



---

# Leistungen der öffentlichen Arbeits- vermittlung für Stellensuchende ohne ALV-Taggeldbezug (NLB)

Ergebnisse der Kantonsbefragung  
und des Erfahrungsaustauschs 2023

Con sintesi in italiano

---

Version	Provisorischer Schlussbericht
Autoren	SECO-TC, TCMIslf
Datum	14.02.2024

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung .....	3
Sintesi .....	7
1 Ausgangslage und Einleitung .....	11
2 Quantitative Angaben zu Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug .....	12
3 Gliederung der Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug .....	16
3.1 Rückmeldungen aus der Befragung zur Gliederung der Nichtleistungsbeziehenden .....	17
3.2 Ausgewählte Erkenntnisse aus den Fallbeispielen der Befragung .....	18
4 Erfahrungen der Kantone bezüglich der Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug .....	19
5 Beispiele guter Praxis .....	22
5.1 Good Practices im Bereich Zusammenarbeit Sozialhilfe .....	23
5.2 Good Practices im Bereich IIZ insgesamt .....	25
5.3 Good Practices in Form von Konzepten, Leitfäden etc. spezifisch betreffend NLB .....	27
5.4 Good Practices in Form von Konzepten, Leitfäden etc. für Stellensuchende allgemein .....	29
5.5 Good Practices bezüglich arbeitsmarktlicher Massnahmen für NLB .....	30
5.6 Good Practices in Form von niederschweligen Angeboten für Beratung und Unterstützung .....	32
5.7 Good Practices in Form von spezialisierten Fachpersonen für NLB .....	34
6 Diskussionsbedarf aus Sicht der Kantone .....	36
7 Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs vom November 2023 .....	37
8 Anhang .....	39
8.1 Ergänzende Auswertungen der Befragung .....	39
8.2 Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs zu spezifischen Gruppen von Personen ohne Taggeldbezug der ALV .....	44
8.3 Kurztex te zu Fallbeispielen .....	49
8.4 Fragebogen der Befragung im Herbst 2022 .....	64

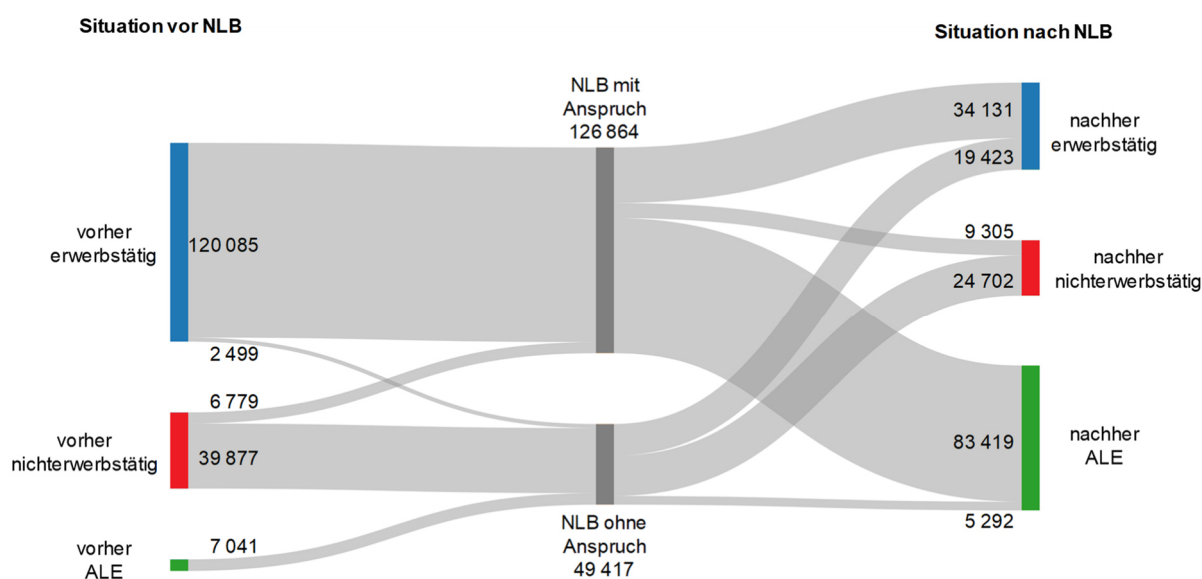
## Zusammenfassung

Die Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) richten sich an alle Stellensuchenden in der Schweiz, unabhängig davon, ob diese Taggelder der Arbeitslosenversicherung (ALV) beziehen oder nicht. Die öAV ist kontinuierlich gefordert, ihre Leistungen für Stellensuchende ohne ALV-Taggeldbezug (auch Nichtleistungsbeziehende genannt, abgekürzt NLB) zu reflektieren und in Kooperation mit den Partnerinstitutionen der interinstitutionellen Zusammenarbeit zu optimieren. Der vorliegende Bericht zeigt einige quantitative Kennzahlen zu Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug sowie die Ergebnisse einer Befragung, die SECO-TC im Herbst 2022 bei den Kantonen durchgeführt hat.

### Quantitative Angaben zu Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug

Wenn Stellensuchende als Nichtleistungsbeziehende bei den RAV registriert sind, so ist der Nichtleistungsbezug in der Regel als Phase der Stellensuche zu betrachten. Dabei kann es sich sowohl um Personen handeln, die gar nie ALV-Taggelder erhalten, als auch um solche, die zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt ALV-Taggelder erhalten. Die Abbildung 1 zeigt Flussgrössen für das Jahr 2019. Die grosse Mehrheit der NLB mit Anspruch auf ALV-Taggelder war vorher erwerbstätig und bezieht danach Arbeitslosenentschädigung (ALE). Ein bedeutender Teil (34 131) ist danach aber auch wieder erwerbstätig bevor ALE bezogen werden müssen. Von den Nichtleistungsbeziehenden ohne Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung war der Grossteil der Personen vorher nichterwerbstätig. Nach der Phase des Nichtleistungsbezugs sind etwas mehr Personen wieder nichterwerbstätig (24 702) als erwerbstätig (19 423).

Abbildung 1: Flussgrössen in und aus dem Nichtleistungsbezug (NLB)

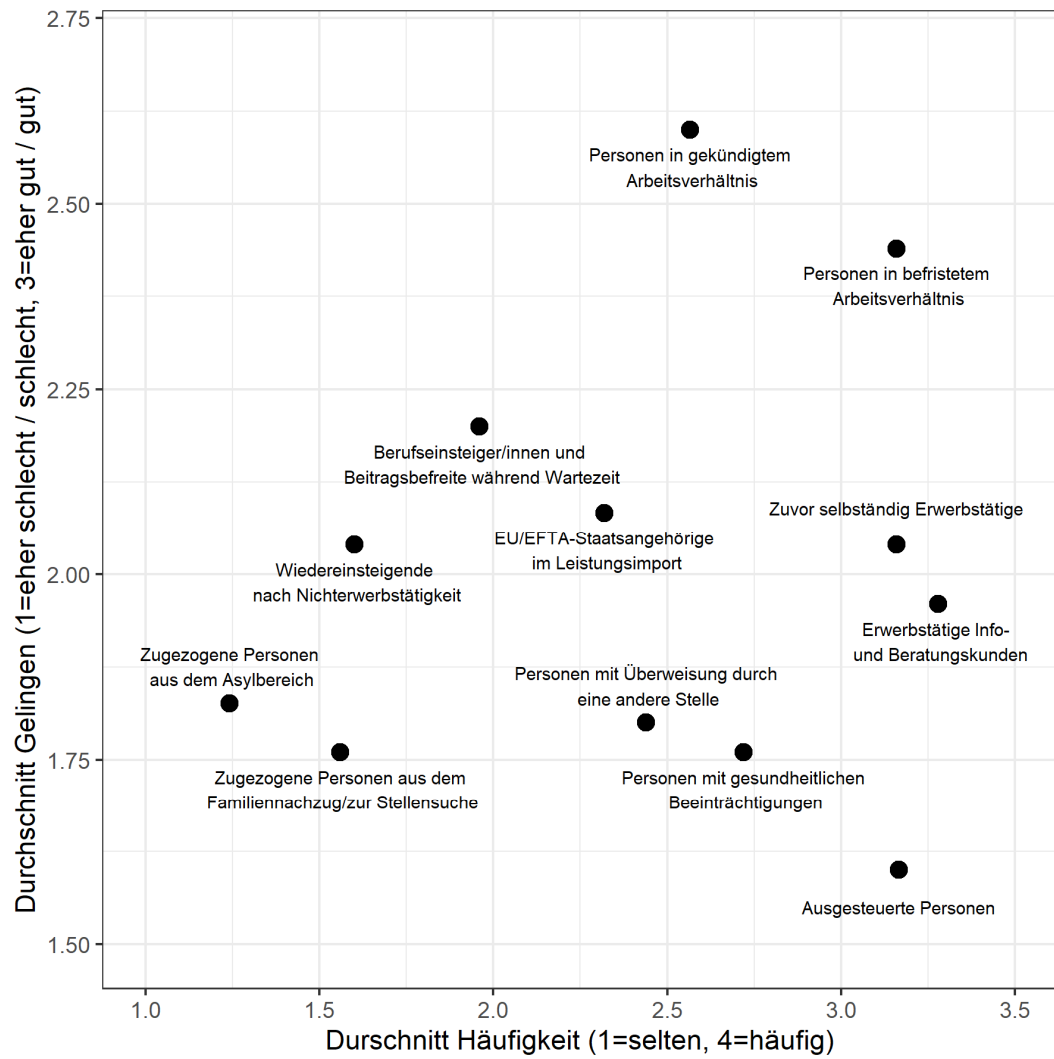


*Erläuterung: Die Ströme links beziehen sich auf das Gesamt der NLB-Neuzugänge, die Ströme rechts auf das Gesamt der NLB-Abgänge. Entsprechend ist die Summe der Zuflüsse nicht gleich der Summe der Abflüsse. Daten der Wirkungsmessung NLB 2019.*

### Gliederung der Nichtleistungsbeziehenden und Erfahrungen der Kantone

Für die Befragung wurden die Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug in 12 Gruppen gegliedert. Es wurde einerseits erhoben, wie häufig RAV-Anmeldungen von Personen der verschiedenen NLB-Gruppen in den Kantonen vorkommen und andererseits, wie gut die Beratung und Vermittlung und damit die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für die einzelnen Gruppen gelingt. Die Abbildung 2 zeigt, wie die Zielgruppen gemäss mittlerer Einschätzung zur Häufigkeit und zum Gelingen der Beratung und Vermittlung verortet sind.

Abbildung 2: Übersicht über mittlere Häufigkeit und Gelingen der Beratung/Vermittlung je nach NLB-Zielgruppe



Aus der mittleren Einschätzung lassen sich grob vier Felder bilden (vgl. Tabelle 1). Der Handlungsbedarf dürfte am grössten sein für Zielgruppen, die häufig vorkommen und bei denen die Beratung und Vermittlung (eher) schlecht gelingt. Diese sind in der Abbildung 2 unten rechts zu finden.

Tabelle 1: Gliederung der NLB Zielgruppen und Verortung gemäss mittlerer Einschätzung zur Häufigkeit und zum Gelingen der Beratung und Vermittlung

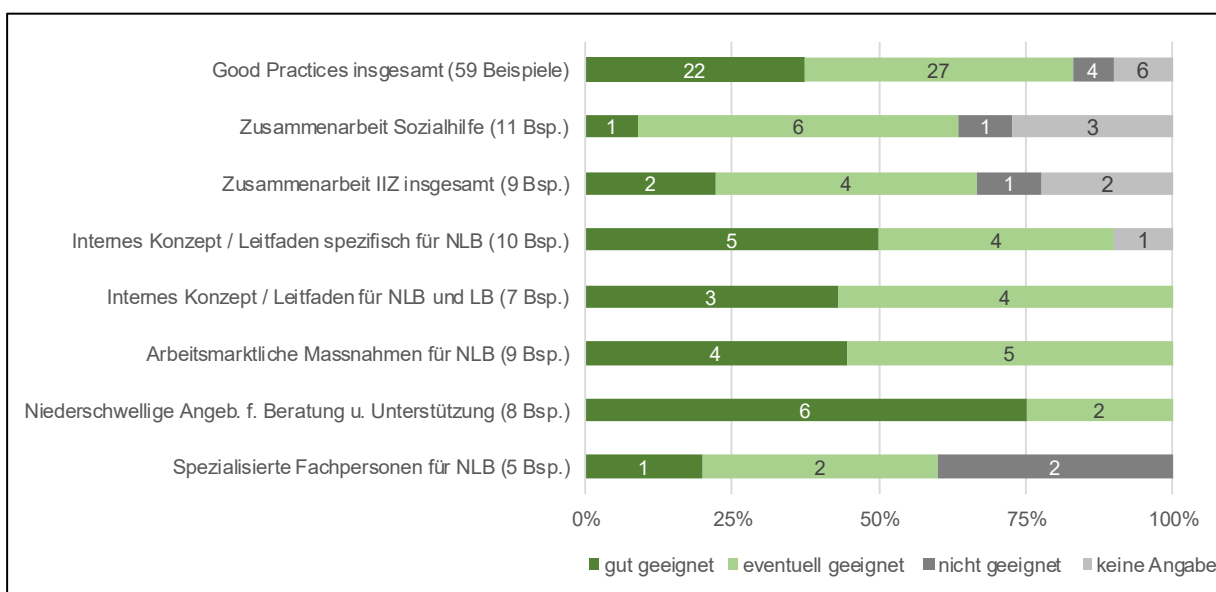
<b>Feld</b>	<b>Zielgruppen</b>
(eher) geringe Häufigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite während der Wartezeit</li> <li>• Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit</li> <li>• Zugezogene Personen aus dem Familiennachzug oder Personen mit Zuzugsgrund Stellensuche</li> <li>• Zugezogene Personen aus dem Asylbereich.</li> </ul>
(eher) grosse Häufigkeit und gutes Gelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen in einem gekündigten Arbeitsverhältnis</li> <li>• Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis.</li> </ul>
(eher) grosse Häufigkeit und mittleres Gelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerbstätige Info- und Beratungskunden</li> <li>• EU/EFTA-Staatsangehörige im Leistungsimport</li> <li>• Zuvor selbständig Erwerbstätige.</li> </ul>
(eher) grosse Häufigkeit und (eher) schlechtes Gelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch</li> <li>• Ausgesteuerte Personen</li> <li>• Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle.</li> </ul>

## Beispiele guter Praxis

Die Durchführungsstellen haben in der Befragung insgesamt Angaben zu 59 Beispielen guter Praxis gemacht. Die Good-Practice-Beispiele können grob in 7 Kategorien gegliedert werden. Die Abbildung 3 zeigt eine Übersicht zu den Kategorien der genannten Beispiele guter Praxis und zur Einschätzung der Befragten bezüglich deren Eignung für andere Kantone.

Die Befragten erachten insgesamt gut einen Drittel der Beispiele als gut geeignet für andere Kantone. Weiter erachten die Befragten knapp die Hälfte der Beispiele als eventuell geeignet für andere Kantone. Nur für eine Minderheit der Good-Practice-Beispiele kommen die Befragten zum Schluss, dass die (eher) nicht geeignet für andere Kantone sind – zum Beispiel, weil sie stark von kantonalen Organisationsstrukturen abhängig sind.

Abbildung 3: Kategorisierung der genannten Beispiele guter Praxis



## Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs vom 7. November 2023

Am Erfahrungsaustausch von 7. November 2023 haben die RAV-Koordinatorinnen und -Koordinatoren sowie die LAM-Leitenden Diskussionen zu den Gruppen von Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug geführt, zu denen der grösste Handlungsbedarf identifiziert wurde:

- Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S<sup>1</sup>
- Ausgesteuerte Personen
- Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle
- Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Bezüglich jeder dieser Gruppen von Stellensuchenden wurden die Herausforderungen, die Good Practice-Erfahrungen aus den Kantonen und der Handlungsbedarf festgehalten. Der Handlungsbedarf kann über die vier diskutierten Zielgruppen hinweg grob in vier Bereiche gegliedert werden:

- Erwartungsmanagement vornehmen, Rollenklärung und IIZ stärken
- In der Beratung kreativ sein, Ressourcen und Wissensmanagement gewährleisten
- Arbeitsmarktliche Massnahmen bedarfsgerecht erweitern und Finanzierung sicherstellen
- Qualifizierung von Stellensuchenden als IIZ-Thema priorisieren

<sup>1</sup> Der Diskussionsbedarf zu dieser Gruppe ergibt sich nicht aus den Ergebnissen der Befragung (vgl. Gruppen unten rechts in der Abbildung 2), sondern aus der [Mitteilung des Bundesrats vom 1. November 2023](#), wonach der Bundesrat erstmals ein Ziel für die Arbeitsmarktintegration der Personen mit Schutzstatus S definiert: Bis Ende 2024 sollen 40 Prozent der erwerbsfähigen Personen mit Status S einer Arbeit nachgehen.

## Sintesi

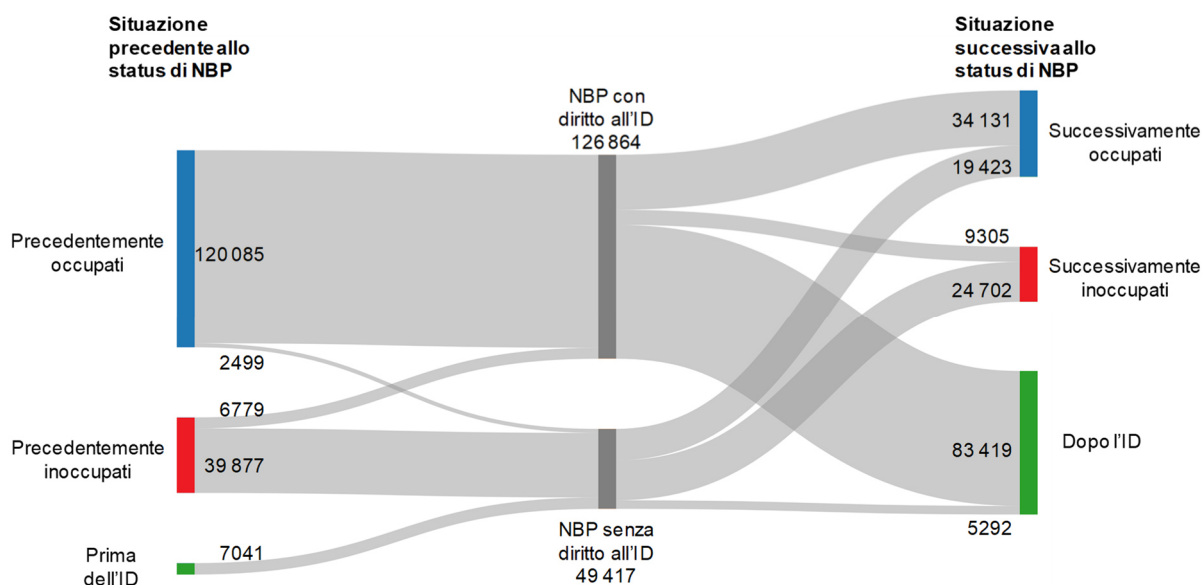
### Scambio di esperienze sulle prestazioni dei servizi pubblici di collocamento per coloro che non percepiscono prestazioni (non beneficiari di prestazioni NBP)

I servizi di consulenza e collocamento del Servizio pubblico di collocamento (SPC) sono rivolti a tutte le persone in cerca d'impiego in Svizzera, indipendentemente dal fatto che percepiscano o meno indennità giornaliera dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD). Il SPC deve continuamente esaminare le sue prestazioni per le persone in cerca d'impiego che non percepiscono indennità giornaliera dell'AD (definiti anche «non beneficiari di prestazioni», NBP) e a ottimizzarle in collaborazione con le istituzioni partner della cooperazione interistituzionale. Il presente rapporto mostra alcuni indicatori quantitativi sulle persone in cerca d'impiego che non percepiscono indennità giornaliera dell'AD e i risultati di un sondaggio somministrato dalla SECO-TC ai Cantoni nell'autunno del 2022.

#### Dati quantitativi sulle persone in cerca d'impiego senza indennità giornaliera dell'AD

Se le persone in cerca d'impiego sono registrate presso gli URC come NBP, il «non beneficio di prestazioni» è generalmente considerato come una fase della ricerca di lavoro. Può trattarsi sia di flussi di persone che non ricevono indennità giornaliera dell'AD sia di coloro che hanno precedentemente ricevuto tali indennità o le riceveranno successivamente. La figura 1 indica l'entità di tali flussi per il 2019. La stragrande maggioranza dei NBP con diritto alle indennità giornaliera dell'AD erano precedentemente impiegati e hanno percepito successivamente l'indennità di disoccupazione (ID). Tuttavia, una parte significativa (34 131) è nuovamente occupata prima della riscossione dell'ID. Tra i NBP che non hanno diritto all'ID, la maggior parte era precedentemente inoccupata. Dopo il periodo da NBP, le persone nuovamente inoccupate (24 702) sono leggermente più numerose di quelle occupate (19 423).

Figura 1: Variabili di flusso in entrata e in uscita dei non beneficiari di prestazioni (NBP)



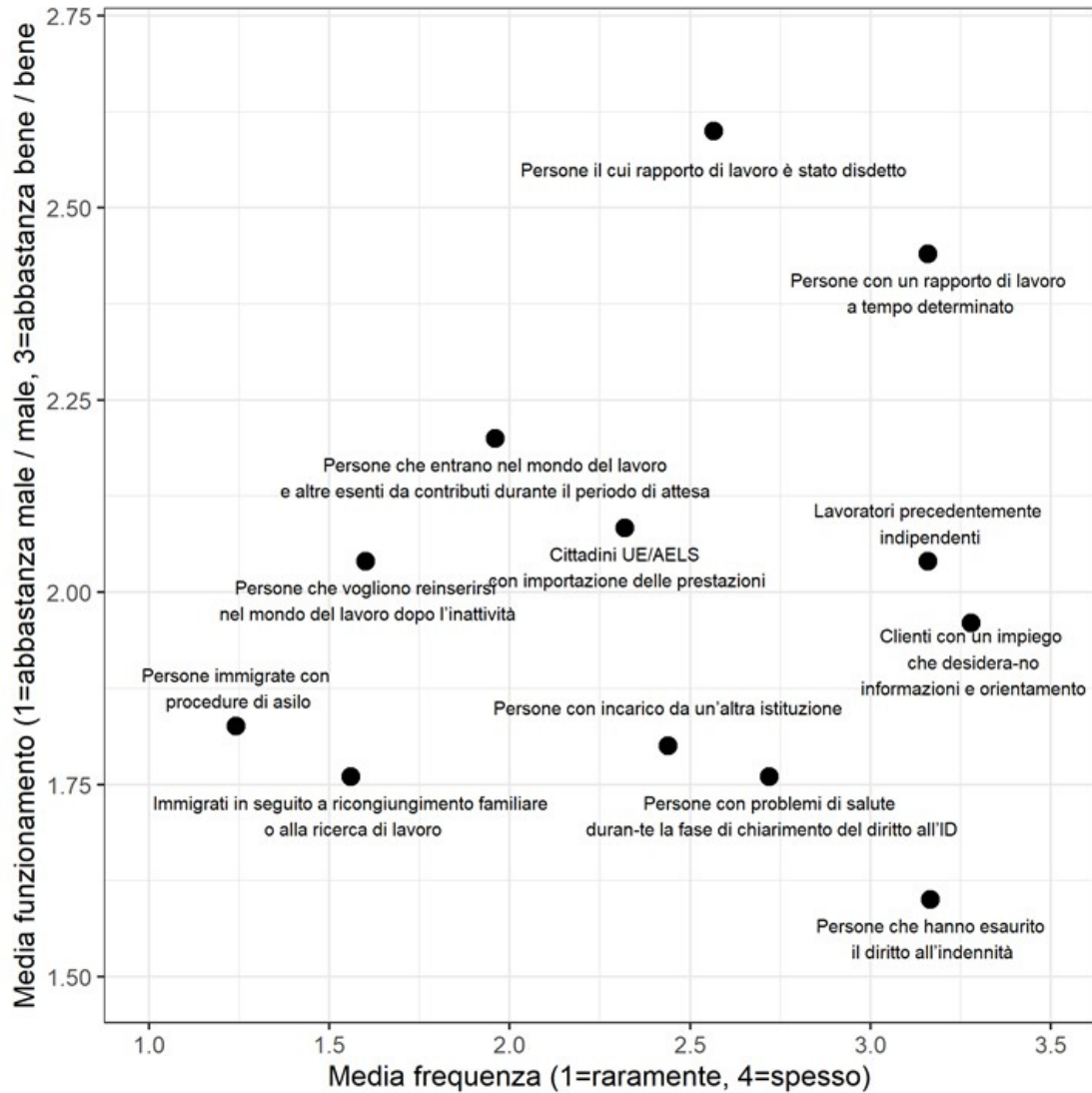
Spiegazione: I flussi a sinistra si riferiscono al totale dei casi NBP in entrata, quelli a destra al totale dei casi NBP in uscita. Di conseguenza, la somma dei flussi in entrata non è uguale alla somma dei flussi in uscita. Dati della misurazione dei risultati NBP 2019.

#### Ripartizione dei non beneficiari di prestazioni ed esperienza dei Cantoni

Ai fini del sondaggio, le persone in cerca d'impiego senza indennità giornaliera dell'AD sono state suddivise in 12 gruppi. Da un lato è stata rilevata la frequenza delle iscrizioni agli URC di persone dei

diversi gruppi NBP nei Cantoni e dall'altro il funzionamento della consulenza e del collocamento e quindi del reinserimento nel mondo del lavoro per i singoli gruppi. La figura 2 mostra come i gruppi sono posizionati secondo una valutazione intermedia sulla frequenza e il funzionamento della consulenza e del collocamento.

Figura 2: Panoramica della frequenza media e del funzionamento della consulenza e del collocamento in funzione dei vari gruppi NBP





La valutazione media permette di riassumere le risposte in quattro categorie (cfr. Tabella 1). La necessità di intervenire è probabilmente maggiore per i gruppi che si presentano più frequentemente e per i quali la consulenza e il collocamento sono (abbastanza) scarsi (cfr. figura 2 in basso a destra).

Tabella 1: Ripartizione dei gruppi NBP e della loro posizione in base alla valutazione media della frequenza e del funzionamento della consulenza e del collocamento

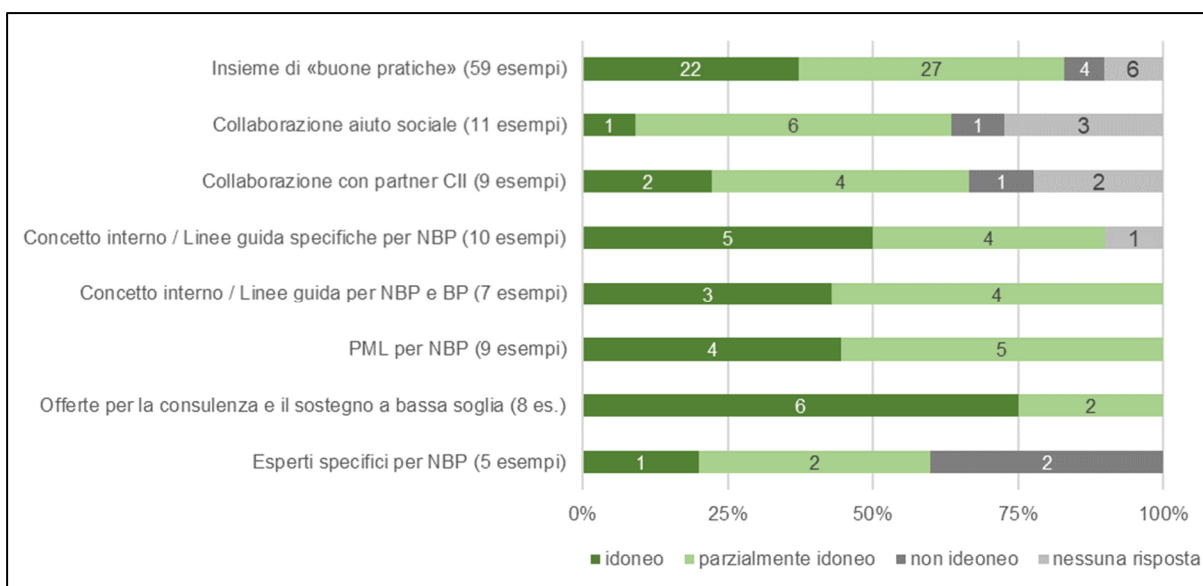
<b>Valutazione media</b>	<b>Gruppi NBP</b>
(Abbastanza) raramente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persone che entrano nel mondo del lavoro e altre esenti da contributi durante il periodo di attesa</li> <li>• Persone che vogliono reinserirsi nel mondo del lavoro dopo l'inattività</li> <li>• Immigrati provenienti da ricongiungimenti familiari o persone che si sono trasferite per cercare un lavoro</li> <li>• Persone immigrate con procedure di asilo</li> </ul>
(Abbastanza) spesso, buon funzionamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persone il cui rapporto di lavoro è stato disdetto</li> <li>• Persone con un rapporto di lavoro a tempo determinato</li> </ul>
(Abbastanza) spesso, funzionamento medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clienti con un impiego che desiderano informazioni e orientamento</li> <li>• Cittadini UE/AELS con importazione delle prestazioni</li> <li>• Lavoratori precedentemente indipendenti</li> </ul>
(Abbastanza) spesso, funzionamento (piuttosto) male	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persone con problematiche di salute durante la fase di chiarimento del diritto all'ID</li> <li>• Persone che hanno esaurito il diritto all'indennità</li> <li>• Persone con incarico da un'altra istituzione</li> </ul>

## Esempi di «buone pratiche»

Gli organi di esecuzione hanno fornito informazioni su un totale di 59 esempi di «buone pratiche» nell'ambito del sondaggio. Gli esempi possono essere suddivisi approssimativamente in sette categorie. La figura 3 mostra una panoramica delle categorie degli esempi di «buone pratiche» citati e della relativa idoneità per altri Cantoni secondo il parere degli intervistati.

Nel complesso, gli intervistati ritengono che un buon terzo degli esempi siano idonei per altri Cantoni e che quasi la metà siano parzialmente idonei. Solo pochi esempi sono ritenuti non (particolarmente) idonei per altri Cantoni, ad esempio perché dipendono fortemente dalle strutture dell'organizzazione dei singoli Cantoni.

Figura 3: Categorizzazione degli esempi citati di «buone pratiche»



## Risultati dello scambio di esperienze del 7 novembre

In occasione dello scambio di esperienze del 7 novembre 2023, i coordinatori URC e i responsabili LPML hanno discusso dei gruppi di persone in cerca d'impiego che non ricevono l'indennità giornaliera AD, per i quali è stata individuata la maggiore necessità di intervento:

- cittadini ucraini con statuto di protezione S<sup>2</sup>
- persone che hanno esaurito il diritto alle indennità
- persone con incarico da un'altra istituzione
- persone con problematiche di salute

Per ciascuno di questi gruppi di persone in cerca d'impiego sono state registrate le sfide, le esperienze di buone pratiche dei Cantoni e la necessità di intervento. Quest'ultima può essere suddivisa in quattro aree per i quattro gruppi target discussi:

- gestire le aspettative, chiarire i ruoli e rafforzare la CII
- essere creativi nella consulenza, assicurare la gestione delle risorse e delle conoscenze
- espandere i provvedimenti del mercato del lavoro a seconda del fabbisogno e garantire i finanziamenti
- dare priorità alla qualificazione delle persone in cerca d'impiego come tema della CII.

<sup>2</sup> La necessità di discutere di questo gruppo non deriva dai risultati del sondaggio (cfr. i gruppi in basso a destra nella Abbildung 2), ma dalla [comunicazione del Consiglio federale del 1° novembre 2023](#), secondo la quale l'Esecutivo ha definito per la prima volta un obiettivo per l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con statuto di protezione S: entro la fine del 2024 il 40% delle persone con status S in età lavorativa svolgerà un'attività lucrativa.

# 1 Ausgangslage und Einleitung

Die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) bietet allen Stellensuchenden in der Schweiz Dienstleistungen zur Beratung und Vermittlung an, unabhängig davon ob die Stellensuchenden Taggelder der Arbeitslosenversicherung (ALV) beziehen oder nicht. Die öAV ist dadurch eine aktive Partnerin der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ). Die Stärken und Kompetenzen der öAV sollen im Rahmen der IIZ gezielt zugunsten der Stellensuchenden eingesetzt werden.

Aufgrund von Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sowie wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Trends, verändern sich die Anforderungen an die öAV laufend – insbesondere im Kontext der IIZ. Die öAV ist daher kontinuierlich gefordert, ihre Leistungen, Angebote und Prozesse bezüglich der Beratung und Vermittlung von Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug zu reflektieren und zu optimieren.

An der RAV/LAM-Tagung<sup>3</sup> 2021 haben die Durchführungsstellen und SECO-TC gemeinsam beschlossen, erneut einen Erfahrungsaustausch zu nichtleistungsbeziehenden Stellensuchenden (ERFA NLB) durchzuführen. Dabei wurde auch entschieden, dass vor dem Erfahrungsaustausch anhand einer Erhebung bei den Durchführungsstellen eine Gliederung und Konkretisierung der Zielgruppe sowie eine Sammlung und Beschreibung von Good-Practice-Beispielen erfolgen soll. Alle kantonalen Durchführungsstellen haben im Herbst 2022 an der Befragung teilgenommen, die von SECO-TC durchgeführt wurde.

