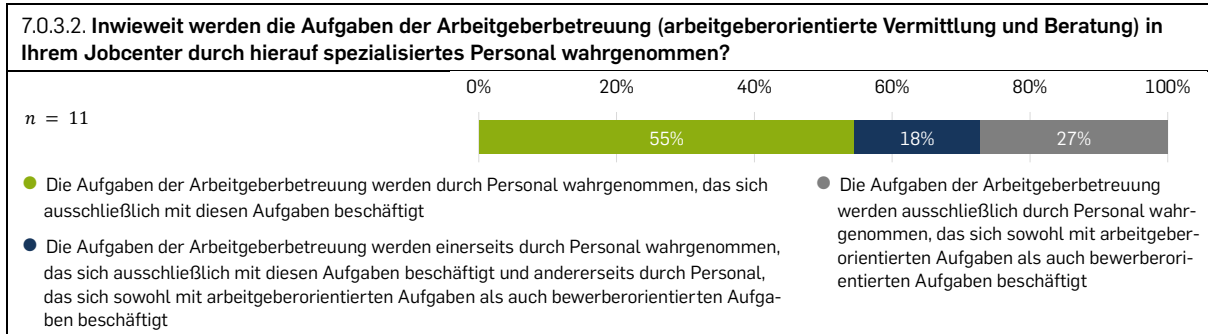


Vollständiger Itemtext:

1: Unterstützung bei der Bewerberauswahl (z.B. Entgegennahme der Bewerbungsunterlagen oder Testung potenzieller Arbeitskräfte und Auszubildener hinsichtlich ihrer Eignung für die angestrebte Tätigkeit bzw. Ausbildung)

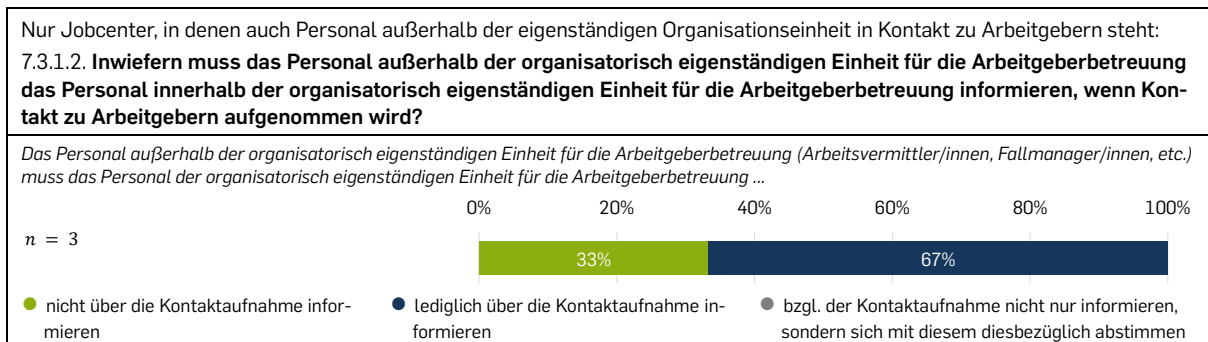
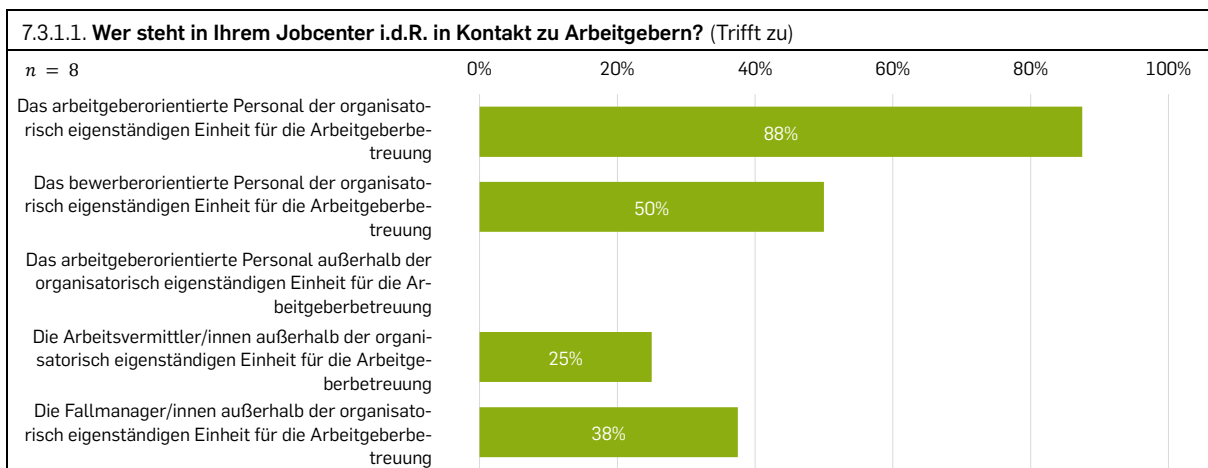
2: Unterstützung bei der Stellenbesetzung (z.B. Beratung hinsichtlich Kinderbetreuung oder finanzieller Förderungen zum Ausgleich fachlicher/beruflicher Defizite oder bei behinderungsbedingten Einschränkungen)

Spezialisierung

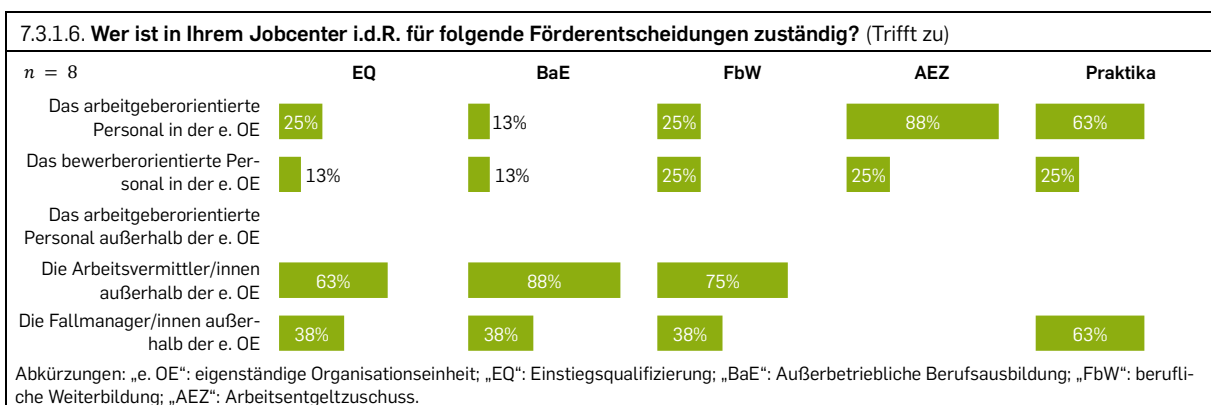
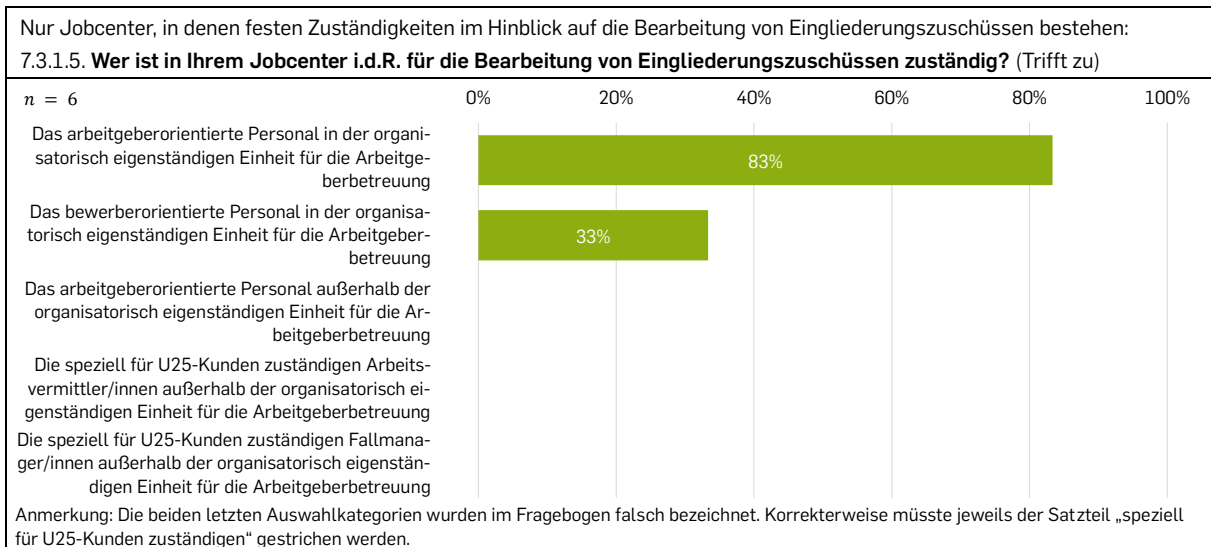
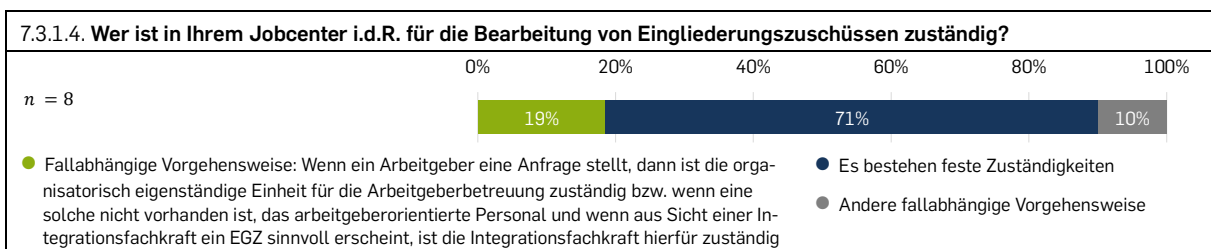
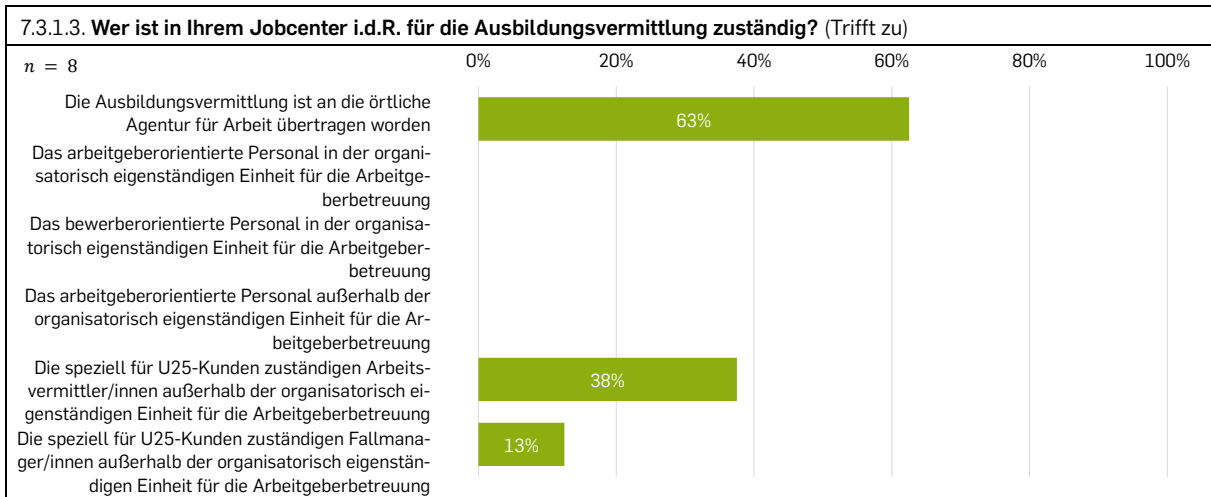


