



**Interpellation von Patrick Iten, Alexander Haslimann und Jean Luc Mösch
betreffend zeitgerechte Strukturierung vom Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM)**
(Vorlage 3936.1 - 18215)

Antwort des Regierungsrats
vom 21. Oktober 2025

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Patrick Iten, Alexander Haslimann und Jean Luc Mösch haben am 11. Juni 2025 die Interpellation betreffend zeitgerechte Strukturierung vom Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) eingereicht. Der Kantonsrat hat die Interpellation an seiner Sitzung vom 2. Juli 2025 dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen.

1. Beantwortung der Fragen

1.1. Die Wirkungsmessung der Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV) in der Schweiz dient dazu, die Effektivität der Arbeitsvermittlung zu bewerten und die Zielerreichung zu überprüfen. Sie basiert auf vier Wirkungsindikatoren, die die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt messen. Daraus ergeben sich folgende Fragen:

a. Wie sind die 4 Wirkungsindikatoren vom RAV Zug seit 2020?

Wirkungsindikator W1: durchschnittliche Dauer bis zur Abmeldung (50 % gewichtet)
Wirkungsindikator W2: Quote Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit > 1 Jahr (20 %)
Wirkungsindikator W3: Quote der bundesrechtlichen Aussteuerung (20 %)
Wirkungsindikator W4: Quote der Wiederanmeldung innert 12 Monate (10 %)

Die in der nachstehenden Tabelle angegebenen Zahlen stellen einen relativen Index dar, wobei das Mittel aller Kantone 100 Indexpunkte darstellt. Der interkantonale Vergleich wird durch ein ökonometrisches Modell möglich, indem aufgrund nicht beeinflussbarer, exogener Faktoren die absoluten Zahlen in zu erwartende Werte mittels Index umgerechnet werden. Die Vergleichbarkeit erreicht eine Aussagekraft zwischen 75 bis 80 Prozent. Je höher die Zahlen sind, desto besser ist der Kanton im Vergleich zu den anderen Kantonen. GI ist der konsolidierte Gesamtindex über alle vier gewichteten Indikatoren, der mit einer Ungenauigkeit von +/- zwei Indexpunkten behaftet ist:

	2020	2021	2022	2023	2024
W1	98.8	95.6	94.6	96.4	95.2
W2	101.7	93.6	91.2	71.2	80.3
W3	115.8	101.4	87.5	93.3	86.2
W4	107.4	109.4	112.2	102.0	103.5
GI	103.6	97.8	94.3	91.3	91.3

b. Wie schneidet das RAV-Zug im schweizweiten Vergleich zu allen anderen Kantonen seit 2020 ab?

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024
Kant. Rang	8	13	18	20	20

Erläuterung zur obenstehenden Tabelle:

Im Pandemiejahr 2020 wurde im Kanton Zug eine hohe Anzahl von rund 9000 Kurzarbeitsgesuche eingereicht. Die Ökonomen rechneten mit einer nachfolgenden, hohen Zahl an Arbeitslosen. Die Realität war eine andere. So reduzierte sich die Anzahl Stellensuchende von 3203 (Ende 2020) auf 2450 (Ende 2021). Da planmässig mit 120 Dossiers pro Personalberatende gerechnet wird, mussten Stellen abgebaut werden (Plafondsbudget des Bundes). Dieser personelle Einschnitt hinterliess im Team Spuren, die sich teils bis heute auswirken. Erschwerend kam hinzu, dass zeitlich übereinstimmend langjährige Kader in Pension gingen. Dieses schwierige Umfeld scheint sich nun in der Wirkungsmessung zu zeigen.

1.2. Das VAM ist schweizweit ein Einzelfall. Seit seinem Bestehen in den 90er Jahren ist es als privatrechtlicher Verein organisiert, der für den Kanton die Betreuung der Arbeitslosen übernimmt. Aufgrund dieser aussergewöhnlichen Konstellation generierte es viel Doppelspurigkeit mit Prozessen, Finanzen und Personal. Diese Mehraufwände muss am Ende der Steuerzahler finanzieren. In allen anderen Kantonen ist es an das Amt für Wirtschaft gegliedert. Angesichts der finanziellen Mehrbelastung und Ineffizienz zeigt sich hier nicht die Notwendigkeit einer Auflösung des Vereins mit gleichzeitiger Eingliederung in das Amt für Wirtschaft an?

