



Stans, 27. August 2024
Nr. 522

Volkswirtschaftsdirektion. Parlamentarische Vorstösse. Interpellation von Landrätin Angela Christen, Stansstad und Mitunterzeichner betreffend Überprüfung der Abläufe in der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) im Kanton Nidwalden. Beantwortung

1 Sachverhalt

1.1

Mit Schreiben vom 13. Mai 2024 übermittelte das Landratsbüro dem Regierungsrat die Interpellation von Landrätin Angela Christen, Stansstad, und Mitunterzeichner, betreffend "Überprüfung der Abläufe in der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) im Kanton Nidwalden".

1.2

Die Interpellanten halten folgendes fest:

"Gestützt auf Art. 53 Abs. 4 des Landratsgesetzes reichen wir hiermit eine Interpellation ein, um Ihre Aufmerksamkeit auf die dringende Notwendigkeit einer Überarbeitung der Abläufe in der regionalen Arbeitsvermittlung im Kanton Nidwalden zu lenken. Als Betreiberin eines Restaurants und Hotels habe ich persönlich erlebt, dass viele Prozesse einen komplizierten und unlogischen Weg nehmen, was zu Frustration und Ineffizienz führt.

Nachstehend stellen wir in loser Folge Situationen und Abläufe dar, die uns im Grundsatz zu dieser Interpellation bewogen haben. Die Fälle sind wohl Einzelfälle, beschreiben jedoch, dass Prozesse und deren Grundlagen hinterfragt werden müssen:

Beim Stellenmeldeverfahren bekommt man als Arbeitgeber nicht alle Stellensuchende vom RAV vorgeschlagen, welche auf eine ausgeschriebene Stelle passen würden.

Es ist nicht nachvollziehbar, wieso ein Gastronomiebetrieb das Stellenmeldeverfahren durchlaufen muss, da wenige bis keine Rückmeldungen bezüglich potenzieller Mitarbeiter eingehen.

Wieso kann man als Arbeitgeber nicht eine Person im Stundenlohn einstellen, welche 20 Prozent krankgeschrieben (praktisch unvermittelbar) ist und dieser somit eine Chance geben. In der Praxis arbeitet man diese Person ein und muss jederzeit damit rechnen, diese wieder zu verlieren, nur weil sie an einem anderen Ort ein paar Prozent mehr beschäftigt werden kann. Dann sind die ganze Einarbeitung und Unterstützung für den Betrieb vergebens gewesen, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter konnte zwar profitieren, aber für den Betrieb war es vor allem Aufwand.

Eine Vorstellung davon, was die Voraussetzungen zur Arbeit in einem Hotel oder Gastbetrieb sind, scheinen beim RAV nicht vorzuliegen. So ist es möglich, dass unerfahrene 20-Jährige mit 6 cm langen Fingernägeln zu Probearbeiten aufgeboden werden.

Nicht nachvollziehbar ist auch, dass Angestellte, die beim RAV angemeldet sind, nicht drei Monate im Voraus einen Vertrag unterschreiben dürfen. Diese müssen weitersuchen und beim Vorstellungsgespräch verschweigen, dass sie eigentlich schon einen Vertrag unterschrieben haben.

Im Gastgewerbe brauchen wir viele Angestellte nur über Spitzen-Monate. Wieso werden Stellensuchende, welche nicht 100 Prozent in ein Anforderungsprofil passen, nicht vorgeschlagen? Beispiel: für drei Monate Tellerwäscher gesucht; ein arbeitsloser Lehrer hat in vier Monaten wieder eine Stelle. Bis dahin könnte er diesen Job machen, der Kanton spart Kosten, da er dem Lehrer nur die Differenz zu seinem Lohn bezahlen muss.

Gestützt auf diese Ausführungen haben die beiden Interpellanten dem Regierungsrat insgesamt drei Fragestellungen zur Beantwortung überreicht.

1.3

Das Landratsbüro hat die Interpellation geprüft und festgestellt, dass sie Art. 53 Abs. 4 des Landratsgesetzes entspricht. Zur Interpellation ist binnen sechs Monaten Stellung zu nehmen (vgl. § 108 Abs. 2 des Reglements über die Geschäftsordnung des Landrates [Landratsreglement, LRR; NG 151.11]).