7.3.1. Jobcenter mit eigenständiger Organisationseinheit für die Arbeitgeberbetreuung

Kontakt zu Arbeitgebern



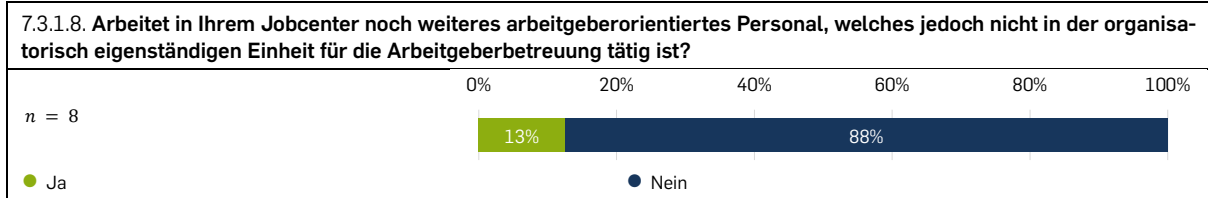
Verteilung der Zuständigkeiten



Personalausstattung

| 7.3.1.7. Wie viele Mitarbeiter/innen sind in der organisatorisch eigenständigen Einheit für die Arbeitgeberbetreuung tätig? | | | |
|---|---------------------|--------------------|---------------------|
| arbeitgeberorientiert | | bewerberorientiert | |
| VZÄ | Anzahl der Personen | VZÄ | Anzahl der Personen |
| $n = 6$ | $n = 6$ | $n = 3$ | $n = 3$ |
| $\bar{x} = 9,8$ | $\bar{x} = 10,8$ | $\bar{x} = 11$ | $\bar{x} = 12,3$ |
| $\tilde{x} = 10,3$ | $\tilde{x} = 11$ | $\tilde{x} = 12$ | $\tilde{x} = 15$ |
| $\sigma = 5,8$ | $\sigma = 6,3$ | $\sigma = 4,6$ | $\sigma = 4,6$ |
| $min = 1$ | $min = 2$ | $min = 6$ | $min = 7$ |
| $max = 17$ | $max = 18$ | $max = 15$ | $max = 15$ |

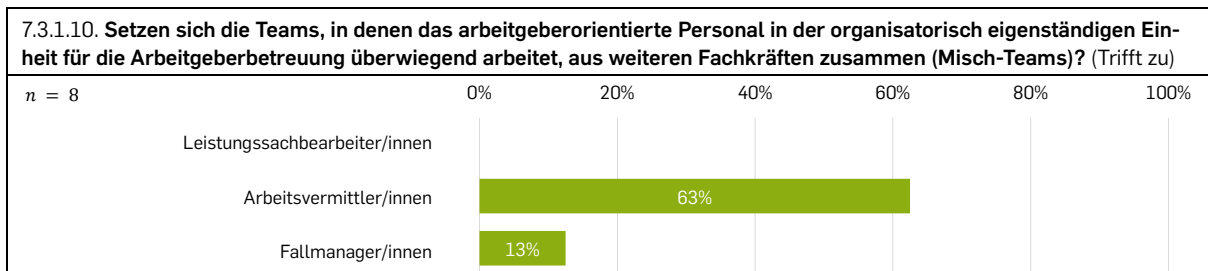
Anmerkung: Ausschluss von unplausiblen Werten bei „bewerberorientiert – VZÄ“ ($x=61,5$) und „bewerberorientiert – Anzahl der Personen“ ($x=65$).



7.3.1.9. Wie viele arbeitgeberorientierte Mitarbeiter/innen arbeiten in Ihrem Jobcenter außerhalb der organisatorisch eigenständigen Einheit für die Arbeitgeberbetreuung?

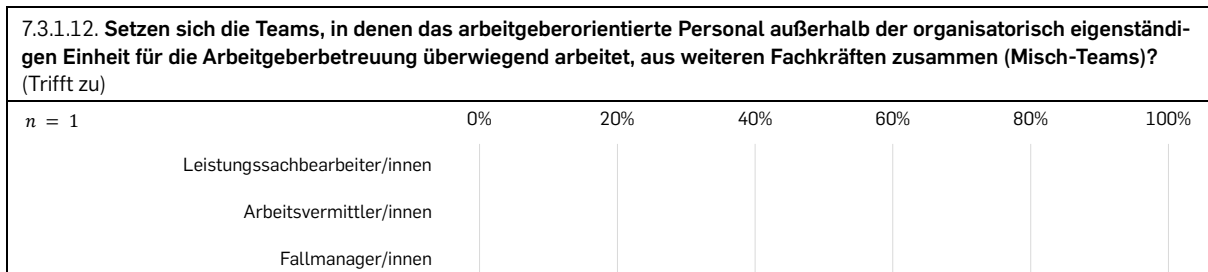
| VZÄ | Anzahl der Personen |
|------------------|---------------------|
| $n = 1$ | $n = 1$ |
| $\bar{x} = 11$ | $\bar{x} = 12$ |
| $\tilde{x} = 11$ | $\tilde{x} = 12$ |
| $\sigma = 0$ | $\sigma = 0$ |
| $min = 11$ | $min = 12$ |
| $max = 11$ | $max = 12$ |

Teamstruktur



7.3.1.11. Wie groß sind die Teams in der organisatorisch eigenständigen Einheit für die Arbeitgeberbetreuung durchschnittlich? (Anzahl der Personen)

