



**Interpellation von Alexander Haslimann**

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

(Vorlage 4035.1 - 18433)

Antwort des Regierungsrats  
vom 19. Mai 2026

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Alexander Haslimann hat am 12. Dezember 2025 die Interpellation betreffend Strukturen, Prozesse und Sanktionspraxis des RAV Zug – Transparenz über die juristische Organisation und deren Einfluss auf Stellensuchende eingereicht. Der Kantonsrat hat die Interpellation an seiner Sitzung vom 29. Januar 2026 dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen.

**1. Einleitende Bemerkungen**

Das Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) vom 25. Juni 1982 (SR 837.0) verfolgt zwei zentrale Zielsetzungen: Einerseits soll Arbeitnehmenden bei Arbeitslosigkeit der notwendige finanzielle Rückhalt gewährleistet werden. Andererseits soll alles daran gesetzt werden, dass versicherte Personen bestehende Arbeitsmöglichkeiten – auch ausserhalb ihrer bisherigen Qualifikation oder an anderen Orten – ausschöpfen können. Da Eintritt und Dauer der Arbeitslosigkeit massgeblich durch das Verhalten der versicherten Person beeinflusst werden können, ist die Arbeitslosenversicherung (ALV) anfällig für Missbrauch. Die versicherte Person unterliegt der Schadenminderungspflicht gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG. Dabei handelt es sich um eine Pflicht, deren Einhaltung nur über Sanktionen durchgesetzt werden kann. Zur Sanktionierung von Verletzungen dieser Pflicht und zur Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Arbeitslosenentschädigung hat der Gesetzgeber das Instrument der Einstellung in der Anspruchsberechtigung geschaffen. Gleichzeitig will der Gesetzgeber, dass sich die versicherte Person bei Unterlassungen von Pflichten – willentlich oder nicht – im Sinn der Schadenminderung auch daran beteiligen muss. Eine Einstellung kann maximal 60 Einstelltage umfassen.

Gemäss Gesetz ist bei jedem Verschulden – einschliesslich leichter Fahrlässigkeit – eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung vorzunehmen. Erfüllt die versicherte Person einen in Art. 30 Abs. 1 AVIG genannten Tatbestand und ist das Verschulden mit dem erforderlichen Beweisgrad erstellt, hat die zuständige kantonale Stelle zwingend eine Sanktion auszusprechen. Eine vorgängige Verwarnung ist gesetzlich nicht vorgesehen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) stellt zur Vereinheitlichung der Praxis ein Einstellraster zu den einzelnen Tatbeständen zur Verfügung. Dieses soll eine möglichst einheitliche Behandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und dient den Kantonen als Entscheidungshilfe. Bei jeder Einstellung ist das allgemeine Verhalten der versicherten Person zu berücksichtigen. Massgebend sind dabei die verwaltungsrechtlichen Grundsätze der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und des Verschuldens. Vom SECO-Raster darf nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden.

Der Kanton Zug hat zur Konkretisierung dieser Vorgaben ein sogenanntes «Zuger Raster» entwickelt, das das SECO-Raster in einzelnen Punkten präzisiert. Innerhalb dieses Rahmens kann das Verschulden bei den jeweiligen Tatbeständen angemessen berücksichtigt werden.

Verzichtet der Kanton auf die Ausfällung einer Sanktion, obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt wären, kann dies eine Trägerhaftung des Kantons gegenüber dem Bund nach sich ziehen. Es ist daher festzuhalten: Sind die Voraussetzungen für eine Sanktion gegeben, ist diese aus Gründen der Rechtssicherheit, der Rechtsgleichheit und der versicherungstechnischen Schadenminderung zwingend auszusprechen.

