



**Kleine Anfrage von Rolf Brandenberger
betreffend die RAV Personalsituation sowie deren Massnahmen und Wirkung zur Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt**

Antwort des Regierungsrats
vom 1. Juni 2021

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 4. Mai 2021 reichte Kantonsrat Rolf Brandenberger dem Regierungsrat eine Kleine Anfrage betreffend die RAV Personalsituation sowie deren Massnahmen und Wirkung zur Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt ein. Der Regierungsrat beantwortet die Fragen wie folgt:

A. Einleitende Bemerkungen

Rund um die öffentliche Arbeitsvermittlung lassen sich gestützt auf die Datenbanken des Bundes eine Vielzahl an Parametern (Schlüsselgrössen) erheben. Diese Parameter haben aber meist den Charakter von Ressourcenindikatoren, die nicht ohne Weiteres eine sinnvolle Interpretation bezüglich der Wirkung zulassen. Dies ist bei den nachfolgenden Antworten zu beachten. Letztlich steht der individuelle Fall einer stellensuchenden Person im Mittelpunkt. Es gilt, passend dazu eine individuelle Integrationsstrategie zu entwickeln, um möglichst rasch und nachhaltig eine Reintegration in den Arbeitsmarkt zu realisieren, was dem Kernauftrag gemäss Gesetz entspricht. Voraussetzung dazu ist die Vermittlungsfähigkeit (physische, psychische und mentale Fitness sowie für Ausländer die Erwerbsberechtigung) der stellensuchenden Person, ansonsten keine Taggelder von der Arbeitslosenversicherung ausbezahlt werden können.

B. Zu den Fragen

Personalsituation RAV

1. Wie lange muss ein/e Stellensuchende/r durchschnittlich warten, bis er nach der Anmeldung ein Erstgespräch auf dem RAV erhält? ... in den Jahren 2019/2020/2021

Gemäss Art. 22 Abs. 1 der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV; SR 837.02) muss das erste Beratungs- und Kontrollgespräch innerhalb von 15 Tagen nach der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung bei der Gemeinde oder der zuständigen Amtsstelle geführt werden. Diese Frist wird beim RAV Zug eingehalten, sofern die Klientin oder der Klient das Gespräch nicht aus persönlichen Gründen verschieben muss.

2. Wie hoch ist die Anzahl der betreuten Stellensuchenden pro RAV Personalberater/in aktuell?

Gemäss aktuellem Dossierstand betreute per 30. April 2021 eine beratende Person 119 Dossiers. Seit Ende Februar 2021 nimmt die Dossierzahl pro beratende Person wieder ab.

3. Wie hoch war der Durchschnitt der betreuten Stellensuchenden pro RAV Personalberater/in in den Jahren 2020/2019/2018/2017?

Ende Dezember 2017: 2'729 Dossiers bei 21.00 Berater/innen = 130 Dossiers

Ende Dezember 2018: 2'498 Dossiers bei 22.10 Berater/innen = 113 Dossiers

Ende Dezember 2019: 2'397 Dossiers bei 21.20 Berater/innen = 113 Dossiers

Ende Dezember 2020: 3'203 Dossiers bei 25.50 Berater/innen = 126 Dossiers

4. Wie viele Stellensuchende kann ein/e RAV Personalberater/in maximal betreuen, um eine kompetente Beratung und Betreuung zu gewährleisten?

Im Kanton Zug gilt gemäss Leistungsvereinbarung der Volkswirtschaftsdirektion mit dem Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM), der das RAV führt, bei einer durchschnittlichen Arbeitslosigkeit von 2,0 % bis 3,5 % ein Richtwert von 120 stellenlosen Personen pro beratende Person. Dieser Wert ist auf den Budgetplafonds des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) abgestimmt. Der effektive Wert kann aufgrund der Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation (siehe Antwort oben unter Frage 3), insbesondere bei sich kurzfristig ändernder Arbeitslosigkeit und nach gegenseitiger Absprache (Budgetplafonds) angepasst werden. Damit kann eine gute Beratung der Stellensuchenden gewährleistet werden. Das SECO hat einen Pilotversuch gestartet, um zu untersuchen, ob bei halbiertem Dossierbelastung pro beratende Person die Wirkung markant gesteigert werden kann. Je nach Ergebnis wird das SECO den Budgetplafonds für mehr Personalressourcen anpassen müssen.