Der vorliegende Bericht zeigt im Kapitel 2 einige quantitative Kennzahlen zu Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug und in den Kapiteln 3 bis 6 die Ergebnisse der Befragung. Das Kapitel 7 enthält eine Synthese der Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs vom November 2023.

## Bezeichnungen

Die Bezeichnung Nichtleistungsbeziehende (NLB) wird in der öffentlichen Arbeitsvermittlung für Stellensuchende verwendet, die beim RAV gemeldet sind, die aber über keine laufende Rahmenfrist (mit Anspruch auf ALV-Taggelder) verfügen oder in der laufenden Rahmenfrist ausgesteuert sind.

Nach der Einführung der Bezeichnung hat sich herausgestellt, dass sie ungünstig gewählt ist. Dies wurde von einem Kanton auch in der Befragung im Herbst 2022 angemerkt. Erstens beziehen diese Personen durchaus Leistungen der RAV; sie werden beraten und vermittelt wie andere Stellensuchende auch. Zweitens klingt der Begriff so, als wäre eine Person entweder «Nichtleistungsbezüger/-in» oder «Leistungsbezüger/-in». In Wirklichkeit hingegen verbirgt sich hinter dem Begriff üblicherweise eine Phase der Stellensuche; NLB ist man nicht per se, sondern pro Kalendermonat. Im vorliegenden Bericht wird daher auch die Bezeichnung «Stellensuchende ohne ALV-Taggeldbezug» verwendet. Weil die Bezeichnung und die Abkürzung «Nichtleistungsbeziehende (NLB)» für die Befragung verwendet wurde und auch bei der Wirkungsmessung noch verwendet wird, wird parallel auch die Bezeichnung NLB im Bericht noch verwendet.

---

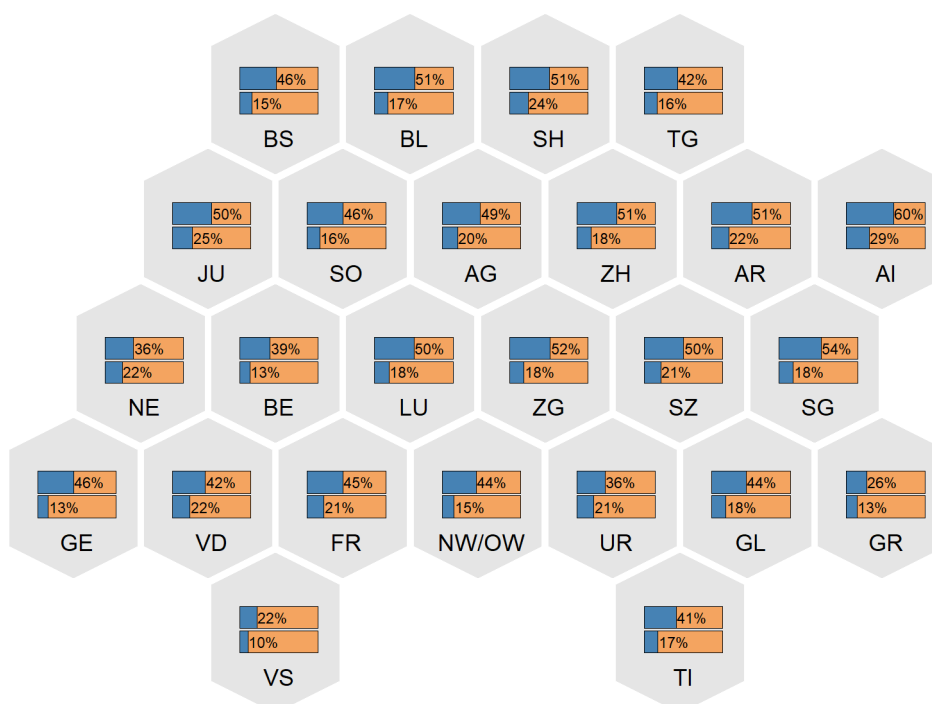
<sup>3</sup> RAV steht für regionales Arbeitsvermittlungszentrum; LAM steht für Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen

## 2 Quantitative Angaben zu Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug

Als Grundlage für den Erfahrungsaustausch bietet das vorliegende Kapitel eine kurze quantitative Beschreibung zu Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug.<sup>4</sup>

Im Jahr 2022 wurden insgesamt rund 366'000 Beratungstermine mit «Nichtleistungsbeziehenden» durchgeführt, was einem Fünftel aller durchgeführten Termine entspricht. Unter den Erstgesprächen ist der Anteil der NLB bei 45%, bei Folgeterminen bei 18%. Dabei zeigt sich in den meisten Kantonen ein ähnliches Bild wie die folgende Abbildung 4 verdeutlicht.

Abbildung 4: Anteil der NLB (blau und mit Prozentangaben) an den Erst- und Folgesprächen, pro Kanton (2022)



*Erläuterung: Gezeigt wird der Anteil Termine mit NLB (blau) versus den nicht-NLB (orange). Der Balken oben zeigt dies für die Erstgespräche, der untere Balken für die Folgespräche. Daten vom Jahr 2022 gemäss LAMDA.*

In diesem Kapitel wird die Definition aus der Wirkungsmessung verwendet: Eine Person zählt in einem Monat dann als «nichtleistungsbeziehend», wenn sie keine laufende Rahmenfrist hat oder in der laufenden Rahmenfrist bereits ausgesteuert ist. Nichtleistungsbezug bezeichnet also eine Phase der Stellensuche. Mehr als die Hälfte der Rahmenfristeröffnungen betrifft Personen, die vorher nichtleistungsbeziehend waren. Zwei Drittel der ausgesteuerten Personen bleiben danach beim RAV als nichtleistungsbeziehende Stellensuchende gemeldet.<sup>5</sup> Die typische NLB-Dauer beträgt zwei Monate bei NLB mit Anspruch. Hingegen beträgt sie drei Monate bei NLB ohne Anspruch, mit Ausnahme der NLB direkt nach Aussteuerung wo die typische NLB-Dauer auch nur zwei Monate beträgt. Die Abbildung 13 im Anhang zeigt diese Werte pro Kanton.

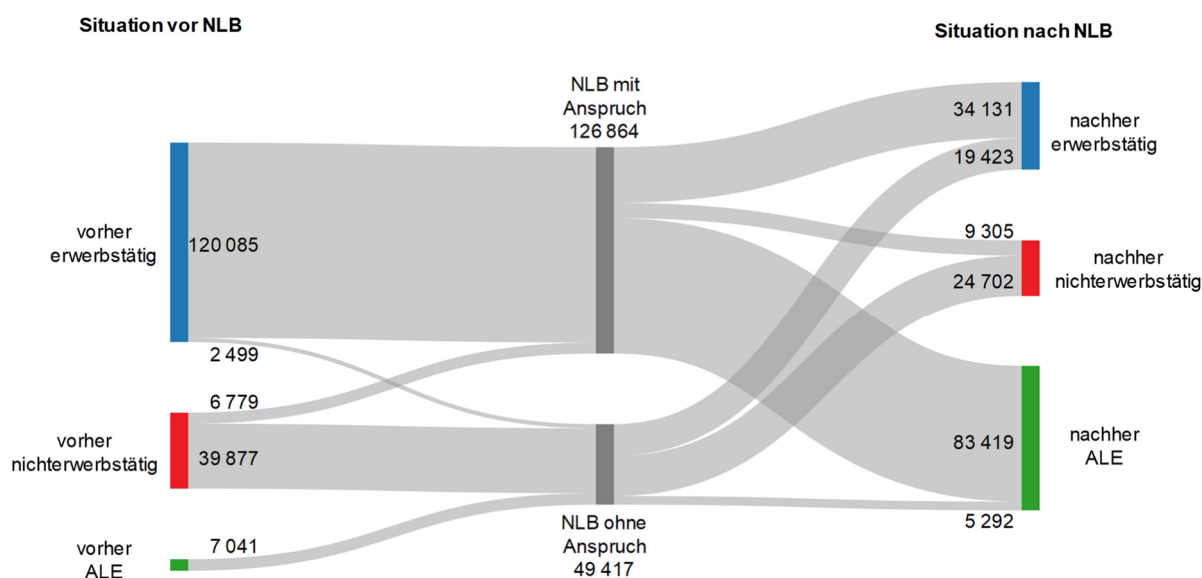
<sup>4</sup> Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wird auf die Angabe technischer Details zur Messung und Definition verzichtet.

<sup>5</sup> Diese und die folgenden Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2019, weil dies das letzte «typische» Jahr war, also noch vor dem Einfluss von Covid-19. Im 2019 gab es 167'216 Rahmenfristeröffnungen und davon 88'711 (53%) mit vorgängigem NLB; ausserdem gab es 30'958 Aussteuerungen und davon 21'292 (68.7%) Übergänge in den NLB direkt ab Aussteuerung.

Die Betrachtung von Nichtleistungsbezug als Phase der Stellensuche bedeutet auch, dass nicht so sehr der Bestand von NLB relevant ist, sondern die Flussgrößen. Die folgende Abbildung 5 zeigt diese Flussgrößen (für das Jahr 2019).<sup>6</sup> «Mit Anspruch» heisst, dass die Person vor dem NLB eine Stelle hatte oder mind. 12 Beitragsmonate vorzuweisen hat. Von 10 Neuzugängen zum NLB sind 7 mit Anspruch und 3 ohne Anspruch. «Ohne Anspruch» heisst, dass die Person gerade ausgesteuert wurde oder nicht mindestens 12 Beitragsmonate aufweist.

Die grosse Mehrheit der NLB mit Anspruch war vor der Anmeldung bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung erwerbstätig und beendet den NLB, indem sie eine Rahmenfrist eröffnet («nachher ALE»). Dies unterstreicht den präventiven Charakter der Beratung und Vermittlung für diese Gruppe. Ein bedeutender Teil (34 131) der NLB mit Anspruch melden sich aber ab und sind wieder erwerbstätig, ohne eine Rahmenfrist zu eröffnen – dies sind in etwa die präventiven Erfolge gemäss Wirkungsindikator 5 der Wirkungsmessung. Anders bei den NLB ohne Anspruch, wo der Grossteil der Personen vor der Anmeldung nichterwerbstätig war. Von den NLB ohne Anspruch sind nach der Abmeldung etwas mehr Personen wieder nichterwerbstätig (24 702) als erwerbstätig (19 423). Letztere Fälle sind in etwa die Erfolge gemäss Wirkungsindikator 6 der Wirkungsmessung.

Abbildung 5: Flussgrößen in und aus dem NLB



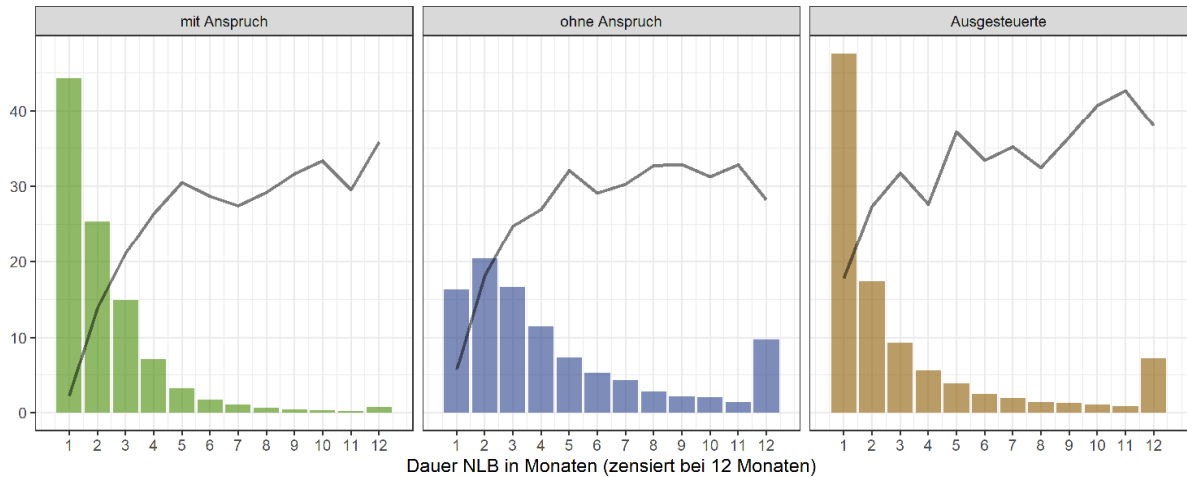
*Erläuterung: Die Ströme links beziehen sich auf das Gesamt der NLB-Neuzugänge, die Ströme rechts auf das Gesamt der NLB-Abgänge. Entsprechend ist die Summe der Zuflüsse nicht gleich der Summe der Abflüsse. Daten der Wirkungsmessung NLB 2019.*

Die Balken in Abbildung 6 zeigen die Verteilung der Dauer des NLB in Monaten für Personen für a) Nichtleistungsbeziehende mit Anspruch, b) Nichtleistungsbeziehende ohne Anspruch und c) Ausgesteuerte. Bei den ausgesteuerten Personen handelt es sich also um eine Untergruppe der Nichtleistungsbeziehenden ohne Anspruch. Die Balken in Abbildung 6 zeigen, dass es sich bei der grossen Mehrheit der Fälle um eine kurze Dauer von ein bis zwei Monaten handelt, während der die Personen bei einem RAV angemeldet sind, ohne ALV-Taggeldbezug zu beziehen. Längere Dauern kommen bei den Personen ohne ALV-Taggeldanspruch, die nicht ausgesteuert sind (blaue Balken), am häufigsten vor.

<sup>6</sup> Die Definition von vorher/nachher erwerbstätig stammt weder aus der Wirkungsmessung noch der Arbeitsmarktstatistik. Hier wurde «vorher erwerbstätig» definiert als 6 oder mehr Monate Erwerbstätigkeit im Jahr vor Anmeldung bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung und «nachher erwerbstätig» als zwei oder mehr Monate Erwerbstätigkeit in den drei Monaten nach Abmeldung bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Die Definitionen dienen lediglich zur Illustration der Grössenordnung der verschiedenen Flussgrößen in Abbildung 5.

Eine mit Blick Wiedereingliederung wichtige Messgrösse ist die Quote der Abgänge in eine Erwerbstätigkeit gemäss AHV-Daten.<sup>7</sup> Diese Anteile sind in Abbildung 6 anhand in Form der schwarzen Punkte und Linien ersichtlich. Weil Phasen von NLB mit Anspruch in der Regel einem ALE Bezug vorangehen und nur kurz dauern, liegt der Anteil der NLB-Abgänge in eine Erwerbstätigkeit für die kurzen NLB-Dauern sehr tief. In der Regel haben längere NLB-Phasen auch eine erhöhte Chance für einen Abgang in eine neue Stelle, wie die Linien in Abbildung 6 zeigen.

Abbildung 6: Verteilung der NLB-Dauer in Prozent (Balken) und Anteil in Prozent der NLB-Abgänge mit Stelle nach Dauer (Linie)



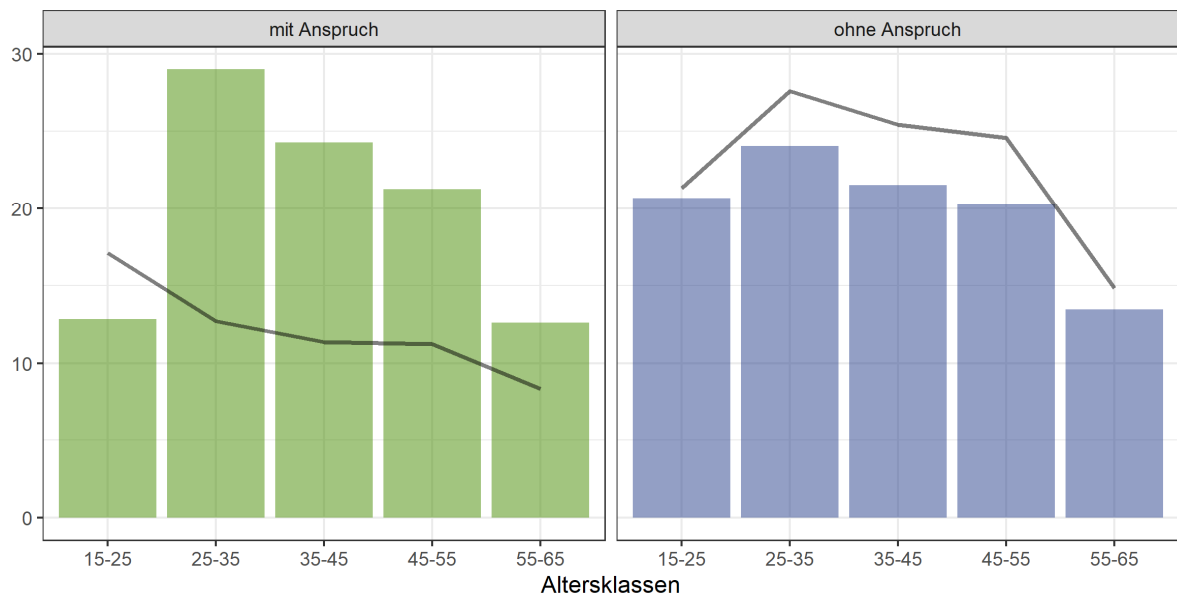
*Erläuterung: Die Balken zeigen den Anteil der NLB-Abgänge je vorangegangener NLB-Dauer. Die Linie zeigt, den Anteil der NLB-Abgänge mit Stelle je Dauer des vorangegangenen NLB-Bezugs. Daten der Wirkungsmessung 2019.*

Insgesamt liegt die Quote der Abgänge mit Stelle für NLB ohne Anspruch bei 23.5% und für NLB mit Anspruch bei 12%. Diese Quoten unterscheiden sich an stärksten nach dem Alter.<sup>8</sup> Abbildung 7 unten zeigt die deskriptive Abhängigkeit der Erfolgsquote vom Alter. Dabei zeigt sich, dass die Erfolgsaussichten in der jüngsten Gruppe bei NLB mit Anspruch (rechts) am grössten sind, während sie bei den NLB ohne Anspruch (links) im Alter 25-35 am höchsten sind. Mit zunehmendem Alter nimmt dann der Anteil Abgänge mit Stelle tendenziell ab.

<sup>7</sup> Technisch wird hier ausgewertet, ob jemand als Erfolg gemäss Wirkungsmessung gilt. Das bedeutet grob gesagt: Die Person hat eine neue Stelle im dritten Monat nach Abmeldung, hat nicht wieder eine Rahmenfrist eröffnet und hatte in den vier Monaten vor der Abmeldung mindestens ein Beratungsgespräch im RAV.

<sup>8</sup> Gemeint ist hier, dass das Alter am stärksten die Erfolgsquote vorhersagt unter den folgenden Merkmalen: Geschlecht, Alter, Bildungsgrad, Zivilstand, NOGA (1-Steller), Kenntnisse Landessprache, Nationalität, IV-Code und Aufenthaltsstatus.

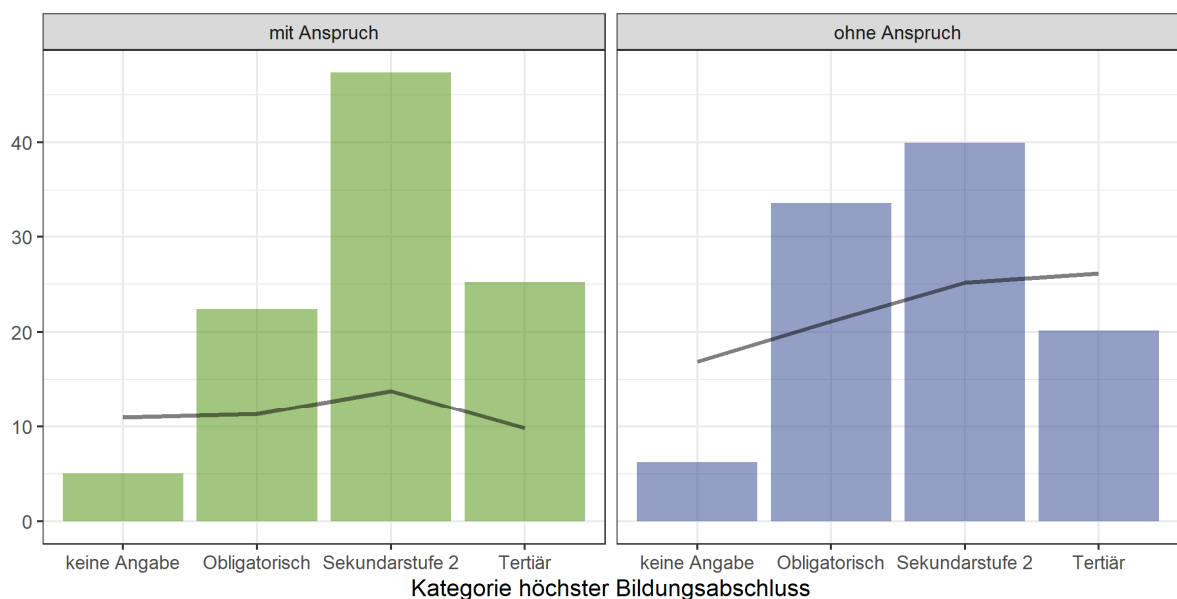
Abbildung 7: Anteile in Prozent der NLB-Abgänge nach Altersklasse (Balken) und Anteil in Prozent der NLB-Abgänge mit Stelle nach Altersklasse (Linie)



*Erläuterung: Die Höhe der Balken gibt den Anteil der Altersklasse an den NLB-Abgängen. Die Linie gibt den Anteil der NLB-Abgänge mit Stelle je Altersklasse. Links: NLB mit Anspruch, rechts: NLB ohne Anspruch. Daten der Wirkungsmessung 2019.*

Ein anderes auffälliges Merkmal ist der höchste Bildungsabschluss, wo bei den Abmeldungen aus dem NLB ohne Anspruch die Erfolgsquoten tendenziell mit dem Bildungsgrad zunehmen (vgl. Abbildung 8). Bei den NLB mit Anspruch hingegen waren die Erfolgsquoten für Personen mit Bildungsabschluss auf Sekundarstufe II am grössten.

Abbildung 8: Anteile in Prozent der NLB-Abgänge nach Bildungsgrad (Balken) und Anteil in Prozent der NLB-Abgänge mit Stelle nach Bildungsgrad (Linie)



*Erläuterung: Die Höhe der Balken gibt den Anteil der Bildungsgruppen an den NLB-Abgängen. Die Linie gibt den Anteil der NLB-Abgänge mit Stelle je Bildungsgruppe. Links: NLB ohne Anspruch, rechts: NLB mit Anspruch. Daten der Wirkungsmessung 2019.*

### 3 Gliederung der Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug

Die Situationen und Merkmale von Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug (Nichtleistungsbezie- hende NLB) sind in vielen Dimensionen unterschiedlich. Zwecks Konkretisierung wurde an der RAV/LAM-Tagung 2021 angeregt, für den Erfahrungsaustausch eine Gliederung der NLB in mögliche Zielgruppen vorzunehmen.

Zudem wurde von den Durchführungsstellen an der RAV/LAM-Tagung 2021 angeregt, für den Erfah- rungsaustausch eine Basis zu schaffen, indem konkrete Fallbeispiele beschrieben werden, damit sich die Diskussionen an konkreten Fallbeispielen orientieren können.

SECO-TC hat in der Befragung die Gliederung der NLB gemäss Tabelle 2 vorgeschlagen, die auf einer AMOSA-Studie<sup>9</sup> aufbaut und sich vorwiegend an den Lebenssituationen der STES orientiert. Bezüglich des Anspruchs auf ALV-Taggeld handelt sich um eine grobe Zuteilung. Die Gliederung soll der Konkre- tisierung dienen und hat nicht den Anspruch, jeden Einzelfall abzudecken. Die Gruppen können sich teilweise überlappen. Die Fallbeispiele des SECO, die im Anhang (8.3) beschrieben sind, verdeutli- chen, wie die Zielgruppe verstanden werden kann.

Tabelle 2: Gliederung der Nichtleistungsbeziehenden NLB

<b>Mit Anspruch ALV- Taggeld</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis</li> <li>2) Personen in befristetem Arbeitsverhältnis</li> <li>3) Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite während der Wartezeit von 120 Tagen (inkl. Jugendliche nach der obligatorischen Schule)</li> <li>4) Erwerbstätige Info- und Beratungskunden</li> <li>5) Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch</li> <li>6) EU/EFTA-Staatsangehörige im Leistungsimport</li> </ul>
<b>Ohne Anspruch ALV-Taggeld</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7) Ausgesteuerte Personen (ohne Beitragszeit für eine neue Rahmenfrist)</li> <li>8) Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit</li> <li>9) Zuvor selbständig Erwerbstätige</li> <li>10) Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle (z. B. Sozialhilfe, Ausgleichskasse) zur Beratung und/oder Abklärung</li> <li>11) Zugezogene Personen aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche</li> <li>12) Zugezogene Personen aus dem Asylbereich (Anwesenheitsbewilligungen N, F, B, S)</li> </ul>

<sup>9</sup> AMOSA 2017: [Stellensuchende ohne Leistungsbezug im Fokus der öffentlichen Arbeitsvermittlung](#)



### 3.1 Rückmeldungen aus der Befragung zur Gliederung der Nichtleistungsbeziehenden

Die Gliederung gemäss Tabelle 2 wurde in der Befragung von 17 befragten Kantonen als zielführend beurteilt. 8 Kantone haben in der Befragung einen Ergänzungsvorschlag und 5 Kantone einen Änderungsvorschlag angebracht (vgl. Tabelle 12 im Anhang).

Die Ergänzungsvorschläge beziehen sich zum Beispiel darauf, dass die Unterteilung in Personen «mit Anspruch» und «ohne Anspruch» irreführend sein kann, weil auch Stellensuchende aus dem Asylbereich, Selbstständigerwerbende und von der Sozialhilfe zugewiesene Personen unter gewissen Umständen Anspruch auf ALE haben können. Ein anderes Votum bezieht sich darauf, dass unter den ausgesteuerten Personen jene Gruppe separat zu betrachten sei, deren Aussteuerung bereits zwei oder mehr Jahre zurückliegt und die wieder Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen nach Art. 59d AVIG haben.

Die Änderungsvorschläge beziehen sich vor allem auf die Gruppe «Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch», welche sich an Erkenntnisse aus der AMOSA-Studie 2017 anlehnt. Angemerkt wurde unter anderem, dass eine Matrixdarstellung allenfalls besser geeignet wäre. Gesundheitliche Einschränkungen können bei allen Zielgruppen – mit und ohne ALV-Taggeldbezug – als zusätzliches Merkmal auftreten. Auch Probleme und Verzögerungen beim Prüfen eines ALE-Anspruchs kommen unabhängig vom Gesundheitszustand der Person in verschiedenen Konstellationen vor. Angemerkt wurde zudem, dass es bei Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle nicht in erster Linie um eine Beratung oder Abklärung geht, sondern eher um eine Unterstützung bei der Stellensuche.

Die Ergänzungs- und Änderungsvorschläge aus der Befragung sind relevant und sollen in den Diskussionen am Erfahrungsaustausch berücksichtigt werden. Aus Gründen der Praktikabilität beziehen sich die nachfolgenden Auswertungen im Bericht auf die Gliederung, die im Fragebogen vorgeschlagen wurde.

## 3.2 Ausgewählte Erkenntnisse aus den Fallbeispielen der Befragung

Im Fragebogen für die Befragung wurden vom SECO pro Kategorie der Nichtleistungsbeziehenden ein konstruiertes Fallbeispiel skizziert. Zudem wurden die Befragten gebeten, im Fragebogen ebenfalls Fallbeispiele zu notieren. Im Anhang 8.3 des vorliegenden Berichts sind alle Kurzbeschreibungen der konkreten Fallbeispiele zu finden, die von den Kantonen im Rahmen der Befragung beschrieben wurden und die vom SECO für die Befragung konstruiert wurden. Nachfolgend sind einige übergreifende Erkenntnisse aus der Sichtung der Fallbeispiele grob zusammengefasst:

- Aus den Fallbeispielen wird deutlich, dass die Heterogenität unter den Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug gross ist. Die Fallbeispiele zeigen sowohl Fälle, in denen die Beratung und Vermittlung und eine rasche Wiedereingliederung sehr gut gelungen ist, sowie auch Fälle, bei denen für die Beratung und Vermittlung unterschiedliche und grössere Hürden bestehen. Im Zusammenhang mit einem positiven Beispiel wird erwähnt, dass es sich gelohnt hat, etwas längere Beratungsgespräche durchzuführen.
- In mehreren Fallbeispielen wird beschrieben, dass die Stellensuchenden unter anderem einen Bedarf an Unterstützung zur «Verarbeitung der Kündigung» benötigen. Damit zusammenhängend wird erwähnt, dass eine frühe Anmeldung rasch nach der Kündigung Vorteile gebracht hat.
- Gesundheitliche Beeinträchtigungen der Stellensuchenden sind ein Thema in den Fallbeispielen aus verschiedenen Zielgruppen. Dabei handelt es sich um Beeinträchtigungen der physischen oder psychischen Gesundheit. Auch die Auswirkungen der Arbeit an der letzten Stelle auf die Gesundheit der Erwerbsperson wird in einem Fallbeispiel thematisiert (Gesundheit beeinträchtigt wegen hohem Arbeitsvolumen).
- Der Besuch von arbeitsmarktlichen Massnahmen und Rücksprachen mit IIZ-Partnerinstitutionen zur Finanzierung von arbeitsmarktlichen Massnahmen sind in mehreren Fallbeispielen ein Thema. In einigen Fallbeispielen wird zudem hervorgehoben, dass die Stellensuchenden bereit oder interessiert wären, eine Ausbildung zu absolvieren. Dabei geht es in einem Beispiel auch um die Finanzierung der Lebenshaltungskosten während einer Ausbildung.
- Die Motivation der Teilnehmenden – für die Stellensuche, für die Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung, für das Erproben von neuen Ansätzen – wird in mehreren Fallbeispielen thematisiert. Dabei geht es meist um eine gute Motivation der Stellensuchenden, und einigen Fallbeispielen auch um eine niedrige Motivation.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Erkenntnisse aus den vielseitigen Fallbeispielen sich gut mit den zusammengefassten Befunden zum Diskussionsbedarf aus Sicht der Kantone decken, die im Kapitel 6 des vorliegenden Berichts zusammengefasst sind.

## 4 Erfahrungen der Kantone bezüglich der Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug

In der Befragung wurde einerseits erhoben, wie häufig RAV-Anmeldungen von Personen der verschiedenen NLB-Gruppen in den Kantonen vorkommen und andererseits, wie gut die Beratung und Vermittlung für die einzelnen Gruppen gelingt. Interessant ist hier vor allem auch die Gegenüberstellung der eingeschätzten Häufigkeit einer NLB-Zielgruppe und der Einschätzung, wie gut die Beratung und Vermittlung der jeweiligen Gruppe gelingt.

Abbildung 9 zeigt, wie die Zielgruppen gemäss mittlerer Einschätzung zur Häufigkeit und zum Gelingen der Beratung und Vermittlung verortet sind. Die Abbildung 11 im Anhang zeigt eine detailliertere Auswertung zu den Einschätzungen der einzelnen Kantone pro Zielgruppe. Aus der mittleren Einschätzung lassen sich grob vier Felder bilden:

**Zielgruppen mit (eher) geringer Häufigkeit:** Hierzu gehören Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite während der Wartezeit von 120 Tagen, Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit, zugezogene Personen aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche sowie zugezogene Personen aus dem Asylbereich. Das Gelingen der Beratung und Vermittlung liegt gemäss der Einschätzung der Befragten im mittleren Bereich zwischen eher schlecht und eher gut.

