

Kantonsrat

KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 24. März 2026
Kantonsratspräsidentin Widmer Reichlin Gisela

A 510 Anfrage Fleischlin Priska und Mit. über die Wirksamkeit des RAV-Angebotes im Kanton Luzern und den Umgang mit Stellensuchenden / Gesundheits- und Sozialdepartement

Priska Fleischlin ist mit der Antwort des Regierungsrates teilweise zufrieden und verlangt Diskussion.

Priska Fleischlin: Die Antwort des Regierungsrates ist sehr allgemein gehalten, aber zeigt trotzdem auf, dass bei der Optimierung der Arbeitsmarktreintegration Handlungsbedarf besteht. Verbesserungen laufen, aber reicht das? Die Schweizerische Strategie zur öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) 2030 ist seit 2022 bekannt und wird nächstes Jahr überprüft. Zentrale Themen wie die grosse Vielfalt der Lebensläufe der Stellensuchenden wird dort aufgenommen. Das Beratungskonzept wurde seit 2022 laufend erweitert. Für einzelne Themen werden Spezialbereiche angeboten, zum Beispiel für Arbeitslose über 50 Jahre. Aber auch dort die Frage, reicht das? Die Mitarbeitenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) müssen über ein sehr breites und tiefes Wissen verfügen über die Anforderungen in den verschiedenen Sektoren sowie über Sozialversicherungen, Psychologie und Recht, um eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Mitarbeitenden des RAV nehmen eine sehr zentrale Funktion wahr. Für die Betroffenen ist es entscheidend, wie diese Person auf sie reagiert und wie sie sie begleiten kann. In der Vorbereitung zu dieser Diskussion habe ich verschiedene Telefonate mit Personen geführt, die bei einer solchen Beratung Schwierigkeiten erlebt haben. Zudem habe ich das Anforderungsprofil für RAV-Mitarbeitende studiert. Die Ausbildung der RAV-Mitarbeitenden ist sehr breit, mit 370 Lektionen kann diese Vielfältigkeit aber nicht tatsächlich abgedeckt werden. Hier stellt sich die Frage, ob diese Ausbildung der RAV-Mitarbeitenden ausreichend ist. Die Regierung erklärt, dass Stellensuchende bei der Wahl von Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) mitbestimmen könnten. Aber was ist, wenn diese Auswahl nicht passt? Die Auswahl selbst sagt noch nichts über die Qualität der AMM aus. Diesbezüglich stellen sowohl der Arbeitsmarkt wie auch die Stellensuchenden und die Arbeitgebenden hohe Anforderungen. Der Antwort des Regierungsrates ist zudem zu entnehmen, dass bei den Arbeitgebenden in Bezug auf die Vermittlung von Stellensuchenden Unzufriedenheit herrscht und es scheinbar Optimierungspotenzial gibt. Dazu hätte ich gerne etwas mehr erfahren. Diese Unzufriedenheit zeigt auch auf, dass Umschulungen oder Schulungen von Stellensuchenden sehr wichtig sind für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Hat das RAV überhaupt genügend und die richtigen Mittel? Über eine Ombudsstelle wurde ebenfalls diskutiert. Laut Regierungsrat braucht es keine solche. Ich habe aber doch einige

Rückmeldungen erhalten und deshalb den Eindruck, dass solche Rückmeldungen sichtbar gemacht werden sollten. Im Jahresbericht sind sie jedenfalls nicht ersichtlich. Man sieht nicht, um welche Art der Kritik es geht und was mit ihr geschieht und um welchen Umfang es sich handelt. Es geht schlussendlich jährlich um ungefähr 3600 Stellensuchende, die auf eine gute Begleitung durch das RAV angewiesen sind. Die Politik muss dafür besorgt sein, dass Menschen, die vom Arbeitsmarkt in ein RAV kommen, dort möglichst rasch und gut aufgefangen werden.

Hannes Koch: Die Regierung zeigt auf, dass das RAV soweit gut unterwegs ist. Sie misst das mit vier Wirkungsindikatoren, die sich auf die wichtigsten Ziele des Vollzugs des Arbeitslosenversicherungsgesetzes stützen. Es ist erfreulich, dass der Kanton Luzern mit einem Wirkungsindex von 103 im Jahr 2024 über dem Schweizer Durchschnitt lag und damit im landesweiten Vergleich den 6. Platz belegte. Aber leider macht die Regierung zu den weiteren Wirkungsindikationen keine Aussage, die sich auf Bereiche wie Prävention, Nicht-Leistungsbeziehende und schlussendlich auch auf die Kundenzufriedenheit des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) beziehen. Die Anfragende weist auf die tiefe prozentuale Zufriedenheit bei der Gesamtleistung des RAV hin und darauf, dass im Kanton Luzern eine Ombudsstelle für die Bevölkerung zur systematischen öffentlichen Rückmeldung über allfällige Missstände fehlt. Die Regierung weist auf die Möglichkeit hin, Rückmeldungen direkt auf verschiedenen Ebenen und Kanälen anbringen zu können, beispielsweise über Kontaktformulare oder die Homepage. Das entspricht nicht der Aufgabe einer Ombudsstelle. Die genannten Möglichkeiten entsprechen auch nicht einem strukturierten Beschwerdemanagement. Für uns Grüne zeigen die Antworten der Regierung, dass das RAV zwar gut, und in einem Wirkungsindex vergleichsweise sogar sehr gut aufgestellt ist. Trotzdem erachten wir es als wichtig, dass ein strukturiertes Beschwerdemanagement eingerichtet wird oder, noch besser, eine Ombudsstelle, wie das auch in anderen Kantonen der Fall ist.