Der VAM hat bei Neuanstellungen gemäss Vorgaben des Bundes grundsätzlich Personen mit einer Ausbildung als eidg. dipl. HR-Fachfrau/-mann anzustellen. Ausnahmen sind nach Rücksprache mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit möglich, müssen aber dem SECO gemeldet werden. Aktuell verfügt nur ein Berater noch nicht über diesen Fachausweis und wird diesen demnächst erwerben.

5. Wie hoch ist der Anteil der Arbeitsverhältnisse von RAV-Personalberatenden mit befristeten Anstellungen? Falls es befristete Anstellungen und Festanstellungen gibt, weshalb ist dies so? Falls alle befristet sind, was ist der Grund?

Bis zur COVID-19-Pandemie hatte der VAM im RAV Zug keine befristeten Anstellungsverhältnisse abgeschlossen. Dann musste aufgrund der rasch und stark steigenden Zahl von Stellensuchenden einerseits das Verhältnis der Stellensuchenden pro beratende Person schrittweise von 120 auf max. 140 Stellensuchende erhöht werden. Es wurden neben anderen internen Mitarbeitenden, die teilweise einfachere Beratungsfälle übernahmen, auch drei pensionierte Mitarbeitende im Maximalumfang von 280 Stellenprozent befristet wieder angestellt. Dies erfolgte in den Monaten Mai bis August 2020 bzw. im Umfang von 80 Stellenprozent in den Monaten Januar bis April 2021. Inzwischen sind diese auf wenige Monate befristete Arbeitsverhältnisse wieder beendet worden.

6. Wie hoch waren die Fluktuationen auf dem RAV in den letzten 5 Jahren (pro Jahr in Zahl absolut und Prozent)?

Die nachfolgenden Fluktuationen schliessen die Pensionierungen (zwischen 2016 und 2020 insgesamt 9 Personen) nicht ein:

2016: Personalbestand 31 Mitarbeitende; 3 Austritte: (Fluktuation 10 %)

2017: Personalbestand 34 Mitarbeitende; 1 Austritt: (Fluktuation 3 %)

2018: Personalbestand 37 Mitarbeitende; 2 Austritte: (Fluktuation 5.5 %)

2019: Personalbestand 38 Mitarbeitende; 1 Austritt: (Fluktuation 2.5 %)

2020: Personalbestand 45 Mitarbeitende; 2 Austritte: (Fluktuation 4.5 %)

7. Wie lange dauert die Einarbeitungszeit von neuen RAV Personalberatern/innen, bis diese alle notwendigen fachlichen und gesetzlichen Kenntnisse besitzen und diese auch anwenden können?

Kommt die neue Beratungsperson aus einem RAV eines anderen Kantons, was sehr oft vorkommt, findet die Einarbeitung anhand eines dreimonatigen Einarbeitungsplans statt. Kommt die neue Beratungsperson aus einem anderen Berufsfeld, liegt die Einarbeitungsdauer bei sechs Monaten. Nach rund sechs Monaten hat die Beratungsperson rund 120 Stellensuchende selbstständig zu betreuen.