## 2. Beantwortung der Fragen

### *2.1. 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?*

Der Rechtsdienst im RAV Zug wird durch das Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug (AWA Zug) sichergestellt. Zwei Juristen teilen sich hierfür ein Pensum von insgesamt 80 Stellenprozent. Neben ihrer Tätigkeit für das RAV Zug sind beide auch als juristische Mitarbeitende bei der Arbeitslosenkasse Zug beschäftigt. Der Rechtsdienst dient den Personalberatenden als Anlaufstelle bei juristischen Fragestellungen in der Fallführung. Seine Funktion ist primär beratender Natur. Die Fallführung verbleibt bei den Personalberatenden. Ob eine Sanktion ausgelöst wird, entscheiden grundsätzlich die Personalberatenden. Entscheidet sich die personalberatende Person für eine Sanktion, wird diese durch das RAV Zug unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie der SECO-Weisungen vorbereitet. Bei Vergehen betreffend die Sanktionen «Nichtantritt zumutbare Stelle» und «Nichtantritt/Abbruch Arbeitsmarktmassnahmen» nimmt der Rechtsdienst vorgängig eine Prüfung vor. Darüber hinaus ist der Rechtsdienst zur Sicherung der juristischen Grundkompetenzen auch in der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden des RAV Zug tätig. Die Visierung der Sanktion sowie damit die abschliessende Kontrolle der Rechtmässigkeit und der Rechtsgleichheit erfolgt durch den Leiter des Rechtsdienstes des AWA Zug und bei dessen Abwesenheit durch Mitarbeitende des Rechtsdienstes. Wie häufig der Rechtsdienst in Anspruch genommen wird, kann zahlenmässig nicht ausgewiesen werden, da hierzu keine Statistik geführt wird.

### *2.2. Sanktionspraxis: Wie viele Taggeldkürzungen wurden in den letzten fünf Jahren ausgesprochen (jährlich), differenziert nach Art und Schwere der Verstösse? Wie oft betraf dies Bagatellfälle oder erstmalige Versehen?*

Eine Kategorisierung in «Bagatellfälle» oder «erstmalige Versehen» ist in der Praxis nicht möglich. Diese Begriffe sind weder im Gesetz noch in den Weisungen des SECO definiert. Die Anzahl ausgesprochener Sanktionen des RAV Zug verhielt sich wie folgt:

- 2020: 1'524
- 2021: 1'870
- 2022: 1'639
- 2023: 1'623
- 2024: 1'822
- 2025: 2'137

Der Anstieg der Sanktionen in den letzten beiden Jahren ist auf die erhöhte Zahl versicherter Personen (Stellensuchende) zurückzuführen. Der Tatbestand «unentschuldigt ferngeblieben» hat in den letzten Jahren durchschnittlich einen Anteil von ca. 15 Prozent der gesamten Sanktionen ausgemacht.

*2.3. 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?*

Das Verhältnismässigkeitsprinzip nimmt im Sanktionswesen einen hohen Stellenwert ein und wird in der Praxis konsequent berücksichtigt. Die Einhaltung dieses Prinzips wird durch den Rechtsdienst des AWA Zug gewährleistet. Der Grad des Verschuldens wird im Rahmen des Einstellrasters beurteilt. Die Einhaltung von Terminen für Beratungs- und Kontrollgespräche stellt gemäss Gesetz eine elementare Pflicht der versicherten Person dar. Diesen Terminen kommt eine zentrale Bedeutung zu. Es darf erwartet werden, dass sich die versicherte Person ihrer Wichtigkeit bewusst ist und entsprechend disponiert. Da die Termine jeweils rechtzeitig angekündigt werden, ist eine Teilnahme grundsätzlich zumutbar. Das SECO-Raster sieht für das erstmalige Fernbleiben von einem Beratungsgespräch ohne entschuldbaren Grund eine Sanktion von fünf bis acht Einstelltagen vor. Die «Zuger Praxis» sieht hierfür in der Regel eine Sanktion von sechs Einstelltagen vor. Angesichts der möglichen Höchstdauer von 60 Einstelltagen ist bei diesem Tatbestand von einem leichten Verschulden auszugehen. Das Verschulden und somit das Verhältnismässigkeitsprinzip werden bei der Sanktionshöhe berücksichtigt.

