



**Berichtsmotion von Alexander Haslimann betreffend Verbesserung der Arbeitsvermittlung und arbeitsmarktlichen Massnahmen für hochqualifizierte Stellensuchende im Kanton Zug**

(Vorlage 3931.1 - 18194)

Bericht und Antrag des Regierungsrats  
vom 21. Oktober 2025

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Alexander Haslimann hat am 4. Juni 2025 die Motion betreffend Verbesserung der Arbeitsvermittlung und arbeitsmarktlichen Massnahmen für hochqualifizierte Stellensuchende im Kanton Zug (Berichtsmotion) eingereicht (Vorlage Nr. 3931.1 - 18194). Der Kantonsrat hat die Motion am 2. Juli 2025 zur Antragstellung an den Regierungsrat überwiesen.

Wir unterbreiten Ihnen Bericht und Antrag zur Motion und gliedern diesen wie folgt:

1.	Ausgangslage.....	1
2.	Beantwortung der Fragen.....	1
3.	Bemerkungen der Ombudsfrau.....	5
4.	Fazit.....	6
5.	Antrag .....	6

**1. Ausgangslage**

Gemäss Motionär werfen der aktuelle Jahresbericht der Ombudsstelle des Kantons Zug, (2024, [Geschäft Nr. 3902](#)) sowie die ausführliche Berichterstattung der Medien ein kritisches Licht auf die Betreuung der Stellensuchenden durch das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Zug. Die entsprechende Berichterstattung hat zwei weitere Interpellationen, jene von Michael Arnold, Flurin Grond und Rainer Leemann betreffend arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) für hochqualifizierte Arbeitslose im Kanton Zug – Angebot, Wirksamkeit und Governance, (Vorlage [Nr. 3907.1 - 18129](#)) sowie jene von Patrick Iten, Alexander Haslimann und Jean Luc Mösch betreffend zeitgerechte Strukturierung vom Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM), (Vorlage [Nr. 3936.1 - 18215](#)) ausgelöst, welche vom Kantonsrat am 1. Mai 2025 bzw. am 2. Juli 2025 zur Bearbeitung überwiesen wurden.

**2. Beantwortung der Fragen**

Der Regierungsrat wird beauftragt, in einem Bericht darzulegen,

*2.1 wie die Qualität, Transparenz und Individualisierung der Beratung und Betreuung durch das RAV Zug sichergestellt wird – insbesondere bei älteren und hochqualifizierten Stellensuchenden, wobei auch die Definition von «älter» und «hochqualifiziert» beschrieben werden soll;*

Die öffentliche Arbeitsvermittlung und die damit einhergehenden Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) basieren auf dem Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982 (AVIG; SR 837.0). Es normiert eine obligatorische Versicherung öffentlichen Rechts, welche wie jede Versicherung umfangreiche Vorgaben und Einschränkungen beim Vollzug und beim Leistungsbezug kennt. Aufgrund des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des

Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG; SR 830.1) sind alle Vollzugsentscheide des AVIG kostenlos mit Einsprache überprüfbar. Der Bundesgesetzgeber hat für das AVIG eine politisch sehr breit abgestützte Aufsichtskommission eingesetzt, deren Mitglieder vom Bundesrat gewählt werden. Als Durchführungsorgan ist das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) mandatiert. Für die konkrete Umsetzung des AVIG sind die Kantone verantwortlich, wobei ein Paket an Verordnungen und Weisungen die Erfüllung der Vorgaben sicherstellt. Als Führungsinstrument wurde ein ausgeklügeltes Set an Leistungsindikatoren, verbunden mit einer Wirkungsmessung, über die letzten 25 Jahre aufgebaut und etabliert. Die vier zentralen Wirkungsindikatoren sind die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bis zur Abmeldung (50 % gewichtet), die Quote der Übertritte in die Langzeitarbeitslosigkeit (> 1 Jahr, 20 %), die Quote der Ausgesteuerten (20 %) und die Quote der Wiederanmeldung innerhalb eines Jahres nach Abmeldung (10 %). Diese Indikatoren werden monatlich gemessen und einmal jährlich mit einem ökonometrischen Modell mittels nicht beeinflussbarer Faktoren konsolidiert und über alle Kantone und alle Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) bis hinunter zu den einzelnen Personalberatenden berechnet und ausgewiesen.