Zuweisung von Stellensuchenden in eine arbeitsmarktliche Massnahme (AMM)

1. Wie lange muss ein/e Stellensuchende/r warten, bis sie/er an einer Erstmassnahme (AMM) teilnehmen kann? ... in den Jahren 2019/2020/2021

Die Wiedereingliederungsstrategie des RAV Zug sieht vor, dass zunächst auf die Eigenverantwortung und die Möglichkeiten der Stellensuchenden abgestützt und erst danach - möglichst in den ersten drei Monaten nach Anspruchsbegründung - eine stufengerechte Erstmassnahme verfügt wird. Entscheidend ist die individuelle Situation, welche die Personalberatenden mit jeder stellensuchenden Person erörtern. Je nach Einschätzung der RAV-Personalberatenden wird allenfalls auch auf den Besuch einer Erstmassnahme verzichtet. Gründe dafür können ein kürzlich absolviertes (evtl. vom ehemaligen Arbeitgebenden finanziertes) Outplacement sein, eine bereits früher besuchte Erstmassnahme vor erfolgter Wiederanmeldung beim RAV, eine Tätigkeit bzw. Berufserfahrung im betreffenden Bereich (beispielsweise HR) oder ein bereits arbeitsmarktfähiges Dossier und eine erfolgversprechende Bewerbungsstrategie einer stellensuchenden Person. Die Frist zwischen Anmeldung beim RAV und Eintritt in die Erstmassnahme (Kurs) dauerte 2019 durchschnittlich 123 Kalendertage, 2020 126 Kalendertage und 2021 139 Kalendertage.

2. Wie lange sind die Wartezeiten für daraus nachfolgende AMM und Qualifizierungen? ... in den Jahren 2019/2020/2021

Dazu werden keine Daten erhoben, gilt es doch die individuellen Voraussetzungen der Stellensuchenden ins Zentrum zu rücken. Eingliederungsmassnahmen sollen individuell angebracht, sinnvoll und arbeitsmarktl. indiziert sein. Die Spannbreite geht von einer Bildungsmassnahme (z.B. Kurs) über eine Beschäftigungsmassnahme (wie Programm zur vorübergehenden Beschäftigung) bis hin zu einem Einzelcoaching, Mentoring 50 plus oder einer psychologischen Beratung. Denkbar ist auch, dass sich ein Besuch beim Berufsinformationszentrum aufdrängt. Je nach Fall werden neben den erwähnten Eingliederungsmassnahmen auch spezielle Massnahmen wie Einarbeitungs- und Ausbildungszuschüsse, Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge oder die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit thematisiert.

Selbstständigkeit - in den Jahren 2020/2019/2018/2017

1. Wie viele Stellensuchende wurden in ein Selbstständigkeitsprogramm oder -seminar verfügt?

2017: 63 Kursteilnehmende
 2018: 57 Kursteilnehmende
 2019: 52 Kursteilnehmende
 2020: 51 Kursteilnehmende

2. Wie viele gingen danach in die Selbstständigkeit?

2017: 57 Stellensuchende
2018: 61 Stellensuchende
2019: 27 Stellensuchende
2020: 23 Stellensuchende

Es gilt zu beachten, dass die Aufnahme der Selbständigkeit erstens nicht zwingend im gleichen Jahr wie der Kurs stattfinden muss und zweitens besuchen nicht alle, die eine selbständige Tätigkeit starten, vorgängig den Kurs. Dies wird insbesondere anhand der Daten für 2018 (57 Kursteilnehmende und 61 Aufnahmen der Selbständigkeit) sichtbar.

3. Wie viele gingen danach in den Konkurs?

Zu diesen Fällen existieren keine Zahlen. Dem Programmanbieter sind keine Konkurse bekannt.

4. Wie viele kamen zum RAV zurück?

Zu dieser Fragestellung betreffend ehemals selbständig Erwerbende werden keine Daten erhoben, zumal der Beginn der Selbständigkeit ein oder mehrere Jahre zurückliegen kann.

5. Wieviel wurden ausgesteuert?

Die Teilmenge der ehemals selbständig Erwerbstätigen, die eine Wiederanmeldung beim RAV vorgenommen haben und ausgesteuert werden, wird statistisch nicht erfasst. Das Total der monatlich ausgesteuerten Personen ist unter <https://www.zg.ch/behoerden/volkswirtschaftsdirektion/amt-fur-wirtschaft-und-arbeit/arbeitslosigkeit/arbeitsmarktstatistiken>) einzusehen.