2 Erwägungen

Der Regierungsrat nimmt zu den gestellten Fragen fristgerecht wie folgt Stellung:

2.1 Einleitende erläuternde und präzisierende Bemerkungen

Die Interpellation von Landrätin Angela Christen, Stansstad, und Landrat Pius Furrer, Ennetbürgen, betreffend Überprüfung der Abläufe in der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) im Kanton Nidwalden wirft basierend auf persönlich erlebten konkreten Einzelfallbeispielen Fragen betreffend Verbesserungen von Prozessabläufen auf. Um auf die Fragen der Interpellanten eingehen zu können, scheint es einleitend hilfreich, den Auftrag und das Wirkungsfeld des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums, welches der Kanton Nidwalden gemeinsam mit dem Kanton Obwalden am Standort Hergiswil führt (nachstehend RAV OW/NW genannt), zu klären. Dabei wird auf einzelne Fragen, welche von den Interpellanten aufgegriffen werden, eingegangen.

Was sind die Aufgaben eines RAV?

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind auf die Bereiche Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit und Stellenvermittlung spezialisiert. Die landesweit über 100 RAV bilden die grösste Stellenvermittlungsplattform der Schweiz. Sowohl Arbeitgeber, die eine Stelle anbieten, als auch arbeitslose Personen, die eine Stelle suchen, finden in den RAV einen Vertrauenspartner für die kostenlose Beratung und Stellenvermittlung. Aufgaben der RAV sind das Erfassen von Stellensuchenden und offenen Stellen sowie die Vermittlungstätigkeit und Beratung von Stellensuchenden. Allen arbeitsberechtigten stellensuchenden Personen, die sich in der Schweiz aufhalten, stehen die RAV zur Unterstützung der Stellensuche zur Verfügung.

Wer bzw. was gibt die Prozesse des RAV vor?

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ist die Schweizer Arbeitsmarktbehörde und als solche verantwortlich für das Arbeitsvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetz. Die Kantone, die RAV sowie auch die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) und die Arbeitslosenkassen (ALK) sind mit deren Vollzug beauftragt.

Das Handeln der RAV bei der Fallbearbeitung und Bewältigung ihrer Aufgaben muss mit den bundesrechtlichen Bestimmungen und Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft und Arbeit (SECO) in jeglicher Hinsicht im Einklang stehen. Die Prozesse sind somit von Bundesrecht regulierend vorgegeben. Der Handlungs- bzw. Ermessensspielraum der Kantone bzw. der einzelnen RAV ist sehr klein.

Berücksichtigen die RAV die Interessen der Arbeitgebenden?

Ja. Die Personalberatenden der RAV versuchen bei ihrer Vermittlungstätigkeit unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Rechtsprechung bestmöglich die Interessen der Arbeitgebenden miteinzubeziehen. Bei jeder Stellenmeldung wird verpflichtend abgewogen, ob aktuell geeignete Kandidatinnen und Kandidaten beim RAV registriert sind, die den Arbeitgebern vorgeschlagen werden können oder nicht und ob diese sich mit den Profilbildern und Anforderungen sowie Vorstellungen des Arbeitgebers decken. Diese Herausforderung und allfällige Diskrepanz der verschiedenen Ansichten und Idealvorstellungen in der Vermittlung von zumutbaren Arbeitsstellen werden in den von den Interpellanten aufgezeigten Fallbeispielen aufgegriffen und bemängelt. Die Ursache dafür findet sich in den rechtlich zwingenden Vorgaben (vgl. Art. 16 Abs. 2 lit. a bis i AVIG) und die daraus resultierende Rechtsprechung.

Welche Pflichten haben beim RAV gemeldete Stellensuchende?

Beim RAV gemeldete Stellensuchende unterliegen neben einer Mitwirkungs- auch einer Schadenverhinderungs- und Schadenminderungspflicht. Sie müssen alles Zumutbare zur Vermeidung und zur Verkürzung ihrer Arbeitslosigkeit unternehmen. Sie sind verpflichtet, sich gezielt auf offene Stellen zu bewerben, wenn nötig auch ausserhalb ihres Berufes. Ein zumutbares Jobangebot müssen sie annehmen. Ansonsten werden sie sanktioniert.

Was bedeutet "zumutbare Arbeit"?

Die stellensuchende Person muss zur Schadenminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen, sofern keine Unzumutbarkeitsgründe vorliegen.