*2.4. 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?*

Das Gesetz kennt keine «Bagatellfälle». Ist ein Einstelltatbestand erfüllt, hat grundsätzlich zwingend eine Sanktion zu erfolgen. Von einer Sanktion kann abgesehen werden, wenn entschuldbare Gründe vorliegen. So wird beispielsweise keine Sanktion ausgesprochen, wenn der versicherten Person die Teilnahme an einem Beratungsgespräch aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich war. Die Beurteilung, ob ein entschuldbarer Grund vorliegt, liegt im Ermessen der personalberatenden Person beziehungsweise des Rechtsdienstes. Der Katalog der entschuldbaren Gründe wird in Übereinstimmung mit der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV) vom 31. August 1983 (SR 837.02) und den Weisungen des SECO restriktiv ausgelegt; Vergesslichkeit oder falsche Termineintragung zählen beispielsweise nicht zu den entschuldbaren Gründen. Innerhalb des Sanktionsrasters besteht ein Ermessensspielraum. Wird vom Raster nach oben oder unten abgewichen, müssen hierfür konkrete und anerkannte Gründe vorliegen.

*2.5. 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?*

Im Rahmen der Anmeldung werden die versicherten Personen verpflichtet, die Pflichtinformation auf dem Swiss Learning Hub zu absolvieren. Das Absolvieren dieses Kurses ist obligatorisch und wird durch das RAV Zug kontrolliert. Im Rahmen dieses Lernangebots werden die versicherten Personen umfassend über ihre Rechte und Pflichten informiert. Zusätzliche Informationen erfolgen im Erstgespräch sowie in den laufenden Beratungsgesprächen. Bei konkreten Fragen können sich die versicherten Personen jederzeit an das RAV Zug oder das AWA Zug wenden. Beanstandungen aufgrund mangelnder Verständlichkeit der Informationen sind nicht bekannt.

*2.6. 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?*

Gemäss Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 (SR 830.1) kann auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs vor Erlass einer Verfügung verzichtet werden, wenn gegen diese Verfügung das Rechtsmittel der Einsprache offensteht. In Einstellungsverfahren wird das rechtliche Gehör jedoch in der Regel gewährt, da ohne vorgängige Stellungnahme der versicherten Person nicht beurteilt werden kann, ob und in welchem Umfang eine Sanktion auszusprechen ist. Die versicherte Person wird im Beratungsgespräch, im Informationsservice «Arbeitslosigkeit» sowie monatlich auf dem Formular «Angaben der versicherten Person» darauf hingewiesen, dass die Arbeitsbemühungen spätestens am fünften Tag des Folgemonats oder am nächsten Werktag einzureichen sind. Aus verwaltungsökonomischen Gründen kann bei verspätet eingereichten Arbeitsbemühungen auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs verzichtet werden; allfällige entschuldbare Gründe können im Einspracheverfahren vorgebracht und berücksichtigt werden.

Bei allen übrigen Tatbeständen wird die versicherte Person vor Erlass einer Sanktion schriftlich aufgefordert, zum vorgeworfenen Sachverhalt Stellung zu nehmen. Nach Eingang der Stellungnahme prüft die personalberatende Person, ob an der Sanktion festgehalten werden kann oder ob entschuldbare Gründe vorliegen. Bei Unsicherheiten wird der Rechtsdienst beigezogen. Vor der Visierung prüft der Leiter des Rechtsdienstes die Stellungnahmen ebenfalls. Im Jahr 2025 wurden betreffend den Tatbestand «unentschuldigt ferngeblieben» in 944 Fällen das «rechtliche Gehör» schriftlich eingeräumt. In 630 Fällen kam eine Rückmeldung der versicherten Person, wobei davon in 541 Fällen aufgrund bisher nicht genannter Umstände/Gründe in der Stellungnahme auf eine Sanktion verzichtet wurde. Dies zeigt, dass die Stellungnahmen der versicherten Personen beim Sanktionsentscheid eingehend geprüft und berücksichtigt werden. Gegen ausgesprochene Sanktionen kann Einsprache erhoben werden. Das kostenlose Einspracheverfahren wird durch den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse durchgeführt, wodurch sichergestellt ist, dass eine andere Behörde eine erneute und unvoreingenommene Prüfung vornimmt. Die Bestätigungsquote der Sanktionsverfügungen liegt bei rund 90 Prozent, was auf eine hohe Qualität der Sanktionspraxis im Kanton Zug hinweist.