6. Wie viele mussten danach auf das Sozialamt, infolge der Aussteuerung?

Dazu gibt es keine Statistiken.

Stellenmeldepflicht seit 1. Juli 2018

1. Wie viele Stellensuchende konnte das RAV seit deren Einführung bisher in Festanstellungen vermitteln (Angabe p.a.)?

2018 (ab 01.07.2018):

Stellenmeldungen total: 2'446

Davon meldepflichtig: 1'563 oder 64%

Vermittelt auf meldepflichtige Stellen: 61 Stellensuchende = 4 % Vermittlungserfolg auf meldepflichtige Stellen

2019:

Stellenmeldungen total: 5'117

Davon meldepflichtig: 3'187 oder 62%

Vermittelt auf meldepflichtige Stellen: 101 Stellensuchende = 6 % Vermittlungserfolg auf meldepflichtige Stellen

2020:

Stellenmeldungen total: 2'403

Davon meldepflichtig: 1'009 oder 42%

Vermittelt auf meldepflichtige Stellen: 41 Stellensuchende = 4 % Vermittlungserfolg auf meldepflichtige Stellen

2. Wie viele RAV-Personalberater/innen arbeiten seither für diesen Bereich (Anzahl Arbeitseinheiten/Stellen)?

Für diesen Bereich stellt der VAM keine Personalberatenden ein, sondern Fachleute aus dem kaufmännischen Umfeld. Sie bilden das sogenannte Team «Kontaktstelle Arbeitgeber KAG» und betreuen die Stellenkoordination:

2018: 2 Personen mit total 150 % Pensum

2019: 2 Personen mit total 150 % Pensum

2020: 3 Personen mit total 250 % Pensum

3. Wie weit werden durch dieses RAV-Angebot privatwirtschaftliche Personal- bzw. Stellenvermittler konkurrenziert?

Aus folgenden Gründen ist kaum eine Konkurrenzierung durch das RAV gegeben, sondern vielmehr eine synergistische Wirkung:

- Viele im RAV registrierte Stellensuchende werden von privaten Vermittlungsbüros nicht zur Vermittlung aufgenommen.
- Die privaten Stellenvermittler können sich beim Bund registrieren lassen und haben so via Internet direkten und dauernden Zugriff auf die Profile der Stellensuchenden. Die Stellensuchenden entscheiden, ob und in welchem Detaillierungsgrad ihr Profil einsehbar ist.

Qualität und Wirkung der Angebote (AMM)

1. Was für Angebote von RAV/LAM qualifizieren die Stellensuchenden zur üblich erwarteten Arbeitsmarktfähigkeit?

Das Angebot ist sehr flexibel und kann kurzfristig bei Bedarf erweitert, ergänzt oder auch gestrafft werden. Darüber hinaus findet eine überkantonale Zusammenarbeit statt, um auch Bedürfnisse von Stellensuchenden abzudecken, die nicht regelmässig und in einer nötigen Mindestmenge nachgefragt werden. Im Folgenden werden die wichtigsten Angebote aufgeführt:

- Als im Kanton Zug gesetzlich verankerter Anbieter von Beschäftigungsmassnahmen führt der VAM die Programme zur vorübergehenden Beschäftigung in der Halle 44 durch. Ferner hat er spezialisierte Drittanbieter beauftragt, zielgruppenspezifische Angebote durchzuführen, namentlich das Programm «Einstieg in die Berufswelt» für stellenlose Jugendliche, das Programm «support4you» für junge Erwachsene sowie «Profil-Arbeit und Handicap».
- Im Bereich der Bildungsmassnahmen sind die kollektiven stufengerechten Bewerbungskurse, namentlich das «Job-Atelier», «50 Plus», «Explorer-focus» sowie das «Kick-off Kaderseminar», zu erwähnen.
- Zur Gruppe, die auf einer individuellen Massnahme basiert, gehören Kurse wie «Aktive Stellensuche für Deutsch- und Fremdsprachige», «Bewerbungsmodul für Deutsch- und Fremdsprachige», «Strategy Seminar for your future career management», Sprachkurse in Deutsch und zwei PC-Kurse. Abgerundet wird dieses Angebot mit berufsspezifischen Angeboten wie Grundkurs Lagerlogistik, Staplerfahnerkurse, Lehrgang Pflegehelfer/Pflegehelfer SRK sowie einer Zertifizierungsprüfung IMPA Level D.