In Art. 16 Abs. 2 lit. a bis i des Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) werden die Unzumutbarkeitsgründe abschliessend aufgezählt, welche das RAV bei seinen Zuweisungs- und Vermittlungstätigkeit einer Stelle an einen Stellensuchenden zwingend im Einzelfall zu respektieren hat. Zusätzlich ist die daraus resultierende Rechtsprechung zu berücksichtigen. So kann Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG entnommen werden, dass die vorübergehende Anstellung eines Lehrers in der Gastronomie (gemäss dem von den Interpellanten vorgebrachten Fallbeispiels) als nicht zumutbar gewertet wird. Dies – gemäss gängiger Rechtsprechung und besagten Artikeln – aufgrund seines Werdeganges und beruflichen Fähigkeiten. Das RAV ist an die erwähnte gesetzliche Bestimmung und deren Rechtsprechung gebunden und hat keinen Spielraum.

Welche Folgen für das RAV haben die sehr tiefe Arbeitslosigkeit und der Fachkräftemangel?

Die sehr tiefe Arbeitslosenquote (insbesondere in den Kantonen Nidwalden und Obwalden) sowie der bestehende Arbeitskräftemangel haben zur Folge, dass in den meisten Fällen nicht die geeigneten Profilbilder der gemeldeten Stellensuchenden in den RAV anzutreffen sind. Dies erschwert die Stellenvermittlung für die RAV und schränkt ihre Dienstleistungen in qualitativer Hinsicht ein. Zudem tauchen in den aktuellen Portfolios der RAV vermehrt Dossiers mit Mehrfachproblematiken auf, welche einer erfolgreichen Vermittlung erschwerend im Wege stehen. Weiter wird aufgrund der herrschenden Sockelarbeitslosigkeit festgestellt, dass ein wachsender Anteil der versicherten Personen ein durchaus unkooperatives Verhalten zeigt. Das RAV OW/NW ist hinsichtlich des Vollzugs immer mehr gefordert, was sich im erhöhten administrativen Aufwand widerspiegelt.

Versicherte Personen mit intakten Arbeitsmarktchancen und geeigneten Profilbildern werden derzeit in der Regel schnell vermittelt bzw. melden sich aufgrund des aktuell herrschenden Arbeitskräftemangels erst gar nicht beim RAV an.

Müssen beim RAV gemeldete Stellensuchende, die in absehbarer Zeit einen neuen Job antreten können, sich weiterhin bewerben?

Stellensuchende sind verpflichtet, alles zumutbare zu unternehmen, um ihre Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Diese Bestimmung ist insbesondere deshalb relevant, weil in der Vergangenheit

in verschiedenen stark saisonal geprägten Branchen immer wieder versucht worden ist, Saisoniers auf Kosten der Arbeitslosenversicherung zu "überwintern"; heisst: Mit den jeweiligen Personen wurde am Saisonende ein neuer Arbeitsvertrag für die nächste Saison unterzeichnet. Bis zu deren Start haben sich die Saisoniers aber beim RAV gemeldet und Arbeitslosengelder bezogen. Diese Praxis ist gemäss gesetzlichen Bestimmungen, Weisungen des Seco und Rechtsprechung unzulässig.

Vor diesem Hintergrund müssen sich Stellensuchende auch dann noch weiter bewerben, wenn sie in absehbarer Zeit wieder einen neuen Job antreten können. Ob sie dabei erwähnen wollen, dass sie bereits einen neuen Job gefunden haben, ist ihnen überlassen. Sie haben jedoch im Fall eines nachgewiesenen eigenen Verschuldens die Konsequenzen des Nichtzustandekommens einer vermeidbaren oder verkürzbaren Arbeitslosigkeit zu verantworten.

Abschliessende Feststellungen

Die von den Interpellanten aufgezeigten Beispiele veranschaulichen deutlich, in welchem Umfeld sich das RAV OW/NW bewegt, mit welchen Herausforderungen und Spannungsfeldern es konfrontiert ist und welche rechtlich zwingenden Rahmenbedingungen es zu respektieren hat. Dass sich die Vorstellungen und Rechtsansichten der jeweiligen involvierten Parteien im Einzelfall nicht immer decken, liegt auf der Hand. Kontroverse Rechtsansichten können mit dem Instrument der Ergreifung von Rechtsmittel überprüft werden. Wer mit den Verfügungen und Entscheiden des RAV nicht einverstanden ist, kann sich wehren.

2.2 Beantwortung der Fragen

1. Welche konkreten Schritte werden unternommen, um die aktuellen Abläufe in der regionalen Arbeitsvermittlung zu überprüfen und zu verbessern?