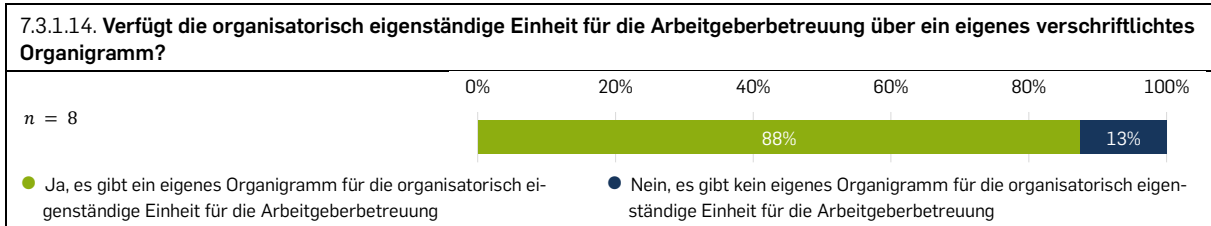
| |
|------------------|
| $n = 8$ |
| $\bar{x} = 14,4$ |
| $\tilde{x} = 15$ |
| $\sigma = 3,3$ |
| $min = 7$ |
| $max = 17$ |



7.3.1.13. Wie groß sind die Teams, in denen das arbeitgeberorientierte Personal außerhalb der organisatorisch eigenständigen Einheit für die Arbeitgeberbetreuung arbeitet, durchschnittlich? (Anzahl der Personen)

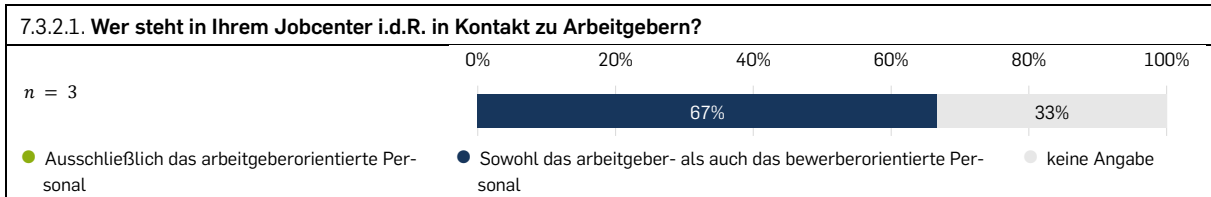
| |
|------------------|
| $n = 1$ |
| $\bar{x} = 12$ |
| $\tilde{x} = 12$ |
| $\sigma = 0$ |
| $min = 12$ |
| $max = 12$ |

Organigramm



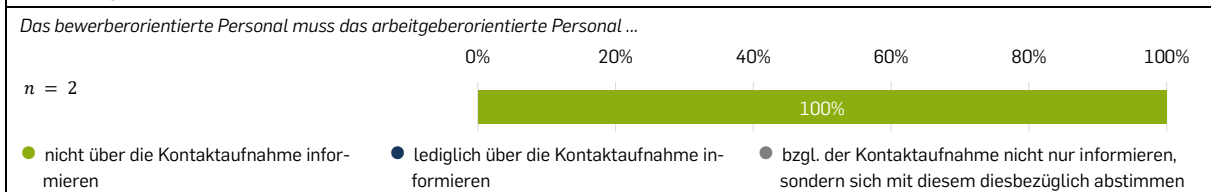
7.3.2. Jobcenter ohne eigenständige Organisationseinheit für die Arbeitgeberbetreuung

Kontakt zu Arbeitgebern

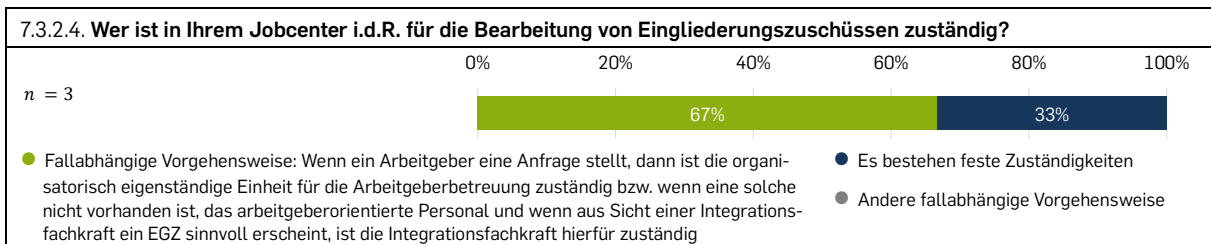
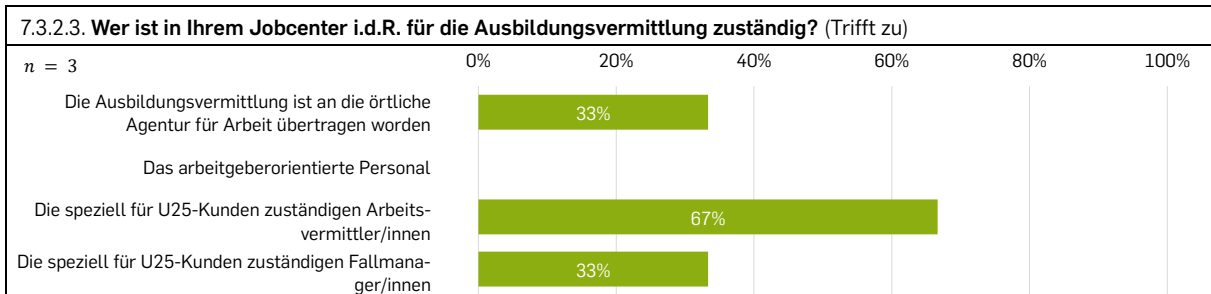


Nur Jobcenter, in denen auch das bewerberorientierte Personal in Kontakt zu Arbeitgebern steht:

7.3.2.2. Inwiefern muss das bewerberorientierte Personal das arbeitgeberorientierte Personal über eine Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern i.d.R. informieren?

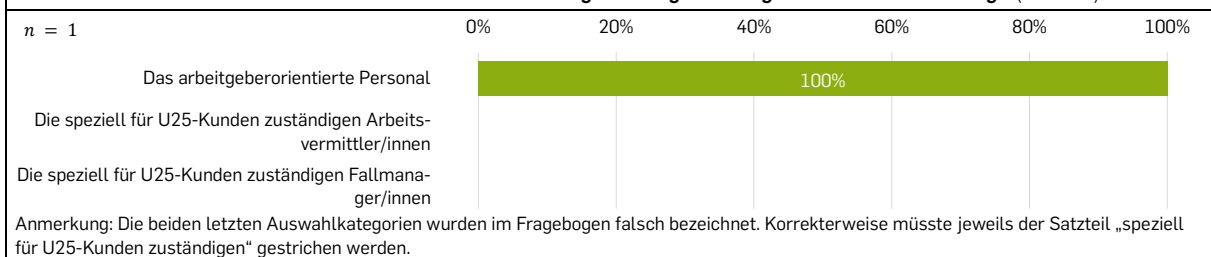


Verteilung der Zuständigkeiten



Nur Jobcenter, in denen festen Zuständigkeiten im Hinblick auf die Bearbeitung von Eingliederungszuschüssen bestehen:

7.3.2.5. Wer ist in Ihrem Jobcenter i.d.R. für die Bearbeitung von Eingliederungszuschüssen zuständig? (Trifft zu)



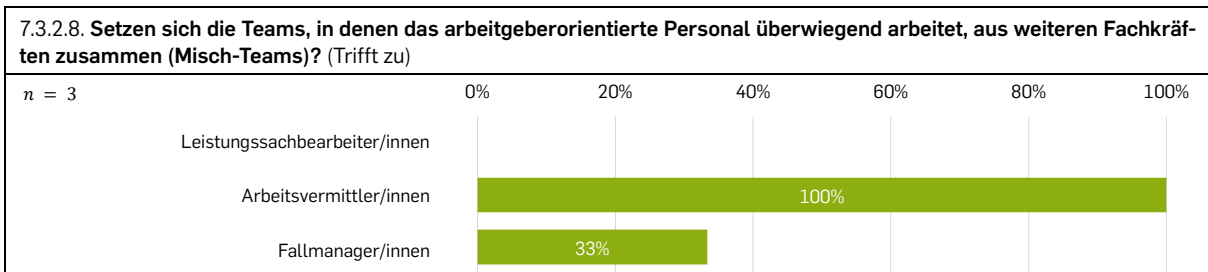
| 7.3.2.6. Wer ist in Ihrem Jobcenter i.d.R. für folgende Förderentscheidungen zuständig? (Trifft zu) | | | | | |
|---|-----|------|-----|------|----------|
| n = 3 | EQ | BaE | FbW | AEZ | Praktika |
| Das arbeitgeberorientierte Personal | | | | | |
| Die Arbeitsvermittler/innen | 67% | 100% | 67% | 100% | 100% |
| Die Fallmanager/innen | 33% | 33% | 33% | 33% | 33% |

Abkürzungen: „EQ“: Einstiegsqualifizierung; „BaE“: Außerbetriebliche Berufsausbildung; „FbW“: berufliche Weiterbildung; „AEZ“: Arbeitsentgeltzuschuss.