- Nebst den oben erwähnten ausserkantonalen Angebote wie beispielsweise die Praxisfirma «chocofactory» stehen auch die vom Bund organisierten nationalen arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Verfügung, die vielfach für gut qualifizierte Versicherte und Kaderangehörige vorgesehen sind, wie der FAU, der InnoPark Zug, der innovation.tank oder der stao-intensiv.
2. Was für Angebote von RAV/LAM qualifizieren die Stellensuchenden zu einer höheren/besseren Arbeitsmarktfähigkeit, als von ihrem bisherigen Berufsstand bzw. von den Arbeitgebern erwartet werden kann?

Die allgemeine Förderung der beruflichen Weiterbildung, die über Kursangebote hinausgeht oder gar eine Umschulung darstellt, ist im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) nicht vorgesehen. Arbeitsmarktliche Massnahmen bezwecken die Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit von versicherten Personen, deren Vermittlung aus Gründen des Arbeitsmarkts unmöglich oder stark erschwert ist. Dies setzt voraus, dass die Massnahmen einerseits auf die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts ausgerichtet sind und andererseits der persönlichen Situation, den Fähigkeiten und Neigungen der versicherten Person Rechnung tragen. Das Bundesgericht hat schon mehrmals präzisiert, dass die Teilnahme an einer arbeitsmarktlichen Massnahme die Vermittlungsfähigkeit der versicherten Person massgeblich verbessern muss. Ein rein theoretischer Nutzen, der im konkreten Fall die Vermittlungsfähigkeit kaum verbessert, ist nicht ausreichend, um die Voraussetzungen von Art. 59 AVIG zu erfüllen. Bestehen erhebliche Zweifel, dass die Massnahme in Bezug auf die Vermittlungsfähigkeit der versicherten Person nicht den gewünschten Nutzen bringt, kann die Teilnahme verweigert werden. Obwohl allgemein praktisch jeder Besuch einer arbeitsmarktlichen Massnahme bei der Stellensuche von Vorteil ist, ergibt sich aus der Zweckgebundenheit der Mittel der Arbeitslosenversicherung, dass Versicherungsleistungen auf jene Fälle zu beschränken sind, in denen sich ein Besuch aus arbeitsmarktlichen Gründen aufdrängt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts sind deshalb die Grundausbildung und die allgemeine Förderung der beruflichen Weiterbildung nicht Sache der Arbeitslosenversicherung. Deren Aufgabe ist es lediglich, in gewissen Fällen durch konkrete Eingliederungsmassnahmen eine bestehende Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Kann der versicherten Person eine zumutbare Stelle zugewiesen werden, sind Leistungen für arbeitsmarktliche Massnahmen ausgeschlossen.

3. Stellensuchende können individuelle Kursgesuche (Aus-, Fort- und Weiterbildung) stellen. Wie hoch war die Anzahl bewilligte Gesuche, die Begründungen und Entscheide dazu, sowie die entsprechenden Kosten in den Jahren 2020/2019/2018/2017?

Bewilligt wurden im betreffenden Zeitraum individuelle Kurse in folgendem Umfang:

2017:	115 Kurse	Totalkosten 116'740.80 Franken
2018:	56 Kurse	Totalkosten 53'245.85 Franken
2019:	49 Kurse	Totalkosten 44'554.30 Franken
2020:	48 Kurse	Totalkosten 63'931.60 Franken

Diese Kursgesuche konnten gutgeheissen werden, da in jedem Einzelfall die arbeitsmarktliche Indikation ausgewiesen war. Eine weitergehende einzelfallweise Begründung ist aufgrund des Persönlichkeitsschutzes und des Amtsgeheimnisses nicht zulässig und würde überdies den Rahmen dieser kleinen Anfrage sprengen.