Wie einführend erwähnt, ist das RAV OW/NW hinsichtlich seiner Aufgaben und Tätigkeiten in seinen Prozessen ausschliesslich dem Bundesrechtsvollzug unterstellt. Als reine Vollzugs- und Verwaltungsbehörde der Kantone Obwalden und Nidwalden hat es die Aufgabe, das gesamte Bundesrecht im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (bestehend aus dem Arbeitslosenversicherungsrecht und den dazugehörigen Verordnungen, Weisungen und Kreisschreiben des SECO, Rechtsprechung) bei seinem täglichen Wirken zwingend zu respektieren, mit dem übergeordneten Ziel, versicherte Personen rasch und dauerhaft wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Diese bundesrechtlichen Vorgaben bezwecken, gesamtschweizerisch einen einheitlichen Rechtsvollzug im Rahmen der Arbeitslosenversicherung zu gewährleisten. Der Handlungsspielraum der einzelnen RAV bzw. deren Ermessensspielraum auf Kantonsebene erweist sich daher bewusst als gering.

Das RAV OW/NW ist bestrebt, seine Prozesse stetig im Rahmen des Möglichen zu aktualisieren und intern zu verbessern. Aktuell werden beispielsweise interne Prozesse im Hinblick auf die Digitalisierungsstrategie des Bundes in der Organisation auf Zeitmässigkeit, Kompatibilität mit aktuellen bundesrechtlichen Vorgaben im Rahmen des Internen Kontrollsystems (IKS) und Effizienz angepasst. Die Digitalisierung wird vorangetrieben.

Dem RAV OW/NW ist es bei der Umsetzung seines Auftrages ein zentrales Anliegen, sowohl von den Stellensuchenden wie auch von den Arbeitgebenden als ein effizientes und kompetentes Dienstleistungszentrum für die Belange des Arbeitsmarktes wahrgenommen zu werden. Deshalb versucht es, seine Dienstleistungen laufend bestmöglich auf die Bedürfnisse dieser beiden Kundengruppen auszurichten. Hilfreich sind ihm dabei die Pflege von Arbeitgeberkontakten, die Nähe zu den Arbeitgebern und Fachkenntnisse des Arbeitsmarktes. Mit Weiterbildungen der Mitarbeitenden des RAV werden Fachkenntnisse erweitert. Dass der Einzelfall nicht immer den Wünschen und Bedürfnissen aller involvierten Beteiligten gerecht wird, ist dem RAV OW/NW bewusst. Dies zeigen die in der Interpellation genannten Beispiele betreffend idealen Vorschlägen der geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen für die von ihnen zu besetzenden Stellen sowie die von ihnen aufgegriffene Situation und Herausforderung einer Besetzung einer "Saisonierstelle im Gastgewerbe".

Das RAV passt sich nebst den internen oberwähnten Prozessabläufen laufend den Bedürfnissen seiner Kundschaft an, sofern diese mit den zwingen Rechts- und Vollzugsbestimmungen kompatibel sind. Die Respektierung der Prozesse werden vom SECO als oberstes Aufsichtsorgan und legitimierte Prozesspartei fortlaufend via Monitoring überwacht. Zudem wird das RAV OW/NW jährlich vom Seco auditiert. Anlässlich dieses jährlich stattfindenden Audits werden die Prozesse seitens des SECO überprüft und allfällige Beanstandungen je nach Sachverhaltskonstellation durch Massnahmen umgesetzt. Bei allfälligen festgestellten Unregelmässigkeiten werden gemeinsam getroffene Massnahmen und Empfehlungen definiert und in der Praxis umgesetzt. Interne Verbesserungsmöglichkeiten werden fortlaufend geprüft und im Rahmen der gesetzlichen Rahmenbedingungen in die bestehenden Prozesse eingebaut, um den bürokratischen Aufwand für alle Beteiligten tief zu halten und die Effizienz wie auch die Effektivität zu steigern. Auch dient die Analyse von Gerichtsentscheiden als Anstoss für Verbesserungen.

Bei Verletzung der bundesrechtlichen Vorgaben droht den Kantonen eine Trägerhaftung. Regelverstösse werden vom SECO geahndet.