Gestützt auf das kantonale Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 29. August 1996 (AVIG ZG; BGS 845.5) wurde die öffentliche Arbeitsvermittlung im Kanton Zug seit Beginn im Jahr 1997 an den privatrechtlichen Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) delegiert. Diese Delegation beruht auf einer jährlich zu erneuernden Leistungsvereinbarung zwischen der Volkswirtschaftsdirektion (VD) und dem VAM. Die Aufsicht liegt beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA). Der juristische Vollzug und die diesbezügliche juristische Qualitätssicherung ist Aufgabe des AWA. Entsprechend sind zwei juristische Personen des AWA beim RAV vor Ort und unterstützen die Personalberatenden in Fragen des Vollzugs, prüfen Anträge für Sanktionen und stärken die Schulung der Personalberatenden in juristischen Fragen. In der Leistungsvereinbarung werden auch die Beschaffung, die Durchführung und die Qualitätssicherung der AMM geregelt. Bei den Zuweisungen zu Kursen und anderen AMM hat die Abteilung «Logistik Arbeitsmarktmassnahmen» (LAM), eine Abteilung des AWA, Einblick und kann bei mutmasslichen Fehlzuweisungen Rücksprache mit dem zuständigen Personalberatenden oder dessen Teamleitenden nehmen. Diese Prozesse sind im AVAM, der Bundesdatenbank für die öffentliche Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktmassnahmen, erfasst. Aufgrund eines Dokumentenmanagement im AVAM prüft das SECO, basierend auf gezielte Abfragen hin, vertieft jährlich Dossiers auf die juristische Korrektheit hin. Sollten Verstösse – zum Beispiel nicht ausgesprochene Sanktionen – aufgedeckt werden, kann das SECO aufgrund der Trägerhaftung Zahlungen vom Kanton einfordern. Dies geschieht immer wieder, wobei der Kanton Zug bis dato noch nie davon betroffen war.

Gemäss Statistik des Bundes werden oft die Alterskategorien 15- bis 24, 25- bis 49 und 50- bis 65-jährig ausgewiesen. Eine materiell begründete Einteilung zur Gruppe «älter» gibt es nicht. Entscheidend ist die Wahrnehmung auf dem Arbeitsmarkt, welcher wiederum stark auf die Schwankungen durch den Arbeits- und Fachkräftemangel beeinflusst ist. Insofern scheint die Definition > 50-jährig als «älter» nicht so schlecht zu passen, da die Bedürfnisse der Stellensuchenden in gewissen Themenbereichen sich zu ändern und anzugleichen beginnen. Dies ist dann wiederum die Grundlage für massgeschneiderte AMM.

Auch bei der Kategorisierung der Bildungsstufen, welche über das Berufsleben hinweg durch eine breite Berufserfahrung ergänzt resp. überlagert werden können, ist die Zuteilung auf «hochqualifizierte» Stellensuchende nicht so eindeutig. So gibt es Personen, welche nicht zwingend einen grossen Rucksack an formeller Ausbildung mit traditionellen Abschlüssen haben und dennoch im Beruf eine beachtliche Kader- oder Expertenstufe erreicht haben. Die Kategorisierung im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung versucht dieser Thematik gerecht

zu werden, als sowohl die bisherige berufliche Erfahrung wie auch die formelle Ausbildung berücksichtigt werden. Letztere bezieht sich vornehmlich auf Abschlüsse an Universitäten und Fachhochschulen. Auch bei den «Hochqualifizierten» gilt der allgemeingültige Grundsatz, dass dank möglichst massgeschneiderter AMM eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt gelingen soll. Deshalb wird versucht, möglichst Gruppen mit ähnlichen Bedürfnissen zu bilden, um wirtschaftlich wie inhaltlich sinnvolle Angebote zu konzipieren, die auch wiederholend für neu-eintretende Stellensuchende genutzt werden können.