Personalausstattung

| 7.3.2.7. Wie viele Mitarbeiter/innen Ihres Jobcenters sind insgesamt für die Arbeitgeberbetreuung (arbeitgeberorientierte Vermittlung und Beratung) zuständig? | |
|--|---------------------|
| VZÄ | Anzahl der Personen |
| n = 3 | n = 3 |
| \bar{x} = 5,3 | \bar{x} = 6,7 |
| \tilde{x} = 4 | \tilde{x} = 6 |
| σ = 3,2 | σ = 3,1 |
| min = 3 | min = 4 |
| max = 9 | max = 10 |

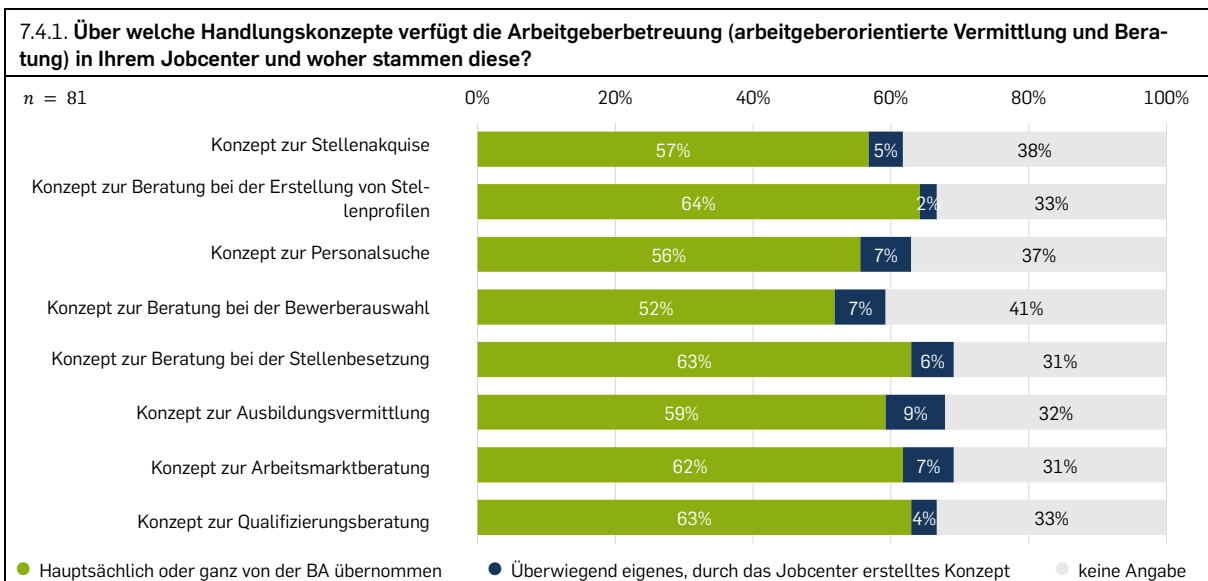
Teamstruktur



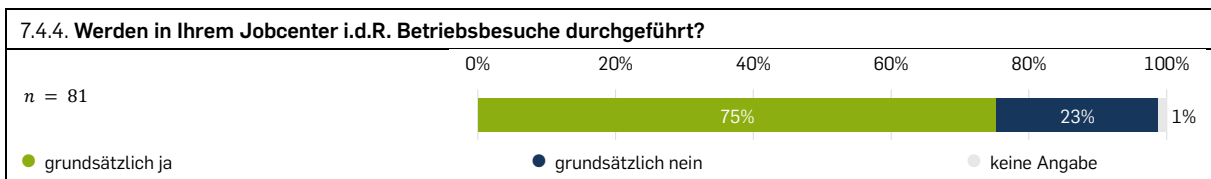
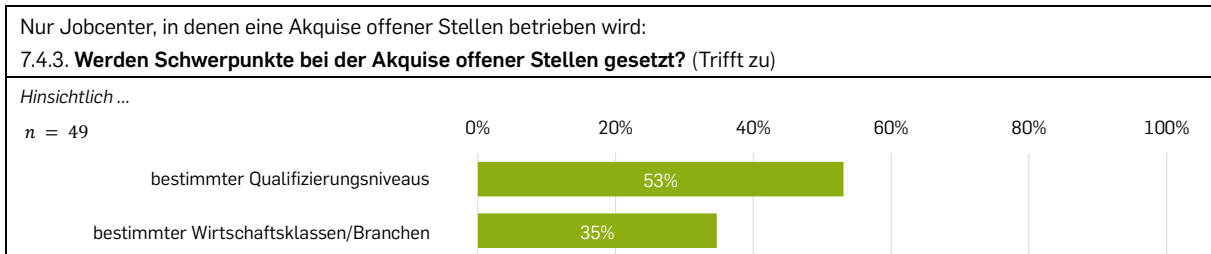
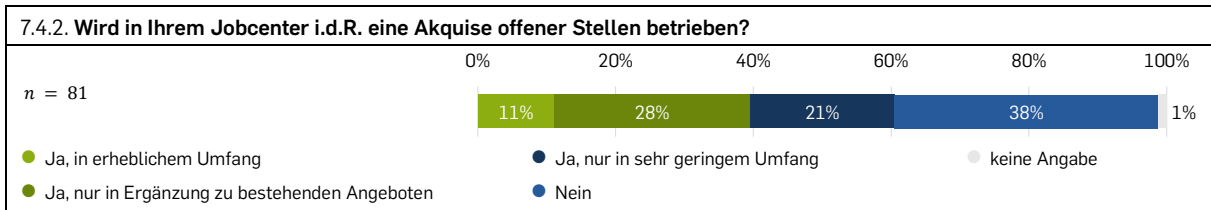
| 7.3.2.9. Wie groß sind die Teams, in denen das arbeitgeberorientierte Personal arbeitet, durchschnittlich? |
|--|
| Anzahl der Personen |
| n = 3 |
| \bar{x} = 10,7 |
| \tilde{x} = 10 |
| σ = 1,2 |
| min = 10 |
| max = 12 |

7.4. Charakteristika der Arbeitgeberbetreuung in Jobcentern mit und ohne AG-S

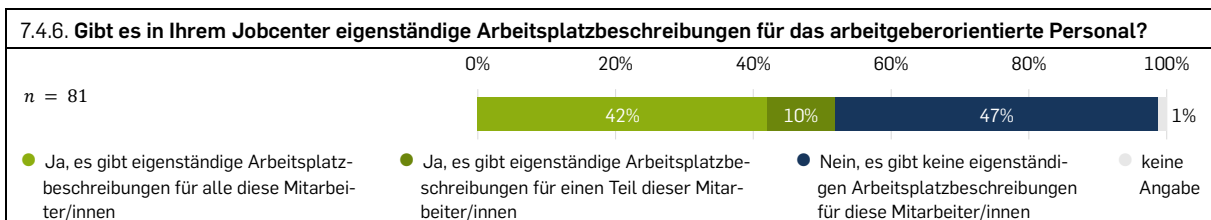
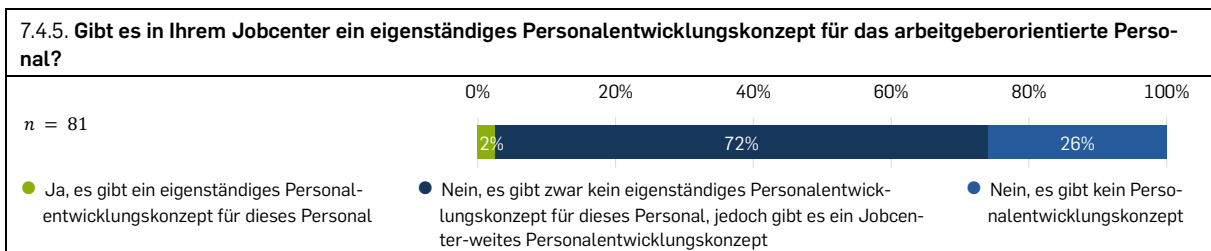
Handlungskonzepte