Pilotprojekt Viamia «Standortbestimmung»

In der Zuger Zeitung vom 16. Januar 2021 machte der Zuger Projektleiter folgende Aussage:
«Bei einigen Klienten können wir nach der Standortbestimmung bereits abschliessen, bei

anderen braucht es weitere Sitzungen. Wenn jemand unglücklich ist in seinem Beruf, kommen Testabklärungen hinzu, um herauszufinden, in welche Richtung ein Wechsel gehen könnte.»

Das Pilotprojekt Viamia «Standortbestimmung» impliziert neue berufliche Perspektiven für Stellensuchende. Das RAV kann jedoch grundsätzlich hier keine nachfolgende Unterstützung bieten. Die Stellensuchenden haben die Pflicht, in dem Berufsfeld Arbeit zu suchen, indem sie die grössten Chancen haben wieder schnell in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Das ist meistens der Beruf oder die Funktion, in der sie zuletzt tätig waren, am meisten Erfahrungen besitzen und somit am schnellsten wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren können. Die Enttäuschung der Stellensuchenden ist sehr gross, wenn es nach dieser Standortbestimmung dann seitens RAV heisst: «Dies müssen Sie nun selber an die Hand nehmen!»

1. Weshalb werden hier Hoffnungen bei den Stellensuchenden geweckt, für welche das RAV keine finanzielle Unterstützung geben kann?

Wie oben dargelegt finanziert die Arbeitslosenversicherung keine Umschulung oder eine substanzielle berufliche Weiterbildung. Viamia ist ein Angebot des Bundes, um die Selbstverantwortung aufgrund der Sensibilisierung und der Standortbestimmung besser wahrnehmen zu können. Es steht letztlich in der Eigenverantwortung, sich über das ganze Erwerbsleben fit für den Arbeitsmarkt zu halten. Dazu gehört auch die Bereitschaft, sich dauernd weiterzubilden. Der Staat offeriert mit Viamia die Grundlage dazu.

Der Bundesrat hat das Projekt Viamia lanciert, um Personen im Arbeitsmarkt dabei zu unterstützen, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu überprüfen, ihr Potenzial zu erfassen und nötigenfalls eine Laufbahnberatung zu erhalten. So lautet der ursprüngliche Kurzname des Angebotes STAPAL für Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung. Dabei war für den Bundesrat zentral, dass mit diesen Projektgeldern keine bereits bestehenden Angebote ersetzt bzw. keine Sozialversicherungen quersubventioniert werden. Insofern wurde das Angebot nicht für Personen lanciert, die vom RAV, von der Invalidenversicherung oder von sozialen Diensten Geld erhalten.

Die RAV-Klientinnen und -Klienten werden von Laufbahnberatungspersonen beraten, welche die Rahmenbedingungen des RAV sehr gut kennen und den Klientinnen und Klienten gezielt Vorschläge unterbreiten, die im Rahmen des RAV weiterverfolgt werden können. Falls Vorschläge darüber hinausgehen, wird das entsprechend kommuniziert. Auch bei Personen, die nicht beim RAV sind, geht es bei Viamia meist nicht um neue Perspektiven im Sinne von neuen Berufen oder einem radikalen Branchenwechsel. Meistens handelt es sich für die Personen darum zu erfahren, welche (kleinen) Schritte sie unternehmen müssen/können, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit für die Zukunft zu erhalten oder zu verbessern. Dieses Anliegen ist oftmals sehr nahe an dem, was auch bei den RAV Beratungen im Zentrum steht. Der Unterschied besteht jedoch darin, dass bei Personen im Erwerbsleben meistens ein Arbeitgeber vorhanden ist, mit dem gemeinsam geprüft werden kann, welche Option für beide Seiten zu einer win-win Situation führt.

Regierungsratsbeschluss vom 1. Juni 2021