Der Verein für Arbeitsmarktmassnahmen (VAM) ist nur insofern ein Spezialfall, als er mit der Durchführung der öffentlichen Arbeitsvermittlung (RAV) betraut ist und gleichzeitig im zugrundeliegenden Kantonsratsbeschluss namentlich als Anbieter von Arbeitsmarktmassnahmen genannt wird. Diese Struktur verursacht aber entgegen der Ansicht der Interpellanten keine Doppelspurigkeit. Auch bei einer möglichen Integration des RAV ins Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) müssten sämtliche Rollen besetzt sein, womit Kosten in ähnlicher Höhe anfallen würden. Die anfallenden Kosten werden von Gesetzes wegen nicht durch Steuergelder bezahlt, sondern durch die Arbeitslosenversicherung, welche grossmehrheitlich (> 90 Prozent) durch Lohnprozente der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden alimentiert wird. Die restlichen knapp 10 Prozent teilen sich auf zu drei Teilen Bundesgeldern und zu einem Teil Kantonsgelder. Diese Beiträge der öffentlichen Hand dienen der Finanzierung der Beratung und Vermittlung von nicht bezugsberechtigten Stellensuchenden, welche grundsätzlich keine Arbeitsmarktmassnahmen beziehen könnten.

Als Fazit gilt, dass die Finanzen und damit die Effizienz des Zuger Systems keinen Grund bieten, um ein Insourcing ins AWA zu rechtfertigen. Der VAM ermöglicht eine wirtschaftliche Flexibilität in der öffentlichen Arbeitsvermittlung und ist in der Zuger Gesellschaft verankert.

1.3. Im Kanton Zug existieren bereits andere Institutionen wie die GGZ@Work, die vergleichbare Angebote wie die Halle44 bereitstellen. In Anbetracht der vorhandenen Sockelarbeitslosigkeit stellt sich die Frage, ob es noch zeitgemäss ist, eine so grosse Infrastruktur wie die Halle44 aufrechtzuerhalten. Wäre es nicht sinnvoller, das Projekt Halle44 aufzugeben und stattdessen verstärkt mit bestehenden Institutionen im Kanton Zug sowie in angrenzenden Kantonen zusammenzuarbeiten? Durch die Nutzung vorhandener Strukturen könnten Synergien besser genutzt und insbesondere schneller und gezielter auf individuelle Bedürfnisse reagiert werden.