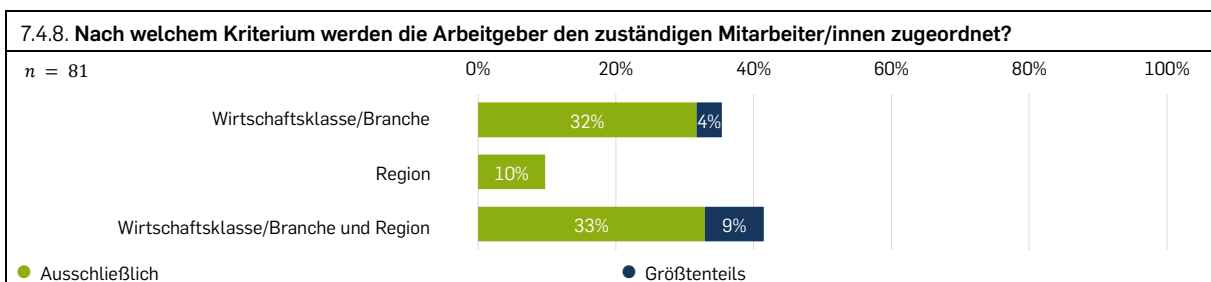
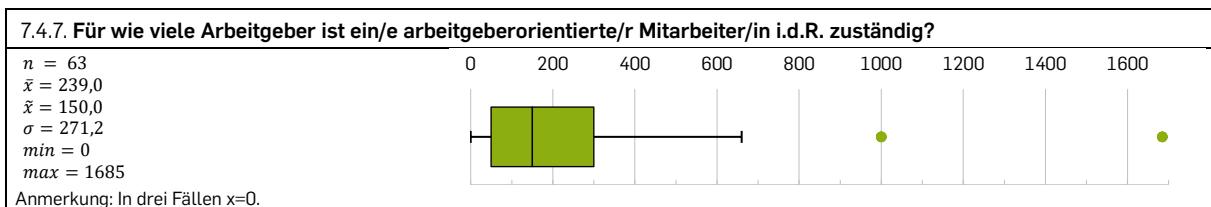
Stellenakquise & Betriebsbesuche



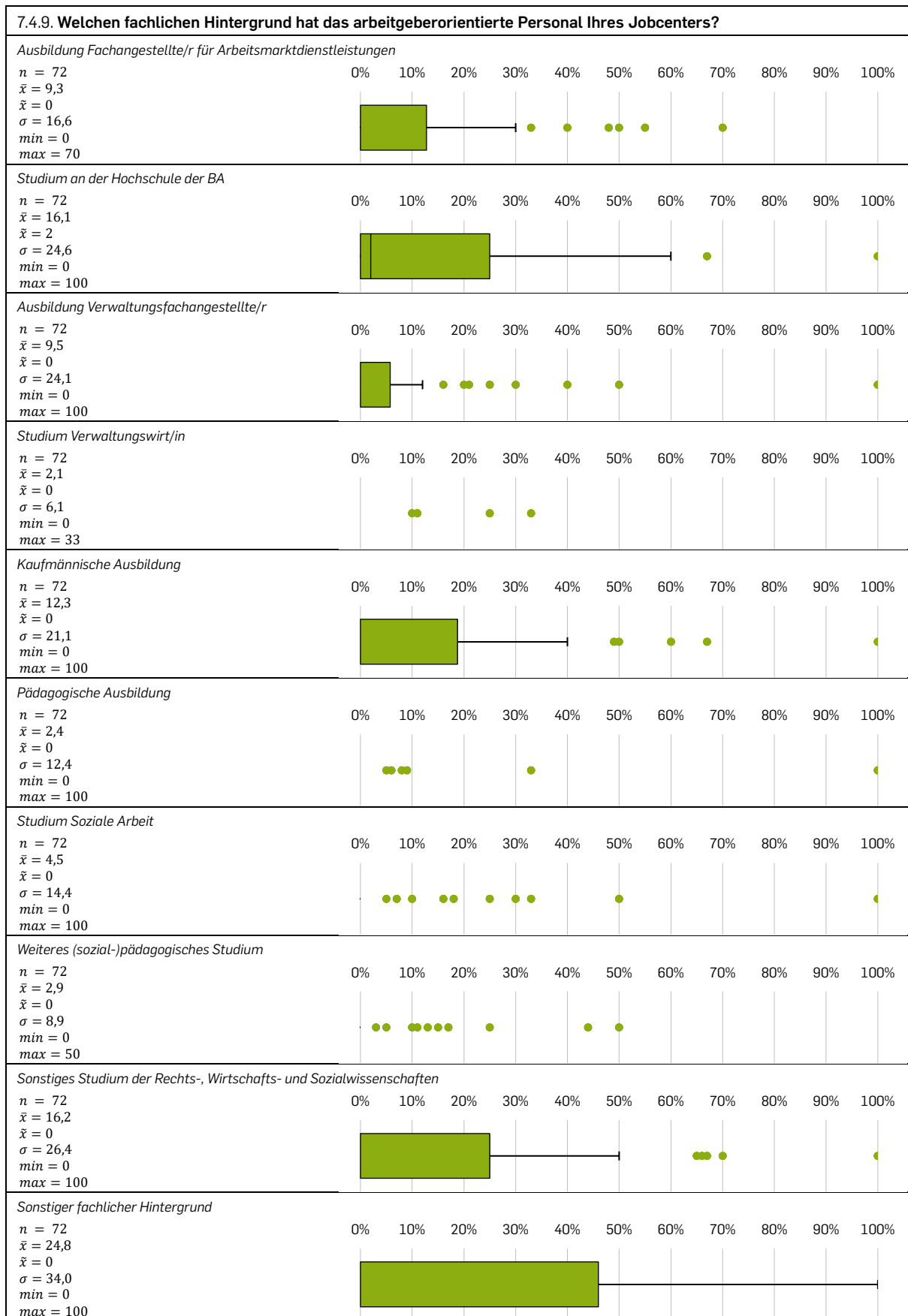
Personalentwicklungskonzepte & Arbeitsplatzbeschreibungen



Arbeitgeberzuordnung

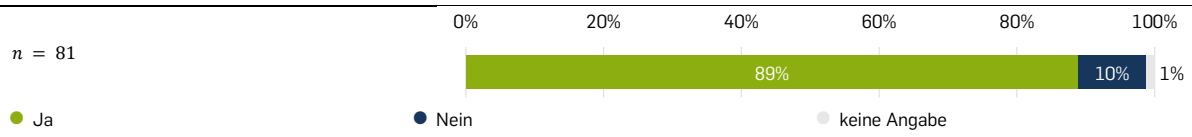


Fachlicher Hintergrund des Personals



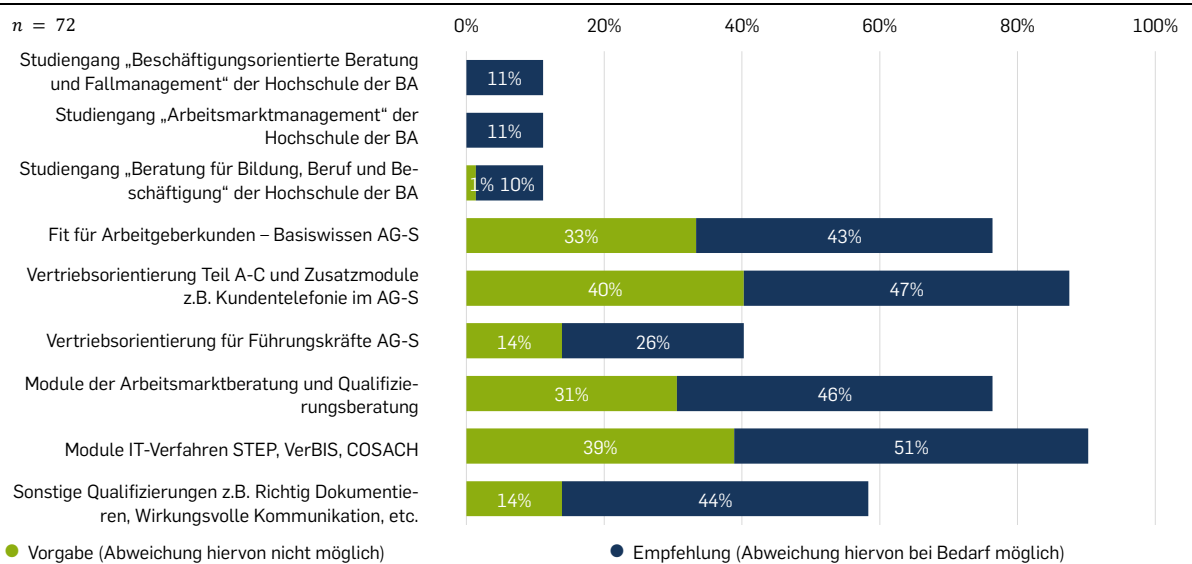
Schulungen

7.4.10. Muss oder soll das arbeitgeberorientierte Personal Ihres Jobcenters Weiterbildungen, Fortbildungen oder Schulungen zur Arbeitgeberbetreuung besuchen?