**Zielgruppen mit (eher) grosser Häufigkeit und gutem Gelingen:** Hierzu gehören Personen in einem gekündigten Arbeitsverhältnis sowie Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

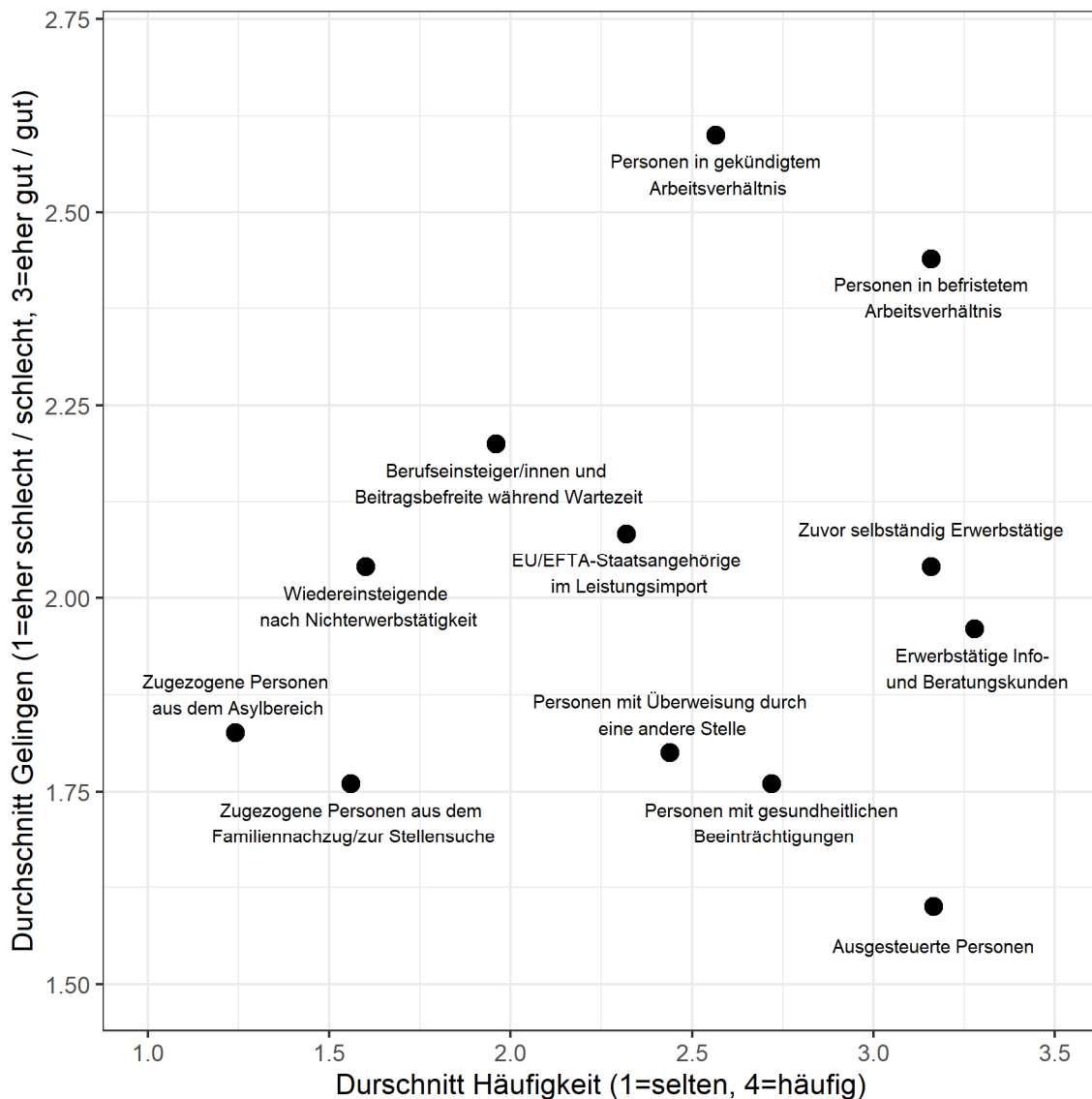
**Zielgruppen mit (eher) grosser Häufigkeit und mittlerem Gelingen:** In dieses Feld gehören erwerbstätige Info- und Beratungskunden, EU/EFTA-Staatsangehörige im Leistungsimport sowie zuvor selbständig Erwerbstätige.

**Zielgruppen mit (eher) grosser Häufigkeit und (eher) schlechtem Gelingen:** In dieses Feld gehören Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch, ausgesteuerte Personen und Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle.

Die Befragten haben teilweise zusätzliche Informationen zur Häufigkeit oder zum Gelingen der Beratung und Vermittlung angegeben. Bezüglich der Häufigkeit merken zwei Kantone an, dass sie aufgrund Arbeitsmarktentwicklungen eine steigende Häufigkeit von Stellensuchenden mit befristeten Arbeitsverhältnissen konstatieren. Zudem wird von einem Kanton angemerkt, dass befristete Arbeitsverhältnisse von Stellensuchenden in Regionen mit vielen «Saison-Stellen» überproportional vertreten sind. Bezüglich der erwerbstätigen Info- und Beratungskunden merken drei Kantone an, dass diese häufig per Telefon beraten werden und es nicht immer zu einer Anmeldung im RAV kommt. Zur Gruppe der Wiedereinsteigenden nach einer Nichterwerbstätigkeit konstatiert ein Kanton eine zunehmende Häufigkeit und zwei Kantone merken an, dass Anmeldungen von zuvor nichterwerbstätigen Personen häufig nach einer Trennung oder Scheidung vorkommen. Bezüglich der Gruppe von zugezogenen Personen aus dem Asylbereich verweisen vier Kantone auf die aktuell höheren Zahlen von Personen mit Status S aus der Ukraine.

Als zusätzliche Informationen zum Gelingen der Beratung und Vermittlung merken vier Kantone an, dass teilweise die Beratung gut gelingt, aber die Vermittlung weniger gut. Diese Grössen sowie die Wiedereingliederung wären idealerweise separat abgefragt worden. Zur Gruppe der Personen mit befristeten Arbeitsverhältnissen informiert ein Kanton über die Schwierigkeit der oft späten Anmeldungen, weil die Personen lange auf eine Verlängerung des Arbeitsvertrags hoffen. Ein weiterer Kanton führt aus, dass die Herausforderungen in Regionen mit vielen «Saison-Stellen» grösser sind. Bezüglich der Gruppe mit gesundheitlichen Schwierigkeiten nennen vier Kantone die Zunahme von Mehrfachproblematiken. Ein Kanton führt aus, dass es bei dieser Gruppe oftmals schwierig ist, rasch eine Wiedereingliederungsstrategie zu definieren. Bezüglich der Gruppe der ausgesteuerten Personen merken zwei Kantone an, dass gerade bei dieser Gruppe die Motivation der Stellensuchenden ein wichtiger Faktor ist. Ein Kanton erwähnt, dass bei den zuvor selbständigen Personen die Ausgangslagen teilweise komplexe seien und entsprechender der Mehrwert durch Beratung gross sei.

Abbildung 9: Übersicht über mittlere Häufigkeit und Gelingen der Beratung/Vermittlung je nach NLB-Zielgruppe



In der Befragung wurde auch direkt erhoben, zu welcher Zielgruppe aus Sicht der Befragten der grösste Bedarf an einem Erfahrungsaustausch besteht. Dabei konnten die Kantone die vorgegebenen Zielgruppen in eine Reihenfolge bringen. Ordnet man diese einfach nach dem mittleren genannten Rang (1 steht für den grössten Bedarf und 12 für den geringsten), so ergibt sich Reihenfolge gemäss Tabelle 3.<sup>10</sup> Die vollständige Verteilung der vergebenen Ränge findet sich in Abbildung 12 im Anhang.

Sowohl die gemittelten Angaben zur Häufigkeit und zum Gelingen als auch die Angaben zum Diskussionsbedarf aus Sicht der Befragten weisen darauf hin, dass der Bedarf für einen Erfahrungsaustausch zu Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, zu ausgesteuerte Personen sowie zu Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle am grössten ist.

<sup>10</sup> Als Zusätzliche Gruppen wurden in der Befragung von je einem Kanton «Optierende Grenzgänger/-innen» (Rang 7), IIZ-Fälle (Rang 7) sowie Personen mit Zwischenverdienst (Rang 3) angegeben.

Tabelle 3: Rangfolge der Zielgruppen nach Diskussionsbedarf aus Sicht der Kantone

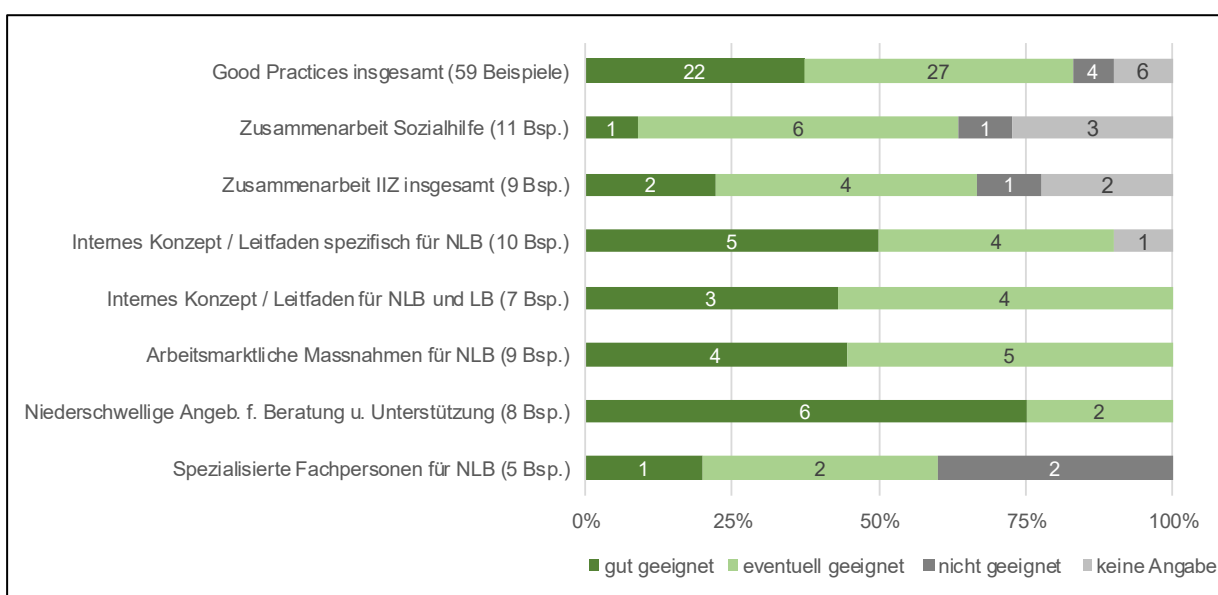
<b>Rang</b>	<b>Zielgruppe</b>	<b>Mittlerer Rang</b>
1	Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch	3.9
2	Aussteuerte Personen	4.1
3	Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle	4.4
4	Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit	4.9
5	Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis	5.4
6	Personen in befristetem Arbeitsverhältnis	5.9
7	Zuvor selbständig Erwerbstätige	6.5
8	Zugezogene Personen aus dem Asylbereich	6.7
9	Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite während der Wartezeit	6.8
10	Erwerbstätige Info- und Beratungskunden	7.1
11	Zugezogene Personen aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche	7.6
12	EU/EFTA-Staatsangehörige im Leistungsimport	9.2

## 5 Beispiele guter Praxis

Der Erfahrungsaustausch soll unter anderem dazu dienen, Informationen zu diesen Beispielen guter Praxis zu teilen. Die Durchführungsstellen haben zu diesem Zweck in der Befragung insgesamt Angaben zu 59 Beispielen guter Praxis gemacht.<sup>11</sup>

Die Befragten erachten 22 der Good-Practice Beispiele – also gut einen Drittel – als gut geeignet für andere Kantone. Weitere 27 der Good-Practice Beispiele – also knapp die Hälfte – erachten die Befragten als eventuell geeignet für andere Kantone. Nur für eine Minderheit der Good-Practice-Beispiele kommen die Befragten zum Schluss, dass die (eher) nicht geeignet für andere Kantone sind – zum Beispiel, weil sie stark von kantonalen Organisationsstrukturen abhängig sind. Die Good-Practice-Beispiele können grob in 7 Kategorien gegliedert werden. Abbildung 10 zeigt eine Übersicht zu den Kategorien der genannten Beispiele guter Praxis und zur Einschätzung der Befragten bezüglich deren Eignung für andere Kantone.

Abbildung 10: Kategorisierung der genannten Beispiele guter Praxis



Die nachfolgenden Unterkapitel zeigen pro Kategorie der Good-Practice-Beispiele eine Übersichtstabelle der Angaben aus der Befragung. In den Tabellen sind die Good-Practice-Beispiele sortiert nach der Einschätzung der Befragung zur Eignung für andere Kantone.

Blau markiert sind in den Tabellen Good-Practice-Beispiele, zu welchen aus Sicht der Autorinnen und Autoren des SECO ein Erfahrungsaustausch besonders interessant sein dürfte. Hierbei ist zu bedenken, dass viele der Good Practices sich höchstwahrscheinlich nicht als Ganzes und in identischer Form in einen anderen Kanton übertragen lassen. Ein Erfahrungsaustausch kann auch nützlich sein, wenn er sich auf einzelne Teilaspekte einer Good Practice bezieht.

Die nachfolgenden Kapitel enthalten zudem pro Kategorie eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Befunde zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Good-Practice-Beispielen. Für die Interpretation der Ergebnisse muss beachtet werden, dass es sich bei den erhobenen Good Practices um die wichtigsten Beispiele pro Kanton aus Sicht der Befragten handelt. Denkbar ist, dass gewisse Good Practices in mehreren Kantonen vorhanden sind, obwohl sie nur von einzelnen Kantonen in der Befragung genannt wurden.

<sup>11</sup> Genannt wurde auch die Massnahmen «Supported Employment» im Rahmen des Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzial des Bundes. Diese Massnahme wird im vorliegenden Bericht nicht aufgeführt, weil es sich um eine kantonsübergreifende Massnahme handelt, zu der in einem Evaluationsbericht ausführliche Informationen erarbeitet werden.

## 5.1 Good Practices im Bereich Zusammenarbeit Sozialhilfe

Von den genannten Good-Practice-Beispielen betreffen 11 die Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Sozialhilfe (vgl. Tabelle 4). Die primären Zielgruppen dieser Massnahmen sind zum einen Personen, die von der Sozialhilfe der öAV zugewiesen werden und zum anderen Personen gegen Ende des ALV-Taggeldbezugs. Ein Teil der Massnahmen richtet sich breit an alle NLB und alle Stellensuchenden, so zum Beispiel die Sozialberatung in den RAV der Stadt Zürich.

Bei den meisten der genannten Good-Practice-Beispiele handelt es sich um schriftliche Vereinbarungen zwischen der Sozialhilfe und der öffentlichen Arbeitsvermittlung, welche die Grundsätze für die verbindliche Zusammenarbeit festlegen. Die vergleichsweise detailliertesten und aktuellsten Dokumente hierzu hat der Kanton SO im Rahmen der Befragung beigelegt. In allen gesichteten Vereinbarungen wird thematisiert, dass ein genügendes Mass an Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden gegeben sein muss, bevor die öffentliche Arbeitsvermittlung die Beratung und Vermittlung übernehmen kann. Hierzu beziehen sich die Vereinbarungen auch auf zusätzliche Formulare oder Checklisten<sup>12</sup>. Weitere Themen in den Vereinbarungen sind die Zuständigkeiten, der Datenaustausch, die Regelungen bezüglich der Teilnahme an AMM sowie teilweise auch eine Angabe zur vorgesehenen Dauer der Zusammenarbeit pro Kundin oder Kunde.

Drei Kantone kennen Formen einer vergleichsweise intensiven Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Sozialhilfe. Der Kanton ZH – beziehungsweise die Stadt Zürich – in Form der Sozialberatung im RAV<sup>13</sup>, der Kanton VD in Form der «Unités communes»<sup>14</sup> und der Kanton FR in Form des «Integrationspool+»<sup>15</sup>. Die Sozialberatung in den RAV der Stadt Zürich steht allen Stellensuchenden (und ihren Familien) offen, die einen Bedarf an persönlicher Hilfe haben und keine Sozialhilfe beziehen – unabhängig von ihrem Versicherungsanspruch. Es stehen insgesamt 150 Stellenprozent zur Verfügung. Die Anmeldung für diese Sozialberatung erfolgt entweder durch die RAV-Beraterinnen oder durch die Stellensuchenden selbst. Die Personalberaterinnen können zudem im Rahmen einer «Fachberatung» eigene Fragen mit den Sozialarbeitenden klären und von der Möglichkeit einer Zweitmeinung profitieren.

In den «Unités communes» erfolgt die Beratung durch Fachpersonen der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Sozialhilfe koordiniert und intensiv. Während die Personalberaterinnen des RAV sich in der Beratung primär auf das Erarbeiten einer beruflichen Wiedereingliederungsstrategie und der Unterstützung im Bewerbungsprozess konzentrieren, begleiten die Sozialarbeitenden in den Themen Finanzen, Familie, Gesundheit, Wohnen und soziale Integration. Aufgrund definierter Kriterien wird durch das regionale Sozialzentrum entschieden, wer Zugang zu diesem Angebot hat. Die Personalberaterinnen betreuen im Rahmen der «Unités communes» eine geringere Anzahl Fälle als bei regulären Fällen. Die Stellensuchenden haben im Rahmen «Unités communes» potenziell Zugang zu den zwei Katalogen von Wiedereingliederungsmassnahmen des Service de l'emploi (SDE) und des Service de prévoyance et d'aide (SPAS).

Der Integrationspool+ (IP+) im Kanton FR ist eine Massnahme zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Der Integrationspool+ bietet Betreuung durch ein Zweierteam, das aus einer Personalberaterin bzw. einem Personalberater und einer Sozialarbeiterin bzw. einem Sozialarbeiter besteht sowie intensives Coaching während maximal 9 Monaten. Der Integrationspool+ setzt auf koordinierte Gewährung von Massnahmen zur sozialen und beruflichen Eingliederung der verschiedenen Institutionen. Das regionale Arbeitsvermittlungszentrum und der Sozialdienst melden die betroffenen Personen gemeinsam an. Diese unterzeichnen eine Zusammenarbeitsvereinbarung.

---

<sup>12</sup> Die Checklisten, die der vorliegenden Befragung beigelegt wurden enthalten unterschiedlich restriktive Kriterien. Die Liste aus dem Kanton SO führt einen möglichen Beschäftigungsgrad von i.d.R. mindestens 50 Prozent auf, die Checkliste aus dem Kanton BS einen möglichen Beschäftigungsgrad von 20 Prozent.

<sup>13</sup> Link: [Sozialberatung im RAV - Stadt Zürich](#)

<sup>14</sup> Link: <https://www.lausanne.ch/unite-commune-orp-csr>

<sup>15</sup> Link: <https://www.fr.ch/de/integrationspool>

Tabelle 4: Beispiele guter Praxis im Bereich Zusammenarbeit Sozialhilfe

KT	Good Practice Name	Beschrieb	Zielgruppe	Eignung f. andere KT*
BE	Zusammenarbeit ALV und Sozialdienst auf IIZ Basis	Beratung und Vermittlung der Kunden bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung, auch wenn kein Anspruch auf Taggeldbezug besteht	Alle NLB	
SH	Austausch mit Sozialen Diensten	Regelmässiger Austausch zwischen Sozialarbeitenden und Personalberatenden	Sozialhilfebeziehende; echte IIZ-Fälle mit Zuweisungen der Sozialdienste	
SO	Zusammenarbeit RAV Sozialdienst	Nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Personen, welche beim Sozialdienst angemeldet sind und das Potential haben im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, werden bei der Stellensuche unterstützt. Die erhaltene Unterstützung soll Ihnen die Teilnahme am wirtschaftlichen Leben ermöglichen.	Sozialhilfebeziehende, vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge	
SZ	Vereinbarung Gemeinwesen	Regelung der Zusammenarbeit ALV/RAV mit den Sozialhilfestellen der Gemeinden im Kanton Schwyz	Sozialhilfebeziehende ohne Anspruch auf ALV (arbeitsmarktfähig und stellensuchend)	
VS	Übergang SMZ-RAV	Zwingendes Verfahren für von der Sozialhilfe betreute und nach positiver Beurteilung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit beim RAV angemeldete Personen	Personen mit Überweisung durch andere Stelle	
VS	Übergang RAV-SMZ	Zwingendes Verfahren für ausgesteuerte Personen, d. h. Person wird an SMZ in ihrer Region überwiesen und bei Bedarf ein Netzwerkgespräch organisiert, um die Informationen weiterzugeben und der betroffenen Person etwas die Angst zu nehmen.	Ausgesteuerte Personen	
ZH	Sozialberatung im RAV	Sozialberatung in den RAV der Stadt Zürich: Frühzeitige Hilfeleistungen für Stellensuchende bei der Bewältigung von vermittlungsrelevanten Lebenslagenproblemen. Aussteuerungen und ein allfälliger späterer Sozialhilfebezug vermeiden. Förderung eines gegenseitigen Berufsverständnisses zwischen RAV und Sozialdienst.	Alle Stellensuchenden (Anteil NLB ca. 40 Prozent). Alle in den RAV der Stadt Zürich gemeldeten Stellensuchenden (sowie deren Familien) mit Wohnsitz in der Stadt Zürich, die keine wirtschaftliche Sozialhilfe beziehen.	
VD	«Unités communales» (UC)	UC betreuen Personen, die ein Eingliederungseinkommen beziehen und arbeitsfähig sind: Personen werden von RAV-Personalberatenden und bei Bedarf von Sozialarbeitenden begleitet.	Ausgesteuerte Personen, zuvor selbständig Erwerbstätige mit Eingliederungseinkommen, von Sozial- und Migrationsdiensten weitergeleitete Personen	
FR	Integrationspool + (IP+)	Aktive Zusammenarbeit zwischen RAV und Sozialdienst	STES ohne ALE-Anspruch oder ausgesteuerte Personen	
JU	Vereinbarung SSR/AJAM	Vereinbarung, damit die regionalen Sozialdienste (SSR) und die kantonale Migrationsbehörde (AJAM) die Personen gezielt auswählen, von denen eine Anmeldung beim RAV verlangt wird (zurzeit in Erarbeitung)	STES ohne ALE-Anspruch	
TI	NLB Zusammenarbeit IIZ-Sozialamt  <i>NBP in collaborazione CII – assistenza sociale</i>	NLB-STES, die Sozialeleistungen beziehen und einen Zusammenarbeitsvertrag RAV-USSI ( <i>Ufficio sostegno sociale ed inserimento</i> ) haben, werden speziell für sie geschaffenen AMM zugeteilt mit der Möglichkeit für Ausbildungspraktika in Unternehmen. Die Zusammenarbeit ist auf ein Jahr befristet, aber wenn sie keine Stelle finden, können sie angemeldet bleiben und erhalten weiterhin Unterstützung bei der Stellensuche.  <i>Le PCI NBP a beneficio di prestazioni sociale che hanno un contratto di collaborazione USSI (ufficio sostegno sociale ed inserimento) -URC, vengono attivati in PML a loro dedicati con possibilità di stage in azienda. La collaborazione è limitata ad un anno ma nel caso non trovassero impiego possono restare iscritti per continuare ad essere sostenuti nella ricerca d'impiego.</i>	NLB mit Vertrag RAV-USSI  <i>NBP con contratto USSI- (ufficio sostegno sociale ed inserimento) URC</i>	

\* Eignung der Good Practice für andere Kantone aus Sicht der Befragten

 gut geeignet  eventuell geeignet  (eher) nicht geeignet  Keine Angabe

Blau markiert sind Good Practices, zu denen am ERFA 2023 ein Informationsaustausch anhand von Plakatständen stattgefunden hat,



## 5.2 Good Practices im Bereich IIZ insgesamt

Weitere 9 genannte Good-Practice-Beispiele beziehen sich ebenfalls auf die Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern, allerdings nicht explizit auf die Sozialhilfe, sondern entweder allgemein auf die Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen oder mit der Stelle für Ergänzungsleistungen oder die Migrationsbehörden (vgl. Tabelle 5). Die primären Zielgruppen dieser Massnahmen sind Stellensuchende, die von einer anderen Institution der öffentlichen Arbeitsvermittlung zugewiesen werden sowie Stellensuchende, bei denen aus Sicht der öffentlichen Arbeitsvermittlung eine IIZ zielführend ist.

Das Good-Practice-Beispiel aus dem Kanton SO betrifft die Zusammenarbeit mit Stellen für Ergänzungsleistungen. Personen, die Ergänzungsleistungen beziehen und ihren Partnern kann bei einer sogenannten «Restarbeitsfähigkeit» ein hypothetisches Einkommen angerechnet werden. Wenn unter anderem die Voraussetzung erfüllt ist, dass die Person trotz ausreichender Arbeitsbemühungen keine Stelle findet, wird kein hypothetisches Einkommen angerechnet. Diese Voraussetzung gilt im Kanton SO als erfüllt, wenn die Person beim RAV zur Arbeitsvermittlung angemeldet ist sowie qualitativ und quantitativ ausreichende Stellenbemühungen nachweist. Der angewendete Prozess ist übersichtlich dokumentiert und er bewährt sich aus Sicht der kantonalen Amtsstelle.

Auf die Zusammenarbeit mit mehreren verschiedenen IIZ-Institutionen beziehen sich die genannten Good Practices aus den Kantonen AG, BS, NE und SH. Im Kanton AG arbeiten unter dem Namen «Kooperation Arbeitsmarkt» die Invalidenversicherung, die Sozialversicherungen (SVA) und die RAV mit interessierten Gemeinden und Gemeindesozialdiensten systematisch und intensiv zusammen. Das Ziel besteht darin, dass bei der Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt die institutionellen Grenzen in den Hintergrund treten. Das Good-Practice-Beispiel aus dem Kanton BS besteht aus einer übersichtlichen Checkliste (1 Seite), anhand derer Partnerinstitutionen im Rahmen der IIZ prüfen können, ob eine Überweisung an das RAV zielführend ist. Das Good-Practice-Beispiel aus dem Kanton NE besteht ebenfalls aus einer übersichtlichen und etwas ausführlicheren Checkliste (2 Seiten Fragen plus 1 Seite Erklärungen), die sich direkt an die Stellensuchenden richtet. Im Kanton SH liegt ein Fokus auf dem Austausch zwischen den Institutionen: Im «Koordinationsformular», das sich auf einzelne Stellensuchende bezieht, wird unter anderem auch die Form der Koordination schriftlich festgehalten, zu denen auch gemeinsame Termine zwischen Vertreter/innen beider Institutionen und den Kunden gehören können (runder Tisch).

Die Kantone ZH und TI nennen ihre kantonale IIZ-Strategie als Good Practice. Basierend auf der IIZ-Strategie gibt es in den RAV im Kanton ZH Prozesse, die eine Früherkennung von «IIZ-Fällen» begünstigen.<sup>16</sup> IIZ-Fälle bedingen eine sogenannte Mehrfachproblematik mit einer Fallkomplexität, die eine Koordination zwischen verschiedenen Akteuren der Arbeitsintegration, der sozialen Sicherung und medizinischen Abklärung erfordern. Falls dies der Fall ist, können bereits bei diesen NLB-Zielgruppen (während Kündigungsfrist, bei Beitragsbefreiten, während der Abklärung des Leistungsanspruchs) IIZ-Dienstleistungen in Gang gesetzt werden, sofern ein Koordinationsbedarf und Mehrwert durch die Koordination entstehen). Im Kanton TI ist die Zusammenarbeit grundsätzlich pro Kundin/Kunde jeweils auf ein Jahr terminiert.

Die Kantone SZ und VS nennen in der Befragung Good-Practice-Beispiele, welche die Zusammenarbeit mit Migrationsbehörden betreffen. Im Kanton SZ baut die Vereinbarung mit dem Amt für Migration auf eine Vereinbarung zwischen der öffentlichen Arbeitsvermittlung und den Sozialhilfestellen auf

---

<sup>16</sup> Link für Kanton ZH: [beratung-vermittlung/interinstitutionelle-zusammenarbeit](#)

IIZ Kanton Zürich richtet sich nicht allein an NLB, sondern auch an LB.

Strategisch-konzeptionell wie auch operativ (in konkreten Dienstleistungen für Fallkoordination / Fallbegleitung zur Förderung der Arbeitsintegration) adressiert das IIZ-Konzept Kanton Zürich folgende oben erwähnte Zielgruppen.

Zielgruppen 1), 2), 3), 4): v.a. für allgemeine Informations-, Beratungsdienstleistungen, sofern gesundheitliche-soziale-finanzielle-berufliche Fragestellungen im Raum sind. Die RAV und / oder die Geschäftsstelle IIZ geben allgemeine Auskünfte.

Zielgruppen 1), 3), 5): IIZ-Triageberatung; Verweis auf Fallbearbeitung bilateral ohne ergänzende Fallkoordination (z.B. zwischen RAV und SH oder RAV und IV) bzw. frühe Fallaufnahme in die koordinierte IIZ-Fallbegleitung.

Zielgruppen 7), 8), 9), 10): all diese Zielgruppen können durch die IIZ-Triagekriterien für eine bilaterale Fallbegleitung (IIZ mit oder ohne Fallkoordination) oder eine vollumfängliche IIZ-Koordination zur Anwendung kommen. IIZ-Neuaufnahmen kurz vor / bei Aussteuerung sind in der Regel ungünstig, aber nicht ausgeschlossen; häufiger ist der Case, dass während einer laufenden IIZ-Fallbegleitung eine Aussteuerung eintritt, aber aufgrund der IIZ-Konzeption ZH die IIZ-Fallbegleitung weitergehen kann. Analoge Prozesse sind zu erwähnen auf Seiten SH, IV, BSLB (als IIZ-Partner).

und regelt spezifische Aspekte betreffend anerkannten Geflüchteten sowie vorläufig aufgenommenen Personen. Erwähnt wird hier zum Beispiel, dass für vorläufig aufgenommene Personen und Flüchtlinge mit Potenzial für die Aufnahme einer beruflichen Grundbildung oder den Besuch einer weiterführenden Ausbildung gemäss dem Prinzip «Bildung vor Arbeit» keine Meldung zur Stellensuche erfolgen soll. Beim Kanton VS handelt es sich um einen definierten Prozess der Zusammenarbeit.

Tabelle 5: Good Practices im Bereich interinstitutionelle Zusammenarbeit insgesamt

KT	Good Practice Name	Beschrieb	Zielgruppe	Eignung f. andere KT*
SO	Anmeldung «Stellenvermittlung» Ergänzungsleistungen EL/AKSO	Der EL-beziehenden Person darf kein hypothetisches Einkommen angerechnet werden, wenn eine der nachstehenden Voraussetzungen erfüllt ist (Auszug aus Wegleitung AKSO 3424.05): Die versicherte Person findet trotz ausreichender Arbeitsbemühungen keine Stelle. Diese Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn die Person beim RAV zur Arbeitsvermittlung angemeldet ist sowie qualitativ und quantitativ ausreichende Stellenbemühungen nachweist.	EL-Bezügerinnen und Bezüger	
SH	IIZ	Koordinationsformular	Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle	
AG	Kooperation Arbeitsmarkt	Beratung mit kurzen Intervallen. Erstellen von Assessments für die Potenzialanalyse. Vorbereitung in den ersten Arbeitsmarkt in drei Phasen.	Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle (z. B. Sozialhilfe, Ausgleichskasse) zur Beratung und/oder Abklärung	
BS	Checkliste "Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit"	Checkliste, anhand derer Partnerinstitutionen im Rahmen der IIZ prüfen können, ob eine Überweisung an das RAV zielführend ist.	Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle (z. B. Sozialhilfe, Ausgleichskasse) zur Beratung und/oder Abklärung	
NE	Strategie zur beruflichen Eingliederung	Erfüllung bestimmter Voraussetzungen vor RAV-Anmeldung	Sozialhilfebeziehende, Migrant/-innen, Personen im Strafvollzug	
ZH	IIZ-Konzeption Kanton Zürich	IIZ basiert auf Kooperation der Institutionen aus den Bereichen der sozialen Sicherheit, Integration und Bildung und ist im Kanton Zürich als Netzwerk organisiert. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), die SVA Zürich, das Kantonale Sozialamt (KSA), das Amt für Jugend und Berufsberatung (AJB) sowie die Sozialdienste der Gemeinden koordinieren ihre Leistungen und arbeiten verbindlich zusammen. Die Koordination erfolgt über die Geschäftsstelle IIZ. Die IIZ-Konzeption Kanton Zürich deckt AVIG und AVG ab und differenziert im Grundsatz nicht zwischen ALV-Taggeld-Leistungsanspruch ja/nein. Allerdings muss die IIZ-Koordination einen Mehrwert generieren können, d.h. die Koordination wie die Akteure der sozial-beruflichen Sicherung müssen «handlungsfähig» sein.	IIZ Kanton Zürich richtet sich nicht allein an NLB, sondern auch an LB.	
TI	Departementsübergreifende Strategie	Departementsübergreifende Strategie zwischen Sezione del lavoro und Sezione del sostegno sociale	STES ohne Anspruch, die Sozialhilfeleistungen beziehen und über Potenzial für die berufliche Wiedereingliederung verfügen <i>PCI senza diritto che sono al beneficio di prestazioni assistenziali che hanno un potenziale di reinserimento professionale</i>	
	<i>Strategia interdepartimentale</i>	<i>Strategia interdepartimentale tra la Sezione del lavoro e la Sezione del sostegno sociale. La collaborazione è determinata a 12 mesi: le PCI inserite possono essere proposte a PML finanziate dall'USSI.</i>		
SZ	Vereinbarung Migration	Meldung stellensuchende anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen	Vorläufig Aufgenommene / Flüchtlinge	
VS	Meldung von vorläufig aufgenommenen Personen / anerkannten Flüchtlingen bei der öAV	Schaffung eines Verfahrens für die Zusammenarbeit zwischen RAV und Büro für berufliche Eingliederung (BIP – Asylbereich)	Zugezogene Personen aus dem Asylbereich	

\* Eignung der Good Practice für andere Kantone aus Sicht der Befragten

gut geeignet eventuell geeignet (eher) nicht geeignet Keine Angabe

Blau markiert sind Good Practices, zu denen am ERFA 2023 ein Informationsaustausch anhand von Plakatständen stattgefunden hat,

### **5.3 Good Practices in Form von Konzepten, Leitfäden etc. spezifisch betreffend NLB**

Bei 10 der genannten Good-Practice-Beispiele handelt es sich um interne Konzepte, Merkblätter, Prozesse, Leitfäden etc., die sich spezifisch auf NLB beziehen (vgl. Tabelle 6). Die primären Zielgruppen, bei denen diese Dokumente zur Anwendung kommen sind entweder Stellensuchende in befristeten oder gekündigten Arbeitsverhältnissen sowie generell Stellensuchende ohne ALV-Taggeldbezug.

Die genannten Good-Practice-Beispiele aus den Kantonen AG, BE, SH und ZG (WI5 Gespräche) beziehen sich explizit auf Personen in einem gekündigten oder befristeten Arbeitsverhältnis (im Fall von AG zusätzlich auch auf Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle). Hierbei handelt es sich beim Beispiel aus dem Kanton BE um ein Konzept für Dienstleistungen bei Massenentlassungen, bei den Kantonen AG und ZG um Leitfäden für Beratungsgespräche und im Fall von SH um ein Schreiben an die Stellensuchenden betreffend Arbeitsbemühungen bei Saisontätigkeit.