Ende Mai 2025 waren 2757 Stellensuchende beim RAV angemeldet. Es ist eine Interpretationsfrage, ob dies als Sockelarbeitslosigkeit betrachtet wird. Zum Angebot der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) in der Halle44 verweisen wir auf die einleitenden Bemerkungen zur Beantwortung der Interpellation von Michael Arnold, Flurin Grond und Rainer Leemann betreffend arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) für hochqualifizierte Arbeitslose im Kanton Zug – Angebot, Wirksamkeit und Governance (Vorlage Nr. 3907.2 - 18379)¹, wo die nun laufende, vollständige Überarbeitung der Wiedereingliederungsstrategie und deren einzelnen AMM im Kanton Zug erläutert wird. Diese Überarbeitung basiert auf der vom Bund 2024 lancierten neuen Strategie öAV 2030. Erste Erkenntnisse weisen klar darauf hin, dass das bisherige Angebot der Halle44 zugunsten anderer AMM stark reduziert wird. Für den Regierungsrat ist klar, dass auch langfristig handwerkliche AMM für entsprechend geeignete Stellensuchende notwendig sein werden, um dem Anspruch der erwähnten neuen Strategie öAV 2030 nach massgeschneiderten AMM gerecht zu werden. So müssen auch in den nun zu planenden, neuen Räumlichkeiten entsprechende Voraussetzung geschaffen werden. Der Mietvertrag der Halle44 wurde auf Herbst 2026 gekündigt. Aufgrund der Ortsplanungsrevision in der Gemeinde Baar konnte mündlich mit der Vermieterin vereinbart werden, dass der aktuelle Standort bis 2028 genutzt werden kann. Auch laufen Verhandlungen mit der Vermieterin über einen neuen Standort. Sollte eine Einigung erzielt werden, wäre ein nahtloser Übergang gewährleistet. Die (teilweise) Zusammenführung der Aktivitäten der Sozialhilfe und der Arbeitslosenversicherung ist seit rund 20 Jahren ein Thema auf nationaler Ebene. Letztlich haben sich aber immer die Argumente für die Unabhängigkeit der AMM durchgesetzt. Stellensuchende der RAVs haben auch heute noch ein leichtes Stigma auf dem Arbeitsmarkt. Es gilt dieses Stigma nicht noch durch das gesellschaftlich stärker negative Image der Sozialhilfeempfänger, wo GGZ@work wirkt, aufzuladen. Darüber decken die AMM der Arbeitslosenversicherung auch andere Bedürfnisse ab als jene der Sozialhilfe. Folglich ist das Angebot inkl. Umfeld nicht einfach mit dem Angebot der Gemeinnützige Gesellschaft Zug (GGZ) gleichzusetzen. Die Zusammenarbeit mit umliegenden Kantonen funktioniert sehr gut und einfach. Die Prozesse in der Bundesdatenbank AVAM sind dazu ausgelegt. Eine Zusammenarbeit wird überall dort gesucht, wo ein einzelner Kanton zu kleine Bedürfniskohorten hat, um eigenständig eine AMM zu führen. So erschliesst die Abteilung Logistik Arbeitsmarktmassnahmen im AWA Kurse und Programme bei anderen Kantonen, andere Kantone weisen ihre Stellensuchende an Zuger AMM zu. Dies geschieht schon seit Langem in beide Richtungen.

1.4. Die Zahl der Arbeitssuchenden ist auf einem sehr niedrigen Niveau. Trotzdem ist laut dem aktuellen Geschäftsbericht nicht nur die Mitarbeiterzahl des VAM gewachsen, sondern die Geschäftsleitung wurde auch um zwei neue Mitglieder erweitert. Gleichzeitig schafft es der VAM laut Ombudsstellenbericht aber nicht, ein angenehmes Betriebsklima für die Mitarbeitenden zu schaffen. Es herrsche eine zweifelhafte Fehlerkultur und auf Kritik werde mit Kündigung gedroht, heisst es im Bericht. In einem Zeitungsartikel vom 2. Juni bestätigt der RAV-Chef öffentlich, dass es mit mindestens einem Mitarbeiter Probleme gab.

Der gestiegenen Anzahl der Mitarbeitenden (Bereich RAV) liegen die gestiegenen Arbeitslosenzahlen im Kanton Zug zugrunde.

Die Geschäftsleitung des VAM wurde nicht erweitert, diese besteht seit Jahren aus drei Mitgliedern. Jedoch wurden im Jahr 2024 aufgrund von Austritten zwei GL-Mitglieder ersetzt.

Der Ombudsbericht äussert sich nicht zum Betriebsklima im VAM und RAV. Es handelt sich um einen allgemeinen Punkt innerhalb des Jahresberichts, welcher sich mit der Situation in der kantonalen Verwaltung befasst.

¹ <https://kr-geschaefte.zug.ch/gast/geschaefte/2901>

a. Wie viele Kündigungen wurden seit Januar 2024 ausgesprochen?

Seit Januar 2024 wurden drei Kündigungen ausgesprochen. Die Gründe waren die folgenden: Eine Kündigung erfolgte aufgrund eines internen Disziplinarverfahrens, eine innerhalb der Probezeit und eine aufgrund eines fehlenden Vertrauensverhältnisses.

b. Wie viele der ausgesprochenen Kündigungen waren missbräuchlich?

Keine der drei ausgesprochenen Kündigungen war missbräuchlich.

c. Wie hoch sind die gemeldeten Krankheitstage seit Januar 2024, aufgeteilt in RAV, Halle44 und Geschäftsleitung?