Nur Jobcenter, in denen das Personal Schulungen besuchen muss oder soll:

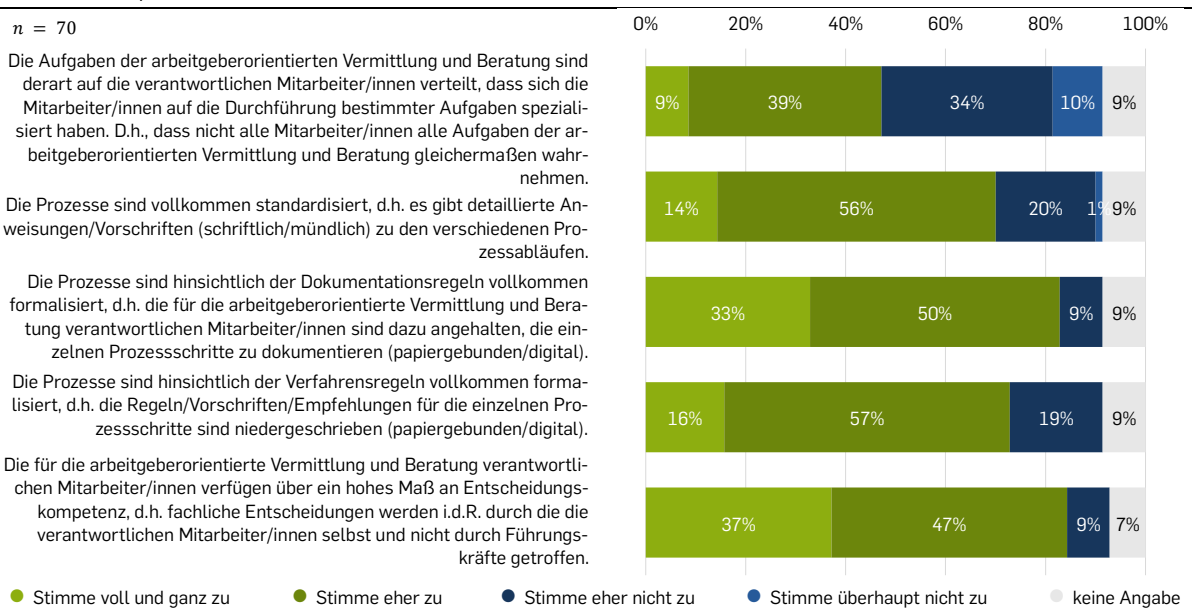
7.4.11. Um welche Weiterbildungen, Fortbildungen oder Schulungen handelt es sich?

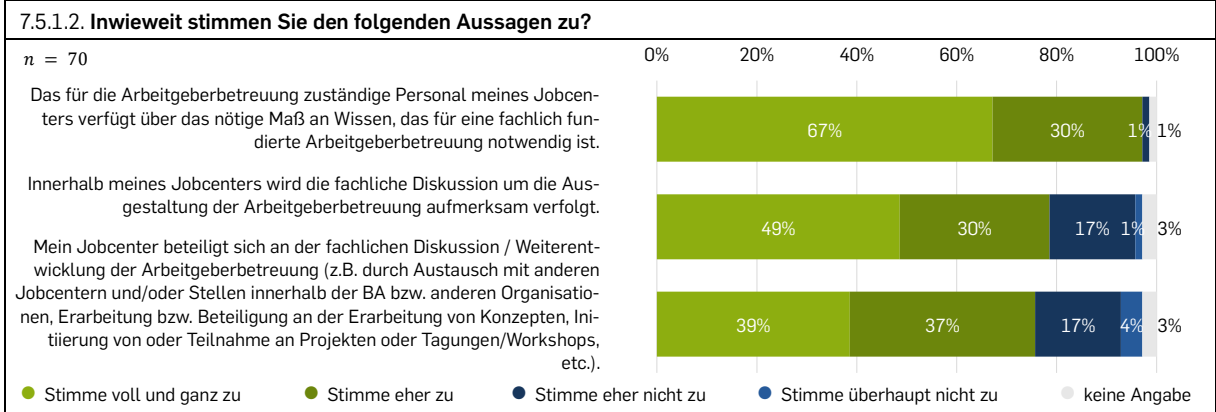


7.5. Aufbau- und Ablauforganisation insgesamt

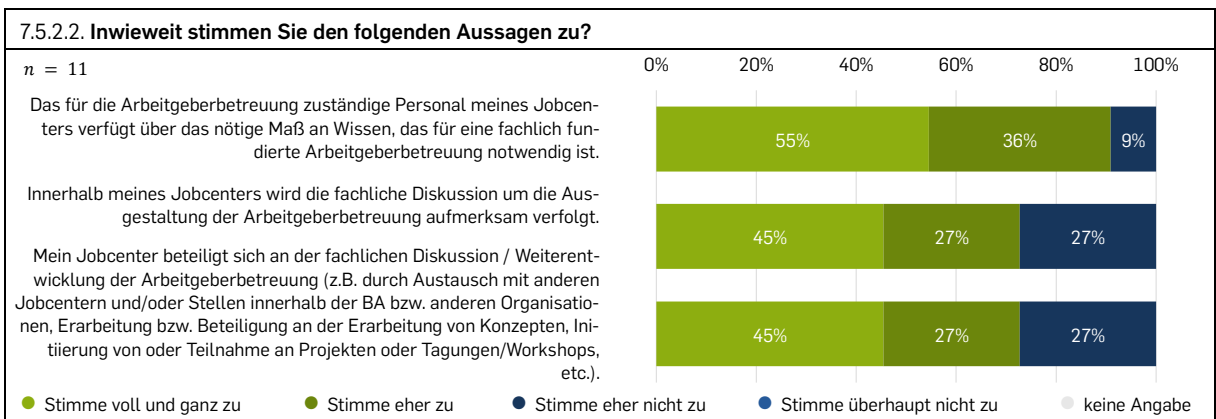
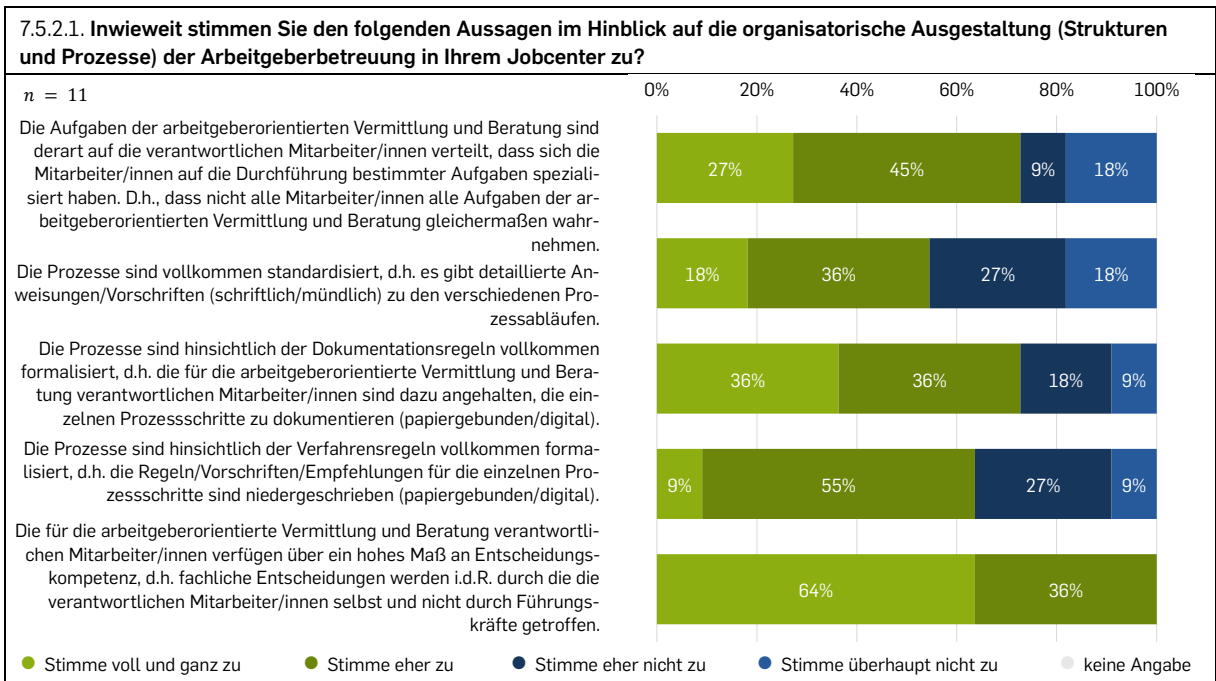
7.5.1. Jobcenter mit AG-S

7.5.1.1. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen im Hinblick auf die organisatorische Ausgestaltung (Strukturen und Prozesse) des AG-S zu?



