

Interpellation betreffend Strukturen, Prozesse und Sanktionspraxis des RAV Zug – Transparenz über die juristische Organisation und deren Einfluss auf Stellensuchende

Das RAV Zug arbeitet in einem stark regulierten System. Die Regierungsantwort zur [Berichtsmotion 3931 betreffend Verbesserung der Arbeitsvermittlung und arbeitsmarktlchen Massnahmen für hochqualifizierte Stellensuchende im Kanton Zug](#) hat noch einmal deutlich gezeigt, wie stark das gesamte Verfahren – von arbeitsmarktlchen Massnahmen (AMM) bis zur Fallbearbeitung – von juristischen Abläufen geprägt ist. Der Rechtsdienst ist früh und durchgehend involviert, und selbst kleinste Abweichungen führen in formalisierte Abläufe mit schriftlichen Verwarnungen, Sanktionen und dem gesetzlich vorgesehenen «rechtlichen Gehör».

Genau hier liegt der Kern des Problems: Nicht die Gesetze an sich, sondern die Praxis, in der das juristische Element alles überlagert. Stellensuchende – insbesondere hochqualifizierte Fachkräfte – bewegen sich nicht in einem unterstützenden Umfeld, sondern in einem prozessgetriebenen System, das primär mit Regeln, Vorgaben und Sanktionsmechanismen arbeitet.

Es geht dabei nicht um die Abschaffung oder Abschwächung von Sanktionen. Sanktionen gehören zum System der Arbeitslosenversicherung. Es geht darum, ob die Verhältnismässigkeit in der Praxis tatsächlich gewährleistet ist. Verschiedene Rückmeldungen zeigen, dass Sanktionen mechanisch anhand des Sanktionskatalogs verhängt werden – ohne echte Abwägung zwischen Fehler und Fehlverhalten.

Ein Beispiel verdeutlicht dies: Wer einen Termin verspätet wahrnimmt oder aus einem bestimmten Grund verpasst, verliert sechs Tagessätze. Das entspricht einem Viertel eines Monatslohns. Für ein einmaliges Versäumnis. Das ist nicht situativ beurteilt, sondern Ausdruck eines Systems, das den Handlungsspielraum faktisch nicht kennt.

Auch das rechtliche Gehör hilft Betroffenen in der Praxis kaum. Formal korrekt, aber faktisch nutzlos – weil die Entscheide aufgrund der rigiden Vorgaben meist ohnehin feststehen. Dies erklärt auch, weshalb die Zahl der Beschwerden nicht zwingend Ausdruck einer verbesserten Situation ist, sondern Ausdruck eines Systems, in dem man sich gar nicht mehr wehren kann oder will.

Um beurteilen zu können, wo das System steht und wo Anpassungsbedarf besteht, braucht es Transparenz über Strukturen, Prozesse und die gelebte Praxis.

Ich bitte daher den Regierungsrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Organisatorische Struktur
Wie ist das RAV Zug organisatorisch aufgebaut, insbesondere die Rolle und Aufgaben des Rechtsdienstes? In welchen Fällen und wie häufig wird der Rechtsdienst in die operative Fallbearbeitung eingebunden?
2. Sanktionspraxis
Wie viele Taggeldkürzungen wurden in den letzten fünf Jahren ausgesprochen (jährlich), differenziert nach Art und Schwere der Verstösse? Wie oft betraf dies Bagatelfälle oder erstmalige Versehen?

3. Verhältnismässigkeit

Welche Richtlinien gelten im Kanton Zug zur Bemessung von Sanktionen? Wie wird sichergestellt, dass die Verhältnismässigkeit gewahrt wird – insbesondere bei kleinen Versäumnissen wie einem verspäteten oder verpassten Termin?

4. Handlungsspielraum

Welche Möglichkeiten haben RAV-Mitarbeitende, bei Bagatellfällen oder plausiblen Gründen von einer Sanktion abzusehen oder die Höhe anzupassen? Gibt es interne Ermessensspielräume oder ist die Anwendung des Sanktionskatalogs faktisch zwingend?

5. Kommunikation

Wie werden Stellensuchende über ihre Rechte und Pflichten informiert? Gibt es Vorgaben für klare, nicht-juristische Kommunikation? Wurde geprüft, die Verständlichkeit und den Informationsfluss zu verbessern?

6. Rechtliches Gehör

Wie viele Stellungnahmen im Rahmen des rechtlichen Gehörs wurden in den letzten fünf Jahren eingereicht, und wie oft führte dies zu einer Anpassung oder Aufhebung von Sanktionen? Wie wird sichergestellt, dass Betroffene ihr rechtliches Gehör effektiv wahrnehmen können?

7. Qualitätssicherung

Welche internen oder externen Qualitätskontrollen bestehen bezüglich Sanktionspraxis, Prozessführung, Kommunikation, Ermessensspielraum und Verhältnismässigkeit?

8. Vergleich mit anderen Kantonen

Wie unterscheidet sich die Zuger Sanktionspraxis (Häufigkeit, Höhe, juristische Einbindung) im Vergleich zu anderen Kantonen der Zentralschweiz oder vergleichbaren Wirtschaftskantonen?

9. Optimierungsmöglichkeiten

Wo sieht der Regierungsrat Potenzial, die Verfahren für Stellensuchende verständlicher, nachvollziehbarer und verhältnismässiger zu gestalten – ohne die gesetzlichen Sanktionen an sich abzuschwächen?

Besten Dank vorab für eine wohlwollende Prüfung und Beantwortung dieser Interpellation.

Alexander Haslimann
Kantonsrat, Risch