Die genannten Good-Practice-Beispiele aus den Kantonen BS, JU, VD und ZH beziehen sich generell auf Stellensuchende ohne Taggeldbezug der ALV. Beim Dokument des Kantons BS handelt es sich um ein übersichtliches Merkblatt mit Informationen zu den Themen Bewerbungsunterlagen, Beratungsgespräche, Arbeitsbemühungen, Wiedereingliederungsstrategie, Auskunfts- und Meldepflicht sowie Erreichbarkeit. Bei den Dokumenten aus den Kantonen JU und VD handelt es sich um Vereinbarungen zwischen RAV und Stellensuchenden. Das Dokument «Arbeitsmarktliche Integrationsberatung AMI» aus dem Kanton ZH konkretisiert die Weisung AVG öAV. Das Dokument hält in der Ausgangslage fest: «Die Dienstleistungen des RAV haben unterstützenden Charakter, die stellensuchende Person nimmt sie freiwillig und selbstbestimmt in Anspruch».


Der Kanton ZG nennt in der Befragung als Good-Practice-Beispiel zudem ein internes Merkblatt zur Vorleistungspflicht der ALV gegenüber der IV sowie einen dokumentierten Prozess für Personen mit Leistungsimport.

Tabelle 6: Good Practices in Form von Konzepten, Leitfäden und ähnlichen Dokumenten spezifisch betreffend NLB

KT	Good Practice Name	Beschrieb	Zielgruppe	Eignung f. andere KT*
AG	Lösungsorientierte Beratung (LOB)	Lösungsorientierte Beratung und den Fokus auf das Ziel der Stellenfindung	Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis / Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle	
JU	Vereinbarung mit nicht arbeitslosen STES	Vereinbarung legt fest, welche Pflichten die betreffenden STES haben und was das RAV für sie tun kann	Ohne Taggeldanspruch	
SH	Merkblatt Arbeitsbemühungen Saisontätigkeit	Arbeitsbemühungen das ganze Jahr bei Saisontätigkeit nachweisen	Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen	
VD	Voraussetzungen für Betreuung durch RAV von Personen ohne Anspruch	Um von RAV-Leistungen zu profitieren, verpflichtet sich die versicherte Person durch ihre Unterschrift, Arbeitsbemühungen nachzuweisen und die Weisungen des RAV zu befolgen. Bei Nichteinhaltung der Vorgaben behält sich das RAV die Schliessung des Dossiers vor.	Alle NLB	
ZG	Merkblatt zur Vorleistung	Vorleistungspflicht der ALV gegenüber der IV	IV Anmeldung ist Pflicht	
BE	Vermittlung / I&P (Information und Prävention)	Konzept Dienstleistungen / Prozesse bei Massentlassungen und Betriebsschliessungen	Gekündigte und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen	
BS	Merkblatt "RAV für stellensuchende Personen"	Informationen für Personen die von Partnerinstitutionen (z. B. Sozialhilfe, Ausgleichskasse) im Rahmen der IIZ an das RAV überwiesen werden zur Beratung und/oder Abklärung	Personen ohne ALV-Taggeldbezug	
ZG	Leistungsimport	Anmeldeprozess und Terminierung für Personen aus EU- oder EFTA Staaten, die über folgende Dokumente verfügen müssen: Formular PD U2 sowie gültiger Personalausweis. Bei Vorweisen dieser Dokumente und Bekanntgabe einer ordentlichen Adresse im Kanton kann die stellensuchende Person umgehend angemeldet werden.	Personen/Bürger aus dem EU/EFTA Raum die zwecks Stellensuche in die Schweiz einreisen	
ZH	Arbeitsmarktliche Integrationsberatung (AMI)	Beratung, Unterstützung und Vermittlung von nicht oder nicht mehr anspruchsberechtigten Personen. Ziel ist eine rasche und dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt – analog den Zielsetzungen bei anspruchsberechtigten Versicherten. Die Dienstleistungen des RAV haben unterstützenden Charakter, die stellensuchende Person nimmt sie freiwillig und selbstbestimmt in Anspruch.	Alle Personen ohne Anspruch auf monetäre Leistungen.	
ZG	WI5 Gespräche (für Gespräche mit Stellensuchenden, die im Wirkungsdikator 5 berücksichtigt werden)	Wiedereingliederung vor Anspruchstellung. Bewerbungsunterlagen sichten und Klient zur Optimierung anregen	Personen in gekündigtem oder befristetem Arbeitsverhältnis, welche sich mehr als 4 Wochen vor Eintritt in die ALE anmelden	

\* Eignung der Good Practice für andere Kantone aus Sicht der Befragten

 gut geeignet  eventuell geeignet  (eher) nicht geeignet  Keine Angabe

 Blau markiert sind Good Practices, zu denen am ERFA 2023 ein Informationsaustausch anhand von Plakatständen stattgefunden hat,








## 5.4 Good Practices in Form von Konzepten, Leitfäden etc. für Stellensuchende allgemein

Von den genannten Good-Practice-Beispielen handelt es sich bei 7 um interne Konzepte, Merkblätter, Prozesse, Leitfäden etc., die für Stellensuchende allgemein zur Anwendung kommen, die sich allerdings explizit auch für die Beratung von NLB bewähren (vgl. Tabelle 7).

Bei den Beispielen aus den Kantonen JU (Mappe «Premiers pas à l'assurance chômage»), BS (Vorlage für eine individuelle Wiedereingliederungsstrategie) und OW/NW (Auftragsformular) handelt es sich um Dokumente, die gemeinsam mit den Stellensuchenden besprochen werden und ihnen auch abgegeben werden.


Bei den Good-Practice-Beispielen aus den Kantonen SH (AKU Analyse – Konzept – Umsetzung), JU (Fiches secteur / Fiches métiers) und OW/NW (Vorlagen Mind Map) handelt es sich um Arbeitshilfen für die Beratenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Der Kanton JU verfügt mit den Fiches secteur / Fiches métiers über detaillierte Beschreibungen bestimmter Berufe und/oder Branchen inklusive Angaben zu relevanten Skills, relevanten AMM und relevanten Webseiten z. B. zu Gesamtarbeitsverträgen.

Tabelle 7: Good Practices in Form von Konzepten, Leitfäden und ähnlichen Dokumenten für Stellensuchenden allgemein

KT	Good Practice Name	Beschrieb	Zielgruppe	Eignung f. andere KT*
JU	Mappe «Premiers pas à l'assurance chômage»	Dokumentenmappe mit Erklärungen zu den verschiedenen Schritten bei der Anmeldung, den Dokumenten und Fristen, den relevanten Webseiten, den Pflichten der STES und mit Informationen zu: Zwischenverdienst, Eignungsabklärungen, Anspruch auf kontrollfreie Tage / Versicherungsdeckung bei Unfall und Krankheit / Informationen zu Vater- und Mutterschaftsurlaub, Betreuungspflichten, Überbrückungsrente / nützliche Adressen	NLB und LB	
OW NW	Beratungsunterstützung generell & Profil STES im job-room publizieren	Lebenslauf zusammen optimieren Anforderungen an ein gutes Motivationsschreiben thematisieren und immer wieder in die Beratung integrieren Skills/Kompetenzen besprechen und im AVAM bei den Berufsdaten hinterlegen Profil im job-room publizieren & Kandidatenvorschläge Bewerbungsstrategie besprechen; ebenso Vorgehen in Bezug auf die richtigen Fragen stellen etc., Nachfassen nach einer Absage, Initiativbewerbungen thematisieren Allenfalls auf spezielle Personalvermittlungen / Universitäten / Stellenlinks hinweisen Vorstellungsgespräche simulieren, Auftritt/Haltung thematisieren / spiegeln, Lohnvorstellungen besprechen	NLB und LB	
SH	AKU-Analyse (Analyse – Konzept – Umsetzung)	Analyse STES in den Schritten Analyse – Konzept – Umsetzung --> Planung Wiedereingliederungsstrategie	NLB und LB	
BS	Vorlage für eine individuelle Wiedereingliederungsstrategie	Vorlage für eine individuelle Wiedereingliederungsstrategie, passend sowohl für taggeldberechtigte wie auch für nicht taggeldberechtigte Stellensuchende	NLB und LB	
JU	«Fiches secteur» / «Fiches métiers»	Detaillierte Beschreibungen von bestimmten Berufen und/oder Branchen, inklusive Angabe relevanter Skills, geeigneter AMM und nützlicher Webseiten beispielsweise zu Gesamtarbeitsverträgen	NLB und LB	
OW NW	Auftragsformular um die Bewerbungsunterlagen um mit Unterstützung des job-marketing zu erstellen oder zu optimieren	Beim Ersttermin das Auftragsformular mit der STES besprechen und aufzeigen, welche Unterlagen für den Termin wichtig sind.	NLB und LB	
OW NW	Verschiedene Mind Map & Zielformulierung	Sich dem Netzwerk bewusstwerden und Ziele angehen	NLB und LB	

\* Eignung der Good Practice für andere Kantone aus Sicht der Befragten

 gut geeignet  eventuell geeignet  (eher) nicht geeignet  Keine Angabe

 Blau markiert sind Good Practices, zu denen am ERFA 2023 ein Informationsaustausch anhand von Plakatständen stattgefunden hat,

## 5.5 Good Practices bezüglich arbeitsmarktlicher Massnahmen für NLB

Auch im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen für NLB gibt es Good Practices. Im Rahmen der Befragung wurden 9 entsprechende Beispiele angegeben (vgl. Tabelle 8). Die meisten dieser Good Practices beziehen sich auf das Total der NLB.

Die Good-Practice-Beispiele aus den Kantonen LU und SG (Nutzung AMM während Kündigungsfrist sowie Bereitstellung von AMM bei Massenentlassungen) richten sich in erster Linie an Personen in einem gekündigten Arbeitsverhältnis oder in einer befristeten Anstellung. Sie bestehen insbesondere aus Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und bei der Erarbeitung einer Bewerbungsstrategie. Die AMM bei Massenentlassungen im Kanton SG finden in der Regel im Betrieb statt, von dem die Massenentlassung ausgeht.

In den Kantonen NE, TI und ZH wurden Dokumentationen im Zusammenhang mit Gesetzen oder Regelungen als Good Practice angegeben, welche subsidiäre kantonale Leistungen als Ergänzung zu den Leistungen gemäss AVIG und AVIV für Stellensuchende regeln. Im Kanton TI heisst das entsprechende Gesetz «Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati (L-rilocc)»<sup>17</sup> und dieses betrifft auch den Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen für beitragsbefreite Personen während der Wartezeit gemäss AVIG Personen, die ihren Anspruch auf Taggelder der ALV ausgeschöpft haben. Im Kanton NE gibt es das «Règlement concernant les mesures d'intégration professionnelle (RMIP)». Aus den Angaben in der Befragung wird deutlich, dass der Kanton NE beim Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen und im Zusammenhang mit dem Reglement auf das Prinzip «Bedarf vor Status» setzt. Das heisst konkret, dass alle Stellensuchenden alle arbeitsmarktlichen Massnahmen besuchen können und dass das Kantonale Reglement zum Zuge kommt für Fälle, wo ein Besuch einer Massnahme gemäss nationalem Recht nicht vorgesehen ist. Im Kanton ZH gibt es das «Einführungsgesetz zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (EG AVIG)». Dieses regelt unter anderem die finanzielle Beteiligung von Gemeinden bei der Teilnahme von Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug an arbeitsmarktlichen Massnahmen.

Die genannten Good Practices aus den Kantonen BE und BS beziehen sich auf die Zuweisungen von NLB zu arbeitsmarktlichen Massnahmen. Der Kanton BE verfügt über eine kantonsinterne Weisung zum Einsatz von Arbeitsmarktlichen Massnahmen für Kundinnen und Kunden nach Art. 59d AVIG. Diese dient dazu, im Kanton eine einheitliche AMM-Praxis für die betroffenen Kundinnen und Kunden zu schaffen. Der Kanton BS arbeitet für die Motivationssemester (SEMO) mit einem Modell, das übersichtlich auf einer Seite beschrieben ist und das allen SEMO des Kantons zugrunde liegt, um Lehrstellensuchende ihren altersspezifischen Bedürfnissen entsprechend in das Programm aufzunehmen, zu begleiten und zu qualifizieren.

Das Good-Practice-Beispiel aus dem RAV Locarno namens «formazione job-room» richtet sich an eine breite Zielgruppe von NLB (sowie Stellensuchende mit Leistungsbezug) und bietet ebenfalls eine Unterstützung bezüglich der Bewerbungsunterlagen und der Bewerbungsstrategie. Es handelt sich um eine spezifische Schulung die darauf abzielt, die Stellensuchenden für die Nutzung des Job-Rooms zu sensibilisieren.

---

<sup>17</sup> Un die dazugehörige Verordnung «Regolamento della legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati (RL-rilocc)»

Tabelle 8: Good Practices bezüglich arbeitsmarktlicher Massnahmen für NLB

KT	Good Practice Name	Beschrieb	Zielgruppe	Eignung f. andere KT*
LU	Basisangebote wie Dossiercheck bereits vor offener Rahmenfrist	STES sollen bereits ab Beginn der Stellensuche über ein gutes Bewerbungsportfolio verfügen. Deshalb werden Basisangebote bereits vor dem Vorhandensein einer Rahmenfrist verfügt.	STES in Kündigungsfrist oder befristeter Anstellung; STES ohne Anspruch auf ALE	
SG	Nutzung AMM während der Kündigungsfrist	Kollektive AMM (inkl. Einzelcoachings) rund um die Themen Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsstrategie sowie kollektive Deutschkurse können bereits während der Kündigungsfrist absolviert werden	STES in Kündigungsfrist oder befristeter Anstellung	
SG	Spezifische Bereitstellung von AMM bei Massenentlassungen	Mitarbeitende absolvieren während der Kündigungsfrist eine AMM. Diese findet in der Regel im Betrieb statt. Ziele: aktuelle und arbeitsmarktfähige Bewerbungsunterlagen erstellen und die individuelle Bewerbungsstrategie erarbeiten	Mitarbeitende, die von einer Massenentlassung betroffen sind und während der Kündigungsfrist die AMM vor Ort (in Betrieb) absolvieren.	
TI	L-rilocc	Zuweisung zu Massnahmen gemäss dem entsprechenden Leitfadens <i>Attribuzione misure secondo la guida all'utilizzo dei PML collettivi (Strategia di reinserimento URC per cercatori d'impiego e sussidi)</i>	NLB (Zielgruppen 1, 3, 7, 8, 9, 10 des vorliegenden Berichts)	
BE	Einsatz vom AMM nach Art. 59d AVIG	Eröffnung RF nach Art. 59d AVIG	Alle NLB	
BS	Übersicht 4-Phasen-Modell für SEMO	Modell, das allen SEMO des Kantons zugrunde liegt, um Lehrstellensuchende ihren altersspezifischen Bedürfnissen entsprechend in das Programm aufzunehmen, zu begleiten und zu qualifizieren	Berufseinsteiger/innen	
NE	Zugang zu AMM nach dem Prinzip «Bedarf vor Status»	Alle STES können alle AMM besuchen, wenn Bedarf besteht und das angestrebte berufliche Projekt dies rechtfertigt	Alle NLB	
TI	formazione job-room	Spezifische Schulung des RAV Locarno – Zugang zu geschütztem Bereich – verbesserte Nutzung der Plattform <i>Formazione specifica URC Locarno – accesso in area protetta – ottimizzazione utilizzo della piattaforma</i>	Alle Zielgruppen mit ausreichenden digitalen Kompetenzen (IKT) <i>A tutti gruppi Target con competenze digitali (TIC) sufficienti</i>	
ZH	EG AVIG	EG AVIG ist das Einführungsgesetz zum Arbeitslosenversicherungsgesetz und regelt ergänzende kantonale Leistungen für bei der Arbeitslosenversicherung nicht oder nicht mehr Anspruchsberechtigte. Neben den Beratungen im RAV können nichtanspruchsberechtigte Personen unter bestimmten Bedingungen an subventionierten Weiterbildungs- oder Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen. Die Programmkosten werden über EG-AVIG zu 50 Prozent von der Gemeinde und zu 50 Prozent vom Kanton getragen, sofern die Stellensuchenden bei der Sozialhilfe angemeldet sind. <a href="http://www.zh.ch/zusammenarbeit-mit-gemeinden.html">www.zh.ch/zusammenarbeit-mit-gemeinden.html</a>	Voll- oder teilerwerbsfähige Personen, die angesteuert sind. Die Stellensuchenden, müssen sowohl auf der Sozialhilfe wie auch im RAV gemeldet sein	

\* Eignung der Good Practice für andere Kantone aus Sicht der Befragten

 gut geeignet  eventuell geeignet  (eher) nicht geeignet  Keine Angabe

Blau markiert sind Good Practices, zu denen am ERFA 2023 ein Informationsaustausch anhand von Plakatständen stattgefunden hat,

## 5.6 Good Practices in Form von niederschweligen Angeboten für Beratung und Unterstützung

Bei 8 der genannten Good Practices handelt es sich um niederschwellige Angebote für Beratung und Unterstützung von Stellensuchenden (vgl. Tabelle 9). Die grosse Mehrheit dieser Good Practices (6 von 8) werden von den Befragten als gut geeignet für andere Kantone beurteilt. Die Angebote richten sich grundsätzlich an eine breite Zielgruppe – also an alle Stellensuchenden oder an alle Nichtleistungsbeziehenden.

Bei den drei genannten Beispielen aus dem Kanton AG handelt es sich um Angebote ausserhalb der RAV. Ein Anbieter von Beschäftigungsprogrammen (Trinamo) bietet eine niederschwellige Bewerbungs-dossier-Werkstätte mit modernen PC-Arbeitsplätzen an, die eigenständig genutzt werden können. Bei Bedarf und nach telefonischer Terminvereinbarung kann eine Unterstützung durch erfahrene Fachpersonen angefragt werden. Die LOS-Beratung im Kanton AG bietet eine Orientierungshilfe bei Fragen rund um die Stellensuche. Bei einer Anmeldung durch die RAV übernimmt das AWA die Beratungskosten. Zudem wurde die Berufs- und Laufbahnberatung des Kantons AG als Good-Practice-Beispiel genannt.

Der Kanton GE bietet unter dem Namen «NoLimIT» Unterstützung ohne Terminvereinbarung sowie Onlineangebote an, um unter anderem die Kompetenzen und die Autonomie im Umgang mit digitalen Werkzeugen zu stärken und ein Konto für die Job-Plattform der öAV (Job-Room) einzurichten. Hierbei handelt es sich um ein Projekt im Rahmen der Massnahme 5 des Impulsprogramms 2020-2024 zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

Im Rahmen der Good Practices aus den Kantonen LU und TG bieten Mitarbeitende der RAV ihre Beratungen ausserhalb der RAV an. Im Kanton LU beantwortet einmal pro Monat eine Fachperson der RAV Personalberatung Fragen – zum Beispiel zu drohender Arbeitslosigkeit – im Berufsinformationszentrum (BIZ, Dienststelle Berufs- und Weiterbildung des Kantons). Im Kanton TG bieten einmal pro Woche Fachpersonen aus den Berufsinformationszentren, den RAV und der Stiftung Zukunft gemeinsam kostenlose Beratungen zu Fragen in den Bereichen Bildung, Arbeit, Bewerbung und Stellensuche an. Diese Beratungen finden ebenfalls in den Berufsinformationszentren der Berufs- und Studienberatung des Kantons statt.

Im Kanton JU handelt es sich beim Good-Practice-Beispiel um eine niederschwellige Zuweisung von Stellensuchenden an den Beratungspsychologen, der Teil des RAV ist.

Das genannte Good-Practice-Beispiel aus dem Kanton ZG ist eine Vereinbarung mit der Stellenplattform «Jobagent».



Tabelle 9: Good Practices in Form von niederschweligen Angeboten für Beratung und Unterstützung

KT	Good Practice Name	Beschrieb	Zielgruppe	Eignung f. andere KT*
AG	Bewerbungsdossier-Werkstatt Trinamo	Unterstützung Bewerbung (CV, Motivations-schreiben, Suchstrategie) und für digitale Tools (eALV, Online Stellenplattformen), mehrere PC Stationen stehen den TN zur Verfügung Es handelt sich um ein Angebot eines Anbieters für Programme zur vorübergehenden Beschäftigung. <a href="http://www.trinamo.ch">www.trinamo.ch</a>	Alle NLB	
AG	LOS Beratung	Für folgende Themenbereiche kann eine los-Beratung beansprucht werden: Fragen zu arbeitsrechtlichen Themen Sozialversicherungsrechtliche Fragen Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt ; Persönliche und soziale Frage- und Problemstellungen; Fragen zum Budget und zu finanziellen Problemen <a href="http://www.los-aargau.ch">www.los-aargau.ch</a>	Alle NLB	
AG	ASK Beratung	Berufs- und Laufbahnberatung <a href="http://www.beratungsdienste.ch">www.beratungsdienste.ch</a>	Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit oder zuvor selbständig Erwerbstätige	
GE	NoLimIT –digitale Kompetenzen für alle	Workshop ohne Terminvereinbarung, um die Hemmschwelle bei der Verwendung neuer Technologien zu senken und die Kompetenzen und Autonomie der Teilnehmenden im Umgang mit digitalen Tools zu stärken, administrative Verfahren und die Stellensuche effizienter zu gestalten und ein Konto auf Job-Room einzurichten. STES bringen eigene Geräte mit (Smartphone, Tablet, PC). <a href="http://Link.ge.ch/nolimitt">Link ge.ch nolimit</a>	STES mit fehlenden Kenntnissen und mangelnder praktischer Erfahrung im Umgang mit digitalen Tools (digitale Kluft)	
LU	RAV Info-Desk	Niederschwelliges Beratungsangebot für alle nicht beim RAV angemeldeten Personen Im Berufsinformationszentrum (BIZ) ist jeden ersten Donnerstag im Monat eine Fachperson der RAV Personalberatung zu Gast und beantwortet Fragen – zum Beispiel zu drohender Arbeitslosigkeit. <a href="http://Link.RAV.Info-Desk">Link RAV Info-Desk</a>	Alle NLB	
ZG	Jobagent	Der Gutscheincode für die Job-Suchmaschine jobagent wird den Klient/-innen abgegeben. Es handelt sich um eine Vereinbarung mit der Stellenplattform	Alle Stellensuchenden	
JU	Beratung zur beruflichen Orientierung	Zuweisung der STES an Beratungspsychologen des RAV. Bei Bedarf Erstellung eines Kompetenzprofils. Durchführen von Persönlichkeitstests, Analyse der beruflichen Interessen, IQ- oder Eignungstest, um allenfalls eine neue Ausbildung zu beginnen. Unterstützung für Jugendliche auf Lehrstellensuche oder nach Lehrabbruch.	Alle NLB	
TG	BIZplus - Treffpunkt Bildung und Arbeit	Kostenlose Beratung durch Fachexperten (BIZ, RAV, Stiftung Zukunft) in den Bereichen Bildung, Arbeit, Bewerbung und Stellensuche. Jeweils 1 Halbtag pro Woche im BIZ Frauenfeld und Kreuzlingen. <a href="http://www.bizplus.tg.ch">www.bizplus.tg.ch</a>	Für alle NLB-Zielgruppen kostenlos zugänglich.	

\* Eignung der Good Practice für andere Kantone aus Sicht der Befragten

gut geeignet
  eventuell geeignet
  (eher) nicht geeignet
  Keine Angabe

Blau markiert sind Good Practices, zu denen am ERFA 2023 ein Informationsaustausch anhand von Plakatständen stattgefunden hat,

## 5.7 Good Practices in Form von spezialisierten Fachpersonen für NLB

Eine bewährte Praxis kann auch darin bestehen, dass in den RAV spezialisierte Fachpersonen für die Beratung von NLB oder von spezifischen Zielgruppen zuständig sind. Im Rahmen der Befragung haben die Kantone 5 entsprechende Good-Practice-Beispiele genannt (vgl. Tabelle 10). Die entsprechenden Good-Practice-Beispiele kommen sowohl aus dem grossen Kanton VD als auch aus den vergleichsweise kleinen oder mittelgrossen Kantonen AR, JU und LU.

Im Kanton VD gibt es spezialisierte EURES-Beratende sowie im Rahmen des Impulsprogramms zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials die «Intervention spécialisée au sein des ORP». RAV-interne Wiedereingliederungsspezialist/innen unterstützen Personalberatende bei der Beratung von Stellensuchenden mit Mehrfachproblematiken. Der Fokus liegt dabei auf schwer vermittelbaren Stellensuchenden, welche mit gesundheitlichen, sozialen, finanziellen oder bildungsspezifischen Hürden konfrontiert sind. Während die Personalberatenden auf die berufliche Wiedereingliederungsstrategie fokussieren, sollen die Wiedereingliederungsspezialist/innen gesamtheitlicher und in Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern Stabilisierungsmassnahmen ergreifen, welche eine langfristige Wiedereingliederung ermöglichen.

Im Kanton UR beraten in der Abteilung «Job Coaching und Arbeitgeberservice» zwei Job Coaches Stellensuchende (meist ohne Anspruch auf ALV-Taggelder), bei denen mehrere Systeme der sozialen Sicherheit beteiligt sind. Der Fokus liegt auf der stellensuchenden Person, unabhängig von institutionellen Grenzen. Der Kanton UR setzt hierbei zudem auf eine intensivere Beratung (kürzerer Gesprächsintervall, Unterstützung bei der Erstellung von Unterlagen, aktive Unterstützung bei der Stellensuche sowie Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche).<sup>18</sup>

Im Kanton AR gibt es spezialisiertes Beratungspersonal für die gesamte Gruppe der NLB-Stellensuchenden. Gemäss den Erfahrungen des Kantons ermöglicht die Konzentration aller NLB-Stellensuchenden auf spezialisiertes Beratungspersonal eine Beratung, die besser auf die Bedürfnisse ausgerichtet ist.

Der Kanton JU erprobt im Rahmen des Impulsprogramms zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials den Aufbau zwei neuer RAV-internen Teams zum Coaching (équipe coaching) und zur Vermittlung (équipe entreprise) von schwervermittelbaren Stellensuchenden. Im Fokus stehen dabei ältere arbeitslose Personen, Personen kurz vor der Aussteuerung sowie Stellensuchende mit einem IIZ-Bezug. Neben der inhaltlich engen Zusammenarbeit der beiden Teams werden offene Treffpunkte organisiert, um Stellensuchenden und Unternehmen einen Austausch zu Arbeitsmarktthemen zu ermöglichen.

---

<sup>18</sup> [www.ur.ch/jcas](http://www.ur.ch/jcas)

Tabelle 10: Good Practices in Form von spezialisierten Fachpersonen für NLB

KT	Good Practice Name	Beschrieb	Zielgruppe	Eignung f. andere KT*
VD	Zentralisierung bei PB, die auf die Betreuung von EU-/EFTA-Staatsangehörigen während der Stellensuche spezialisiert sind	Spezialisierte EURES-Beratende geben allen Personen die gleichen Informationen. Verfahren funktioniert gut.	EU-/EFTA-Staatsangehörige mit Leistungsimport	
UR	Job Coaching	Stellensuchende (meist ohne Anspruch) werden von verschiedenen Institutionen (Abteilung Integration, Sozialdienste, Case Management Berufsbildung) in der Abteilung «Job Coaching und Arbeitgeberservice» angemeldet. Zwei Job Coaches kümmern sich um die Arbeitsmarktintegration. Sie haben eine andere Rolle als der / die PB RAV und begleiten die Teilnehmenden sehr intensiv (kürzerer Gesprächsintervall, Unterstützung bei der Erstellung von Unterlagen, aktive Unterstützung bei der Stellensuche sowie Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche). Weiter sind die Job Coaches immer in engem Austausch mit den Arbeitgebenden.	vA / Flü, Empfängerinnen und Empfänger von wirtschaftlicher Sozialhilfe, Teilnehmende des Case Managements Berufsbildung	
VD	Projekt im Rahmen von Massnahme 5: «Intervention spécialisée au sein des ORP»	Wiedereingliederungsspezialist/-in erstellt Massnahmen- und Interventionsplan zusammen mit PB. Unterstützung bei der Erreichung fester Ziele, um komplexe persönliche und soziale Hindernisse zu überwinden, die eine berufliche Wiedereingliederung erschweren.	Ausgesteuerte Personen und Personen mit sozialen Schwierigkeiten, um zu verhindern, dass sie das Eingliederungseinkommen in Anspruch nehmen müssen	
AR	Jobcoach NLB	Die Konzentration aller NLB-STES auf spezialisiertes Beratungspersonal ermöglicht eine Beratung, die besser auf die Bedürfnisse ausgerichtet ist (z. B. weniger ALV-Recht, dafür mehr Wissen über die rechtlichen Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweisen anderer involvierter Stellen, wie z. B. das Sozialamt). Es ermöglicht auch das Aufbauen und Pflegen eines zweckdienlicheren Beziehungsnetzes.	Alle NLB	
JU	Projekt im Rahmen von Massnahme 5: incORPore – Projekt gestartet	Aufbau einer Gruppe zum Coaching von schwervermittelbaren STES und einer Gruppe zur Vermittlung dieser STES an Unternehmen mit dem Ziel einer Annäherung der beiden Arbeitsmarktakteure	Schwervermittelbare STES	

\* Eignung der Good Practice für andere Kantone aus Sicht der Befragten

gut geeignet
  eventuell geeignet
  (eher) nicht geeignet
  Keine Angabe

Blau markiert sind Good Practices, zu denen am ERFA 2023 ein Informationsaustausch anhand von Plakatständen stattgefunden hat,

## 6 Diskussionsbedarf aus Sicht der Kantone

In der Befragung wurde erhoben, zu welchen Themen der grösste Diskussionsbedarf besteht. Dabei konnten die Kantone die vorgegebenen Themen in eine Reihenfolge bringen. Ordnet man diese einfach nach dem mittleren genannten Rang (1 steht für den grössten Bedarf und 12 für den geringsten), so ergibt sich Reihenfolge gemäss Tabelle 11. Die vollständige Verteilung der vergebenen Ränge findet sich in Abbildung 14 im Anhang.

Tabelle 11: Rangfolge der Themen nach Diskussionsbedarf aus Sicht der Kantone

Rang	Thema	Mittlerer Rang
1	bedarfsgerechte bzw. wirkungsvolle Beratungsprozesse für NLB	3.8
2	spezifische AMM für gewisse NLB-Gruppen	3.9
3	Möglichkeiten zur Finanzierung von Umschulung oder Weiterbildung für NLB	4.0
4	Möglichkeiten zur Finanzierung von AMM für NLB	4.1
5	Motivation und Kooperationsbereitschaft der NLB	4.3
6	Weiterbildungsbedarf der Personalberatenden bezüglich NLB	4.9
7	Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern auf strategischer und konzeptioneller Ebene	5.1
8	Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern bezüglich der Fallbearbeitung	5.3
9	Erreichung der NLB-Zielgruppen	5.7
10	Informationsmaterial für NLB	6.8

Als zusätzliches Thema mit Diskussionsbedarf wurde von einem Kanton die interkantonale Zusammenarbeit im Bereich NLB genannt (Rang 4).

Die Befragten haben auch zusätzliche Bemerkungen zu den einzelnen Themen notiert, so beispielsweise, dass einheitliche Prozesse wichtig wären. Hingewiesen wurde auch auf den Bedarf einer zeit- und zielgruppengerechten Prävention mit Filmen, Beiträgen, Referaten etc. Im Anhang in Tabelle 13 sind die ergänzenden Anmerkungen pro Thema aufgelistet.

Die Ergebnisse zum Diskussionsbedarf der Befragten werden bei der Planung des Erfahrungsaustausches, der im November 2023 stattfindet, berücksichtigt.

## 7 Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs vom November 2023

Am Erfahrungsaustausch von November 2023 haben die RAV-Koordinatorinnen und -Koordinatoren sowie die LAM-Leitenden Diskussionen zu den Gruppen von Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug geführt, zu denen der grösste Handlungsbedarf identifiziert wurde:

- Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S<sup>19</sup>
- Ausgesteuerte Personen
- Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle
- Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Bezüglich jeder dieser Gruppen von Stellensuchenden wurden die Herausforderungen, die Good Practice-Erfahrungen aus den Kantonen und der Handlungsbedarf festgehalten. Im Anhang 8.2 sind alle schriftlich festgehaltenen Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs dokumentiert. Der Erfahrungsaustausch hat erneut gezeigt, dass es in den Kantonen bereits viele Good Practices gibt, die sich für die Beratung und Vermittlung von Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug bewähren und die sich – teilweise in modifizierter Form – auch in weiteren Kantonen anwenden liessen. Der Handlungsbedarf kann über die vier diskutierten Zielgruppen hinweg grob in vier Bereiche gegliedert werden:

### **Erwartungsmanagement vornehmen, Rollenklärung und IIZ stärken**

Vor allem in den Diskussionen zu den Gruppen der Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S und zu den Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle hat sich gezeigt, dass ein Erwartungsmanagement nötig ist. Es braucht klare Informationen darüber, welches die Möglichkeiten und Grenzen der Leistungen der öAV sind. Dieses Erwartungsmanagement gelingt vor allem dann, wenn eine Rollenklärung zwischen der öAV und den IIZ-Partnern stattgefunden hat und diese laufend diskutiert und justiert wird – und zwar auf verschiedenen hierarchischen Ebenen und bezüglich Strukturen, Prozessen und Zuständigkeiten. Die Rollenklärung trägt auch dazu bei, dass die Regelstrukturen gestärkt und Parallelstrukturen bzw. damit verbundene Doppelspurigkeiten weitgehend vermieden werden.