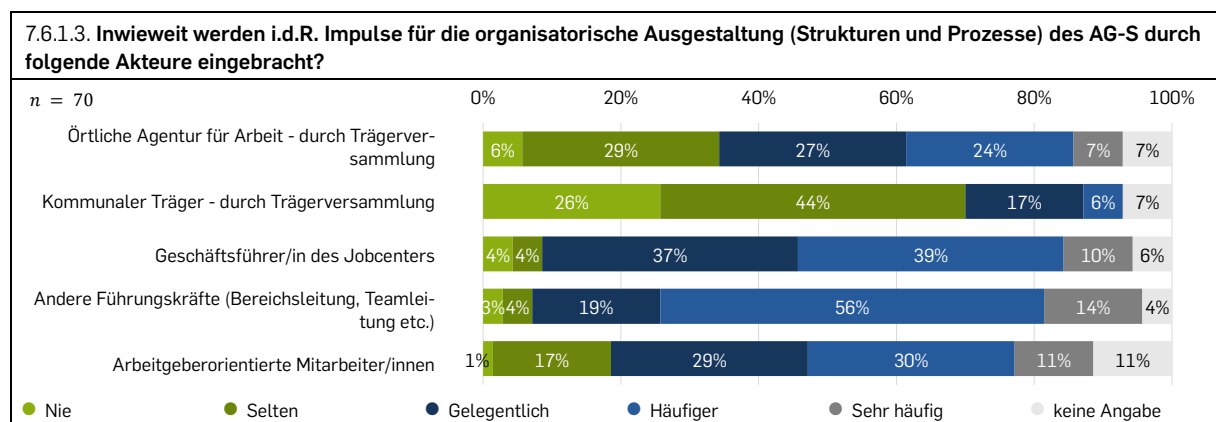
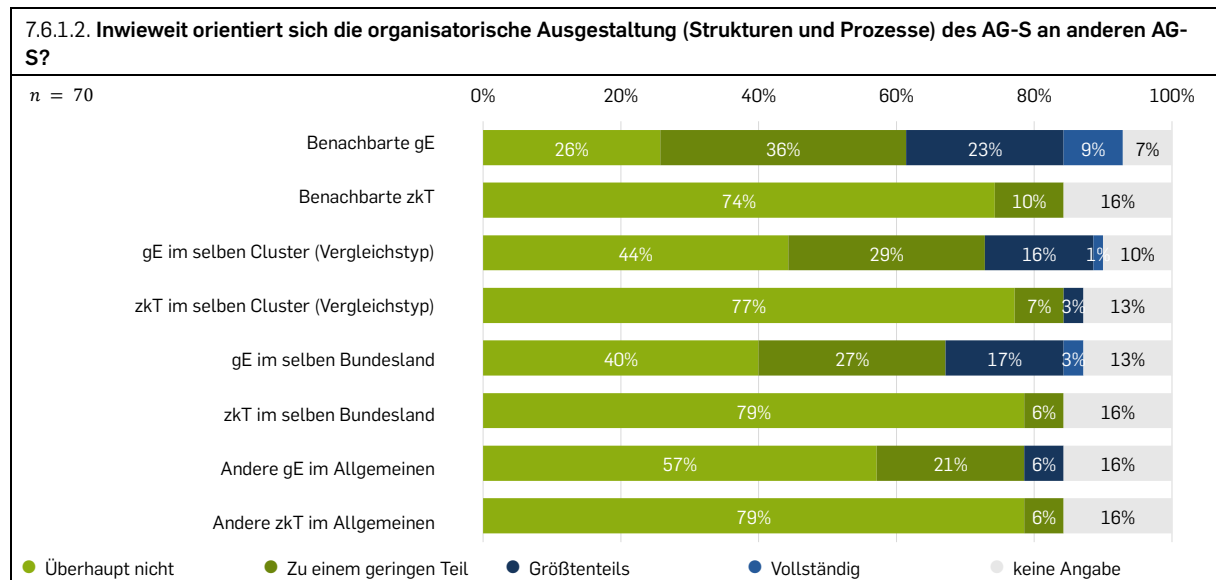
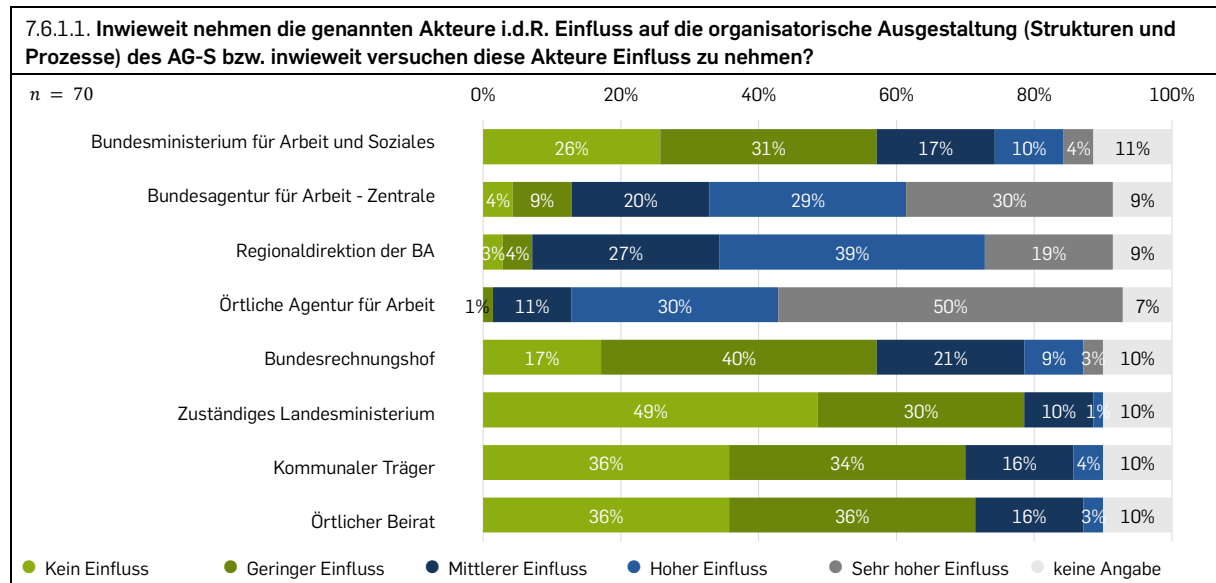