2. *Wie wird sichergestellt, dass die überarbeiteten Abläufe den Bedürfnissen sowohl von Arbeitssuchenden und gleichermassen Arbeitgebern gerecht werden?*

Die Antwort dazu findet sich im Daten-Matching beider Profile in der Fachapplikation und Bundessoftware namens AVAM, mit welcher die RAV schweizweit arbeiten. Je mehr Daten aus Stellenbeschreibungen von den Arbeitgebern vorhanden sind, desto besser können diese mit den Daten der registrierten Stellensuchenden abgeglichen werden. Die Datenqualität der Erfassung beider Profilbilder ist dabei matchentscheidend für eine nachhaltige, erfolgreiche und zufriedenstellende Vermittlung. Hinzu kommen zusätzliche Hintergrundinformationen zu den Stellensuchenden, welche in den persönlichen Akten bei den jeweiligen RAV-Personalberaterinnen und Personalberatern datenschutzgerecht vermerkt werden.

3. *Welche Zeitspanne wird für die Implementierung verbesserter Abläufe vorgesehen, und wie werden die Ergebnisse dieser Änderung evaluiert?*

Das Staatssekretariat für Wirtschaft und Arbeit (SECO) als oberste Aufsichtsbehörde über die kantonalen Vollzugsbehörden sieht einen wirkungsorientierten Vollzug der bundesrechtlichen Bestimmungen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung vor. Das Monitoring der RAV geschieht durch den Bund. Evaluationsberichte pro kantonales RAV und pro einzelnen Personalberater werden in Form von detaillierten Wirkungsberichten seitens des SECO den Kantonen angezeigt. In der Folge werden die Evaluations- und Führungskennzahlen (monatlich), die Evaluationsberichte und Kundenbefragungen (jährlich) und die Interpretationshilfen (halbjährlich) von der zuständigen kantonalen Amtsleitung analysiert und allfällige Verbesserungsmassnahmen formuliert. Die getroffenen Massnahmen fliessen umgehend und direkt in die kantonale Wiedereingliederungsstrategie ein, die sich auf die Strategie öAV 2030 der öffentlichen Arbeitsvermittlung des Bundes abstützt. Diese zielt darauf ab, den Bedürfnissen von Stellensuchenden und Arbeitgebern in einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden. All diese dem Kanton Nidwalden zur Verfügung stehenden Instrumente ermöglichen es, auf Veränderungen zeitnah zu reagieren. Zusätzlich finden sowohl auf bundesrechtlichen wie interkantonalen Ebenen Erfahrungsaustauschtagungen (jährlich, halbjährlich) statt, mit dem Ziel, gemeinsame Lösungen und Antworten zu unklaren Vollzugsfragen zu finden und best practices Grundsätze auszuarbeiten. Neue bundesrechtliche wie auch kantonale Rechtsprechung zum AVIG werden direkt in die zu respektierenden Weisungen des SECO implementiert, um so gesamtschweizerisch einen rechtsgleichen Vollzug in der Arbeitslosenversicherung zu gewährleisten.

Im Rahmen der gesetzlichen zwingenden bundesrechtlich vorgegebenen Rahmenbedingungen erfolgt die Implementierung von verbesserten Abläufen somit nach erfolgter Analyse der Auswertungsberichte und Kennzahlen fortlaufend, mit dem Ziel, das Dienstleistungsangebot des RAV OW/NW insgesamt zugunsten von Stellensuchenden und Arbeitgebern zu verbes-

sern und die Effizienz zur raschen Wiedereingliederung der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt als ihr primäres Hauptziel zu steigern. Daran werden alle RAV in der Schweiz in ihrer Wirkungsweise vom SECO gemessen. In den letzten Jahren bewegte sich das RAV OW/NW durchschnittlich im vorderen Drittel des schweizerischen Benchmarkes.

Da das Monitoring der RAV gesamtschweizerisch umfassend durch das SECO erfolgt, werden auf kantonaler Stufe keine weiteren Ressourcen für ein eigenes zusätzliches Monitoring aufgewendet. Dies wäre im heutigen Arbeitsmarktumfeld unter der Berücksichtigung einer Kosten - Nutzenanalyse nicht verhältnismässig.

Beschluss

Dem Landrat wird beantragt, von der Beantwortung der Interpellation von Landrätin Angela Christen, Stansstad, und Mitunterzeichner, betreffend Überprüfung der Abläufe in der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) im Kanton Nidwalden Kenntnis zu nehmen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Landrätin Angela Christen, Dorfplatz 9, 6362 Stansstad
- Landrat Pius Furrer, Oeltrotte 9, 6373 Ennetbürgen
- Landratssekretariat
- alle Direktionssekretariate (elektronisch)

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN



Landschreiber Armin Eberli