Bezüglich der Rollenklärung haben sich Vereinbarungen zwischen den verschiedenen Diensten (inklusive Migration) bewährt, insbesondere wenn diese auch öffentlich gemacht werden. Solche Vereinbarungen sind aber noch nicht in allen Kantonen vorhanden. Für Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S haben sich auch Informationsveranstaltungen der öAV gemeinsam mit IIZ-Partnerinstitutionen bewährt.

Ein regelmässiger Austausch mit anderen Stellen (z. B. Sozialhilfe) bewährt sich gemäss Erfahrungen der Kantone. Dazu zählt auch das gemeinsame Bearbeiten konkreter Einzelfälle. Einige Kantone machen gute Erfahrungen damit, dass sich Mitarbeitende der öAV auf Stellensuchende mit IIZ-Bezug spezialisieren und dadurch einen engeren Austausch zu den IIZ-Partnerinstitutionen pflegen. Das Erwartungsmanagement, die Rollenklärung und Stärkung der IIZ verbessern die Prozessführung und können so zu einer Steigerung der Motivation, Kooperationsbereitschaft und Eigeninitiative der Stellensuchenden beitragen.

### **In der Beratung kreativ sein, Ressourcen und Wissensmanagement gewährleisten**

Für Stellensuchende ohne ALV-Taggeldbezug, bei denen die Kontrolle der Schadenminderungspflicht kaum eine Rolle spielt, sind für die Beratung und Vermittlung oft andere «Rezepte» gefragt als für Stellensuchende mit ALV-Taggeldbezug. Der Erfahrungsaustausch hat insbesondere bezüglich der Gruppen der Ausgesteuerten und der Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gezeigt, dass es sich lohnt, in der Beratung kreative Lösungen zu suchen und die bestehenden Handlungsspielräume auszuschöpfen. Hierzu gehören auch teaminterne Diskussionen zu Haltungen bei den Personalberatern und die Anerkennung von kleinen Schritten in Richtung Wiedereingliederung (z. B. Anerkennung von kleinen Steigerungen in der Anzahl Arbeitsbemühungen als Fortschritt). Zudem soll die

---

<sup>19</sup> Der Diskussionsbedarf zu dieser Gruppe ergibt sich nicht aus den Ergebnissen der Befragung (vgl. Gruppen unten rechts in der Abbildung 9), sondern aus der [Mitteilung des Bundesrats vom 1. November 2023](#), wonach der Bundesrat erstmals ein Ziel für die Arbeitsmarktintegration der Personen mit Schutzstatus S definiert: Bis Ende 2024 sollen 40 Prozent der erwerbsfähigen Personen mit Status S einer Arbeit nachgehen.

Beratung dazu beitragen, Hindernisse für die Wiedereingliederung abzubauen, indem zum Beispiel Unterstützung für die Organisation der Kinderbetreuung geboten oder eine Verschuldung verhindert wird (für letzteres kennen einzelne Kantone Arbeitslosenfonds für kurzfristige Überbrückungen für finanzielle Notlagen).

Einige Kantone haben gute Erfahrungen damit gemacht, nach einer Aussteuerung einen Wechsel des zuständigen Personalberaters vorzunehmen, wodurch neue Impulse für die Beratung entstehen. Gemäss Erfahrungen der Kantone ist auch eine enge Zusammenarbeit zwischen der öAV und der Sozialhilfe – sei es auf Fallebene oder durch Angebote, bei denen Personal der Sozialhilfe Beratung in den RAV anbietet und umgekehrt, Personal der öAV ihre Leistungen in anderen Institutionen anbietet – oft gewinnbringend ist für Stellensuchende mit Überweisung durch eine andere Stelle sowie vor/nach der Aussteuerung.

Eine bedarfsgerechte und individuell abgestimmte Beratung bedingt ausreichend personelle Ressourcen. Kantone erproben teilweise im Rahmen von Projekten eine geringere Fallbelastung für die Beraterinnen von Stellensuchenden im IIZ-Kontext. Zudem bedingt die bedarfsgerechte Beratung von Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug den Aufbau und laufenden Erhalt von Know-how der Mitarbeiterinnen betreffend Zielgruppen und Praxis der anderen IIZ-Partner.

### **Arbeitsmarktliche Massnahmen bedarfsgerecht erweitern und Finanzierung sicherstellen**

Die meisten Stellensuchende ohne ALV-Taggeldbezug, die bei der öAV angemeldet sind, haben Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen der ALV, wobei die Kosten gestützt auf Art. 59d AVIG je zur Hälfte von der ALV und den Kantonen getragen werden. Ausgenommen davon sind ausgesteuerte Personen während zwei Jahren nach der Rahmenfrist (Art. 82 AVIV). Spezielle arbeitsmarktliche Massnahmen der ALV<sup>20</sup> sind für Stellensuchende ohne ALV-Rahmenfrist nicht zugänglich. Der am Erfahrungsaustausch benannte Handlungs- bzw. Diskussionsbedarf betrifft (a) die Sperrfrist für arbeitsmarktliche Massnahmen nach der Aussteuerung gemäss Art. 82 AVIV, (b) die Aufteilung zwischen ALV und Kantonen bei der Finanzierung von arbeitsmarktlichen Massnahmen gemäss Art. 59d AVIG, (c) den fehlenden Zugang zu speziellen arbeitsmarktlichen Massnahmen gemäss Art. 59d AVIG (insbesondere für ausgesteuerte Personen). Einige Kantone haben Lösungen entwickelt, um Stellensuchenden ohne ALV-Taggeldbezug über ergänzende kantonale Gesetze, Verordnungen oder Fonds den Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen nach Bedarf unabhängig vom Status zu gewähren.

Ein Handlungsbedarf besteht auch bezüglich passender arbeitsmarktlicher Massnahmen für Personen ohne ALV-Taggeldbezug. Unter anderem für Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S besteht ein Bedarf für zielgruppenspezifisches Job Coaching. Ein weiterer Bedarf besteht darin, Personen mit Aussteuerungsrisiko im System identifizieren und rechtzeitig passgenaue Massnahmen einsetzen zu können.

### **Qualifizierung von Stellensuchenden auch als IIZ-Thema priorisieren**

Der Bedarf an Möglichkeiten zur Qualifizierung und Umschulung von Stellensuchenden war im Rahmen des Erfahrungsaustauschs in sämtlichen Gruppendiskussionen ein Thema. Für Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S bestehen Herausforderungen in der Diplomanerkennung und unterschiedlichen Anforderungen an Berufe zwischen den beiden Ländern. Für Ausgesteuerte wurde der Handlungsbedarf festgehalten, den Zugang zu Ausbildungszuschüssen nach einer Aussteuerung zu ermöglichen und/oder Aussteuerungen besser identifizieren zu können, um spezielle arbeitsmarktliche Massnahmen rechtzeitig ins Auge zu fassen. Zu Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle wurde auf eine Good Practice verwiesen, wonach im IIZ-Austausch ein Ausbau der Regelstrukturen zum Anspruch auf Stipendien für berufliche Grundbildungen realisiert wurde. Für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wurde festgehalten, dass Möglichkeiten für berufliche Neuorientierungen aufgrund gesundheitlicher Situationen nötig seien. Der Bedarf an Möglichkeiten zur Qualifizierung, Weiterbildung und Umschulung von Stellensuchenden betrifft die öAV und alle IIZ-Partnerinstitutionen. Im Rahmen der Strategie öAV 2030 werden die Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen von Stellensuchenden gestärkt. Gleichzeitig sollte die Thematik aber auch in der IIZ weiterhin aktiv diskutiert werden.

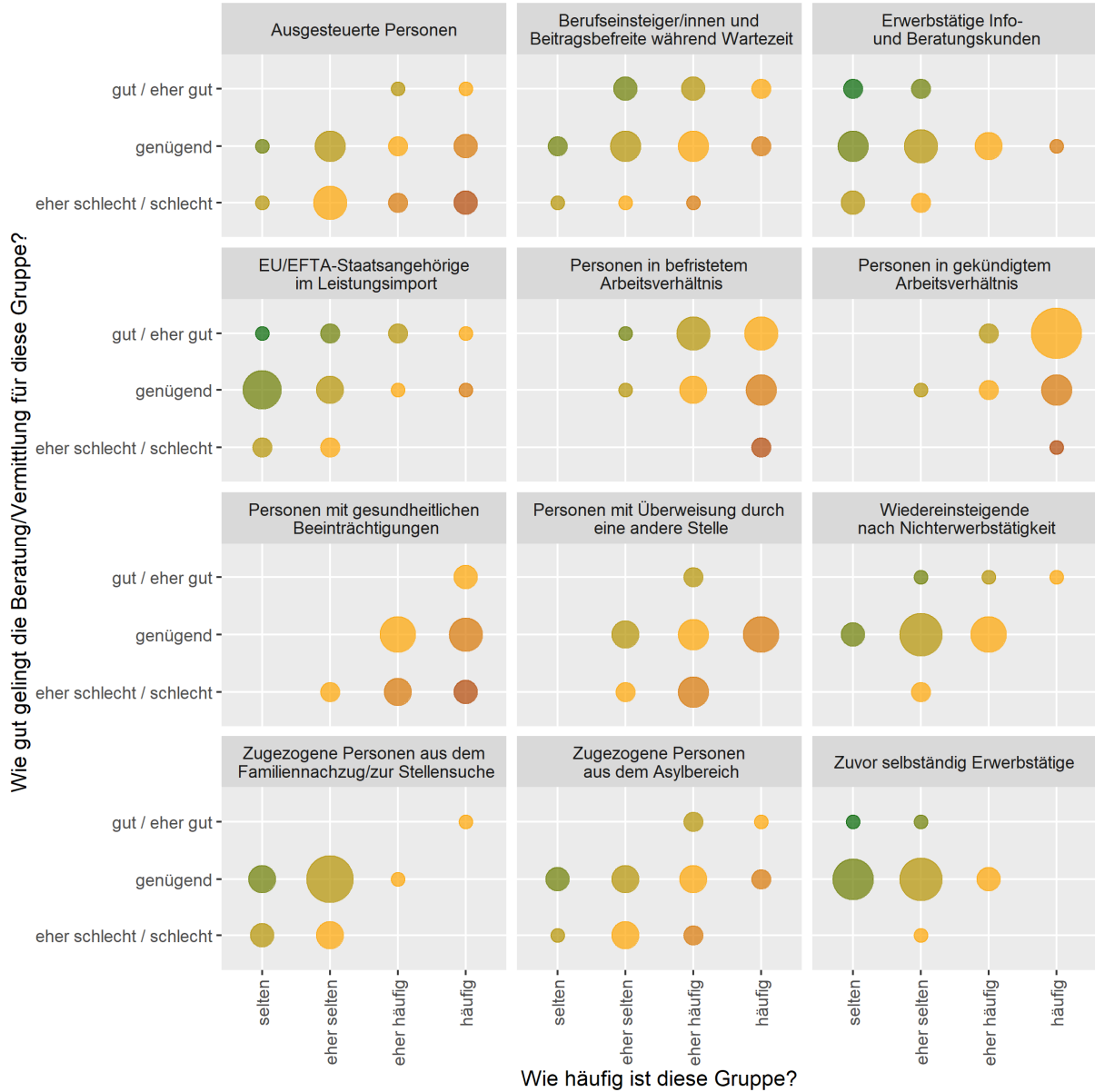
---

<sup>20</sup> Spezielle arbeitsmarktliche Massnahmen gemäss AVIG: Einarbeitungszuschüsse, Ausbildungszuschüsse, Pendlerkosten- und Wochenaufenthalterbeiträge, Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit.

# 8 Anhang

## 8.1 Ergänzende Auswertungen der Befragung

Abbildung 11: Nennungen zu Häufigkeit und Gelingen von Beratung/Vermittlung je nach NLB-Zielgruppe (die Grösse der Kreise veranschaulicht die Anzahl Nennungen)



Anmerkung: Die Grösse der Blasen in der Grafik widerspiegelt die Anzahl Nennung der Kombination.

Abbildung 12: Rangfolge und Nennungen betreffend Bedarf nach Erfahrungsaustausch je Zielgruppe

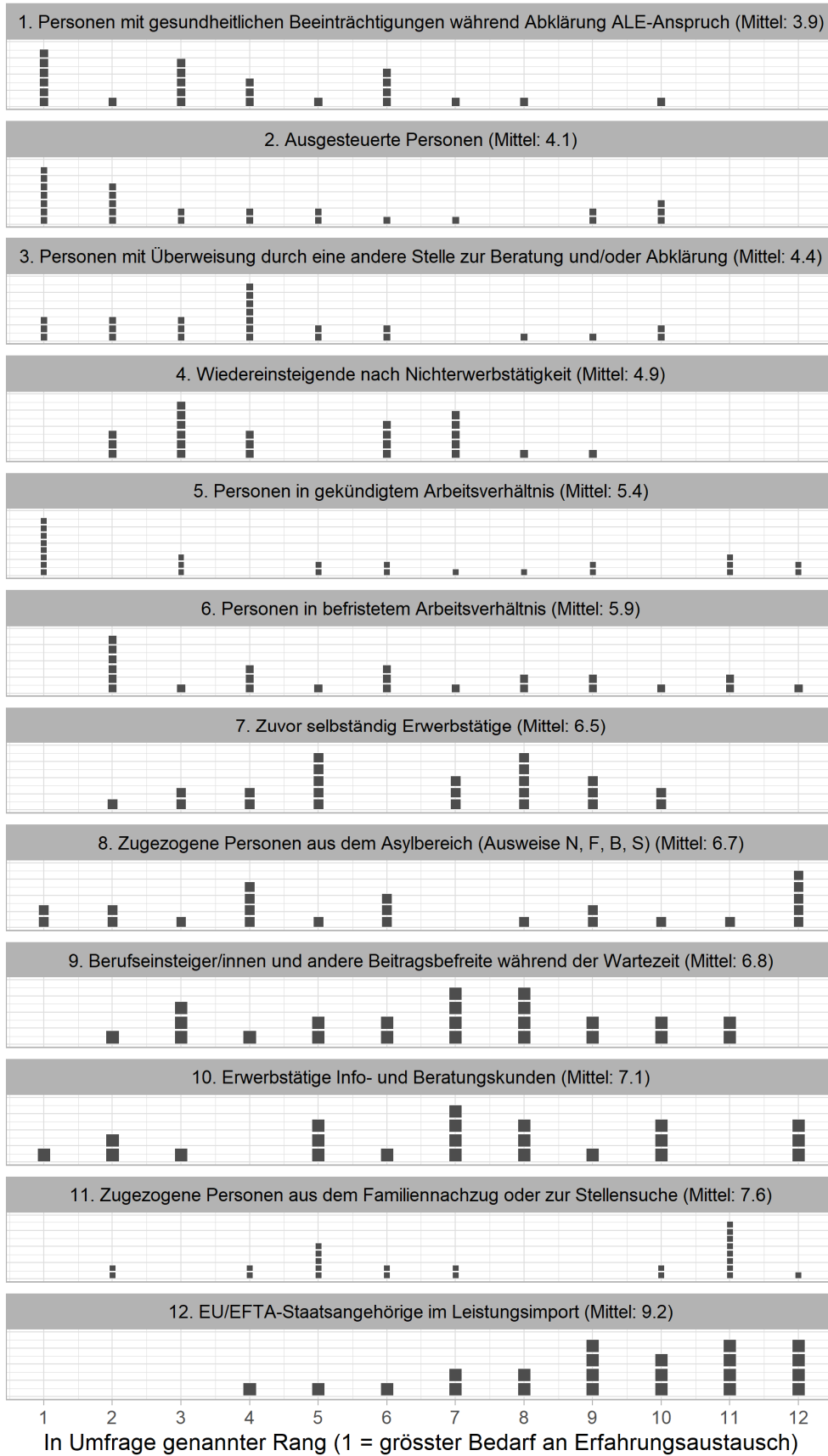
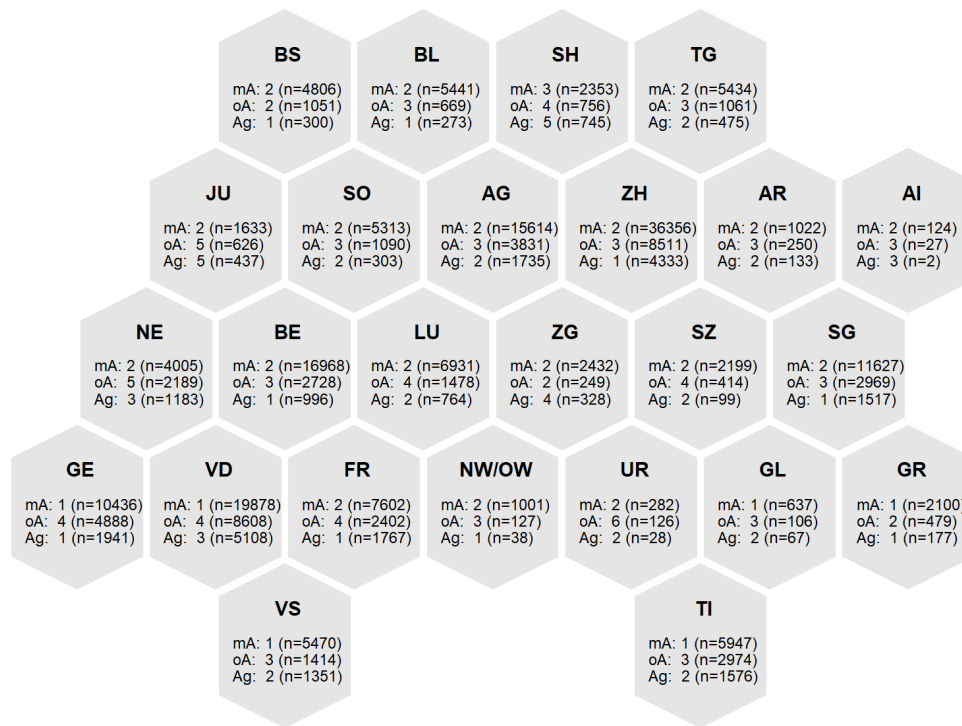




Abbildung 13: Dauer des NLB pro Kanton und pro NLB-Gruppe (2019)



Legende: mA = NLB mit Anspruch. oA= NLB ohne Anspruch. Ag= NLB direkt nach Aussteuerung. Angegeben wird die Mediandauer des NLB der NLB-Abgänge. In Klammern das Total der NLB-Abgänge. Daten der Wirkungsmessung NLB 2019.

Tabelle 12: Zusätzliche Anmerkungen der Befragten zur Gliederung der Zielgruppe

Ergänzungsvorschläge	Änderungsvorschläge
IIZ-Fälle (STES-Abklärungen und verschiedene Institutionen (IV, KK, SD etc.) involviert), Personen nach Haft, Arbeitserziehungsanstalt oder ähnlicher Einrichtung	10, von anderen Stellen wie der Sozialhilfe, der Stelle für Ergänzungsleistungen (EL) oder der IV-Stelle überwiesen, nicht für Abklärung oder Beratung, sondern zur Unterstützung bei der Stellensuche
Auch STES aus dem Asylbereich, Selbstständigerwerbende und von der Sozialhilfe zugewiesene Personen können unter gewissen Umständen Anspruch auf ALE haben. Die Bezeichnung "mit" und "ohne" Anspruch ist irreführend.	Uns erschliesst sich die Fallgruppe mit Fokus auf gesundheitliche Beeinträchtigung nicht. Probleme und Verzögerungen beim Prüfen eines ALE-Anspruchs stellen wir regelmässig fest, unabhängig davon, ob die VP gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweist oder nicht.
Personen, zwei Jahre nach der Aussteuerung (für Leistungen nach Art. 59d)	Personen im Leistungsimport eher weglassen, schwer beeinflussbar; ev. 1) und 2) zusammenfassen
Je nach Lebenssituation haben Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit Anspruch auf besondere Taggelder.	Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sollten anders gezählt werden, um Indikatoren und Arbeitslosenquote nicht zu verschlechtern
Ergänzung bei Personen ohne ALV-TG: Optierende Grenzgänger (wobei diese ja u.U. einen TG-Anspruch im Wohnland geltend machen können)	evtl. mit einer Matrix darstellen.
STES im ungekündigten ZV ohne Verdienstaussfall resp. mit unregelmässigem Verdienstaussfall	
Personen, die von der Beitragspflicht befreit, aber keine Berufseinsteiger/-innen sind, mit 120 Wartetagen. Beispiele: Arbeitsunfähigkeit von 12 Monaten, Scheidung/Trennung, Wegfall IV-Rente, Rückkehr aus Ausland von Schweizer Staatsangehörigen.	
Mit Taggeldanspruch: Personen, bei denen ein Zwischenverdienst verloren gegangen ist oder der Satz reduziert wurde (Ausgleich möglich; kommt häufig vor im Bau- und Gastgewerbe und in der Lieferbranche). Ohne Taggeldanspruch: Grenzgänger/-innen, ehemalige Mitarbeitende von int. Organisationen (z. B. CERN), Personen, deren RF wegen Erhalt einer Abgangsprämie aufgeschoben wurde	

Abbildung 14: Rangfolge und Nennungen beim Diskussionsbedarf nach Themen

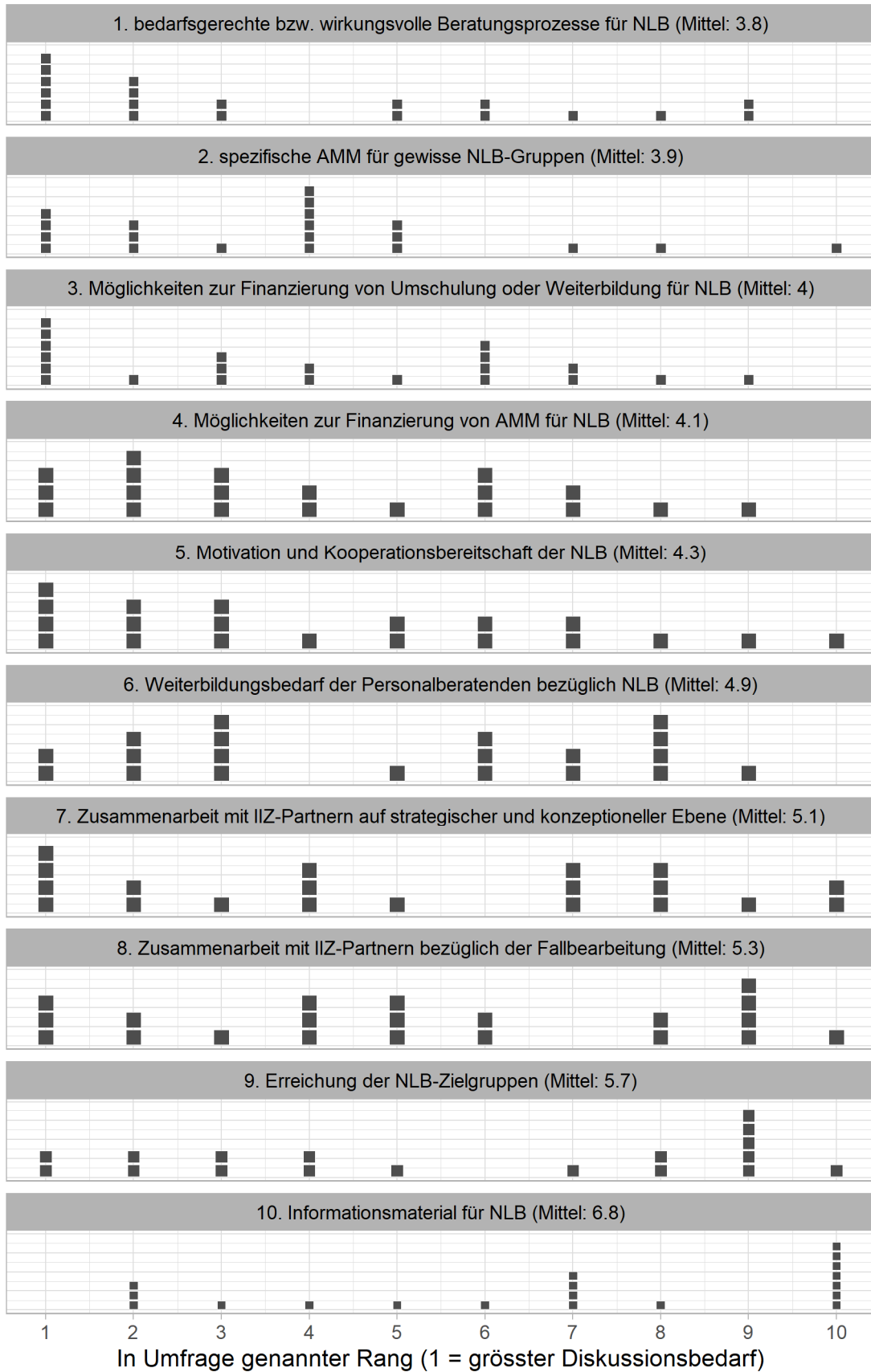


Tabelle 13: Zusätzliche Anmerkungen der Befragten zum Diskussionsbedarf pro Thema

bedarfsgerechte bzw. wirkungsvolle Beratungsprozesse für NLB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einfache Prozesse schaffen, damit die Transformation in den Beratungsalltag einfließen kann</li> <li>• Mit welchen "Instrumenten" kann bei welchen Zielgruppen eine gute Wirkung erzielt werden?</li> <li>• Im Fokus stehen institutionsübergreifende Fälle ohne Fallführung durch ALV</li> </ul>
spezifische AMM für gewisse NLB-Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wichtig ist bzw. wäre eine wirkungsvolle und praxistaugliche Segmentierung</li> <li>• Austausch von Good Practices erforderlich, insbesondere für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, nicht nur NLB</li> </ul>
Möglichkeiten zur Finanzierung von Umschulung oder Weiterbildung für NLB (Art. 28 Abs. 1 und 2 AVG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerechtigkeit mit Blick auf AVIG-STES? Oder Ausweitung auf alle Personen gemäss festen Kriterien?</li> <li>• Angebote müssen zuerst vorhanden sein</li> </ul>
Möglichkeiten zur Finanzierung von AMM für NLB (Art. 59d AVIG und Art. 82 AVIV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote müssen zuerst vorhanden sein</li> </ul>
Motivation und Kooperationsbereitschaft der NLB	
Weiterbildungsbedarf der Personalberatenden bezüglich NLB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Personalberatenden kennen die Ansprüche ihrer Kunden nur wenig, auch die Beratungskompetenzen bedürfen einen Wandel.</li> <li>• Spezialisierte Teams</li> </ul>
Erreichung der NLB-Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präventionsarbeit gegen Arbeitslosigkeit</li> </ul>
IIZ-Partnern auf strategischer und konzeptioneller Ebene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklungsbedarf gegeben, besonders z.B. im Kontext der «Weiterentwicklung IV» mit Schwerpunkten der eingliederungsorientierten Beratung / Prävention / Nachbegleitung etc Sehr spezifisch und individuell, deshalb Standards wichtig ebenfalls wichtig, zuerst müssen aber die anderen Themen geklärt werden</li> <li>• Welche Kooperationen mit IIZ-Partnern sind am "gewinnbringendsten"?</li> <li>• ebenfalls wichtig, zuerst müssen aber die anderen Themen geklärt werden</li> </ul>
Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern bezüglich der Fallbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedarf an Weiterentwicklung ist grundsätzlich vorhanden</li> <li>• ebenfalls wichtig, zuerst müssen aber die anderen Themen geklärt werden</li> <li>• Priorität und Zuständigkeit</li> </ul>
Informationsmaterial für NLB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit- und Zielgruppengerechte Prävention Artikel, Filme, Beiträge, Referate, etc.</li> <li>• In Fremdsprachen</li> </ul>

## 8.2 Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs zu spezifischen Gruppen von Personen ohne Taggeldbezug der ALV

### 8.2.1 Personen aus der Ukraine mit Schutzstatus S

#### Herausforderungen

##### *Thema Integration:*

- Sprachkenntnisse als Hürde für Erwerbsintegration
- Spannungsfeld zwischen geringen Sprachkompetenzen (d/f) und relativ hohem Qualifikationsniveau
- Gap zwischen Ausbildung und Berufserfahrung (in der Ukraine), wenig bis keine Berufserfahrung im erlernten Beruf
- Teilweise fehlende Diplomanerkennung, keine Ausbildung oder andere Anforderungen in CH an Beruf, für CH Verhältnisse «ungewöhnliche» Lebensläufe
- «Kulturelle» Integration benötigt Zeit

##### *Thema IIZ:*

- Finanzierung von Massnahmen ungenügend / unklar
- Unterschiedliche Integrationsansätze öAV / Sozialhilfe
- Kommunaler Vollzug Sozialhilfe
- Kenntnisse der Massnahmen der IIZ-Partner ungenügend

##### *Thema Beratung:*

- Unrealistische Erwartungen an die öAV (betreffend Fähigkeit zur eigenständigen Stellensuche)
- Teilweise geringe Motivation und Kooperationsbereitschaft (Ursachen: Zielkonflikt Existenzsicherung vs. (gering entlohnte) Erwerbsarbeit (z. T. fehlende Erwerbsanreize), Auswirkungen: wenige Eigenleistung der Stellensuchenden, Frustration bei Personalberatenden und anderen AMM-Teilnehmenden)
- Fehlendes privates Netzwerk der Stellensuchenden
- Fehlende Bewerbungsunterlagen
- Kinderbetreuung nicht sichergestellt (Auswirkung: Stellensuchende sind zeitlich nur sehr beschränkt verfügbar)

#### Good Practices / Lösungen

- Sprachförderung
- Informationsveranstaltungen (Inhalte: Funktionsweise und Anforderungen des Arbeitsmarktes, Institutionen der sozialen Sicherheit und des Arbeitsmarktes)
- Gemeinsame Informationsveranstaltungen Sozialhilfe – öAV für alle STES mit Status S
- Enge IIZ (soziale und arbeitsmarktliche Integration), enger Kontakt mit dem Sozialamt
- Publikation der Vereinbarungen zwischen Sozialamt und öAV
- Erwartungsmanagement der IIZ-Partner
- Arbeitsteilung Sozialhilfe (Sozialberatung) und öAV (Arbeitsmarktberatung und Vermittlung)
- Durchgehende Fallführung
- Netzwerk von VA/FL-Verantwortlichen
- Tiefere Hürden für RAV-Anmeldung
- Förderung der Eigeninitiative der Stellensuchenden

#### Handlungsbedarf

- Regelstrukturansatz stärken, Doppelspurigkeiten vermeiden
- Zielgruppenspezifisches Job Coaching, Finanzierung von RAV für Job Coaching für Status S durch Integrationsbehörden
- Klärung Finanzierung Massnahmen AVIG Art. 59d und Massnahmen der Integration in den Kantonen: Förderung der Durchlässigkeit der Massnahmen
- Information und Sensibilisierung für Arbeitgebende, Vernetzung mit Verbänden
- IIZ (bisher ohne Migration) ausbauen
- Zugang zum Dispositiv der Migrationsbehörden schaffen/erleichtern
- Kontakt zu Gemeinden intensivieren
- Verbindlichkeit für Anmeldungen arbeitsmarktfähiger Personen mit Status S bei der öAV
- Zahl von Ukrainerinnen und Ukrainern bei der öAV steigern, denn Beratung und Vermittlung durch RAV wirkt

## 8.2.2 Ausgesteuerte Personen

### Herausforderungen

#### *Sicht betroffene Person:*

- Person hat keine Perspektiven mehr, Resignation setzt ein
- Leidensdruck nimmt zu

#### *Sicht Beratung:*

- «alles ausgeschöpft» (Ratlosigkeit seitens der RAV und PB nach zwei Jahren Beratung / AMM), Verbindlichkeit in der Beratung ist geringer
- Neue Beratungsstrategie erforderlich (angepasst an Situation der Aussteuerung)
- Beratung muss konkreten Mehrwert bieten (damit Personen angemeldet bleiben)
- Demotivation der PB verhindern
- Personen mit Aussteuerungsrisiko früher identifizieren können

#### *Sicht Arbeitsmarkt:*

- Lücken im CV deutlich sichtbar
- Stigmatisierung durch lange Arbeitslosigkeit / Aussteuerung

#### *Sicht IIZ:*

- Lange andauernde IV-Rentenabklärung, die teilweise über die Aussteuerung hinaus andauern. Der Fokus bei diesen Personen liegt auf der Abklärung der IV-Rente
- Sperrfrist von zwei Jahren nach Ende der Rahmenfrist für den Einsatz von AMM nach Art. 59d AVIG (Art. AVIV 82a)
- Öffentlichkeit und Zielgruppe verlangen nach grösseren Investitionen zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit der Ausgesteuerten

### Good Practices / Lösungen

#### *Sicht betroffene Person:*

- Neue Situation auch eine Chance, weil die Offenheit für Stellen zunimmt (Abkehr von Besitzstandswahrung und drohendes Stigma durch Gang zum Sozialamt)

#### *Sicht Beratung:*

- PB-Wechsel bei Aussteuerung (neuer Impuls)
- Beratungsansatz an neue Situation anpassen
- Spezial-PB oder Spezial-Teams einsetzen
- Sozialberatung in den RAV einsetzen

#### *Sicht IIZ:*

- Kantonale Mittel für weitere AMM (ausserhalb von AVIG Art. 59d)
- Kantonale Mittel für neue AMM, die es gemäss AVIG nicht gibt (z.B. Arbeitslosenhilfe und das Stöckli in BS oder die kantonalen Wiedereingliederungsmassnahmen in VS)

### Handlungsbedarf

#### *Kantonaler Handlungsbedarf:*

- Attraktive Stellenakquise (Mehrwert für Arbeitgebende bieten und für Ausgesteuerte Stellen akquirieren)
- Spezialisierte PB für Ausgesteuerte und spezialisierte Strukturen einrichten
- Arbeitgeber bei der Anstellung (bald) Ausgesteuerter begleiten. Im Sinne eines Job Coaching, also z.B. Praktikumsplätze als Einstieg bieten und administrative Aufwände abnehmen
- Angepasste Standortbestimmung und Beratung im Sinne von «Zweitmeinung» und «nochmaliger Impuls» nach Aussteuerung (finanziert via VKE, damit Sperrfrist gemäss Art. 82 AVIV nicht greift)
- Job Coaching und Begleitung Arbeitgeber bei ausgesteuerten Personen via VKE möglich (keine Sperrfrist gemäss Art. 82 AVIV)
- Case Management mit IIZ-Partnern zusammen betreiben
- Zusammenarbeit mit Sozialhilfe, IV und Berufsberatung ausbauen, Zuständigkeiten und Bestimmung von Arbeitsmarktfähigkeit klären (wer macht was für wen und wann?)

