

VD / Interpellation Hasler-Balgach / Kobler-Gossau vom 4. März 2026

AWA/RAV kommen nicht zur Ruhe: monatelange Führungskrise und grosse Belastungen für die Mitarbeitenden

Antwort der Regierung vom 19. Mai 2026

Karin Hasler-Balgach und Florian Kobler-Gossau erkundigen sich in ihrer Interpellation vom 4. März 2026 nach der aktuellen Führungssituation im Amt für Wirtschaft und Arbeit und insbesondere in der Hauptabteilung Arbeitslosenversicherung.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Die Interpellantin und der Interpellant beziehen sich auf die Berichterstattung in den kantonalen Medien zur Führung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit und insbesondere der Hauptabteilung Arbeitslosenversicherung (HA ALV). Die Departementsleitung des Volkswirtschaftsdepartementes hat gegenüber der Staatswirtschaftlichen Kommission im Januar 2026 von sich aus ausführlich über die Ergebnisse der Führungsanalyse und das weitere Vorgehen berichtet. Die Interpellantin und der Interpellant sind Mitglieder der Staatswirtschaftlichen Kommission und waren an der fraglichen Sitzung anwesend.

Zu den einzelnen Fragen:

1. *Wie haben sich seit dem Jahr 2020 Fluktuation, krankheitsbedingte Ausfälle und die daraus entstandenen Kosten bei RAV und AWA entwickelt und welche zusätzlichen Belastungen sowie Mehrkosten resultieren aus der IT-Panne?*

Die Führungsanalyse hat bestätigt, dass die Führungssituation in der HA ALV auch einen Einfluss auf die Fluktuation und verschiedene krankheitsbedingten Ausfälle gehabt haben könnte, wobei etwa bei unfallbedingten Abwesenheiten kein eindeutiger Kausalzusammenhang festgestellt werden konnte. Krankheitsbedingte Vakanzen haben immer zusätzliche Belastungen für die weiterhin anwesenden Mitarbeitenden zur Folge. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Führungsverantwortlichen in der HA ALV diesbezüglich ihre Führungsverantwortung nicht im gewünschten Mass wahrgenommen haben. Was die Auswirkungen der noch entwicklungsfähigen IT-Systeme angeht, kann auf die Antwort der Regierung vom 19. Mai 2026 auf die Interpellation 51.26.31 «Riesenpanne beim Seco-IT-System der Arbeitslosenversicherung! Was sind die Folgen für die Versicherten im Kanton?» verwiesen werden.

2. *Wann werden Mitarbeitende sowie Öffentlichkeit über die Ergebnisse der Untersuchung zur systemischen Führungskrise vom Herbst 2025 informiert, und weshalb fehlt weiterhin eine umfassende strukturelle Aufarbeitung der Führungskrise?*

Die Ergebnisse der Führungsanalyse wurden – in dieser Reihenfolge – der Amtsleiterin des Amtes für Wirtschaft und Arbeit, dem Hauptabteilungsleiter der ALV, der Interpellantin und dem Interpellanten, den Abteilungsleitenden der HA ALV und der Staatswirtschaftlichen Kommission präsentiert. Eine weitergehende Kommunikation ist nicht vorgesehen. Basierend auf den Erkenntnissen aus der Führungsanalyse ist das zuständige Departement dabei, Massnahmen zu prüfen, um die festgestellten Mängel zu beseitigen und die Führungssituation in der HA ALV zu verbessern. Die neue Leitung des AWA befindet sich

im engen Austausch mit der Departementsleitung. Gemeinsam werden weitere Schritte hin zu einer Verbesserung der Führungssituation unternommen. Das zuständige Departement wird der Staatswirtschaftlichen Kommission zu gegebener Zeit über die eingeleiteten Massnahmen berichten.

3./5. *Welche Massnahmen ergreift die Regierung, um Führungskultur, Mitarbeitendenführung, Fürsorgepflicht und Whistleblower-Schutz nachhaltig zu stärken?*

Welche Lehren zieht der Kanton aus der Krise, wie werden die Personalberatenden nachhaltig geschützt, und wie soll das Vertrauen der Bevölkerung in das AWA wiederhergestellt werden?

Die Regierung hat in den vergangenen Jahren intensiv an der Entwicklung einer zeitgemässen Führungskultur gearbeitet und entsprechende Führungsinstrumente geschaffen. Sie legt grossen Wert darauf, dass diese Führungskultur auch gelebt wird. Entsprechend sind die Departemente aufgefordert, in ihren Reihen die Führungskultur zu verankern und das dazu erforderliche Führungsverhalten einzufordern. Im Zentrum stehen der Wertekompass und die darauf aufbauenden Führungsleitsätze. Der Wertekompass stellt dabei das zentrale Element dar. In dessen Zentrum steht das Gemeinwohl. Vier Stossrichtungen sollen dazu beitragen, das Gemeinwohl zu stärken: eine ergebnisorientierte, eine zukunftsgerichtete, eine wertschätzende und eine vernetzte Führung. Keines dieser vier Elemente steht für sich allein.

Am Beispiel der HA ALV etwa orientiert sich eine ergebnisorientierte Führung an den Wirkungszielen, die das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) vorgibt. Zukunftsgerichtet ist die Führung dahingehend, dass neue Erkenntnisse in der Arbeit der Personalberatenden in den Regionalen Arbeitsvermittlungen in die Art und Weise der Leistungserbringung einfließen. Die Umsetzung der neuen Vorgaben und der Wandel sollen unter Einbezug der Beteiligten in einem respektvollen Umfeld vonstattengehen. Vernetzend kann in diesem Zusammenhang bedeuten, dass sich alle fünf Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) miteinander austauschen und von Best-Practice-Beispielen profitieren, aber auch, dass sich die Führungskräfte interkantonal mit ihren Kolleginnen und Kollegen entsprechend austauschen. Eine derartige Führung und Zusammenarbeit erfordern die Bereitschaft und Offenheit gegenüber Lob, Kritik und Veränderung.

4. *Wie wird während Führungskrisen die operative Leitung sichergestellt, und welche Übergangsstrukturen garantieren den Schutz der Mitarbeitenden?*

Die operative Tätigkeit der kantonalen Verwaltung ist in der Regel durch entsprechende Stellvertretungsregelungen sichergestellt. Die operative Tätigkeit ist mithin auch in herausfordernden Führungssituationen nicht in Frage gestellt. Entscheidend ist diesbezüglich, dass dafür genügend personelle Ressourcen zur Verfügung stehen und die Ausbildung der Mitarbeitenden hinreichend ist.

Zum Schutz der Mitarbeitenden und zur Stabilisierung der Organisation in anspruchsvollen Führungssituationen tragen zudem klare interne Zuständigkeiten und definierte Meldewege bei. Das kantonale Personalrecht sieht hierfür verschiedene interne und externe Anlaufstellen vor, darunter auch eine externe Meldestelle. Entscheidend ist dabei eine Organisationskultur, in der Anliegen frühzeitig angesprochen und ernst genommen werden sowie ein professioneller Umgang mit Kritik und Hinweisen auf Missstände gepflegt wird.

6. *Verursacht die IT-Panne zusätzliche Fallbelastung für die Personalberatenden, und welche Mehrkosten entstehen dem Kanton dadurch?*

Wir verweisen auf die Beantwortung der Interpellation 51.26.31.