*2.2 wie sichergestellt wird, dass arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) dem Bildungsniveau, der Berufserfahrung und der Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden angemessen sind;*

Eine AMM muss gemäss Gesetz arbeitsmarktlich indiziert sein, d.h. die Massnahme soll die Vermittlungsfähigkeit der Stellensuchenden verbessern, die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern oder die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln. Die Einschätzung, welche Massnahme für die jeweilige stellensuchende Person angezeigt ist, gehört zu den Kernkompetenzen der Personalberatenden. Der Bund verlangt, dass die Personalberatenden die notwendige, eidgenössisch standardisierte Ausbildung haben, konkret HR-Fachmann/frau oder als gleichwertig geltend Sozialversicherungsfachmann/frau. Falls bei der Rekrutierung eine Person mit ausgewiesener HR-Erfahrung, aber ohne die genannten Ausbildungen angestellt wird, wird diese Person arbeitsvertragsrechtlich verpflichtet, diese Ausbildung innert fünf Jahren nachzuholen. Dies wird vom SECO überprüft. Es finden wöchentliche Teamsitzungen mit den Personalberatenden statt, wo nebst dem persönlichen Wirkungsindikator auch konkrete Fälle diskutiert werden. Dies dient der Qualitätssicherung und der Harmonisierung zwecks rechtsgleichen Vollzugs. Da Personalberatende immer wieder Stellensuchende aufgrund versicherungstechnischem Fehlverhalten sanktionieren müssen, werden diese Fälle vom Teamleiter vorgeprüft und letztlich vom AWA überprüft und verfügt. Damit sind nach den Personalberatenden zwei weitere Personen in diese Fälle involviert, welche bei Auftreten von Mängeln die Dossiers zur Überarbeitung resp. zur Neubeurteilung an die Personalberatenden zurückweisen.

*2.3 ob und wie das RAV bei Beschwerden, Rückmeldungen oder Ombudsfällen systematisch Verbesserungsmassnahmen ergreift;*

Beschwerden von Stellensuchenden werden in erster Zuständigkeit vom betreffenden Teamleiter bearbeitet. Dies in engem Austausch mit den Personalberatenden und, falls nötig, mit dem Rechtsdienst bzw. den zuständigen Stellen im AWA. Oftmals basieren Beschwerden auf Missverständnissen oder Mängeln in der gegenseitigen Kommunikation. Diese können meist einfach erledigt werden.

Sollte eine Erledigung nicht möglich sein, schaltet sich die RAV-Leitung ein und versucht ebenfalls im Konsens mit den betroffenen Parteien und mit Hilfe des Rechtsdienst eine Lösung zu finden. Diese Prozesse sind klar definiert.

Die Qualität der Beratung wird im RAV durch wöchentliche Plenen bzw. Teamsitzungen, Fallbesprechungen mit dem Rechtsdienst, kollegialem Austausch sowie Personalfördergesprächen sichergestellt. Diese Prozesse wurden im Frühling 2024 implementiert und das RAV darf feststellen, dass diese Erfolge zeigen. So ist die Zahl der Beschwerden deutlich gesunken und die Kundenzufriedenheit gestiegen.

Mit der Ombudsstelle des Kantons Zug ist die RAV-Leitung in stetigem Austausch und es wurde im März 2025 auch eine Plenumsveranstaltung im RAV mit der Ombudsfrau durchgeführt. Die Ombudsfrau stellte beim Kontakt mit dem RAV fest, dass die Beschwerden

ernstgenommen wurden. Eine hohe Anzahl von Beschwerden betraf denselben RAV Mitarbeitenden, welcher zwischenzeitlich entlassen wurde.

*2.4 wie die Zuweisung zu AMM und deren Eignung evaluiert wird – insbesondere im Hinblick auf den InnoPark Baar und andere Anbieter im Kanton Zug;*