#### *Nationaler Handlungsbedarf:*

- Man könnte die Sperrfrist für AMM nach 59d aufheben (Art. 82 AVIV), allerdings nur, wenn auch neue, angepasste Massnahmen möglich sind

- Man könnte Aus- und Weiterbildungen für Ausgesteuerte ermöglichen, insbesondere Ausbildungszuschüsse, bei denen die Person einen Lohn erhält
- Kriterien für den AMM Einsatz (spez. Ausbildungszuschüsse) ausweiten
- Man könnte Sozialversicherungsbeiträge bei (älteren) Ausgesteuerten für ein gewisse Zeit übernehmen um Anstellungen billiger zu machen
- Man könnte EAZ (vor der Aussteuerung) so anpassen, dass sie als Praktika oder Abklärung fungieren und nicht bereits ein (unbefristeter) Arbeitsvertrag vorliegen muss
- Rasche Massnahmen und Aktivierung für Personen mit geringem Taggeldanspruch («fast lane»), mit dem Ziel der Vermeidung der Aussteuerung
- Knappe Ressourcen der Sozialhilfe für Sozialberatung von Personen kurz vor der Aussteuerung thematisieren
- Es bräuchte Forschung/Studien (auch qualitativ) zum Verbleib und zur Situation nach Aussteuerung, auch um Austritte aus dem Arbeitsmarkt besser verstehen zu können
- Hindernisse für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ausräumen (Kinderbetreuung, Verschuldung)
- Finanzmittel für die Wiedereingliederung der Ausgesteuerten zur Verfügung stellen und den Finanzierungsmodus anpassen

## 8.2.3 Personen mit Überweisung durch andere Stelle

### Herausforderungen

- Finanzierung von Massnahmen unklar
- Es besteht ein Zielkonflikt zwischen nachhaltiger und rascher Wiedereingliederung
- Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit wird unterschiedlich ausgelegt
- Zusammenarbeit auf allen Ebenen mit IIZ-Partnerinstitutionen teilweise aufwändig, keine gemeinsame Sprache der verschiedenen IIZ-Partnerinstitutionen
- Erwartungen / Verbindlichkeiten / Leitlinien
- Know-how der Mitarbeitenden der IIZ-Partnerinstitutionen stetig aktuell halten (Vereinbarungen, Prozesse, etc.)

### Good Practices / Lösungen

- Integrationskurs für Junge → SEMO Erstausbildung 24+ (TG)
- Ausbau Regelstrukturen wie z. B. Stipendienanspruch (BS)
- Arbeitsmarktstipendien (Stadt ZH)
- Kooperation Arbeitsmarkt → Zuweisung Amt Migration und Sozialdienst (AG)
- Regelmässiger Austausch mit Sozialamt, auch sehr fallspezifisch (AR)
- Institutionalisierte Prozess für Personen die an RAV überwiesen werden (ZH)

### Handlungsbedarf

- Vereinbarungen zwischen den verschiedenen Diensten → IIZ breiter gefasst
- Stärkung der IIZ auf allen Ebenen (Struktur, Prozess, Zuständigkeiten)
- Eine differenzierte Begleitung braucht zusätzliche Ressourcen
- Finanzielle Ressourcen: Mehr finanzielle Mittel für Arbeitsmarktintegration der NLB / Ergänzende kantonale Finanzmittel
- Anpassungen der kantonalen und nationalen Rechtsgrundlagen, der Bedarf der STES muss im Zentrum stehen
- Sensibilisierung für die Praxis der anderen Systeme
- Begriff «NLB» ändern, weil Beratung und Vermittlung auch Leistungen sind
- Hinterfragen, ob die Gewichtung der Wirkungsindikatoren noch stimmt.

## 8.2.4 Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

### Herausforderungen

- Zu lange Dauer der IV-Rentenabklärung
- STES sind belastet mit teils langer Vorgeschichte
- Subjektive und objektive Arbeitsfähigkeit stimmen nicht überein
- Gesundheitsbedingte Einsatzmöglichkeiten passen nicht zum Arbeitsmarkt
- Finanzielle Probleme (familiäres Umfeld)
- Schwieriges Management durch nicht übereinstimmende Erwartungshaltungen aller involvierter Stellen und Person
- Berufliche Neuorientierung nicht im Gesetz / in Weisung vorgesehen
- Einfacher Zugang zu Arbeitsunfähigkeitszeugnis, Vermittelbarkeit und Motivation der STES
- Es gibt im RAV keine spezifischen Kompetenzen
- Gesundheitliche Probleme sollten schneller identifiziert werden
- Zu viele Fälle fallen zwischen ALV und IV
- Kompetenz der RAV, Auskunft zu IV-Renten zu geben, nicht gegeben und heikel
- Die unterschiedliche Dauer der Beeinträchtigungen und dadurch ganz unterschiedliche Situationen der betroffenen STES

### Good Practices / Lösungen

#### *Thema Finanzierung:*

- Arbeitslosenfonds für kurzfristige Überbrückung finanzieller Notlagen können eine Alternative zur Anmeldung bei der Sozialhilfe sein

#### *Thema Beratung, Vermittlung und AMM*

- AMM mit geringem Pensum und flexiblen Tageszeiten
- Differenzierte Betrachtung der Gruppe: Bei Temporärer Beeinträchtigung mit Perspektive: Einfache Fälle für die Beratung, weil die Beratung in dieser Phase freiwillig ist (spezifische Gruppe mit anderer Konstellation als z. B. Fälle während der IV-Abklärung)
- Spezialisiertes Personal im RAV mit Austausch zu IIZ-Partnern
- Spezialisierte PB für diese Gruppe mit 30% der Dossiers (im Kanton TI in einem RAV zurzeit als Projekt, noch nicht in Regelstrukturen implementiert)
- Sensibilisierung Arbeitgebende
- Klarheit → klare Aussagen von Seite öAV, Grenzen abstecken
- Austausch mit medizinischen Fachpersonen

#### *Thema IIZ*

- Während Anspruchsklärung eine Anmeldung bei der Sozialhilfe vornehmen (gemeinsame Beratung)
- Roundtables
- Case Management (NE)
- Rollenklärung mit IIZ-Partnern («Optima» LU)
- Kantonale IIZ-Vereinbarung
- Departementale Angliederung kann Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern erleichtern (kurze Wege)

### Handlungsbedarf

- Haltung PB → Kreativität wagen
- Marke und Position RAV (Wahrnehmung der Leistungen der öAV in der Gesellschaft)
- Kleine Schritte in Richtung Wiedereingliederung vornehmen und positive Erfahrungen anerkennen (Steigerung von 1 auf 2 Arbeitsbemühungen entspricht Verdoppelung)
- Forcieren Klärung subjektive/objektive Arbeitsmarktfähigkeit via Dialog mit der stellensuchenden Person (nicht via Absprache der Vermittlungsfähigkeit)
- Finanzierung von AMM gemäss AVIG Art. 59d überdenken
- Wiedereingliederung dieser Gruppe als gesellschaftliche Aufgabe anerkennen, Auftrag Top-Down im Sinne eines übergeordneten kantonalen Ziels / Commitments
- Öffnung Möglichkeiten zur beruflichen Umorientierung, Transition von Karrieren
- Wille und Finanzierung schaffen für Einsätze im geschützten Rahmen
- Gemeinsame digitale Plattform für IIZ
- Know-how PB betreffend NLB, IIZ und Sozialversicherungen ausbauen



## 8.3 Kurztex te zu Fallbeispielen

Im Fragebogen für die Befragung wurden vom SECO pro Kategorie der Nichtleistungsbeziehenden ein konstruiertes Fallbeispiel skizziert. Zudem wurden die Befragten gebeten, im Fragebogen ebenfalls Fallbeispiele zu notieren. Nachfolgend sind alle Kurzbeschreibungen der konkreten Fallbeispiele zu finden, die von den Kantonen im Rahmen der Befragung beschrieben wurden und die vom SECO für die Befragung konstruiert wurden. Zu den vom SECO konstruierten Fallbeispielen ist zudem aufgeführt, inwiefern sie von den Befragten als geeignet zur Veranschaulichung der Zielgruppe eingestuft wurden.

### 8.3.1 Fallbeispiele Gruppe 1: Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis

**Fallbeispiel KT AG:** Die 56-jährige Frau mit Schweizer Nationalität hat in den letzten 20 Jahren im Familienbetrieb als Pferdefachfrau und kaufm. Angestellte gearbeitet, zudem arbeitet sie in einem Pensum von 10 Prozent als Klassenassistentin an einer Primarschule. Aufgrund einer Umstrukturierung wurde ihr im Familienbetrieb gekündigt und sie hat sich bald darauf beim RAV gemeldet. Die Frau hat vor 36 Jahren eine berufliche Grundbildung als Verkäuferin erworben (EFZ) und in den letzten Jahren keine Weiterbildungen mehr besucht. Die Kündigung wurde noch nicht verarbeitet. Sie sucht breit gefächert eine neue Anstellung und wäre bereit eine Ausbildung zu machen. Überwiegend bewirbt sie sich im kaufm. Bereich. Da sie aktuell noch zu 80 Prozent arbeitet, ist es für sie schwierig, tagsüber Termine wahrzunehmen (Beratungstermine, Termine für Kurse etc.).

**Fallbeispiel KT BE:** Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis. Die 32-jährige Schweizerin arbeitet 70% als Fachfrau Hauswirtschaft in einem Pflegeheim. Gemäss ihrem Arbeitsvertrag hat sie 3 Monate Kündigungsfrist. Sie meldet sich beim RAV im Juli 2022 an, da es im Herbst 2022 zu einer Betriebsschliessung/Konkurs kommt. Sie möchte sich zur Stellenvermittlung beim RAV anmelden.

**Fallbeispiel KT BE:** Pers. in gekündigtem Arbeitsverhältnis. 24-jährige Frau hat vor 6 Wochen ihr erstes Kind geboren. Die aktuelle Anstellung endet per Ende Mutterschaftsurlaub mit Aufhebungsvereinbarung, da ihr die aktuelle Stelle nicht zu einem tieferen Beschäftigungsgrad angeboten werden kann.

**Fallbeispiel KT BE:** Pers. in gekündigtem Arbeitsverhältnis. 57-jähriger CH, Kaderperson (Prozessingenieur), meldet sich am 26.09.22 per 01.12.22 stellenlos. Vor-EG erwünscht (inkl. Beratung) am 10.10.22. Da Kunde noch arbeitet, wird nur ein ausgiebiges EG und regelmässiger Mailkontakt gehalten.

**Fallbeispiel KT SO:** 61-jähriger Mann, Anmeldung 3. Oktober 2022 per 01.01.2023, 100% Pensum, gelernter Ingenieur, die letzten 11 Jahre als Leiter Verkauf und Marketing gearbeitet, Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, Stelle wird nicht mehr benötigt. Gibt bei Anmeldung an, auch gerne als selbständiger Berater aktiv zu sein.

**Fallbeispiel KT SO:** 55-jährige Frau, Anmeldung 29.10.2022 per 01.01.2023, 70% Pensum, kein EFZ, 1-jähriges bäuerliches Haushaltslehrjahr (1984), die letzten 30 Jahre Hausfrau und Mithilfe auf dem Bauernhof, Kündigung aufgrund Betriebsumstellung, sucht als Auffüllerin, Reinigungs-MA oder in einer Cafeteria. Sie könnte sich auch vorstellen, eine Lehre zu machen.

**Fallbeispiel KT SH:** 61-jährige Schweizerin, Massenentlassung, seit 40 Jahren beim selben Arbeitgeber in der Produktion, seit 41 Jahren in der CH. Wird vom AG unterstützt für Bewerbungen, Dossier erstellen. Kann nicht 4-Schicht arbeiten, gesundheitliche Einschränkungen, es gibt nur wenige Firmen mit 1-2 Schicht.

**Fallbeispiel KT ZG:** Frau L. hat sich gleich nach Erhalt der Kündigung beim RAV angemeldet, da sie vor allem moralische Unterstützung gebraucht hat. Es gab einen Vorgesetztenwechsel und mit der neuen Person hat es leider überhaupt nicht geklappt und diese Unsicherheit hatte sich auch auf ihr Selbstwertgefühl niedergeschlagen. Die Beratungsgespräche fanden im gleichen zeitlichen Abstand wie bei Leistungsbezügern statt und teilweise hatte ich mir mehr Zeit für die Klientin genommen, was auch geschätzt wurde. Das Schöne war, dass sie gleich nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit eine Stelle gefunden hatte und das Geschehene hinter sich lassen konnte. Das Positive war, dass sie sich schnell bei uns gemeldet hatte und wir frühzeitig diese Herausforderung in Angriff nehmen konnten.

**Fallbeispiel KT ZG:** Klientin hat die Kündigung am 22.04.2022 erhalten. Letzter Arbeitstag war am 31.07.2022. Stellenantritt per 01.08.2022. Klientin hat sich während der Kündigungsfrist angemeldet und auch bei der Anmeldung ein intensiveres Gespräch gehabt (Wi5). Der Erste Termin wurde in der Kündigungsfrist gebucht und auch durchgeführt. Das erste Folgegespräch wurde auch in der Kündigungsfrist durchgeführt und in beiden Gesprächen war die Bewerbungs-Strategie // Stellensuche im Vordergrund. Enge Betreuung, Aufklärung und dem Klienten ein

«Unterstützungsgefühl» anbieten, dies kann viel bewirken. Sie hat per 01.09.2022 eine Stelle gefunden (Tipp: wenn die Bewerbungsunterlagen nicht ok sind, wäre ein Bewerbungskurs /Dossier Aufbereitung eine Option um die Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen).

**Fallbeispiel KT ZG:** Zeitnahes BG nach der Anmeldung, optimieren der Bewerbungsunterlagen/Bewerbungsstrategie, Abgabe Job-Agent, Erfassen zur Vermittlung im AVAM, Vermittlung durch RAV Kontaktstelle Arbeitgeber. Zahnärztin mit dreimonatiger KF konnte über Job-Room eine lückenlose Anschlusslösung finden mit einer neuen Stelle.

**Fallbeispiel KT ZH:** Jurist in gekündigtem Arbeitsverhältnis. Kündigung durch Arbeitnehmer mit 3 Monaten Kündigungsfrist. Kündigungsgrund: Überforderung und Beanstandung, dass von Seite Arbeitgeber keine Unterstützung bei der Bewältigung des hohen Arbeitsvolumens geleistet wurde. Unter der Situation litt sein Gesundheitszustand. Unterstützung durch RAV bereits innerhalb Kündigungsfrist erwünscht.

**Fallbeispiel KT TI:** Iscrizione dovuta alla disdetta da xy, dove era impiegato dal 2021 in qualità di Custode tecnico presso un'azienda XY. Di fatto, il cliente ha disdetto il mandato Xy per ragioni economiche. Inizio disoccupazione dal 01.03.2023

**Fallbeispiel SECO:** Der 45-jährige Mann mit Schweizer Nationalität hat in den letzten 20 Jahren als Aussendienstmitarbeiter für eine Versicherung gearbeitet. Aufgrund einer Umstrukturierung wurde ihm gekündigt und er hat sich bald darauf beim RAV gemeldet. Der Mann hat vor 25 Jahren eine berufliche Grundbildung als Kaufmann erworben (EFZ) und in den letzten Jahren einige betriebsinterne Weiterbildungen besucht. Weil er die Arbeit im Aussendienst zunehmend als körperlich anstrengend empfand, könnte er sich vorstellen, eine neue Stelle in einem anderen Gebiet zu suchen. Da er aktuell noch zu 100 Prozent arbeitet, ist es für ihn schwierig, tagsüber Termine wahrzunehmen (Beratungstermine, Termine für Kurse etc.).

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 22 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Als Aussendienstmitarbeiter bei einer Versicherung kann er "höchstwahrscheinlich" zu einem Beratungstermin während den normalen Öffnungszeiten kommen. Weitere Aktivitäten wie z.B. Kurse etc. können beim Termin besprochen werden, in der Regel gibt es meistens Lösungen.*
- *Kaum jemand mit 20 Jahren im Aussendienst beim gleichen Arbeitgeber*
- *Stes befindet sich noch im Arbeitsprozess und kann die bisherigen noch aktiven beruflichen Netzwerke einfließen lassen.*
- *Si le DE s'inscrit au chômage, il doit pouvoir se présenter au moins au premier entretien.*
- *Peu d'inscriptions dans ce cas car la personne n'est pas disponible. Dans l'exemple la durée du délai congé peut être spécifiée.*
- *Il est indispensable de pouvoir permettre actuellement l'élargissement du champ de recherche d'emploi vu l'évolution et les exigences*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 4 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Nicht vorstellbar, dass Aussendienst körperlich zu anstrengend ist und keine Zeit für Termine als ADMA.*
- *Beratungstermine können auch telefonisch oder per Zoom durchgeführt werden, ortsunabhängig*
- *Pas de possibilités de faire des cours par le chômage, mais possibilité d'être orienté par son CP vers un conseiller en orientation et de cette manière se réorienter au plus vite. - C'est des DE dont l'activité pourrait être obsolète*

### 8.3.2 Fallbeispiele Gruppe 2: Personen in befristetem Arbeitsverhältnis

**Fallbeispiel KT AG:** der 62-jährige Kosovar arbeitet seit 11 Jahren immer wieder temporär im Bauhauptgewerbe. Nach mehreren Arbeitsunfällen (2015/2019/2022) wurde keine Festanstellung mehr gefunden. Er wünschte sich eine Festanstellung mit einem Pensum von 100 Prozent im Baugewerbe. Da er über diverse private Arbeitsvermittlungsbüros immer wieder nur befristete Stellen erhält, sowie seine Unfallrate, treten bei ihm wiederholt Phasen von Arbeitslosigkeit auf. Sein letzter Arbeitsvertrag endete im September 2022, weshalb er nun wieder ALE bezieht. AMM zur Bewerbungskompetenz oder gezielten Deutsch Förderung konnten bislang nicht besucht werden, aufgrund der immer wiederkehrenden temporären Anstellungen.

**Fallbeispiel KT ZG:** Der 54-jährige Schweizer arbeitet als Dozent an einer Schweizer Hochschule. Das Pensum beträgt 10%. Er erhält keine Kündigung. Er wurde für das neue Semester einfach nicht mehr berücksichtigt. Er muss immer wieder damit rechnen, dass er keinen Studiengang bekommt. Parallel dazu hat er eine 50% berufliche Selbständigkeit. Er möchte diesen Kreis durchbrechen und nicht mehr abhängig sein. Er ist offen für eine berufliche Neuorientierung.

**Fallbeispiel KT ZG:** Frau V hat sich gleich nach Bestehen der LAP beim RAV gemeldet, da sie in Punkto Bewerbung, Lebenslauf und Suchstrategie Unterstützung brauchte. Sie war sehr motiviert eine Stelle zu finden, war

aber noch unsicher, was auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist und wie sie genau vorgehen soll. Nach dem EG hatte sie das Wichtigste gehört und fühlte sich dadurch sicherer. Sie meldete sich nach dem EG zwischendurch mal telefonisch, weil sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde und dazu ein paar Tipps brauchte. Kurze Zeit nach dem zweiten Gespräch fand sie eine Stelle.

**Fallbeispiel KT ZG:** Kranführer mit einem befristeten AV wurde im AVAM mit Datenfreigabe zwei Monat vor dem Ende der Befristung erfasst. Er fand eine Anschlusslösung nach der Befristung mit einem temporären Einsatz.

**Fallbeispiel KT JU:** Pour des raisons de retard scolaire, le DE a été au bénéfice d'une formation chez XX par l'OAI. A la suite de cette formation, le DE aimerait débiter un apprentissage comme logisticien. Après toute la période du SEMO, le DE arrive aujourd'hui en fin de droit.

**Fallbeispiel KT VD:** Assurée engagée régulièrement comme femme de chambre en saison été et hiver dans un hôtel de station dans les Alpes vaudoises. Elle cumule les CDD depuis des années. Elle recherche un poste plus stable et plus proche de chez elle par exemple dans un EMS.

**Fallbeispiel SECO:** Die 50-jährige Schweizerin arbeitet seit 5 Jahren immer wieder temporär im Gastgewerbe sowie im Detailhandel. Sie wünscht sich eine Festanstellung mit einem Pensum zwischen 60 und 100 Prozent im Detailhandel – wenn möglich ohne Wochenendarbeit. Da sie über ein privates Arbeitsvermittlungsbüro immer wieder nur befristete Stellen erhält, treten bei ihr wiederholt Phasen von Arbeitslosigkeit auf. Ihr aktueller Arbeitsvertrag endet in zwei Monaten, weshalb sie sich wieder beim RAV angemeldet hat.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 19 Kantonen als geeignet eingestuft. Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 6 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Ev. Anstatt 50-jährige Schweizerin eher 35-jährige Ausländerin*
- *temporär im Gastgewerbe sowie im Detailhandel eher selten*
- *Meistens erfolgt die Anmeldung beim RAV erst wieder nach dem befristeten Einsatz*
- *Si la DE s'inscrit au chômage, elle doit pouvoir se présenter au moins au premier entretien. Quel est son taux actuel en CDD, peut-elle suivre une MMT, se présenter aux entretiens de conseil ?*
- *Problématique de la précarité des emplois et du cumul de postes. Pas de disponibilité pour des cours, mais possibilité tout de même de revoir son CV et autres documents de postulations. Possibilité pour le CP de l'assigner à des postes en adéquation avec son parcours et sa recherche d'emploi. - Même situation dans le domaine de la construction*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 1 Kantonen als nicht geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Gewünschte Arbeitszeiten im DH und/oder der Gastronomie sind "kaum machbar"*

### 8.3.3 Fallbeispiele Gruppe 3: Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite während der Wartezeit von 120 Tagen

**Fallbeispiel KT SH:** 46-jährige Portugiesin. Seit über 12 Mt. zu 100% arbeitsunfähig, Ablehnung durch IV. Kann die Hände nicht mehr stark benutzen. Abklärung bei der ALV noch ausstehend, da noch viele Arztzeugnisse fehlen. Unklar, in welche berufliche Richtung es geht, ob sie überhaupt vermittlungsfähig ist.

**Fallbeispiel KT ZG:** Klientin hatte eine Lehre EFZ Gesundheitsbereich gestartet und wurde ins EBA abgestuft. Schulische Leistung waren gut. Betriebliche Leistungen waren, gemäss Betrieb, mangelhaft und hat zur Auflösung des Lehrvertrags geführt. Sie bekam von der Arbeitslosenkasse 120 Wartetage. Bis zum Start «Einstieg in die Berufswelt» wurde Sie vom RAV intensiv betreut durch Beratungen und Tipps wo Sie in der Zwischenzeit Unterstützungen holen kann ([www.jobcaddie.ch](http://www.jobcaddie.ch) usw.). Da die IV noch involviert ist, gab es auch dort einen Austausch in Bezug mögliche Stellen/Lehrstellen/Praktikum Suche. Nun ist Sie im «Einstieg in die Berufswelt» und sucht eine neue Möglichkeit.

**Fallbeispiel KT TI:** Donna, 19 anni, maturità liceale, dopo i 120 giorni attesa ha partecipato ad un PML di primo impiego (PPP) a Berna. A termine del PPP ha esaurito le indennità, non avendo trovata un impiego ha deciso di continuare gli studi superiori a tempo pieno.

**Fallbeispiel KT JU:** Jeune bachelor en économie, a voulu poursuivre avec le master, mais n'y est pas parvenu. S'inscrit sans mois cotisé uniquement sur la base des périodes formatives.

**Fallbeispiel KT VS :** Jeune homme de 16 ans - nationalité étrangère hors UE - permis de séjour B - guidé au chômage par le bureau d'insertion professionnelle. Ecole primaire : il la termine en Suisse dès son arrivée en 2017, puis Cycle d'Orientation (CO) durant 2 ans, en programme adapté (français et diverses autres branches). A

été exclu du CO juste avant la fin de l'année scolaire pour des problèmes de discipline. Préapprentissage à l'Ecole Professionnelle (2 jours en entreprise, secteur sanitaire, et 3 jours à l'école) durant l'année scolaire 2021/2022. Sans solution professionnelle (formation ou emploi) au terme du préapprentissage, il est orienté à l'assurance chômage par son assistante sociale. Personnalité peu scolaire - compétences de formation : en-dessous de l'AFP - peu conscient des exigences du monde professionnel, mais travailleur s'il est encadré. Pas droit aux indemnités chômage (pas 10 ans en Suisse).

**Fallbeispiel KT VD:** Jeune Suissesse de 21 ans qui vient d'obtenir son diplôme de créatrice de vêtements. Elle n'a jamais travaillé dans d'autres domaines. Elle désire suivre des cours du soir et continuer ses études car elle a peu de chance de trouver un emploi avec son diplôme. Elle aimerait trouver un emploi mais disponibilité limitée et peu d'expérience. 120 jours de délai d'attente.

**Fallbeispiel SECO:** Die 26-jährige Schweizerin hat soeben ihren Universitätsabschluss in Politologie erworben. Während dem Studium hat sie mit niedrigem Pensum im Gastgewerbe gearbeitet. In den letzten Monaten des Studiums hat sie den Fokus auf den Erwerb des Diploms gelegt und hatte keine Zeit, eine Stelle zu suchen. Zudem hat sie nach dem Abschluss einen Monat Ferien gemacht. Nun möchte sie die Stellensuche intensiv angehen und hat sich deshalb beim RAV angemeldet – nicht zuletzt, weil sie gehört hat, dass Politologen/Politologinnen auf der Liste der meldepflichtigen Berufsarten (2022) stehen.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 19 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Zwar nur wenig Stellen mit Bezeichnung Politolog\*innen ausgeschrieben, aber wegen STMP zeitlicher Vorsprung beim RAV*
- Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 7 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:
- *Studienabgänger ok, tw. eher andere Ausrichtungen*
  - *Meldepflichtige Berufsarten werden nicht nachgefragt*
  - *Offene Frage einer möglichen Beitragszeit. Fallbeispiel mit meldepflichtigem Beruf allenfalls nicht repräsentativ (jährliche Anpassungen der meldepflichtigen Berufe)*
  - *Possibilité de voir les places OAPV 5 jours avant les autres personnes en recherche d'emploi. Possibilité de faire le TRE, inscription à BNF et stage professionnel si le chômage est élevé. – Situation plutôt rare.*
  - *L'obligation d'annonce des postes vacants ne semble pas être une première motivation à une inscription.*

### 8.3.4 Fallbeispiele Gruppe 4: Erwerbstätige Info- und Beratungskunden

**Fallbeispiel KT SH:** Leistungsbezüger in Deutschland, hatte als Grenzgänger in der CH gearbeitet und sucht vorzugsweise wieder eine Stelle in der CH; er ist vor allem wegen des RAV-Vorteils (STMP) und des Jobrooms angemeldet. Beratung ist rasch ausgeschöpft (ohne AMM, es bleiben noch Stellenzuweisungen).

**Fallbeispiel KT ZG:** Die 55-jährige Schweizerin hat je zwei 10%-Stellen bei einem Biohof und einem Maschinenring in der Buchhaltung. Sie möchte nun ihr Pensum auf 60% erhöhen und nur noch eine Stelle haben. Bei beiden Arbeitgebern ist dies nicht möglich. Sie möchte wissen, welche Alternativen sie auch ausserhalb der Buchhaltung hat.

**Fallbeispiel KT ZG:** Der Klient hat ein Studium für Oberstufenlehrer im Jahr 2011 abgeschlossen aber nie gross als Lehrer gearbeitet. Seine Arbeitstätigkeiten war im Bereich Kassenmitarbeiter, Kundenservice, Vertretungslehrer, Nachtportier, Rezeptionist usw. Er war sich nicht zu schade um zu Arbeiten. Bis Ende 2017 hat er als Aushilfe gearbeitet und sich erst per März 2018 angemeldet und wollte sich beraten lassen. Der Klient wurde durch das Erstgespräch auf verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen, die auch ohne Anspruch genutzt werden kann und ihm einen Termin beim BIZ verschafft. Zusätzlich wurde der Arbeitsmarkt gemeinsam angeschaut um mögliche Stellen zu finden. Der Tipp hat bei einem Hotel hat auch zur Anstellung geführt.

**Fallbeispiel KT JU:** Personne ayant travaillé depuis de longues années dans le domaine bancaire en tant que cadre, il est responsable de plusieurs succursales. Apprend que les succursales vont être supprimées. Demande un entretien pour savoir comment se passe l'assurance chômage, à quoi il doit veiller pour négocier la fin de son contrat avec plan social, les options professionnelles qu'il pourrait envisager pour ces 4 dernières années avant retraite. Quelles conséquences pour sa retraite ?

**Fallbeispiel KT VS:** Femme, 35 ans, active dans le domaine du marketing, s'informe sur ses droits et devoirs, car elle explique avoir des problèmes de santé. En arrêt depuis plus de 2 mois, elle souhaite démissionner. Elle travaillait dans la même entreprise depuis 5 années, mais la pression professionnelle et personnelle ne lui permet plus d'exercer chez cet employeur. Elle est au bénéfice d'un certificat médical de son médecin attestant le fait qu'elle peut travailler dans n'importe quelle entreprise, mais plus chez cet employeur. Elle souhaite être soutenue dans une éventuelle réorientation ainsi que pour améliorer sa technique de recherche d'emploi.

**Fallbeispiel KT VD:** Femme travaillant comme auxiliaire sur appel dans la vente depuis de nombreuses années. Soumise à un emploi précaire, sans qualification et voyant son taux d'activité fluctuer de mois en mois et donc sans garantie d'un revenu fixe, elle s'inscrit à l'ORP dans l'espoir de stabiliser sa situation par un emploi fixe et compte sur l'Office pour entrer dans un processus de certification professionnelle pour adultes, idéalement par validation des acquis et de l'expérience. Autres exemples d'emplois précaires avec peu d'heures par semaine : une personne qui accompagne un enfant autiste dans une école, une dame qui donne des cours dans une chorale.

**Fallbeispiel SECO:** Der 35-jährige Mann aus Mexiko (Anwesenheitsbewilligung B) arbeitet seit 5 Jahren in einem Produktionsbetrieb. Die Kenntnisse der lokalen Sprache liegen beim Niveau A2. Im Gespräch mit Bekannten hat er herausgefunden, dass er angesichts seiner Arbeitsbedingungen relativ schlecht verdient. Er überlegt sich, eine neue Stelle zu suchen. Er wünscht Informationen dazu, welche Stellenplattformen er am besten konsultieren soll und welche Gehaltsvorstellungen er in einem Vorstellungsgespräch angeben könnte. Er möchte auch wissen, ob er gegen Arbeitslosigkeit versichert wäre, wenn er kündigen würde bevor er eine neue Stelle zugesichert hat.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 17 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Typisches Beispiel*
- *Situation rare pour l'inscription ; les conseils sont fréquents mais seulement par téléphone ou email et sont limités dans le temps (donc pas besoin d'une inscription pour donner des conseils)*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 8 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Beispiel gut, aber seltene Kombination*
- *Klären vor einer Anmeldung die Möglichkeiten meist per Mail / Telefon vorgängig ab und sehen dann von einer Anmeldung ab.*
- *Entsprechende Fälle sind eher selten*
- *Anticiper d'éventuels sanctions au chômage (démission, pas de recherches d'emploi avant l'inscription) Renseigner le DE sur ses possibilités. – Situation plutôt rare.*
- *Exemple pas très courant, mais de nombreuses personnes inscrites à l'ORP aimeraient trouver en Suisse un emploi qu'elles exerçaient dans leur pays d'origine.*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 1 Kanton als nicht geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Internet à disposition*

### 8.3.5 Fallbeispiele Gruppe 5: Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch

**Fallbeispiel KT BS:** Eine 34-jährige Rumänin war im Alter von 15 Jahren nach Italien gekommen, um dort mit Schwerpunkt auf Fremdsprachen die Matura abzuschliessen und einige Semester Jura und Chemie zu studieren, blieb allerdings ohne Abschluss. Vor sechs Jahren ist sie in die Schweiz umgezogen und hat hier als Telefonverkäuferin und Kassiererin gearbeitet. Vor drei Jahren wurde sie zudem Mutter, war aber weiterhin zu 100% angestellt und hat erst vor einem Jahr ihre Anstellung selbst gekündigt und sich zum Taggeldbezug angemeldet. Im Laufe des Beratungsprozesses erleidet sie einen Unfall mit anschliessender Arbeitsunfähigkeit, wodurch eine arbeitsmarktliche Massnahme abgebrochen werden muss. Nachdem sie wieder gesund ist, stellt sie ein Gesuch um Finanzierung einer rund neunmonatigen Handelsschule für Erwachsene, weil sie keinen Berufsabschluss vorweisen kann. Ihre Personalberaterin stellt fest, dass die Kursdauer die verbleibenden ALV-Taggelder und das Ende der Rahmenfrist für den Leistungsbezug überschreitet.

