



Interpellation von Michael Arnold, Flurin Grond und Rainer Leemann betreffend arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) für hochqualifizierte Arbeitslose im Kanton Zug – Angebot, Wirksamkeit und Governance

(Vorlage 3907.1 - 18129)

Antwort des Regierungsrats
vom 21. Oktober 2025

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Michael Arnold, Flurin Grond und Rainer Leemann haben am 11. April 2025 die Interpellation betreffend arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) für hochqualifizierte Arbeitslose im Kanton Zug – Angebot, Wirksamkeit und Governance eingereicht. Der Kantonsrat hat die Interpellation an seiner Sitzung vom 1. Mai 2025 dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen.

1. Einleitende Bemerkungen

Der Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) wurde im Jahr 1993 aufgrund zunehmender Arbeitslosigkeit gegründet, um Stellensuchende mittels Kurse und Beschäftigungsprogramme beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Als Trägerorganisation wurde ein Verein in Form eines Public-Private-Partnership (PPP) gewählt. Der zwölfköpfige Vorstand setzt sich aus Vertretungen von Kanton, Gemeinden, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Kirchen und einer Vertretung der stellenlosen Personen zusammen. Im Jahr 1994 verlangte der Bund anhand der wirtschaftlichen Situation Massnahmen zur Arbeitsvermittlung von den Kantonen. Der Kanton Zug hatte mit dem VAM schon die grundlegenden Mittel für die Arbeitsvermittlung aufgebaut und in Abweichung zu allen anderen Kantonen mit dem Auftrag der Durchführung der öffentlichen Arbeitsvermittlung betraut. Dies geschah in enger Absprache mit dem kantonalen Verwaltungsgericht (Stichwort hoheitlicher Vollzug) und in Abstimmung mit den zuständigen Bundesbehörden (heute Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO). Die Vorgaben des Bundes und des Kantons wurden in einer Leistungsvereinbarung geregelt.¹ So verband man die Stärken des Vereins mit den Vollzugszielen des Bundes. Die organisatorische Nähe des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) und den arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) im VAM ermöglicht die Chance, dass die Erfahrungen der Beratung von Stellensuchenden direkter in die AMM einfließen können. Diese Form eines PPP-Modells zeichnet sich im Vergleich zu den anderen Kantonen noch heute durch eine höhere Flexibilität bei der Bereitstellung der notwendigen Ressourcen und durch eine breite, gesellschaftliche Abstützung im Vereinsvorstand aus. Das PPP-Modell verlangt aber eine klare Governance und die korrekte Implementierung der sehr detaillierten Vorgaben (Plafondsbudgets, Schadenminderungspflicht, Trägerhaftung, Rechtssicherheit im Vollzug, etc.).

Aufgrund der Veränderungen des schweizerischen Arbeitsmarktes seit Beginn der Covid-Pandemie (Digitalisierung, Arbeits- und Fachkräftemangel, Individualisierung) hat der Bund in den letzten drei Jahren die Strategie der öffentlichen Arbeitsvermittlung (Strategie öAV 2030²) erneuert:

Nebst den noch bereitzustellenden digitalen Mitteln inkl. künstliche Intelligenz für die Beratung, für das Matching Stellensuche und offene Stellen, für die Kontrolle der Vermittlungsfähigkeit

¹ Vgl. Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 29. August 1996, [BGS 845.5](#)

² <https://www.arbeit.swiss/secoald/de/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/strategie-arbeitsvermittlung.html>

und der Schadenminderungspflicht der Stellensuchenden sowie für die Befähigung der Stellensuchenden bei der Bewerbung wird zukünftig auch ein stärkerer Fokus auf massgeschneiderte AMM gelegt. Gleichzeitig ist es das Ziel, dass gut qualifizierte Stellensuchende sich dank noch weiter auszubauender, digitaler Hilfsmittel möglichst eigenständig aus der Arbeitslosigkeit bringen können. Dadurch sollten mehr Beratungs- und Unterstützungskapazitäten für Personen mit einem höheren Risikoprofil zur Verfügung stehen.