Sämtliche AMM unterliegen einer Qualitätskontrolle. So werden die AMM-Teilnehmenden regelmässig nach ihrer Zufriedenheit befragt. Diese ist auch Teil der Leistungsziele des AWA, welche jährlich mit dem Rechnungsabschluss des Kantons veröffentlicht werden. Als Zielwert hat das Amt eine 80 Prozent-Schwelle der Zufriedenheit festgelegt. Durchgeführt wird diese Umfrage von der oben genannten Abteilung LAM im AWA. Den Anbietern der AMM und damit auch namentlich dem InnoPark Baar wird nicht nur die einzelne stellensuchende Person zugewiesen, sondern der Anbieter muss auch entsprechende Erkenntnis pro Person zuhanden des zuständigen Personalberaters zurückmelden. Es kann in Einzelfällen vorkommen, dass die Selbsteinschätzung der stellensuchenden Person von der Einschätzung der beratenden Person abweicht, was zu einer geminderten oder gar fehlenden Motivation seitens der stellensuchenden Person führen kann. Dies erkennt der Anbieter der AMM und meldet es zurück. Je nach Fall gibt es eine Anpassung der Zuweisung oder im gegenteiligen Fall gar Sanktion, weil die stellensuchende Person nicht bereit oder flexibel genug ist, die gesetzliche Schadenminderungspflicht im nötigen Ausmass einzuhalten.

*2.5 ob beim Benchmarking des Seco die Anreize zu einer unzulässigen oder zweckentfremdeten «Fallabschaffung» führen (z.B. durch psychische Belastung, Selbstaufgabe oder Umleitung in untaugliche Massnahmen);*

Der Bund erfasst, wie vorangehend ausgeführt, die Wirkungsindikatoren und macht diese einmal pro Jahr durch ein ökonometrisches Modell mit anderen Kantonen resp. RAV vergleichbar (die Aussagekraft ist schwankend zwischen 75 und 80 Prozent, was für ein soziologisches Modell sehr hoch ist). Selbstverständlich ist die Wirkungsmessung nicht das alleslösende Führungsinstrument. Aus Sicht der Versicherung zeigt es Differenzen auf, die auch finanzielle Auswirkungen haben. Insofern übt diese Wirkungsmessung als Benchmark einen gewissen Druck auf die Personalberatenden aus, bei den Stellensuchenden die Schadenminderungspflicht anzumahnen resp. einzufordern. Es kann aber keine Rede davon sein, dass aufgrund des Benchmarks unzulässige oder zweckentfremdete «Fallabschaffung» systematisch vorgenommen werden. Dazu dient auch das offene Gespräch an den genannten wöchentlichen Teamsitzungen beim RAV mit Fallbesprechungen.

*2.6 wie viele Beschwerden, Ombudsverfahren und interne Disziplinarfälle es in den letzten fünf Jahren im Zusammenhang mit dem RAV Zug gegeben hat;*

Die Beschwerden ohne Ergreifung eines Rechtsmittels (Rechtsmittel: Einsprache) werden vom RAV nicht erfasst, da diese meist niederschwellig gelöst werden können. Aufsichtsbeschwerden werden durch den Vereinsvorstand des VAM beantwortet. In den letzten fünf Jahren unterstützte die Volkswirtschaftsdirektion den Vorstand bei zwei Aufsichtsbeschwerden.

Monatlich erhält die RAV-Leitung etwa drei Anfragen, welche den Wechsel der Beratungsperson fordern. Dies geschieht meistens nach einer erfolgten Sanktion oder nach der Zuweisung in eine AMM. Die entsprechende Anfrage wird durch den zuständigen Teamleiter geprüft und mit der Beratungsperson sowie der versicherten Person in Zweier- oder Dreiergesprächen geklärt. Eine Sanktion oder eine AMM stellen keinen Grund für einen Beraterwechsel dar. Jedoch kann es vorkommen, dass das persönliche Vertrauensverhältnis zwischen der versicherten und

der beratenden Person beschädigt ist und deswegen ein Beraterwechsel erfolgt. Dies geschieht jährlich weniger als zehn Mal.

Die Ombudsstelle eröffnete betreffend RAV in den letzten fünf Jahren (2020 bis 2024) 24 Beschwerdefälle und zwei interne Beschwerden (Personalbeschwerden). Praktisch bei allen Fällen wurde eine Intervention und eine Vermittlung gewünscht. Häufig kam es anschliessend zu einem Beraterwechsel und zu einer neuen Integrationsstrategie. Bei den 24 Beschwerdefällen ging es fast ausschliesslich um die Eignung der angeordneten AMM und der Frage deren Sanktionscharakters.