**Fallbeispiel KT AG:** Die 57-jährige Schweizerin ist bezüglich der psychischen und physischen Gesundheit beeinträchtigt. Sie verfügt über eine Verkaufslehre (EBA) welche sie vor 39 Jahren abgeschlossen hat. In den letzten 30 Jahren war sie nie länger als 2.5 Jahre in einem Betrieb angestellt. Ab 2011 stabilisierte sich die berufliche Laufbahn bis zur Arbeitsunfähigkeit (AUF seit 02.2022) hat sie fast jährlich den Arbeitgeber gewechselt. Die IV hat ein Aufbautraining im zweiten Arbeitsmarkt durchgeführt. Aktuell ist die AUF bis Ende Jahr attestiert aus diesem Grund meldete sie sich beim RAV an und ist gleichzeitig auch bei der Invalidenversicherung (IV) angemeldet. Sie sucht eine Anstellung mit Beschäftigungsgrad von 80 Prozent. Die Arbeitslosenkasse konnte den Anspruch auf ALV-Taggelder noch nicht abschliessend prüfen, weil sie noch eine AUF bis Ende Jahr hat.

**Fallbeispiel KT BE:** 58-jähriger Mann. War jahrelange als Verkäufer/Berater Bereich Luxusbekleidung tätig. Auftreten unkonventionell aber für diesen Bereich passend. Hat nach der Erkrankung seines Partners sein Pensum laufend reduziert. Seit sein Partner verstorben ist, hat er mit Depressionen zu kämpfen. Kann teilweise tagelang nicht aus dem Haus. Darum irgendwann die Stelle verloren und sich auf der RAV angemeldet als das Vermögen aufgebraucht war.

**Fallbeispiel KT BE:** Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch. Die 50-jährige Frau mit Schweizer Nationalität ist Fachfrau Gesundheit mit langjähriger Erfahrung auf ihrem Beruf. Mehrere Male pro Woche hat sie heftigste Migräneattacken. Ungeachtet dieser Beeinträchtigung, hat sie im Umfang von 60% als Fachfrau Gesundheit gearbeitet. Aufgrund des eingeführten Obligatoriums, an ihrem Arbeitsplatz Schutzmasken zu tragen, verstärkten sich die Migräneattacken wegen verminderter Sauerstoffzufuhr. Entsprechend erhielt sie ein ärztliches Attest zur Maskenintoleranz. Fortan kann sie nur noch während 2 Stunden pro Tag eine Schutzmaske tragen. Dies Arbeitsstelle im Umfang von 60% als Fachfrau Gesundheit wurde ihr deshalb gekündigt. Das Suchen von Stellen im angestammten Beruf als Fachfrau Gesundheit ist fortan aufgrund der Maskenintoleranz erheblich erschwert, zumal im Gesundheitsbereich häufig eine Maskentragpflicht besteht. Die Arbeitslosenkasse konnte den Anspruch auf ALV-Taggelder noch nicht vollständig prüfen, weil sie noch nicht alle Unterlagen eingereicht hat.

**Fallbeispiel KT BE:** Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis: Mann, 55j., 29.09.22 angemeldet, per 01.01.23 gekündigt. Informatiker, tertiäre Berufsbildung. Er hat vor 2 Jahren ein Burnout erlitten und leidet unter PTSD und Tinnitus. 1/2 IV Rente. Kündigung ein Schock, daher Stabilisierungscoaching vor Eintritt ALE, ggf. auch Fokus

**Fallbeispiel KT SH:** Fälle von STES mit gesundheitlichen Problemen (Bsp. psychisch, Suchtproblematik, Burnout) häufen sich. Bsp.: STES war länger arbeitsunfähig, hat KTG aufgebraucht, Beitragszeit verloren, IV-abgelehnt und hat nun eine Teilarbeitsfähigkeit von 50%. Ohne Arbeitsversuch via IV wird ihn kaum ein Arbeitgeber einstellen.

**Fallbeispiel KT SH:** 53-jähriger Schweizer, ursprünglich aus Äthiopien hat in Äthiopien die Polizeischule absolviert. 4 Kinder, aktuell getrennt lebend von Ehefrau. Kinder und Ehefrau wohnen in Luzern. In der Schweiz hat er diverse Sicherheitskurse absolviert und hat von 2012 bis 2020 im Sicherheitsdienst in der Schweiz gearbeitet. Seine letzte Stelle wurde aufgrund vieler Krankheitsabsenzen gekündigt. Nachdem die KTG eingestellt wurden, hat sich STES im Juli '21 auf dem RAV angemeldet. Bei der IV angemeldet. STES hatte einen kurzen ZV - von April '22 bis Oktober '22. Er hatte in dieser Zeitspanne jedoch einen einzigen Einsatz. STES hat gesundheitliche Einschränkungen; Allergie, Schwindel, sehr hohen Blutdruck. Er muss viele Medikament einnehmen, die ihn sehr müde machen. Seit November '21 AUF von 70 %. Wie die 30 % Arbeitsfähigkeit am besten eingesetzt werden können, ist unklar. Bewerbungcoachings hat STES besucht, eine Beschäftigung konnte nicht aufgegleist werden.

**Fallbeispiel KT TG:** Person mit psychischer Beeinträchtigung, die selber kein Hilfsangebot nutzt, keine Diagnose vorhanden ist und deshalb eine zielführende und lösungsorientierte Beratung fast nicht möglich ist.

**Fallbeispiel KT UR:** 23-Jährige gelernte Kauffrau hat sich zur medizinischen Sekretärin weitergebildet, arbeitet jetzt in der Disposition einer Spitex und möchte unbedingt den Sprung in ein Spital oder in eine Arztpraxis schaffen. Sie überlegt sich selbst zu künden, damit sie auf dem Arbeitsmarkt nicht mit einer 3-Monatigen Kündigungsfrist gehen muss, hat aber keine Anstellung in Aussicht.

**Fallbeispiel KT ZG:** Paranoide Schizophrenie, Männlich, 28 Jahre, div. Klinik Aufenthalte, Wohngruppe, IIZ Assessment durchgeführt, weitere Schritte angedacht inkl. PVB Halle 44, leider vor Antritt wegen einem erneuten Klinikaufenthalt abgebrochen. Weiterer Verlauf offen.

**Fallbeispiel KT ZG:** BG mit Optimierung der Bewerbungsunterlagen, Triage für weitere Unterstützung: IV, Pro Infirmis, Profil Arbeit und Handicap. BIZ, Suchtberatung. Klientin konnte mit Unterstützung von Profil Arbeit und Handicap eine Stelle im kaufmännischen Bereich antreten.

**Fallbeispiel KT GE:** DE inscrite à la demande du Service des prestations complémentaires car mari est rentier (rente AI 1/1). Selon ses dires le médecin ne veut pas lui fournir un certificat de reprise. Donc à ce jour aucune capacité de travail. A subit plusieurs opérations depuis février 2022. Dans les deux dernières années a eu plusieurs épisodes d'arrêts suite à une santé fragile. Doit me fournir une incapacité de travail. Doit également déposer une demande AI.

**Fallbeispiel KT JU:** Personne ayant travaillé à 100% au sein du cercle familial durant 20 ans, avec une problématique de santé avérée mais en situation de non-recours AI. Dès la fin de son contrat, une demande AI est déposée au même moment que l'ouverture du droit chômage. Activation de l'AI par l'ORP, Mise en place d'une mesure payée par l'AI durant le versement des IC LACI, décision AI après 20 mois. Activation d'une curatelle en collaboration avec la famille. Possibilité d'insertion à 37%, dans le domaine de la cuisine, en sachant que la personne doit veiller à ne pas être dépassé (troubles neurologiques et perte de mémoire). Lien auprès d'un restaurant qui engage des bénéficiaires de rente. Mais comme la rente est partielle, le salaire devrait être considéré comme sur le marché. La personne n'est donc pas intégrée, malgré toute sa volonté. L'AI reste en retrait.

**Fallbeispiel KT JU:** Le DE a bénéficié d'une mesure de réadaptation par l'AI. Sa capacité de mobilité est si réduite que l'AI a interrompu la mesure pour envoyer le DE à l'AC. Son médecin atteste une capacité de travail de 20%. Le DE souffre dans la position assise ou debout. Difficile de dégager une employabilité dans ces circonstances.

**Fallbeispiel KT VS :** Femme de 46 ans en arrêt maladie depuis le mois de mai 2021, son contrat de travail a été résilié par l'employeur au 31.08.2022. Elle travaillait comme ASE non-qualifiée dans une crèche. Elle dispose d'un diplôme universitaire en qualité d'illustratrice et effectue un petit mandat d'illustratrice dispatché sur l'année qui lui prend quelques heures selon les mois.

IP auprès de l'OAI en cours, faite en 2021 (L'OAI est en attente de la réponse de l'assurance perte de gain contre laquelle cette assurée est en litige). Cette assurée s'est inscrite à la suite de l'arrêt du versement des IJ maladie. L'assurance considère que Mme a une aptitude au placement à 100% dans son taux d'occupation de 60% dans une activité adaptée. Fin du droit aux IJ maladie le 31.08.2022. Inscription à l'AC le 01.09.2022. Madame est en procédure contre l'assurance perte de gain, car elle n'est pas d'accord avec le verdict concernant son état de santé. Nous inscrivons l'assurée à 60% et demandons à son médecin un certificat médical de 20% d'aptitude dans un travail adapté.

Dossier remis en CII complexe dès l'inscription.

Durant plusieurs mois, Madame ne touchera pas d'IJ de l'assurance-maladie, car il y a des procédures juridiques en cours tant avec l'assurance perte de gain qu'avec l'ancien employeur qui n'aurait pas respecté les délais de résiliation. Ce cas démontre la détresse financière et le manque de soutien dans la coordination des assurances-sociales.

**Fallbeispiel KT VD:** Homme 35 ans de nationalité italienne, travaillait en qualité d'ouvrier de la construction. A la suite d'un accident, ne peut plus exercer son métier, limitations fonctionnelles (pas de port de charges de plus de 5 kg, pas de mouvements répétés du bras gauche), apte à 100% sur poste adapté. L'assurance accident a mis un terme aux prestations, une demande AI est en cours d'examen mais sans grand espoir (pas de CFC). Pas de titre reconnu en Suisse. Difficulté à se projeter vers un nouveau métier et de définir des cibles professionnelles pour les recherches d'emploi.

**Fallbeispiel SECO:** Die 30-jährige Schweizerin ist bezüglich der psychischen Gesundheit beeinträchtigt. Sie verfügt über keine nachobligatorische Ausbildung. In den letzten 3 Jahren hat sie mit stark schwankendem Pensum auf Abruf für zwei Reinigungsinstitute gearbeitet. Weil sie seit Kurzem nicht mehr auf finanzielle Unterstützung ihres Partners zählen kann, hat sie sich beim RAV gemeldet und sich gleichzeitig auch bei der Invalidenversicherung (IV) angemeldet. Sie sucht eine Anstellung mit Beschäftigungsgrad von 50 Prozent. Die Arbeitslosenkasse konnte den Anspruch auf ALV-Taggelder noch nicht abschliessend prüfen, weil sie noch nicht alle Unterlagen eingereicht hat.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 19 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Référent CII à disposition en ORP. Que faire avec les DE ayant un taux de rentabilité inférieur au taux de placement selon l'AI*
- *Orienter de suite la DE auprès des SSR afin de demander de l'aide, l'accompagner dans le suivi AI, l'inscrire dans une mesure afin qu'elle soit encadrée par des MSP. – Faible autonomie au niveau administratif.*
- *Nous avons régulièrement des situations avec des taux inférieurs à 50% ou des situations OAI avec un taux de rendement à 20% (dans ces situations nous ne pouvons pas faire grand-chose)*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 5 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Dieser Fall entspricht eher einem einfacheren Fall, indem die beratende Person weiss was zu tun ist*
- *Kunde ist nicht arbeitslos. Kann jedoch bei der Stellensuche unterstützt werden*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 2 Kantonen als nicht geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Uns erschliesst sich die Fallgruppe mit Fokus auf gesundheitliche Beeinträchtigung nicht. Probleme und Verzögerungen beim Prüfen eines ALE-Anspruchs stellen wir regelmässig fest, unabhängig davon, ob die VP gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweist oder nicht.*

### 8.3.6 Fallbeispiele Gruppe 6: EU/EFTA-Staatsangehörige im Leistungsimport

**Fallbeispiel KT GE:** Citoyen irlandais né en 1993, au bénéfice d'un BA en Mathématiques et Economie à Dublin avec une durée d'importation du 03.11.22 au 01.02.23. A travaillé à Dublin chez Virgin et KPMG et souhaite s'installer en Suisse avec son amie. Pas de réseau sur place, pas de MMT possible, ne parle pas français.

**Fallbeispiel SECO:** Der 25-jährige Mann mit deutscher Staatsangehörigkeit und Mittelschulabschluss bezieht seit 6 Monaten Arbeitslosengeld in Deutschland. Zuvor hat er in der Event-Branche gearbeitet (Aufbau von Bühnen und Absperrungen). Nun möchte er zu seiner Partnerin in die Schweiz ziehen (deutschsprachige Region) und hat sich deshalb beim RAV gemeldet.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 18 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Geeignet aber selten*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 7 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Keine Besonderheiten im Fall, Aufgabe der beratenden Person ist klar.*
- *Rientrerà nel gruppo target quando avrà concluso la pratica di esportazione in Germania*
- *Accompagnement pour la recherche d'emploi, éventuellement cours à mettre en place afin de lui donner plus de possibilités pour un emploi. – Situation plutôt rare.*
- *La personne doit résider en Suisse*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 1 Kanton als nicht geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Référent AB*

### 8.3.7 Fallbeispiele Gruppe 7: Ausgesteuerte Personen (ohne Beitragszeit für eine neue Rahmenfrist)

**Fallbeispiel KT BL:** 32-jährige Grafik- und Kommunikationsdesignerin aus D. mit einschlägiger Berufserfahrung und zuletzt in einer Führungsfunktion. Leistungsexport aus D., um mit ihrem Ehemann, der in der CH tätig ist, leben zu können. Dafür kündigte sie ihre Anstellung in D. Leistungsimport ab Juli 2022, schliesslich verlängert bis Ende Dezember 2022. Sie möchte in der CH beruflich Fuss fassen in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich. In den ersten Monaten des LI tätigte sie offenbar keine Arbeitsbemühungen, seither ist sie aktiv bei der Stellensuche, erhält aber bisher nur Absagen.

**Fallbeispiel KT BE:** Person ausgesteuert 39-jährige Schweizerin mit Migrationshintergrund (mit 15 in die CH eingereist), keine Berufsausbildung, 14 Jahre Berufserfahrung in der Produktion. Kundin arbeitet(e) Schicht, Nacht, etc. sehr flexibel und motiviert. Anfangs RF wurde Ausbildung angeschaut, leider hatte Kundin dann doch den Mut nicht dazu. Kundin arbeitete während ganzer RF (aufgrund COVID leider zu wenig für Folge RF) im ZV. Da nur temporär und über PaV's konnte Kundin sich nicht von der RAV abmelden. Nach Aussteuerung will Kundin unbedingt angemeldet bleiben, Unterstützung durch RAV Beratung und vor allem auch wegen der aktiven Nutzung von Job-Room (Betriebsarbeiterin ist meldepflichtig).

**Fallbeispiel KT BE:** Ein 44-jähriger Mann mit Schweizer Nationalität, ausgebildeter Bäckerkonditor. Hatte aufgrund Beitragsbefreiung nur Anspruch auf 90 Taggelder. Er wollte nach Aussteuerung weiterhin Beratungsgespräche wahrnehmen. Die monatliche Abgabe der Arbeitsbemühungen hilft KD die Stellensuche nicht aus dem Blick zu verlieren. Auch vom Job-Room und den stellenmeldepflichtigen Stellen profitiert KD.

**Fallbeispiel KT BE:** 45-jährige Frau verfügt über keine Ausbildung und hat vor der Arbeitslosigkeit in der Produktion gearbeitet. Während des ALV-Bezugs von 90 Taggeldern wurde keine Stelle gefunden. Sie verbleibt nach der Aussteuerung beim RAV zur Beratung und Vermittlung und bringt eine gewisse Motivation mit, auch neue Ansätze auszuprobieren.

**Fallbeispiel KT SG:** 57-jährige Schweizerin, die sich nach der Trennung bei der ALV zum Leistungsbezug angemeldet hat. Nach Bezug der 90 Taggelder wollte die Kundin zur Stellenvermittlung angemeldet bleiben, ist motiviert, rasch wieder eine Stelle (50%) zu finden. Sie kann daneben an einer Integrationsmassnahme der Gemeinde teilnehmen.

**Fallbeispiel KT SG, Kundengruppe 2 Jahre nach Aussteuerung:** 54-jähriger deutscher Staatsangehöriger ist studierter Wirtschaftswissenschaftler, der bis 2018 ununterbrochen in Deutschland und in der Schweiz tätig war. Während der Rahmenfrist konnte er von verschiedenen Kursangeboten der Arbeitslosenversicherung profitieren. Seit der Aussteuerung bis zur erneuten Anmeldung hat er nicht mehr gearbeitet. Da der Kunde von Angeboten nach Art. 59d AVIG wieder profitieren möchte, hat er sich erneut zur Stellenvermittlung auf dem RAV angemeldet. Er sucht eine 100%-Anstellung.

**Fallbeispiel KT ZG:** Eine 32-jährige Frau mit belgischer Staatsangehörigkeit und kaufmännischer Berufsausbildung sowie Speziallehrgang in Public Relations hat ihre Stelle in Belgien gekündigt, um zu ihrem Ehemann in die Schweiz zu ziehen. Sie war arbeitslos gemeldet und bezog seit 3 Monaten Arbeitslosengeld in Belgien.



Zuvor arbeitete sie als Gruppenleiterin im Kundendienst eines internationalen Dienstleistungsunternehmens. Sie spricht fließend Englisch und Holländisch, die Deutschkenntnisse sind erst auf Anfängerniveau. Sie erhält Leistungsimport für 3 Monate, welcher im Anschluss nochmals um 3 Monate verlängert wird von der belgischen Arbeitsmarktbehörde. Aufgrund der guten Berufserfahrung und intensiven Arbeitsbemühungen findet sie nach rund 4 Monaten eine Anstellung im Kanton Zürich. In der Folge Abmeldung von der Arbeitsvermittlung.

**Fallbeispiel KT JU:** Proposition dans le Canton du Jura de faire le programme d'occupation cantonal (POC) et de continuer le suivi en vue de retrouver un emploi au plus vite. - Le DE a travaillé en qualité d'agent d'exploitation durant plusieurs années. Inscrit au chômage depuis le 1.05.2018, le DE a subi la période COVID. A la suite de cette période nous avons constaté que le DE n'effectue que le minimum qui lui est demandé en terme d'obligation. Il a été au bénéfice d'un PET-POC. Il a refusé un emploi comme agent d'exploitation à l'ETAT-JU pour des raisons de santé. Il aimerait aujourd'hui se diriger faire la logistique. Depuis le 1.11.2022, il aurait droit à 59.d.

**Fallbeispiel KT VD:** Un Suisse de 59 ans, titulaire d'un diplôme (Master) étranger, qui a travaillé en qualité de chef de projets IT. Pendant qu'il percevait 349 indemnités journalières de l'AC, il a suivi différentes MMT, qui lui ont permis de rester actif, rompre sa solitude et de valoriser son expérience. Son arrivée en fin de droits, cumulée à un divorce, lui a pratiquement fait perdre l'espoir de trouver un emploi fixe. Il reste inscrit à l'ORP après son arrivée en fin de droits pour être conseillé et placé. (spirale négative, des compétences parfois qui ne sont plus en adéquation avec le marché et la personne ne remplit pas les critères pour être suivie par l'Unité Commune).

**Fallbeispiel KT VD:** Un cadre de 55 ans sans formation supérieure qui a fil des années a assumé des responsabilités. Il se retrouve en concurrence avec des personnes plus jeunes que lui, diplômées de l'enseignement supérieur. Même en revoyant ses prétentions salariales à la baisse, ses démarches n'aboutissent pas.

**Fallbeispiel SECO:** Der 57-jährige Schweizer verfügt über keine nachobligatorische Ausbildung und hat vor der Arbeitslosigkeit im Detailhandel gearbeitet. Während des ALV-Bezugs von 400 Taggeldern hat er verschiedene AMM (Kurse, PvB) besucht, aber noch keine Stelle gefunden. Die Hoffnung auf eine Stelle hat mit der Aussteuerung einen Tiefpunkt erreicht. Er verbleibt nach der Aussteuerung beim RAV zur Beratung und Vermittlung und bringt eine gewisse Motivation mit, auch neue Ansätze auszuprobieren.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 20 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Kommt in der Praxis eher selten vor. / Wahrscheinlich während den ALE Bezug AMM bereits absolviert*
- *Inscription au POC (Jura), supported employment, possibilité de mettre en place une AIT encore pendant 6 mois, jusqu'à la fin de son DC. - Nous avons ce genre de dossier*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 4 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Kunde hat das was ihm zusteht bekommen, ohne weitere finanzielle Zuwendung will er sich von der "Last" und den Pflichten der RAV befreien und meldet sich ab.*
- *Généralement le niveau de motivation en fin de droits est quasi inexistant.*
- *Situation fréquente hormis pour la motivation ; régulièrement il s'agit de situation avec un double suivi par l'aide sociale et la demande par cette dernière au DE de s'inscrire au chômage*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 2 Kantonen als nicht geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Müsste bereits vorher gezielt betreut werden*
- *Dispositif en place avec l'aide sociale*

### 8.3.8 Fallbeispiele Gruppe 8: Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit

**Fallbeispiel KT BS:** Die 53-jährige Französin war nach einem Masterabschluss in Supply Chain Management und einigen Jahren Berufstätigkeit als Procurement Specialist in die Schweiz gezogen und hatte sich seither der Familienarbeit gewidmet. Nun befindet Sie sich in einem schwierigen Scheidungsprozess und fürchtet um ihre Aufenthaltsgenehmigung. Sie sucht eine Stelle in ihrem früheren Tätigkeitsfeld mit einem Beschäftigungsgrad von 100%. Im Laufe des Beratungsprozesses zeigt sich, dass die Betreuung der achtjährigen Tochter nur schlecht gewährleistet ist. Gleichwohl wird sie immer wieder zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

**Fallbeispiel KT LU:** Wiedereinsteigende, alleinerziehend mit 2 Kindern, 35 Jahre, bezieht wirtschaftliche Sozialhilfe. Sucht 50%-Stelle mit planbaren Arbeitszeiten. Verkehrsbetriebe in Luzern werben aktiv Wiedereinsteigerinnen an. Dossier wird durch PB vorgeschlagen. Sozialamt finanziert Ausbildung zur Bus-Chauffeuse. Abmeldung vom RAV sowie von wirtschaftlicher Sozialhilfe nach 10 Monaten.

**Fallbeispiel KT SH:** Nach Familienpause (praktisch nur Mütter) Wiedereinstieg mit reduziertem Pensum (Bsp. 50-60%) - der Unterbruch (Familienpause) muss nicht mal lange dauern (Bsp. 2 Jahre, zu wenig Beitragszeit):

STES mit höherem Fachabschluss (Bsp. strategische Einkäuferin) oder in technischen Berufen (Bsp. Konstrukteurin); Bereiche, wo Teilzeitstellen kaum vorhanden sind (meist 80-100%); Absage infolge Überqualifizierung oder auf Spontanbewerbungen (weil es keine Teilzeitstellen gibt).

**Fallbeispiel KT ZG:** Frau B hat vor vielen Jahren als Lehrerin gearbeitet. Die Trennung von ihrem Mann steht bevor, mit der Scheidung wird es allerdings noch eine Weile dauern. Da sie sich lange nicht mehr bewerben musste, hat sie sich beim RAV zur Beratung und Vermittlung angemeldet. Sie ist zu jedem Beratungsgespräch gekommen und hat die besprochenen Punkte auch stets umgesetzt. Nach einigen Monaten fand sie schliesslich eine Stelle und wir konnten das Ganze als Erfolg verbuchen.

**Fallbeispiel KT ZH:** Auslandschweizer, welche nicht unter Art. 14 Abs. 3 AVIG fallen, konkretes Fallbeispiel: 62-jähriger Auslandschweizer, seit über 10 Jahren in Thailand wohnhaft, PK Vorbezug aufgebraucht, Rückkehr in die Schweiz aufgrund unklarer Verwicklungen in Bandenriminalität und Strafverfolgungsbehörden. Aufenthalt bei Verwandten in der Schweiz. Berufsqualifikation im Bereich KV / Büro. Verfügt über kein privates Netzwerk und keinen Bezug zum Arbeitsmarkt in der Schweiz. Zielsetzung ist die Unterstützung bei der Stellensuche.

**Fallbeispiel KT TI:** PCI inattiva da 4 anni; inserita in Atelier TRI (59d Ladi) con successivo reperimento di un impiego

**Fallbeispiel KT VD:** Assurée au bénéfice d'un CFC d'employée de commerce, n'a pas travaillé depuis 10 ans. Elle a perdu confiance en elle et manque d'expérience professionnelle. Malgré de nombreuses mesures suivies, elle reste éloignée des besoins du marché. Nous n'avons pas d'autres mesures à lui proposer, elle doit attendre 2 ans pour qu'un nouveau DC technique puisse s'ouvrir.

**Fallbeispiel SECO:** Die 40-jährige Schweizerin war seit der Geburt ihres zweiten Kindes während der letzten 8 Jahre nicht erwerbstätig. Zuvor hat sie in ihrem erlernten Beruf als Laborantin (EFZ) gearbeitet, was sie sich inzwischen allerdings nicht mehr zutraut. Sie sucht eine Stelle mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 24 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Possibilité d'ouvrir un dc 59d afin de bénéficier de cours qui lui permettraient de se remettre à niveau professionnellement. - Nous avons ce genre de dossier*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 2 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Les personnes demandent régulièrement des compléments de formation voire des reconversions professionnelles*

### 8.3.9 Fallbeispiele Gruppe 9: Ehemals selbständig Erwerbstätige

**Fallbeispiel KT SH:** Klavierbauer, der seine Firma verkauft hat und sich dort anschliessend anstellen liess. Das hat zu zwischenmenschlichen Spannungen geführt (neuer und ehemaliger Geschäftsführer) und zur Kündigung (mit Konkurrenzverbot). Berufe, die meist im selbstständigen Bereich ausgeübt werden: Kaum Stellen. Alternativen fehlen, da sehr spezifische Expertise.

**Fallbeispiel KT TG:** Personen die weiterhin in einer Teilselbständigkeit sind oder wieder in eine neue SE starten möchten

**Fallbeispiel KT ZG:** Der 60-jährige ist Inhaber einer Consultingfirma. Diese Unternehmung hat er bereits seit 30 Jahren. Seine Firma generiert nicht mehr genug Einnahmen. Da er sich seit über 30 Jahren nicht mehr für eine Stelle bewerben musste, möchte er die Beratung in Anspruch nehmen.

**Fallbeispiel KT ZG:** Klient, der eine Unternehmung hatte. Er hat sich bei RAV angemeldet und ging davon aus, dass er Leistungen beziehen könnte, obschon er seine Unternehmung nicht aufgeben wollte. Als er Kenntnis erhielt, dass er keine Leistungen beziehen könnte, hat er sich wieder abgemeldet.

**Fallbeispiel KT TI:** Cuoco, con limitata esperienza lavorativa nella settore della ristorazione dopo il conseguimento del diploma. Ha gestito una ditta individuale nel campo informatico per quasi 4 anni. Causa mancanza di lavoro, la ditta è stata chiusa e l'assicurato si è annunciato all'URC per ottenere un sostegno nella ricerca di un nuovo lavoro e informazioni sui corsi di perfezionamento. Ha concluso un contratto di lavoro per la stagione estiva in qualità di cuoco presso un grotto del grigioni italiano. Al termine del contratto, si è riannunciato in disoccupazione.

**Fallbeispiel KT VD:** Concernent plutôt des personnes travaillant seul ou avec un partenaire (architecte, masseur, graphiste, médias/webmaster, coach etc.) qui n'arrivent plus à trouver des mandats suffisants – souvent elles espèrent maintenir l'activité indépendante à temps partiel et compléter avec une complément activité salariée.

**Fallbeispiel KT VD:** Après une faillite, inscription au service social ou à l'ORP. La caisse de chômage met parfois du temps à remettre sa décision et la procédure de faillite est très consommatrice de temps.

**Fallbeispiel SECO:** Der 56-jährige Schweizer hat während der letzten 25 Jahren eine Schreinerei mit 3 Mitarbeitenden geleitet (Eidg. Diplom HFP Schreinermeister) und dieses nun an einen Nachfolger übergeben. Er ist motiviert zur Stellensuche in verschiedenen Bereichen und hat nicht die Erwartung, an der neuen Stelle gleich viel zu verdienen wie als Geschäftsführer. Wichtiger sind ihm ein regelmässiges Einkommen und regelmässige Arbeitszeiten. Er hat in der Zeitung gelesen, dass die ALV im Rahmen der Stellenmeldepflicht einen privilegierten Zugang zu offenen Stellen hat. Zudem benötigt er Unterstützung für die Zusammenstellung des Bewerbungsdossiers.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 17 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Melden sich oft wieder ab, wenn keine ALE zur Verfügung steht.*
- *Oft gut ausgebildete Personen mit viel Knowhow. Gesucht als Fachkraft. Frage: Unternehmertyp vs. Teamplayer? Kann Stes sich einfügen?*
- *Possibilité de faire un POC et de travailler dans un nouveau domaine. Possibilité d'ouvrir un dc 59d et mettre des cours en place. - Nous avons ce genre de dossier*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 6 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Keine Besonderheiten im Fall, Aufgabe der beratenden Person ist klar.*
- *Oftmals sind solche Betriebe, wie im Fallbsp. dargestellt, als AG oder als GmbH konzipiert und die geschäftsleitenden Personen erlangen einen Anspruch auf ALE. Einzelfirmen im klassischen Sinn treffen wir in der Praxis wenige an, und wenn, dann eher in Branchen, in denen sich die Stellensuchenden auch in der Funktion als Arbeitnehmende eher schwer tun, was dann mitunter auch der Grund für die Aufgabe der selbständigen Erwerbstätigkeit ist. Uns würde daher ein Fallbeispiel mit einer solchen Ausgangslage geeigneter erscheinen, bspw. Selbständige Erwerbstätigkeit im Bereich der Informatik oder der Reinigung.*
- *Der beschriebene Fall ist eher untypisch in unserem Beratungsalltag. Häufiger suchen ehemals Selbständige eine unselbständige Tätigkeit und sind unter grossem finanziellem Druck. Das Einhalten der Pflichten obwohl keine ALE fliessen, führt häufig zu Diskussionen.*
- *Kombination eigentlich nie so; eher selbständig kleinen Laden/Geschäft etc. geführt, was finanziell nicht mehr rentierte oder gesundheitliche Probleme*
- *Cela peut être un cas de figure régulier mais il est souvent difficile de faire le deuil de l'autonomie, de plus des formations complémentaires sont souvent nécessaires*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 3 Kantonen als nicht geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Keine Anmeldungen nur wegen STMP*
- *Dispositif en place avec un service de prestations cantonales*
- *L'obligation d'annonce des postes vacants ne semble pas être une première motivation à une inscription. La personne est souvent suivie à l'Unité Commune car elle perçoit de l'aide sociale. Ce n'est pas le cas le plus fréquent des indépendants.*

### 8.3.10 Fallbeispiele Gruppe 10: Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle zur Beratung und/oder Abklärung

**Fallbeispiel KT BS:** Eine 50-jährige Schweizerin mit einer Grundschulausbildung aus Vietnam hatte zuerst dort sechs Jahre als Betriebsarbeiterin gearbeitet und anschliessend in der Schweiz eine Familie gegründet. Zwischen 2004 und 2010 hatte sie als Wäschereimitarbeiterin gearbeitet, musste sich aber anschliessend um ihren erkrankten Ehemann kümmern. Seit 2016 ist sie wieder auf Stellensuche und wurde nun vom Amt für Sozialbeiträge aufgefordert, sich beim RAV anzumelden. Ihre Kenntnisse im Verstehen und Schreiben von deutschen Texten sind sehr gering und auch der Umgang mit einem PC gestaltet sich schwierig. Dazu kommen eigene gesundheitliche Probleme, die jedoch nicht abgeklärt zu sein scheinen.

**Fallbeispiel KT BL:** 36-jährige Schweizerin, Anmeldung aufgrund Anordnung EO, ihr Ehemann erhält Ergänzungsleistungen, es droht die Anrechnung eines hypothetischen Einkommens der Ehefrau. Abgeschlossene Lehre als Detailhandelsangestellte seit 2006, nur ganz kurze Berufserfahrung im angestammten Beruf (ca. 3 Monate) im 2013. Die STES widmete sich in erster Linie der Betreuung ihrer Kinder. Zuletzt betreute sie Haustiere sowie Haus und Garten bei Abwesenheit der Hausbesitzer. Sie sucht eine Anstellung im Umfang von 60% im Detailhandel.