Die weiter unten gelisteten Krankheitstage beziehen sich auf 19 Monate (Januar 2024 bis und mit Juli 2025), wobei sieben Langzeitabsenzen den Durchschnitt erhöhen. In der HALLE44 gab es einen entsprechenden Fall, am Standort RAV fünf und in der Geschäftsleitung einen. Im Sinne der Transparenz werden die Anzahl Krankheitstage sowohl mit als auch ohne den Langzeitabsenzen ausgewiesen.

	Krankheits- tage	Personen (n)	Korrigiert*	Personen (n)
RAV	906	50	165	45
HALLE 44	194	12	47	11
Geschäftsleitung	76	4	2	3
Gesamt	1176	66	214	59

*ohne Langzeitabsenzen

d. Welche Sofortmassnahme plant der VAM, um auf die im Bericht der Ombudsstelle geäusserte Kritik zu reagieren? Dem Bericht zufolge sorgte die mangelnde Führungserfahrung des Kadermitglieds für zusätzliche Unruhe.

Die mangelnde Führungserfahrung von Kadermitgliedern im Bericht der Ombudsfrau bezieht sich nicht auf den VAM/RAV (Kapitel: Solange ich viel Steuern zahlte, war ich im Kanton willkommen, jetzt in meiner Arbeitslosigkeit will man mich nur noch loswerden), sondern er bezieht sich auf das folgende Kapitel (Personalinterne Fälle [innerhalb der ganzen Verwaltung]) des Jahresberichts.

Es liegt somit keine mangelnde Führungserfahrung von Kadermitgliedern beim VAM vor. Es sind keine Sofortmassnahmen notwendig.

1.5. Wie hoch sind die Durchschnittslöhne eines Zuger-RAV-Beraters? Im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt.

Der durchschnittliche Bruttolohn einer Personalberaterin im RAV gemäss Angaben SECO aus der Jahresrechnung 2024 ist:

Kanton Zug: 104 570.19 Franken

Schweiz: 105 744.69 Franken

1.6. Wir bitten um eine Zusammenstellung, die dem Kantonsrat aufzeigt, wie sich die Zahlungen des Kantons an den Verein in den letzten zehn Jahren entwickelt haben. Insbesondere interessieren uns die finanzierten Leerplätze der Halle 44 sowie die Leerplätze anderer interner

Massnahmen wie VAMKV, EIB oder Support4you.

Die Nachfrage nach AMM ist stark schwankend und insbesondere von der Konjunktur abhängig. Stetig tauchen auch neue Bedürfnisse mit einem Mindestbedarf (Anzahl Stellensuchende) auf, wofür neue AMM aufgebaut werden. Andere AMM werden über die Zeit weniger nachgefragt. Diese Schwankungsrisiken können nicht beliebig den Anbietern überlassen werden, zumal der Bund hohe Restriktionen an Rückstellungen und Gewinnschwellen von den Anbietern verlangt. Folglich müssen die Kantone eine gewisse Zusicherung einer Mindestzahl an Stellensuchende gewähren, um die nötige Verfügbarkeit dieser AMM zu garantieren. Das Ausmass der Verfügbarkeit, welche sich einerseits in Leerplätzen oder andererseits in Wartelisten ausdrücken kann, richtet sich nach den Bedürfnisgruppen. So wiegt eine Warteliste bei einem jugendlichen Lehrabbrecher viel schwerer als eine bei einer erfahrenen, gut ausgebildeten Berufsperson. Je besser ausgebildet, desto eher darf die ohnehin primär einzufordernde Eigenständigkeit bei der Stellensuche stärker abverlangt werden als bei einem Jugendlichen, der im ersten Lehrjahr auf der Strasse steht. Diesbezüglich gilt es eine ganzheitliche Betrachtung anzuwenden.