Aufgrund dieser neuen Strategie, welche der Bund zusammen mit allen Kantonen erarbeitet hat, lancierte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) im Frühjahr 2024 einen strukturierten Prozess zur vollständigen Überprüfung der bisherigen Wiedereingliederungsstrategie (WES) bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung in Zug. Ziel ist es, dass die Bedürfnisse der Stellensuchenden auf die heutige Situation analysiert und gebündelt werden. Dieser Prozess läuft in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen des VAM. Aufgrund personeller Fluktuationen in leitender Stellung im VAM und im AWA in den letzten drei Jahren, hat sich die Finalisierung leicht verzögert, soll aber in wesentlichen Teilen per Januar 2026 unter Beachtung der Kündigungsfristen in den Leistungsvereinbarungen mit den Anbietern umgesetzt werden. Gleichzeitig läuft die Miete am bisherigen Standort der Halle 44 (eine Abteilung des VAM für Angebote im Bereich Beschäftigungsprogramme) aus und so besteht die Opportunität, die Erkenntnisse der Überarbeitung der WES gleichzeitig in neue Räumlichkeiten zu überführen. Der Prozess für einen neuen Standort ist im Gange.

2. Beantwortung der Fragen

Angebot und Wirksamkeit von AMM für hoch qualifizierte Arbeitslose

2.1. Wie stellt der Regierungsrat sicher, dass die Fähigkeiten und Potenziale von hoch qualifizierten Stellensuchenden adäquat abgeklärt werden (Leistungsauftrag VAM)?

Wie einleitend dargestellt, gibt der Bund (SECO) die zu erreichende Ziele vor. Dazu hat er ein detailliertes System an Leistungs- und Wirkungsindikatoren aufgebaut und stellt es den Kantonen in einem digitalen Cockpit als starkes Führungsinstrument zur Verfügung. Gleichzeitig prüft der Bund die Entwicklungen dieser Indikatoren auch im interkantonalen Vergleich. Bei Bedarf nimmt er mit einzelnen Kantonen Kontakt auf.

Im kantonalen Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 29. August 1996 (BGS 845.5) sind die Zuständigkeiten geregelt. Für den operativen Vollzug steht eine jährlich aktualisierte Leistungsvereinbarung zwischen der Volkswirtschaftsdirektion und dem VAM im Zentrum, wo auch Erkenntnisse aus der Leistungs- und Wirkungsmessung des Bundes einfließen. Teil der Leistungsvereinbarung ist explizit auch die Ausgestaltung der AMM. Dieses Controlling-System gilt für alle Stellensuchenden, nicht nur für hochqualifizierte.

Die Bedürfnisabklärung eines Stellensuchenden erfolgt in gemeinsamer Absprache zwischen ihm und dem Personalberatenden beim RAV. Dafür braucht es eine Standortbestimmung, welche verschiedene Parameter wie Ausbildungen, Fähigkeiten, Neigungen und Berufserfahrungen, aber auch Arbeitsmarktperspektiven, Such- und Bewerbungsstrategie und Motivation beinhaltet.

2.2. Wie wird sichergestellt, dass hoch qualifizierte arbeitslose Personen im Kanton Zug Zugang zu geeigneten und zielgerichteten arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) erhalten (Leistungsauftrag VAM)?

Es ist gemäss Bundesvorgaben eine der Kernaufgaben der Personalberatenden im RAV, auf Basis der Wiedereingliederungsstrategie die Bedürfnisse der Stellensuchenden im

gemeinsamen Gespräch sichtbar zu machen. Die gesetzlichen Grundlagen der Arbeitslosenversicherung verlangen ein gewisses Verhalten von allen Stellensuchenden, um dem Grundsatz der Schadenminderungspflicht nachzukommen. Folglich kann es im Einzelfall dazu kommen, dass den Vorstellungen eines Stellensuchenden nicht immer vollständig stattgegeben werden kann. Ist der folgende «Dissens» zwischen Personalberatendem und Stellensuchendem im Gespräch nicht auflösbar, so steht der stellensuchenden Person das kostenlose und zeitnahe Einspracheverfahren zur Verfügung (vgl. Frage 2.6). Betreffend hoch qualifizierte Personen wird auf die zukünftige WES in den einleitenden Bemerkungen verwiesen.

2.3. Welche AMM stehen aktuell im Kanton Zug explizit für hoch qualifizierte Arbeitslose zur Verfügung? Wir bitten um eine Übersicht inkl. Kapazitäten und durchschnittlicher Wartezeiten.