Aufgrund eines internen Disziplinarverfahrens gegen einen Mitarbeiter des RAV wurde im August 2024 eine Kündigung ausgesprochen.

*2.7 ob der Regierungsrat bereit ist, ein unabhängiges Qualitätssicherungs- oder Beschwerdeorgan ausserhalb des RAV-Systems einzusetzen oder zu stärken.*

Wie bereits ausgeführt wurde, ist der Vollzug des AVIG stark normiert und parametrisiert. Es gibt verschiedenen Stufen der Qualitätssicherung, welche immer wieder von anderen, verantwortlichen Personen wahrgenommen werden. So werden eingehende Einsprachen (formelle Beschwerden) von bis zu diesem Zeitpunkt nicht involvierten Juristinnen und Juristen unabhängig beurteilt. Um diese Qualität sichtbar zu machen, gibt es ein weiteres Ziel im Leistungsauftrag des AWA, welches die Kontrolle der Verfügungen betreffend Sanktionen von Stellensuchenden im RAV betrifft. Das Leistungsziel lautet wie folgt: «< 10 Prozent der Einsprachen gutheissen, sofern keine neuen Fakten». Es sollen somit max. zehn Prozent der Einspracheentscheide gutgeheissen werden, wenn zwischen Erstentscheid und dem Einspracheentscheid keine neuen Fakten auftauchen. Letzteres passiert oft, da die versicherten Personen erst beim rechtlichen Gehör zum Einspracheentscheid gewisse Unterlagen beibringen, was deren Recht ist. Das Leistungsziel wird regelmässig erreicht.

### **3. Bemerkungen der Ombudsfrau**

Die Ombudsfrau stellte in den letzten fünf Jahren fest, dass nicht nur bei den Stellensuchenden, sondern auch bei den RAV-Mitarbeitenden Unzufriedenheit aufgrund der aktuellen Situation besteht. Mehrfach wurde ihr von Mitarbeitenden des RAV mitgeteilt, dass im Kanton Zug zu wenig arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) für gut qualifizierte Stellensuchende angeboten würden. Dies betrifft im Besonderen die Halle 44, welche für hochqualifizierte Stellensuchende kaum einen Mehrwert bieten kann.

Die Ombudsfrau hat im Austausch mit dem RAV darauf hingewiesen, dass eine AMM auch bei fehlender Vermittlungsfähigkeit nicht als blosser Sanktion verordnet werden darf. In solchen Konstellationen sei eine Verfügung mit Einsprachemöglichkeit zu erlassen. Aus Sicht der Ombudsstelle ist zudem fraglich, ob der Vereinsvorstand des VAM das geeignete Organ für die Bearbeitung von Aufsichtsbeschwerden gegenüber dem RAV ist. Die Kontrollmechanismen in einer ordentlichen Behörde greifen für gewöhnlich rascher und sind für die Bürgerinnen und Bürger transparenter.

Der VAM steht nach Ansicht des Regierungsrats für eine wirtschaftliche Flexibilität und ist im Kanton Zug gesetzlich verankert. Entsprechend ist dem VAM auch die Unabhängigkeit über seine Organisation zuzustehen und Aufsichtsbeschwerden sind somit weiterhin gemäss der gesetzlichen Delegationsnorm (§ 1 Abs. 1 Bst. b AVIG ZG) durch seinen Vorstand zu bearbeiten.

#### **4. Fazit**

Mit den vorangehenden Antworten wurde der vom Motionär geforderte Bericht erstellt. Entsprechend ist die Motion für erheblich zu erklären. Der Regierungsrat beantragt die Abschreibung, da der Bericht vorliegend ist und kein weiterer Handlungsbedarf besteht, welcher nicht bereits in den Antworten zu den beiden in der Einleitung genannten Interpellationen erläutert wurde (i.B. zur Halle 44).

#### **5. Antrag**

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:  
Die am 2. Juli 2025 überwiesene Berichtsmotion (Vorlage Nr. 3931.1 - 18194) von Alexander Haslimann sei erheblich zu erklären und als erledigt abzuschreiben.

Zug, 21. Oktober 2025

Mit vorzüglicher Hochachtung  
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Andreas Hostettler

Der Landschreiber: Tobias Moser