*2.7. Qualitätssicherung: Welche internen oder externen Qualitätskontrollen bestehen bezüglich Sanktionspraxis, Prozessführung, Kommunikation, Ermessensspielraum und Verhältnismässigkeit?*

Die interne Qualitätssicherung erfolgt durch den Leiter des Rechtsdienstes des AWA Zug sowie dessen Mitarbeitende. Zudem finden regelmässige Schulungen der Personalberatenden durch den Rechtsdienst statt. Ergänzend zu den Weisungen des SECO bestehen verschiedene interne Merkblätter zur Sanktionspraxis. Die externe Qualitätssicherung wird einerseits durch die Rechtsmittelverfahren (Einsprache- und Gerichtsverfahren) und andererseits durch die Aufsicht des SECO, das regelmässig Dossierkontrollen durchführt – im negativen Fall mit Trägerhaftung des Kantons – gewährleistet. In den vergangenen Jahren kam es in diesem Bereich zu keinerlei Beanstandungen seitens des SECO.

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

Vom SECO liegen Zahlen zur Sanktionshärte und zur Sanktionshäufigkeit im interkantonalen Vergleich vor:

- Die durchschnittliche Sanktionshärte (Anzahl Einstelltage pro Fall und über alle Sanktionsgründe gemittelt) ist aufgrund des oben erwähnten Sanktionsrasters relativ homogen: Während im interkantonalen Vergleich der Höchstwert bei 9,4 Tagen und der Tiefstwert bei 6,2 Tagen liegt, beträgt sie im Kanton Zug 8,1 Tage und liegt damit bei den untersten zehn Kantonen.
- Die durchschnittliche Häufigkeit von Sanktionen pro 100 stellensuchende Personen schwankt: Während im interkantonalen Vergleich der Höchstwert bei 11,0 und der Tiefstwert bei 3,3 liegt, beträgt sie im Kanton Zug 6,6 und liegt damit im Mittelfeld der Kantone.

Aufgrund der Vorgaben im AVIG und in den SECO-Weisungen ist eine schweizweit kohärente Sanktionspraxis sichergestellt. Sowohl die Tatbestände, die eine Sanktion erforderlich machen, als auch die möglichen entschuldbaren Gründe werden durch die massgeblichen Rechtsgrundlagen vorgegeben. Ebenso wird die grundsätzliche Sanktionshöhe durch das SECO vorgegeben.

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

Die Sanktionspraxis ist weitgehend durch das Gesetz, die Weisungen des SECO und insbesondere durch die breit etablierte, bundesgerichtliche Rechtsprechung vorgegeben. Der Handlungsspielraum der Kantone ist entsprechend begrenzt. Wo ein Ermessensspielraum besteht, wird dieser – wie aufgezeigt – von den Personalberatenden und dem Rechtsdienst des AWA Zug genutzt. Aus Sicht des Regierungsrats sind die Verfahren und Sanktionen für die Betroffenen grundsätzlich nachvollziehbar und verhältnismässig. Es liegt in der Natur der Sache, dass Sanktionen nicht in jedem Fall auf Verständnis stossen.

### **3. Antrag**

Kenntnisnahme.

Zug, 19. Mai 2026

Mit vorzüglicher Hochachtung  
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Andreas Hostettler

Der Landschreiber: Tobias Moser