Ronny Beck: Arbeitslosigkeit ist für die Betroffenen oft belastend. Umso zentraler ist eine professionelle, respektvolle und wirksame Beratung. Der Regierungsrat zeigt auf, dass das Luzerner RAV im nationalen Vergleich gut abschneidet. Das ist positiv und verdient Anerkennung. Gleichzeitig machen Rückmeldungen von Stellensuchenden und Arbeitgebenden deutlich, dass die Qualität und die Massgenauigkeit der Beratung entscheidend sind. Für die FDP ist klar: Wir brauchen keine neuen Parallelstrukturen oder eine Ombudsstelle mit zusätzlicher Bürokratie. Aber wir erwarten, dass Rückmeldungen systematisch ausgewertet und Verbesserungen konsequent umgesetzt werden. Ziel muss eine Beratung sein, die motiviert, Potenzial erkennt und Stellensuchende möglichst rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert. Qualität vor Quantität, das ist auch im Interesse der Wirtschaft und der öffentlichen Hand. In diesem Sinn nehmen wir die Antwort des Regierungsrates zur Kenntnis, erwarten aber eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Beratungsqualität und der AMM.

Monika Schnydrig: Zur Ausbildung des Personals: Ich kenne kaum ein Unternehmen in der Zentralschweiz, das seine Mitarbeiter so oft und ständig weiterbildet wie das Sozialversicherungszentrum Wirtschaft Arbeit Soziales (WAS). Die Antwort des Regierungsrates zeigt klar auf, dass das RAV wirksam arbeitet und bei der Betreuung und Vermittlung von Stellensuchenden bereits heute sehr gute Arbeit leistet. Die bestehenden Strukturen funktionieren. Zusätzliche Schnittstellen oder neue Parallelangebote würden keinen erkennbaren Mehrwert bringen, sondern die Abläufe eher komplizieren. Entscheidend ist, das Bewährte weiterzuführen und gezielt zu stärken, wo es möglich ist, statt neue Strukturen aufzubauen.

Hannes Koch: So wie ich Ronny Beck verstanden habe, ist die FDP nicht für eine Ombudsstelle zu gewinnen, aber für ein strukturiertes Beschwerdemanagement. Ich werde diesbezüglich auf Ronny Beck zukommen.

Für den Regierungsrat spricht Gesundheits- und Sozialdirektorin Michaela Tschuor.

Michaela Tschuor: Die Anfrage greift ein zentrales Anliegen rund um die Wirksamkeit des RAV und den Umgang mit Stellensuchenden auf. Der Kanton Luzern steht hier insgesamt sehr gut da. Das RAV erreicht die Ziele der raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung. Das zeigen auch die Wirkungsindizes, anhand derer das gemessen wird. Luzern liegt über dem schweizerischen Durchschnitt und gehört national zur vorderen Gruppe. Wichtig ist dabei die Effizienz, aber auch die Qualität in der Beratung. Hier konnten wir auch zeigen, dass die Beratung möglichst schnell und fristgerecht innerhalb der 15 Tage erfolgt. Ich gehe noch etwas präziser auf die Frage von Priska Fleischlin zur Unzufriedenheit der Arbeitgebenden ein. Die Unzufriedenheit der Arbeitgebenden drückt sich darin aus, dass sie bezüglich der Kandidatenvorschläge teilweise auf fehlende Fachkompetenz und Motivation der Stellensuchenden aufmerksam machen. Bei dieser Unzufriedenheit ging es nicht um die generellen Vermittlungsdienstleistungen der RAV. Die Ursachen hat man seitens RAV erkannt und sie wurden angegangen. Dies beinhaltet zum einen eine verbesserte Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen den RAV-Personalberatenden und dem Arbeitgeberservice. Zum anderen wurde aber auch erkannt, dass in einer verbesserten und einheitlichen Erfassung der Skills Potenzial besteht. Dabei geht es darum, die Qualität der Datenerfassung zu erhöhen. In diesem Zusammenhang sind sowohl Prozessanpassungen als auch die Erarbeitung neuer Qualitätsstandards und Kontrollen geplant. Hier wurden Massnahmen ergriffen, um die entsprechende IT-Infrastruktur zur Datenerfassung zu optimieren, damit auch dieser Teil der Unzufriedenheit auf Arbeitgeberseite, wenn immer möglich, reduziert werden kann. Eine Bemerkung zur Ombudsstelle: Ich glaube auch unser Rat kann sich den Voten anschliessen, dass es richtig und wichtig ist, dass Beschwerden entgegengenommen werden. Aber dafür braucht es nicht unbedingt eine neue Stelle, sondern es ist wichtig, dass Reklamationen vom RAV entsprechend schnell bearbeitet werden und effizient gearbeitet wird.