Die AMM werden nicht mit kantonalen Geldern finanziert. Die Finanzierung erfolgt aus dem Fonds der Arbeitslosenversicherung. Entsprechend führt das SECO jährliche Finanzkontrollen durch und im August des Folgejahres verfügt es die definitiven Finanzierungen. Folglich kennt das SECO die Herausforderungen betreffend Leerplätze und Wartelisten, welche sich bei allen Kantonen in ähnlicher, aber jährlich schwankender Grössenordnung stellen. Der Kanton Zug hat den Budgetplafond für AMM nie überschritten. Das SECO hat bisher die Kosten vollständig rückerstattet, soweit diese anrechenbar sind (vgl. nachfolgende Tabelle 1). Die Verwaltungskosten wurden zu 100 Prozent rückerstattet, obwohl in den Jahren 2021 und 2022 der Budgetplafond überschritten wurde. Der Grund dafür war die im Jahr 2021 innert neun Monate um einen Drittel gesunkenen Anzahl Stellensuchende (von 3203 Ende 2020 auf 2450 Ende 2021), was einer Dossierlast von rund sieben Personalberatenden entspricht. Die durchschnittliche Anzahl Stellensuchenden pro Jahr definiert den Budgetplafond rückwirkend. Das SECO hat die während der Pandemie durch sehr starke Schwankung der Anzahl Stellensuchenden entstandenen Herausforderungen akzeptiert und rückfinanziert.

Vorbemerkung zu den zwei Tabellen: Die Tabellen beginnen im Jahr 2019, um ein Referenzjahr vor der Pandemie und bei gutem konjunkturellem Umfeld darzustellen.

Tabelle 1

Zahlungen an VAM (RAV und AMM)			
Rechnungsjahr	VAM: Verwaltungs- kosten RAV	VAM: Programme / AMM / Jobcoach	nicht anre- chenbare Kosten AMM
2019	6'023'680.29	4'201'943.68	16'650.16
2020	7'673'762.98	4'512'317.49	2'130.92
2021	7'430'240.36	5'217'597.96	12'345.60
2022	6'237'430.61	5'392'778.81	7'529.20
2023	5'209'237.70	5'037'305.13	7'767.45
2024	5'471'323.30	5'027'657.50	2'530.35

Tabelle 2

VAM: Programm/AMM	TN-Tage ¹⁾ vereinbart (Budget)			TN-Tage realisiert			nicht ausgeschöpfte TN-Tage in Prozenten		
	2019	2023	2024	2019	2023	2024	2019	2023	2024
Halle44	26'821	24'217	24'217	17'801	10'849	16'950	-34	-55	-43
Support4you	2'604	2'604	2'604	2'359	1'768	2'072	-9	-32	-26
Einstieg in die Berufswelt (EiB)	7'812	7'812	8'333	5'607	3'969	3'942	-28	-49	-53
VAMKV	0	4'000	3'600	0	1'359	1'566	0	-66	-57
InnoPark	2'604	2'880	2'880	2'307	2'531	4'583	-11	-12	59

¹⁾ Die Benutzung der Angebote wird in Teilnehmertage budgetiert und abgerechnet

Bemerkungen zur Tabelle 2:

Das SECO hat mit den Kantonen 2024 die neue Strategie öAV 2023 (öffentliche Arbeitsvermittlung) erarbeitet und lanciert. In dieser Strategie haben massgeschneiderte AMM für Stellensuchende hohe Priorität. Die AMM müssen aber betriebswirtschaftlich und damit auch repetitiv organisiert werden können. Insofern ist eine gewisse Gruppierung der Bedürfnisse der Stellensuchenden unumgänglich.

Aufgrund der neuen Strategie hat das AWA zusammen mit dem VAM im Jahr 2024 eine komplette Überarbeitung der bisherigen AMM lanciert. Die Erkenntnisse liegen nun vor, so dass die Angebotspalette in der zweiten Jahreshälfte 2025 mit den Anbietern aktualisiert und in Leistungsvereinbarungen per Beginn 2026 vertraglich fixiert werden können. Nebst der inhaltlichen Aktualisierung ist es auch ein Ziel, möglichst wenig nicht ausgeschöpfte Plätze («Leerplätze») zu haben, ohne aber gleichzeitig lange Wartelisten zu generieren.

2. Antrag

Kenntnisnahme.

Zug, 21. Oktober 2025

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Andreas Hostettler

Der Landschreiber: Tobias Moser