Das ausführliche Angebot an Massnahmen für Hochqualifizierte und Führungskräfte teilt sich auf in Bildungsmassnahmen, Beschäftigungsprogramme und weitere arbeitsmarktliche Massnahmen. Die Bildungsmassnahmen sind kollektive Angebote, wo jederzeit eine Zuweisung ohne Wartefrist möglich ist. Weiterbildungen im grösseren Stil und Umschulungen werden von der Arbeitslosenversicherung nicht finanziell unterstützt. Die Bildungsmassnahmen werden nicht durch den VAM, sondern direkt von der zuständigen Abteilung «Logistik Arbeitsmarktmassnahmen (LAM)» im AWA evaluiert, beschafft und auf Qualität – u.a. Zufriedenheit der Kursteilnehmenden – geprüft. Die Zuweisung erfolgt über die Personalberatenden des RAV. Wartezeiten können bei einzelnen Beschäftigungsprogrammen entstehen. Dies gilt es aber in Relation zur möglichen Dauer der Arbeitslosigkeit und der verstärkt eingeforderten Eigenständigkeit bei der Jobsuche für gut und höher qualifizierte Stellensuchenden zu setzen. Am Anfang der Arbeitslosigkeit gilt es, diese Personen primär durch rasch verfügbare und schnell wirkende Programme wie Kurse in ihrer Eigenständigkeit zu stärken. Beschäftigungsprogramme kommen insbesondere bei höher qualifizierten Personen ab einer mittleren Dauer der Arbeitslosigkeit zum Einsatz. Grundlage dazu ist die WES. Insofern sind Wartezeiten bei dieser Personengruppe vertretbar. Eine detaillierte Zusammenstellung der Angebote für Hochqualifizierte und/oder Führungskräfte findet sich in der Beilage.

2.4. Wie wird sichergestellt, dass eine AMM bei nachgewiesener Nichteignung – insbesondere nach Rückmeldung des Massnahmeträgers – umgehend abgebrochen oder angepasst wird?

AMM werden nach Rückmeldung des Massnahmeträgers jeweils umgehend abgebrochen. Des Weiteren wird auf die Antwort zur Frage 2.2 verwiesen.

Governance, Transparenz und Systemfragen

2.5 Wie wird gewährleistet, dass arbeitslose Personen im Rahmen des rechtlichen Gehörs vollständigen Zugang zu allen relevanten Akten und Informationen erhalten, welche für eine AMM-Zuweisung oder deren Überprüfung relevant sind?

Für den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vom 25. Juni 1982 (AVIG; SR 837.0) ist das Verfahrensrecht gemäss dem Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG; SR 830.1) anwendbar. Gemäss Art. 47 ATSG kann die versicherte Person jederzeit Einsicht in ihre Akten verlangen, sofern überwiegende Privatinteressen gewahrt bleiben. Die involvierten Behörden sind zu einer kompletten Aktendokumentation und Aktenführung verpflichtet (Art. 46 ATSG). Wird ein Akteneinsichtsgesuch gestellt, wird das Personendossier vom Rechtsdienst des AWA für die Einsicht aus der digitalen Plattform des Bundes aufbereitet. Grundsätzlich wird die Akteneinsicht vor Ort im RAV Zug

gewährt. Bei Bedarf können die Akten aber auch per Post der versicherten Person zugestellt werden. Die Akteneinsicht erfolgt kostenlos.

2.6. Wie wird das rechtliche Gehör bei einer AMM-Zuweisung sichergestellt?

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist in Art. 42 ATSG geregelt. In diesem Artikel ist geregelt, dass die stellensuchende Person nicht angehört werden muss vor Verfügungen, die durch Einsprache anfechtbar sind. Eine AMM-Zuweisung ist durch Einsprache anfechtbar (Art. 52 Abs. 1 ATSG), weshalb das rechtliche Gehör im Rahmen der Einsprache gewährt wird. Diese Art des rechtlichen Gehörs ist im Schweizer Verwaltungsrechtssystem üblich und bspw. auch bei der Steuerveranlagung im Steuerrecht etabliert. Eine AMM im RAV Zug wird jedoch mit der versicherten Person vorbesprochen, bevor diese verfügt wird. Die Massnahme soll die Vermittlungsfähigkeit verbessern, berufliche Qualifikationen stärken oder der versicherten Person erlauben, berufliche Erfahrungen zu sammeln. Die Personalberatenden müssen daher die Massnahmen auch etwas «verkaufen», das heisst informierend und motivierend einwirken, so dass die stellensuchende Person den Nutzen der Förderung erkennt.

In Einzelfällen finden Personalberatende und versicherte Person keinen Konsens. Dann gilt es abzuwägen, was im Gesamtkontext zielführend ist und wie im Sinne des rechtsgleichen Vollzugs zu verfahren ist. Auch falls kein Konsens erzielt werden kann, wird die zu verfügende Massnahme zuerst mündlich gemeinsam besprochen.

2.7. Welche Funktion und Verantwortung hat der Vorstand des Vereins für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) konkret – und wie wird seitens des Regierungsrates sichergestellt, dass die Grundsätze von Good Governance innerhalb des VAM sowie im Umgang mit externen Dienstleistern eingehalten werden?