7.5.2. Jobcenter ohne AG-S

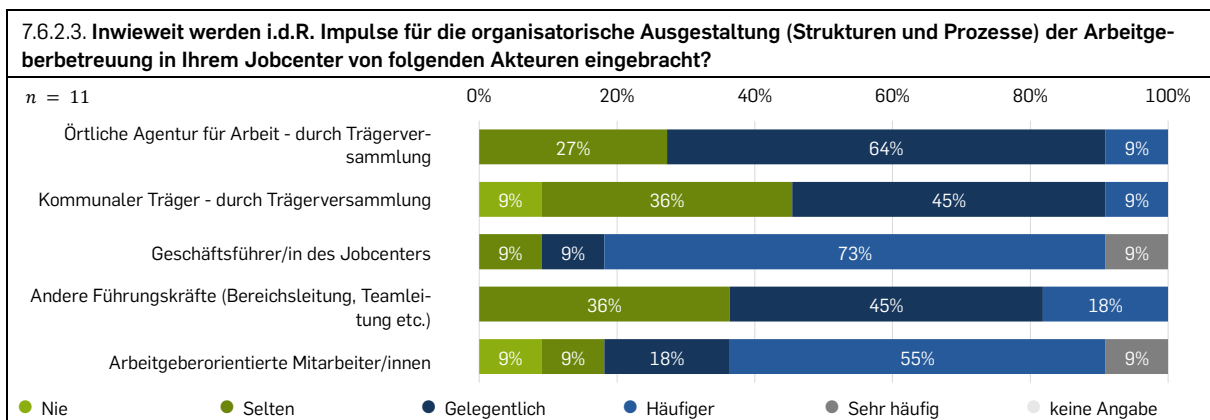
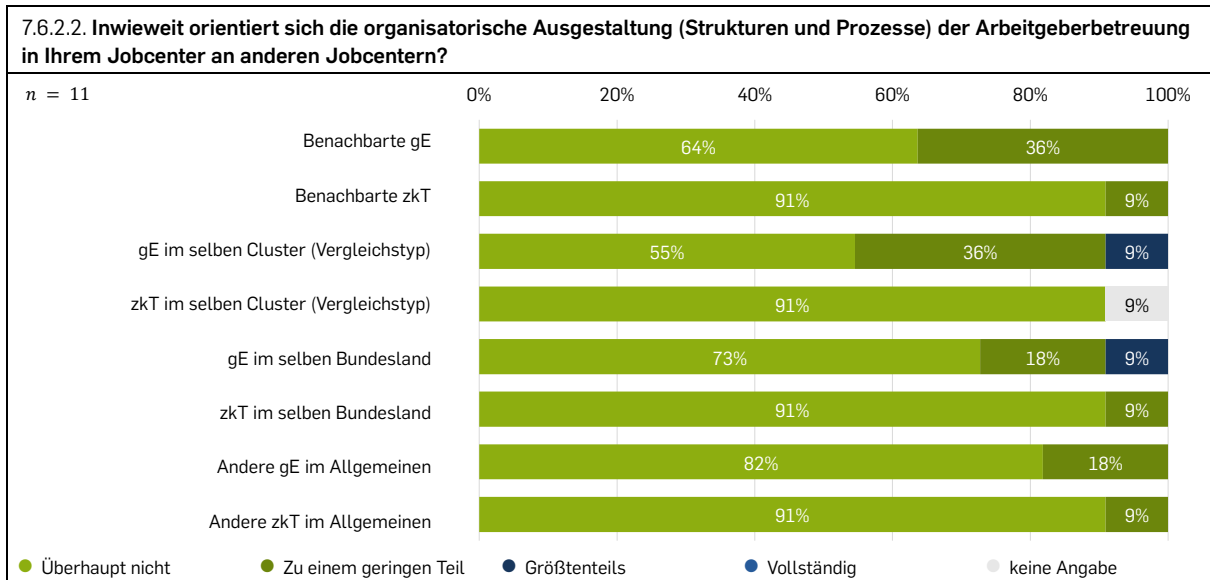
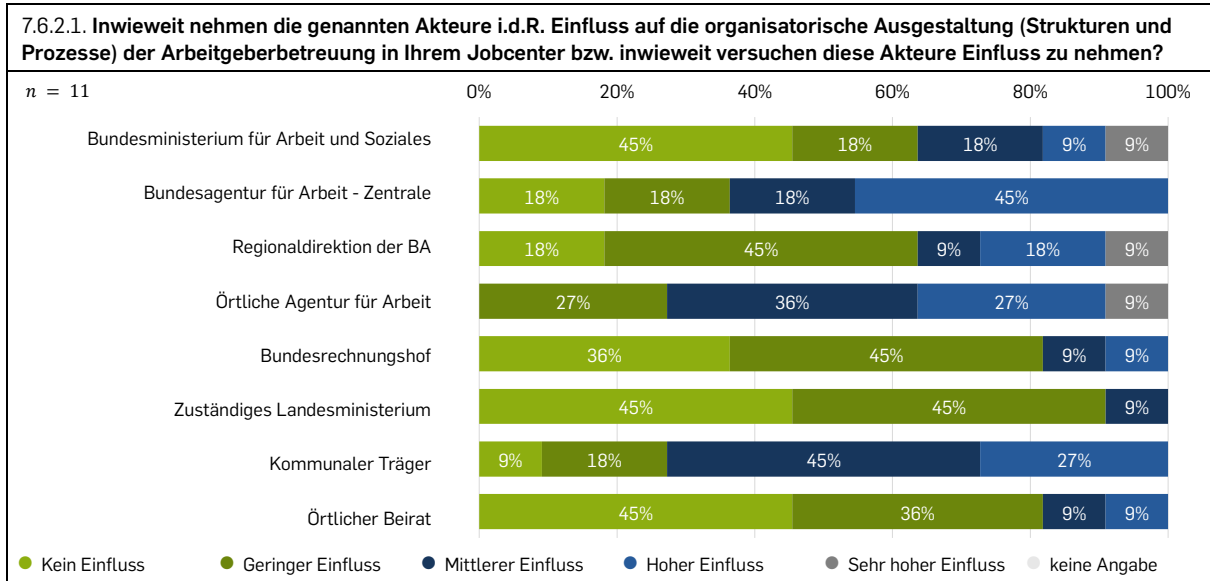


7.6. Einschätzungen zur Governance-Struktur

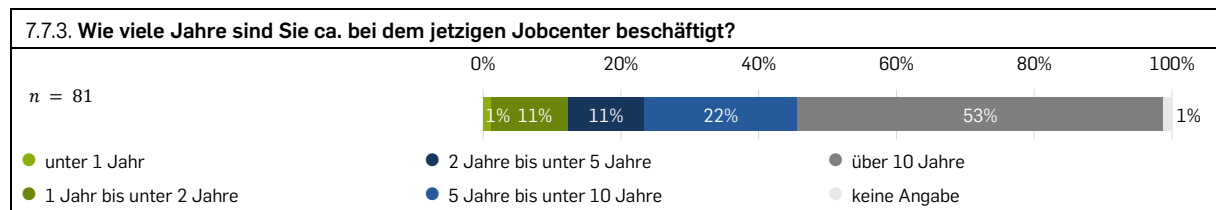
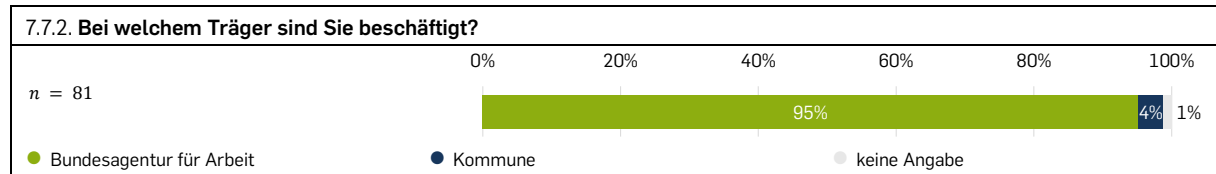
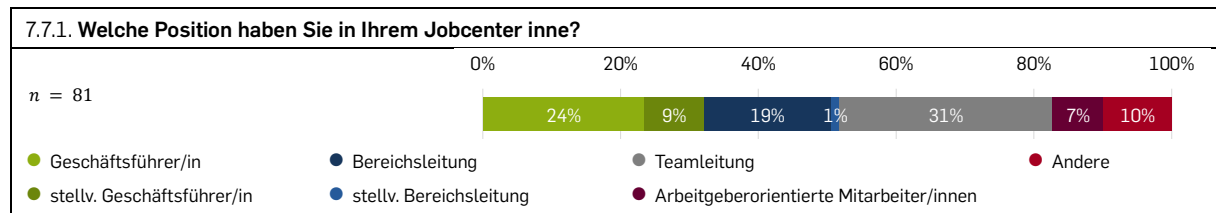
7.6.1. Jobcenter mit AG-S



7.6.2. Jobcenter ohne AG-S



7.7. Befragtenmerkmale



Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit (2017): Anlage zur Weisung 201710002, Nürnberg.

Dauth, Wolfgang/Dorner, Matthias/Blien, Uwe (2013): Neukonzeption der Typisierung im SGB-II-Bereich. Vorgehensweise und Ergebnisse (IAB-Forschungsbericht, 11/2013), Nürnberg.

Hesse, Joachim J. (2009): Arbeits- und Sozialverwaltung im Bundesstaat. Notwendiger Wettbewerb im SGB II (Staatsreform in Deutschland und Europa. Der öffentliche Sektor im nationalen und internationalen Vergleich, Band 13). Baden-Baden: Nomos.

IAW (2007): Jahresbericht 2007 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II. Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“. Untersuchungsfeld 1: „Deskriptive Analyse und Matching“. Anlage 1: Fragebogen Welle 2007 der IAW-SGB II-Organisationserhebung für die ARGEn, Tübingen.

IAW/ZEW (2008): Endbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c SGB II. Vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“. Untersuchungsfeld 1: „Deskriptive Analyse und Matching“, Tübingen.

Mennemann, Hugo/Kanth, Eva/Monzer, Michael/Podewski, Andreas (2020): Rahmenempfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management e.V. zum Handlungskonzept Case Management. Verabschiedet vom Vorstand am 14.1.2008, redaktionell überarbeitet am 29.1.2020. In: Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management (Hrsg.): Case Management Leitlinien. Rahmenempfehlungen, Standards und ethische Grundlagen. Heidelberg: medhochzwei, S. 1-12.