Durch die breite Abstützung auf verschiedene Organisationen hat der Vorstand sein Ohr bei vielen Stakeholdern und am Puls der Zeit (vgl. einleitenden Bemerkungen). Der Vorstand des VAM entscheidet über die strategische Ausrichtung des VAM und damit darüber, welche Dienstleistungen der VAM offerieren möchte. Ihm obliegt insbesondere die Beschlussfassung über die Ausarbeitung von Projekten, Konzepten und Modellen zur Bekämpfung der Stellen- bzw. Arbeitslosigkeit und die Genehmigung von entsprechenden Massnahmen unter Vorbehalt der Zustimmung durch das AWA. Zu seinen Aufgaben gehört weiter die Anstellung der Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Festsetzung der Anstellungsbedingungen des Personals. Der Vorstand erarbeitet zudem das Budget, welches vom AWA bestätigt wird. Für eine Änderung der Vereinsstatuten ist die Zustimmung des Regierungsrates vorausgesetzt. Bei seiner Tätigkeit hat der Vorstand selbstverständlich die Leistungsvereinbarung mit dem Kanton zu berücksichtigen. Der VAM hat somit keinen Selbstzweck, sondern den vom Kanton delegierten, bundesgesetzlichen Auftrag einer primär raschen, aber auch nachhaltigen Integration von stellensuchenden Personen in den Arbeitsmarkt. Es könnte aber theoretisch sein, dass der Kanton eine Massnahme für eine bestimmte (neue) Bedürfnisgruppe braucht, der VAM ein solches Angebot aber nicht anbieten möchte resp. kann. In diesem Fall müsste der Kanton anderweitig auf dem Markt (bei umliegenden Kantonen oder auf dem freien Anbietermarkt in oder um Zug) ein geeignetes Angebot beschaffen.

Die Einhaltung der «Good Governance» wird vielseitig sichergestellt. Dazu unterhält der VAM ein mehrstufiges internes Kontrollsystem. Finanziell werden die Kosten im Bereich der Arbeitslosenversicherung zu 99.8 Prozent vom Arbeitslosenfonds des Bundes rückerstattet. Entsprechend detailliert fällt die Kontrolle im finanziellen Bereich durch den Bund (SECO) aus. Das SECO auditiert zudem auch die Fallführung und die Dossierkontrolle des VAM. Als Revisionsstelle des VAM wirkt die kantonale Finanzkontrolle, um nebst der korrekten Buchführung des Vereins auch die direkte Einwirkung auf die Erfolgsrechnung des Kantons einschätzen zu

können. Für die strategischen Belange ist eine juristische Fachperson des Direktionssekretariats der Volkswirtschaftsdirektion in den Vereinsvorstand delegiert. Die Informationssicherheit wird durch das Amt für Informatik und Organisation (AIO), eine unabhängige Fachperson des Direktionssekretariats der Volkswirtschaftsdirektion und durch das SECO überprüft. Das AWA ist in den operativen Prozessen des VAM aus hoheitlichen und finanziellen (Plafondsbudgets) Gründen sowie zwecks Erreichung der Leistungsziele des Bundes täglich und stark eingebunden.

2.8. Ist der Regierungsrat bereit zu prüfen, ob die heutige organisatorische Anbindung des RAV Zug an den Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) noch zeitgemäss ist – und ob eine Integration in die kantonale Verwaltung zur Verbesserung von Governance, Transparenz und Effizienz beitragen könnte?

Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass die einleitend dargestellten Vorteile des privatrechtlich organisierten VAM überwiegen. Ihm ist bewusst, dass die neue Strategie öAV 2023 notwendige Anpassungen mit sich bringen wird. Die aufgelegten Massnahmen zur Überarbeitung der Wiedereingliederungsstrategie von stellensuchenden Personen scheinen zielführend, um die vom Bund vorgegebene Ausrichtung erreichen zu können. Sollten zukünftig die Nachteile einer delegierten Auftragserfüllung aber überwiegen, so kann das AWA im Einvernehmen mit der Volkswirtschaftsdirektion die öffentliche Arbeitsvermittlung gemäss § 4 Abs. 2 kantonalem Einführungsgesetz (BGS 845.5) in das AWA eingliedern oder an eine andere Organisation weiterdelegieren.

3. Antrag

Kenntnisnahme.

Zug, 21. Oktober 2025

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Andreas Hostettler

Der Landschreiber: Tobias Moser

Beilage

- Beilage 1: Angebotsübersicht AMM Kanton Zug für hochqualifizierte Stellensuchende 2025