**Fallbeispiel KT AG:** Anmeldung STES 56J. Alkoholikerin, hat deshalb Stelle bei Bank verloren. Sie beschwert sich im EG über die IV – sie hätte eigentlich nach einem stationären Entzug mit einer Integrationsmassnahme starten sollen. Sie bekommt jedoch von der IV keine Antwort, weder per Mail noch per Tel. Ihr wurde lediglich gesagt, sie müsse sich beim RAV anmelden, sie versteht nicht wieso – sie ist mit der aktuellen Lage überfordert

**Fallbeispiel KT BE:** Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle. Weiblich, 42-jährig, Eritreerin mit B-Ausweis, gute Deutschkenntnisse, im Vorjahr erfolgreiche Ausbildung zur SRK-Pflegehelferin. Gesamthaft 9 Mt. Praktika in Pflegeheimen. Unterstützung durch Sozialdienst

**Fallbeispiel KT BE:** Kundin musste nach gesundheitlichen Problemen ihre Stelle vor 5 Jahren aufgeben. Momentan wird sie vom Sozialdienst unterstützt. Sie arbeitet 50% in einem Beschäftigungsprogramm. Sozialdienst beurteilt ihre Arbeitsfähigkeit als gegeben und verweist sie zur Arbeitsvermittlung an die RAV.

**Fallbeispiel KT BE:** Eine 62-jährige Frau mit Schweizer Nationalität. Ausgebildete Pflegehelferin mit langjähriger Berufserfahrung. Aufgrund Depressionen und weiteren psychischen Beschwerden ist es für KD nicht mehr möglich, im angestammten Beruf tätig zu sein. Ihre Stelle wurde nach Ablauf Sperrfrist per 30.06.2022 gekündigt. Seit 01.07.2022 erhält sie ein Krankentaggeld. Da sie mittlerweile 20% arbeitsfähig ist und auch um den maximalmöglichen Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenkasse nicht zu verlieren, musste sie sich nach Aufforderung der Krankentaggeldversicherung bei der ALV anmelden. Beratungstermine werden in regelmässigen Abständen von 4-6 Wochen abgehalten, das Einreichen der AB funktioniert.

**Fallbeispiel KT SH:** STES, deren Ehemann EL erhält; sie selber ist schwer vermittelbar (es können verschiedene Gründe sein: gesundheitlich angeschlagen oder schlecht qualifiziert oder länger nicht mehr arbeitsfähig); trotzdem muss sie im RAV angemeldet bleiben, weil ihr Ehemann sonst EL-Kürzungen bekommt. Falls sie eine Stelle finden würde, könnten EL-Leistungen reduziert werden. Die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Stellensuche ist aber sehr gering

**Fallbeispiel KT SH:** 45-jährige Frau aus Montenegro, ohne Ausbildung, seit 2012 in der Schweiz. Ehemann bezieht IV-Rente, das Ehepaar erhält EL. STES ist verpflichtet, eine Arbeitsstelle im Rahmen von 40 % zu suchen. 2 schulpflichtige Kinder, STES hat zuletzt 2007 in DE als Haushaltshilfe gearbeitet (Anstellungsdauer betrug 2 Jahre). Seither nie wieder gearbeitet. Hausfrau, Mutter, Pflege des Ehemannes. Gemäss Schreiben vom Psychiater, ist Ehemann auf Pflege und Unterstützung seiner Ehefrau angewiesen. STES kann nur vormittags jeweils 2 Stunden arbeiten bzw. solange die Kinder in der Schule und ihr Mann in einem von der IV organisierten Beschäftigungsprogramm ist. Während den Schulferien kann sie nicht arbeiten, da die Kinder mit dem Vater nicht alleine gelassen werden dürfen. Seit März '22 besucht STES ein Beschäftigungsprogramm über das RAV um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt so zu erhöhen.

**Fallbeispiel KT SO:** 44-jähriger Mann, Ausweis C (Ägypten), gemeldet durch den Sozialdienst, kein Abschluss, immer wieder kurze temporäre Einsätze als Lager- oder Produktionsmitarbeiter. Ziel ist es, durch Einsätze Anspruch zu generieren und er wäre gewillt, anschliessend eine Ausbildung zu machen. Fokus auf Stellensuche inkl. Matching, Stes hat durch Coaching Stelle generiert mit Aussicht auf Festanstellung.

**Fallbeispiel KT TG:** Überweisung Soziale Dienste mit Mehrfachproblematik: Unter Druck, Krankheit, lange weg vom Job, 50+, keine Ausbildung etc.

**Fallbeispiel KT UR:** 50-Jährige Thailändische Staatsangehörige, welche einen Schweizer Mann geheiratet hat, muss sich beim RAV anmelden, da ihr selbständigerwerbender Ehemann an Bauchspeicheldrüsenkrebs erkrankt ist und Leistungen der EL erhält. Sie kann kein Deutsch. Sie muss eine 100 % Stelle suchen, hat aber eine Teilzeitstelle bei einem Thailändischen Restaurant gefunden, welches aber nur stundenweise am Wochenende geöffnet hat.

**Fallbeispiel KT ZH:** 38-jähriger Mann mit Schweizer Nationalität hat einen kaufmännischen Abschluss und eine Weiterbildung als Sachbearbeiter Treuhand. Er hat 15 Jahre Berufspraxis in der Immobilienbewirtschaftung. Aufgrund von Umstrukturierung wurde er gekündigt, bezog seine Taggelder vollständig und wurde ausgesteuert. Hat sich danach weitere 2.5 Jahre mit Ersparnissen über Wasser gehalten, bis er sich beim Sozialamt anmelden musste. Das Sozialamt wies ihn zur Beratung dem RAV zu (AMI: Arbeitsmarktliche Integrationsberatung), damit er Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt erhält.

**Fallbeispiel KT TI:** Persona inviata all'URC dalle Prestazioni complementari AI – URC esegue revisione del CV e fornisce info su canali di ricerca impiego, zone di ricerca e altri strumenti per le candidature. – PCI trova lavoro determinato presso ospedale, in seguito altra attività determinata tramite URC – PCI trova lavoro fisso e annulla iscrizione.

**Fallbeispiel KT FR:** Suivi par le pôle insertion+ - coordination des actions avec le service social concerné – sortie ORP pour CDD longue durée.

**Fallbeispiel KT VS:** Frau 32, geschieden und alleinerziehend, 2 Kleinkinder 6 und 8 Jahre alt, ist beim SMZ gemeldet. Das SMZ erwartet von der ungelernten Frau, Grundkenntnisse deutsch, eine Teilzeitarbeit, während die Kinder am Mittagstisch sind. Hat Erfahrung in der Reinigung, aber kein Auto.

**Fallbeispiel KT VD:** Homme, de nationalité Suisse, n'a plus travaillé depuis plusieurs années, travaillait en qualité d'horloger de production. A été prié de venir s'inscrire à l'ORP par les PC Famille (spécificité vaudoise pour les « working poor »), mais peu motivé et peu collaborant. Son dossier est régulièrement annulé pour non-respect des directives, mais le DE revient s'inscrire à intervalle régulier, afin de pouvoir continuer de percevoir ses prestations.

**Fallbeispiel SECO:** Die 60-jährige Schweizerin ohne Berufsabschluss ist seit 40 Jahren keiner bezahlten Erwerbsarbeit mehr nachgegangen. Ihr Mann ist seit kurzem pensioniert und das Paar erhält Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV. Im Sinne der Schadensminderungspflicht ist die 60-Jährige verpflichtet, eine Stelle mit einem Arbeitspensum von 50 Prozent zu suchen. Die Ausgleichskasse hat das Dossier zur Beratung der Stellensuchenden und zur Kontrolle der Arbeitsbemühungen an das RAV übergeben.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 16 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Häufiger: Ausländerin*
- *Le SPE a dans ce but élaboré une convention entre la caisse de compensation et le SPE.*
- *Accompagner la personne afin que son dossier de candidature soit prêt à transmettre pour ses recherches d'emploi. - Nous avons ce genre de dossier*
- *Difficulté pour les CP à trouver des solutions et aux DE à trouver des solutions sur le marché*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 5 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Ab 60 Jahren besteht im Rahmen der EL keine Pflicht zur Stellensuche mehr*
- *Häufiger ist der Fall einer "Überweisung" durch den Sozialdienst zwecks Abklärung Anspruch und /der Vermittlung (ggf. 59d).*
- *Dossier" wird nicht an RAV übergeben; Anmeldungen durch Stes aufgrund Auflagen der EL jedoch denkbar. Häufiger sind Überweisungen von Fällen durch Sozialdienst wegen Subsidiarität*
- *Forse un'età leggermente più bassa sarebbe meglio (almeno 55). Per le Prestazioni Complementari dai 60 anni sembra l'obbligo di annunciarsi all'URC per cercare un lavoro decade?*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 5 Kantonen als nicht geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Kommt in dieser Form praktisch nie vor, besser wäre ein EL-Bespiel mit "besseren" Jobchancen*
- *Im Kanton Luzern eher unwahrscheinlich. Diese Fallkonstellation wird nicht ans RAV delegiert. AHV kontrolliert die Arbeitsbemühungen selber.*
- *Zuweisung aus Sozialdienst würde eher der Realität entsprechen.*

### 8.3.11 Fallbeispiele Gruppe 11: Zugezogene Personen aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche

**Fallbeispiel KT OWNW:** Die Konversation gestaltete sich schwierig, da die STES nur wenig deutsch versteht und noch weniger deutsch spricht. Anstelle spricht sie jedoch sehr gut Englisch und natürlich Mandarin (Muttersprache). Sie stammt aus Taiwan, ist mit einem CH-Bürger verheiratet und lebt seit Mai 2019 in der Schweiz. - Von September 2019 bis September 2021 absolvierte sie die Masterausbildung in Gesundheit an der Uni Luzern. Gleichzeitig arbeitete in einem Praktikum an der Uni Luzern als Assistentin von 01.07.20-31.12.2020.- Nach ihrem Masterabschluss (sie besitzt zudem einen Masterabschluss in Biologie aus Taiwan) suchte sie bis dato erfolglos eine Möglichkeit in Form eines Trainee-Programms, Praktikums oder einer regulären Anstellung, um ihre Erfahrungen und Kenntnisse einzusetzen. Sie würde bis max. 3 Stunden pro Arbeitsweg aufnehmen. Die bisherigen Absagen begründeten ihre fehlenden DE-Kenntnisse, Englisch nicht als Muttersprache und Aufenthaltsbewilligung B statt C. Gemeinsam haben wir im Internet die Jobsuch-Portale durchforstet, um auch spezialisierte Jobvermittler aufzuspüren und bei entsprechenden Verbänden eine Kontaktadresse zu finden, um von da aus Tipps oder Adressen zu erhalten. Sie wird zusätzlich auch mittels jobagent.ch suchen und evtl. bei einem Verband für biologische Berufe eine Anfrage starten. Die Bewerbungsunterlagen wird sie noch einreichen.- Antrag auf ALE wurde gestellt. Es fehlt noch das Master-Diplom. Um ihre Deutsch-Kenntnisse zu fördern, besucht sie jeweils 2x pro Woche die Berufsfachschule. Sie fragte an, ob auch das RAV Deutschkurse finanziere, da eine Kollegin von ihr aus Zug diese Möglichkeit vom dortigen RAV erhielt. Dies sei bei uns vom Anspruch auf ALE abhängig.

**Fallbeispiel KT TG:** Person (Fachspezialistin/Hochqualifiziert) die im Heimatland eine Ausbildung absolviert hat, welche in der Schweiz aber nicht anerkannt ist und sie diese hier nicht ausüben kann

**Fallbeispiel KT ZG:** Klientin die im Familiennachzug in die Schweiz kam. Als Ihr Mann die Stelle verlor entstand die wirtschaftliche Notwendigkeit, als Partnerin eine Stelle zu suchen. Klientin war längere Zeit im RAV angemeldet, fand jedoch keine Stelle, da Sie kein Deutsch sprach und den Einstieg in einem Wirtschaftszweig suchte, welcher nicht zu ihren Qualifikationen entsprach. War beratungsresistent...

**Fallbeispiel KT VD:** Homme de nationalité Nigériane de 51 ans, permis B qui a rejoint sa femme en Suisse. Il a travaillé au Nigéria, en Corée du Sud et en Russie, principalement dans le domaine de la logistique. Il ne parle pas français et il n'a pas de permis de conduire en Suisse. Il s'est adressé à l'ORP afin de se renseigner sur les possibilités de financement de cours de français et tout autre cours possible dans son domaine, soit la logistique. Il aimerait pouvoir être accompagné et avoir des conseils pour ses recherches d'emploi.

**Fallbeispiel SECO:** Die 25-jährige Frau mit türkischer Staatsangehörigkeit (Anwesenheitsbewilligung B) ist vor 6 Monaten zu ihrem Ehemann in die Schweiz gezogen. Sie hat in der Türkei die Mittelschule abgeschlossen und während 3 Jahren bei einer Baufirma in der Administration gearbeitet. Die Kenntnisse der lokalen Sprache liegen bislang beim Niveau A2. Die Frau hat sich auf eigene Initiative beim RAV gemeldet und möchte Informationen bezüglich der Finanzierung von Sprachkursen, bezüglich Massnahmen zur beruflichen Qualifikation sowie Beratung für die Stellensuche.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 22 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Solo se è anche alla ricerca di un impiego*
- *Inscription pour obtenir des cours de français souvent*
- *Adapté hormis le niveau de langue et d'équivalence des études réalisées*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 3 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Die Kenntnisse der lokalen Sprache liegen bislang beim Niveau A2, ist eher selten*
- *Possibilité de mettre des mesures en place et d'activer cette personne. - Nous avons peu de cas.*

Ein Kanton hat keine Beurteilung abgegeben.

### 8.3.12 Fallbeispiele Gruppe 12: Zugezogene Personen aus dem Asylbereich (Anwesenheitsbewilligungen N, F, B, S)

**Fallbeispiel KT BL:** 37-jähriger aus Eritrea, 2008 – 2017 Flucht aus Eritrea mit Ehefrau und Kind, Asylverfahren in der CH. Wurde vom Sozialdienst ans RAV verwiesen. Keine formelle Ausbildungsbestätigung, jedoch eritr. Diplom als Schreiner, arbeitete in Eritrea in einer Schreinerei. Arbeitserfahrung in der CH: Ein Jahr Mitarbeit als Gemeindemitarbeiter im Bereich Haushaltsauflösung, Umzüge, Reinigung sowie Reinigungsarbeiten im öffentlichen Raum. Keinerlei Arbeitszeugnisse vorhanden. Sprachniveau: Grundkenntnisse in D (A. 2) und gute Kenntnisse Italienisch. Ist aktuell in D-Kurs um auf Niveau B.1. zu gelangen.

**Fallbeispiel KT BL:** 38-jähriger aus Afghanistan, Ausbildung als Maurer im Iran, mehrjährige Berufserfahrung als Maurer im Iran. 2015 Einreise in CH. Arbeitserfahrung in der CH seit 2 Jahren im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen im angestammten Berufsbereich. Danach versch. Temporäre Einsätze, u.a. im Bereich Holzbau. Sprachniveau: B.1. mündlich, A.2. schriftlich. Möchte sich so rasch als möglich vom SD ablösen können.

**Fallbeispiel KT SH:** 41-jähriger Herr, Flüchtling aus der Ukraine. War in der Ukraine selbständig, Geschäftsführer im Bereich Landwirtschaft, Maschinenbau, Metallverarbeitung. Erfahrung mit Sonnenbatterien. Ehefrau und 2 Kinder ebenfalls in der Schweiz (Schutzstatus). Auch Ehefrau auf Stellensuche. STES fällt es nicht einfach, sich in der neuen Situation zurecht zu finden. Er möchte wieder eine Stelle im Management-Bereich, ist jedoch gleichzeitig auf Einkommen angewiesen, da das Geld vom SD nicht genügt. STES spricht kein Deutsch, besucht einen Deutschkurs, Englisch Grundkenntnisse vorhanden. Übersetzerin kommt zu den Gesprächen mit. Weiter muss die Arbeitsstelle mit den Betreuungszeiten der Kinder übereinstimmen. STES möchte seine Kinder in die Schule begleiten und wieder abholen, die Arbeitsstelle müsste in guter Nähe erreichbar sein. Mit den Pflichten auf dem RAV ist STES überfordert und erwartet einen "einfacheren" Prozess seitens ALV.

**Fallbeispiel KT UR:** 32-Jähriger Eritrer mit F-Status. War in den letzten Jahren nur in kleinen Pensen und wenige Woche als Betriebsarbeiter am Arbeiten. Möchte Bus-Chauffeur werden, hat aber keinen Fahrausweis. Findet zwischenzeitlich Anstellung als Bauarbeiter über Temporärbüro. Möchte unbedingt eine Festanstellung erhalten.

**Fallbeispiel KT ZG:** Junger ukrainischer Staatsangehöriger, der landwirtschaftliche und handwerkliche Kenntnisse hatte. War der deutschen Sprache nicht mächtige und konnte aufgrund einer RAV Zuweisung als Erntehelfer bei einem Bauer in der Region eine zeitl. begrenzte Tätigkeit beginnen.

**Fallbeispiel KT TI:** Permesso F 2015, molto motivata ad integrarsi, acquisito buone competenze della lingua locale. Sostenuta anche da associazioni presenti sul territorio TI. Si è adattata a lavoretti nella ristorazione. Vane le segnalazioni del cpURC su posti vacanti. Ora assunta a tempo indeterminato al bar di una casa di cura.

**Fallbeispiel KT GE:** Permis F réfugié provisoire valable jusqu'au 23.03.2023. Mécanicien Cycles sans CFC. Envoyé par l'aide sociale pour une demande de subsidiarité. A suivi le SEMO 24.08.2020 au 19.01.2021 + 2 stages comme mécanicien de vélo et a signé un contrat en CDD chez Veloland comme employé de Cycles du 01.02.2021 au 16.10.2021 et Bikes Center 14.03 au 30.09 fin du CDD. DE signale avoir un poste chaque année de juin à septembre avec Bike Center. En attente de son contrat pour 2023 et espère un CDI. 1ère inscription, décision caisse en attente.

**Fallbeispiel KT VS :** Femme, 50 ans, célibataire d'origine Syrienne, vit seule en Suisse. Plusieurs membres de sa famille vivent dans différents pays d'Europe et ailleurs. Pas de limitations et problématiques médicale. Niveau de français A2, plusieurs cours de français suivis depuis son arrivée en Suisse en décembre 2016. Bénéficiaire d'un permis B. Mme est suivie par un assistant social de la Croix rouge VS et au bénéfice de l'aide sociale et l'accompagnement administratif et social y relatif. Dans le cadre du soutien dans l'insertion professionnelle Mme est au bénéfice d'un soutien par le bureau d'insertion professionnel (BIP) par un conseiller en insertion professionnelle. Mme a une formation dans le domaine de la comptabilité en Syrie non exploitable en Suisse. Plusieurs cours de français financés par la Croix-Rouge VS depuis 2021. L'expérience dans le domaine de nettoyage (quelques mois dans un foyer de réfugiés) et onglerie (formation et stage) en Suisse. Inscription à l'assurance chômage accompagnée par le conseiller BIP dans le cadre du projet de suivi des personnes AP/R dans le cadre de la CII en mars 2022. L'assurée a le projet de se former en travaillant/stage dans le domaine de la vente. Son employabilité n'est pas validée pour le moment. En raison de sa situation privée, le suivi est interrompu en accord avec son conseiller en insertion et l'assistant social d'avril à octobre 2022. Dès son réinscription en octobre à l'ORP, un entretien de réseau a été organisé pour déterminer la stratégie d'insertion. Un stage pratique dans une boutique de 2ème mains (atelier) de 3 mois est mis en place pour vérifier son employabilité et valider la cible professionnelle et également activer l'assurée. Les objectifs de recherches d'emploi ont été fixé par l'ORP. Ce cas démontre la problématique et difficultés dans le cadre d'insertion/réinsertion professionnelle des personnes venant du domaine d'asile.

**Fallbeispiel KT VD:** Homme de nationalité Erythréenne, 32 ans. Arrivé en Suisse en 2015. Dans son pays en Erythrée, il a travaillé comme ouvrier polyvalent (maçonnerie, peinture, construction, agriculture/jardinage) En Suisse, il a travaillé dans l'intendance dans le cadre de son intégration avec l'EVAM (organisme vaudois pour les migrants). Il a également effectué des stages, par le biais de mesures, dans le nettoyage et comme aide-peintre / carreleur. Actuellement travaille à un petit pourcentage en qualité d'employé de nettoyage. Malgré plusieurs cours de français, le DE a toujours beaucoup de peine à s'exprimer et à comprendre les instructions. Difficultés à mettre en place des mesures avec son emploi à temps partiel.

**Fallbeispiel SECO:** Der 45-jährige Mann aus Syrien ist mit seiner Familie vor 7 Jahren in die Schweiz gekommen (Anwesenheitsbewilligung B). Er hat in Syrien Bauingenieurwesen studiert und als Bauplaner gearbeitet. Die Familie wird von der Sozialhilfe unterstützt. Der Mann hatte gesundheitliche Beschwerden, inzwischen hat sich seine Gesundheit aber stabilisiert und im Rahmen von Integrationsprogrammen hat er erste Arbeitserfahrungen in der Schweiz gesammelt. Die Kenntnisse der lokalen Sprache liegen inzwischen beim Niveau B1. Seine Frau hat vor einigen Monaten eine Teilzeitstelle gefunden. Der Sozialdienst hat dem Mann empfohlen, sich beim RAV zu melden, um den Stellenpool der öAV zu nutzen und sich bei der Stellensuche von der öAV beraten zu lassen.

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 20 Kantonen als geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Schwierig, aber interessant*
- *Le SPE a dans ce but élaboré une convention entre le service de l'Action sociale et le SPE*
- *Conseils et 59d possibles. - Nous avons ce genre de dossier*
- *Personnes suivies par les Unités Communes*
- *Besoins de faciliter l'accès aux reconnaissances des acquis*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 3 Kantonen als teilweise geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *In den meisten Fällen hat diese Zielgruppe nie in der CH gearbeitet, Sprachkenntnisse sehr gering oder gar nicht vorhanden.*
- *Fall grundsätzlich geeignet. Abgrenzung zu Fällen der Gruppe 10 nicht optimal*

Zur Veranschaulichung der Zielgruppe wurde dieses Fallbeispiel von 2 Kantonen als nicht geeignet eingestuft mit folgenden Ergänzungen:

- *Fälle werden bei Dienststelle Asyl betreut im Kanton Luzern*
- *Praktisch keine Anmeldungen, bleiben beim Migrationsamt*

Ein Kanton hat keine Beurteilung abgegeben.

## 8.4 Fragebogen der Befragung im Herbst 2022

### Befragung Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) für Nichtleistungsbeziehende (NLB)

Im Jahr 2023 ist ein Erfahrungsaustausch zum Thema «Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung für nichtleistungsbeziehende Stellensuchende» geplant.

Als Nichtleistungsbeziehende (NLB) gelten Personen, die als Stellensuchende bei den RAV registriert sind, aber keine Taggelder der Arbeitslosenversicherung (ALV) beziehen. Dabei kann es sich sowohl um Personen handeln, die gar nie ALV-Taggelder erhalten, als auch um solche, die zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt ALV-Taggelder erhalten.<sup>21</sup>

Die vorliegende Befragung nimmt die Vorschläge aus der RAV/LAM Tagung 2021 auf und dient zur Vorbereitung des Erfahrungsaustauschs.

Der Fragebogen gliedert sich in vier Teile:

A: Gliederung der NLB in Gruppen

B: Leistungen der öAV für die Gruppen von NLB und Fallbeispiele

C: Dokumentensammlung zu Good Practices (Konzepte, Prozesse, Merkblätter, Leitfäden, Vereinbarungen, spezifische AMM, Vorlagen, etc.)

D: Ausblick auf Erfahrungsaustausch und Schlussbemerkungen

#### Vorgehen für die Befragung

Die Befragung richtet sich pro Kanton an eine Schlüsselperson, namentlich an die **RAV-Koordinator/innen**. Wir bitten die RAV-Koordinator/innen, zu den Teilen A und D des Fragebogens auch die Rückmeldungen der Amtsleitungen einzuholen. Wir bitten die RAV-Koordinator/innen zudem, zu den Teilen B und C die Rückmeldungen von 2 bis 5 Personalberatenden, RAV-Gruppenleitenden oder RAV-Leitenden einzuholen. Bitte fassen Sie basierend auf den Rückmeldungen die Antworten in einem Fragebogen zusammen. Falls SECO-TC bei der Koordination der Beantwortung behilflich sein kann, können sich die RAV-Koordinator/innen gerne an uns wenden.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen **bis am 30. November 2022** an SECO-TC zurück.

Die Ergebnisse der Befragung werden in einem Bericht zusammengefasst, der den Durchführungsstellen vor dem Erfahrungsaustausch zugestellt wird.

---

<sup>21</sup> Es wird hier bewusst von der Definition der NLB gemäss Wirkungsmessung abgewichen.



## A: Gliederung der NLB in Gruppen

**A1: Bitte geben Sie Ihren Kanton an:** Text

Von den Durchführungsstellen wurde an der RAV/LAM-Tagung 2021 angeregt, sich vor einem interkantonalen Erfahrungsaustausch zuerst einen Überblick über bestehende und bewährte Vollzugspraktiken zu verschaffen. Zwecks Konkretisierung wurde zudem angeregt, eine Gliederung der NLB in mögliche Zielgruppen vorzunehmen.

SECO-TC schlägt die folgende Gliederung der NLB vor, die auf einer AMOSA-Studie<sup>22</sup> aufbaut und sich vorwiegend an den Lebenssituationen der STES orientiert:<sup>23</sup> (Hinweis: Im Teil B des Fragebogens finden Sie je ein Fallbeispiel pro Gruppe.)

<b>Mit Anspruch ALV-Taggeld</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis</li><li>2) Personen in befristetem Arbeitsverhältnis</li><li>3) Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite während der Wartezeit von 120 Tagen (inkl. Jugendliche nach der obligatorischen Schule)</li><li>4) Erwerbstätige Info- und Beratungskunden</li><li>5) Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch</li><li>6) EU/EFTA-Staatsangehörige im Leistungsimport</li></ol>
<b>Ohne Anspruch ALV-Taggeld</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>7) Ausgesteuerte Personen (ohne Beitragszeit für eine neue Rahmenfrist)</li><li>8) Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit</li><li>9) Zuvor selbständig Erwerbstätige</li><li>10) Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle (z. B. Sozialhilfe, Ausgleichskasse) zur Beratung und/oder Abklärung</li><li>11) Zugezogene Personen aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche</li><li>12) Zugezogene Personen aus dem Asylbereich (Anwesenheitsbewilligungen N, F, B, S)</li></ol>

**A2: Haben Sie Ergänzungs- oder Änderungsvorschläge zu dieser Gliederung der NLB?**

- Nein. Die Gliederung ist zielführend
- Ja, Ergänzungsvorschlag: nämlich: Ergänzungsvorschlag hier eingeben
- Ja, Änderungsvorschlag: nämlich: Änderungsvorschlag hier eingeben

<sup>22</sup> AMOSA 2017: Stellensuchende ohne Leistungsbezug im Fokus der öffentlichen Arbeitsvermittlung

<sup>23</sup> Es handelt sich um eine grobe Zuteilung bezüglich Anspruch auf ALV-Taggeld. Die Gliederung soll der Konkretisierung dienen und hat nicht den Anspruch, jeden Einzelfall abzudecken. Die Gruppen können sich teilweise überlappen.

**A3: Zu welchen Gruppen der NLB besteht Ihres Erachtens der grösste Bedarf an einem Erfahrungsaustausch?**

- Bitte notieren Sie eine Rangfolge. Schreiben Sie zur Gruppe mit dem grössten Bedarf an einem Erfahrungsaustausch die Zahl 1, zur Gruppe mit dem zweitgrössten Bedarf die Zahl 2 u.s.w.
- Sie können bei Bedarf in den untersten Zeilen auch weitere Gruppe erfassen. Falls Sie eine zusätzliche Gruppe notieren, sind Sie in Teil B des Fragebogens gebeten, ein konkretes Fallbeispiel für diese Gruppe zu skizzieren.

Gruppe	Rangfolge Bedarf an Erfahrungsaustausch (1 für grössten Bedarf, 2 für zweitgrössten Bedarf u.s.w.)
Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis	Zahl
Personen in befristetem Arbeitsverhältnis	Zahl
Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite während der Wartezeit	Zahl
Erwerbstätige Info- und Beratungskunden	Zahl
Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch	Zahl
EU/EFTA-Staatsangehörige im Leistungsimport	Zahl
Ausgesteuerte Personen	Zahl
Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit	Zahl
Zuvor selbständig Erwerbstätige	Zahl
Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle zur Beratung und/oder Abklärung	Zahl
Zugezogene Personen aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche	Zahl
Zugezogene Personen aus dem Asylbereich (Anwesenheitsbewilligungen N, F, B, S)	Zahl
Optional: andere Gruppe, nämlich: Gruppenbezeichnung hier eingeben	Zahl
Optional: andere Gruppe, nämlich: Gruppenbezeichnung hier eingeben	Zahl

## B: Leistungen der öAV für die Gruppen von NLB und Fallbeispiele

### B1: Wie häufig gibt es in Ihrem Kanton RAV-Anmeldungen von Personen der verschiedenen NLB-Gruppen?

- Ihre Einschätzung hierzu ist relevant, weil die Personengruppen nicht eindeutig in AVAM identifiziert werden können. Bitte notieren Sie Ihre Einschätzung basierend auf Ihren Erfahrungen. Es wird nicht erwartet, dass Sie selber Abfragen im System vornehmen.
- Falls es nicht möglich ist, die Häufigkeit für alle Gruppen einzeln anzugeben, können Sie die untersten Zeilen nutzen, um gewisse Gruppen zusammenzufassen und die Angabe für die zusammengefasste Gruppe zu machen.

Gruppe	Häufig*	eher häufig*	eher selten*	selten*	Anmerkungen
1) Pers. in gekündigtem Arbeitsverhältnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
2) Pers. in befristetem Arbeitsverhältnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
3) Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
4) Erwerbstätige Info- und Beratungskunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
5) Personen mit gesundheitl. Beeinträchtigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
6) EU/EFTA- Leistungsimport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
7) Ausgesteuerte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
8) Wiedereinsteigende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
9) Selbständig Erwerbstätige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
10) Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
11) Zugezogene aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
12) Zugezogene aus dem Asylbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
Weitere Gruppe, nämlich: Gruppenbezeichnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
Weitere Gruppe, nämlich: Gruppenbezeichnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben

\* Häufig: Jeden Monat neue Fälle; eher häufig: In den meisten Monaten neue Fälle; eher selten: Alle 3 Monate neue Fälle, Selten: Weniger als alle 3 Monate neue Fälle

**B2: Wie gut gelingt aus Ihrer Sicht grob gesagt in Ihren RAV die Beratung und Vermittlung der verschiedenen NLB-Gruppen?**

Gruppe	gut / eher gut	genü- gend	eher schlecht / schlecht	Anmerkungen (optional)
1) Pers. in gekündigtem Arbeitsverhältnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
2) Pers. in befristetem Arbeitsverhältnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
3) Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
4) Erwerbstätige Info- und Beratungskunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
5) Personen mit gesundheitl. Beeinträchtigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
6) EU/EFTA- Leistungsimport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
7) Ausgesteuerte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
8) Wiedereinsteigende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
9) Selbständig Erwerbstätige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
10) Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
11) Zugezogene aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
12) Zugezogene aus dem Asylbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
Weitere Gruppe, nämlich: Gruppenbezeichnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
Weitere Gruppe, nämlich: Gruppenbezeichnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben

**B3: Gibt es in Ihren RAV Fachpersonen, die spezifisch für die Beratung von NLB zuständig sind?**

- Nein
- Ja, spezifische Fachpersonen für alle NLB-Gruppen, nämlich:  
Bitte Beschreibung der Fachpersonen angeben
- Ja, spezifische Fachpersonen für einen Teil der NLB-Gruppen, nämlich:  
Bitte NLB-Gruppen benennen und Beschreibung der Fachpersonen angeben
- Anderes, nämlich: Text hier eingeben

## B4: Fallbeispiele

Von den Durchführungsstellen wurde an der RAV/LAM-Tagung 2021 angeregt, im Erfahrungsaustausch die Diskussion anhand konkreter Fallbeispiele zu führen. Weiter unten (nach Frage B4b) ist pro Gruppe ein konstruiertes Fallbeispiel skizziert:

**B4a: Bitte beschreiben Sie 3 Fallbeispiele aus Ihrer Beratungserfahrung und notieren Sie in ein paar Sätzen die wichtigsten Angaben zum Fallbeispiel.**

- *Sie können frei wählen, für welche Gruppen Sie Fallbeispiele beschreiben.*
- *Bezüglich Inhalt und Art der Beschreibung können Sie sich bei Bedarf an den unten skizzierten Fallbeispielen orientieren.*
- *Im Idealfall notieren Sie sich in einem separaten Dokument die ID der/des Stellensuchenden, damit Sie später – allenfalls im Rahmen des Erfahrungsaustauschs – den Fall wiederfinden.*

Gruppe	Eigenes Fallbeispiel
1) Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis	Text hier eingeben
2) Personen in befristetem Arbeitsverhältnis	Text hier eingeben
3) Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite	Text hier eingeben
4) Erwerbstätige Info- und Beratungskunden	Text hier eingeben
5) Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Text hier eingeben
6) EU/EFTA- Leistungsimport	Text hier eingeben
7) Ausgesteuerte	Text hier eingeben
8) Wiedereinsteigende	Text hier eingeben
9) Zuvor selbständig Erwerbstätige	Text hier eingeben
10) Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle	Text hier eingeben
11) Zugezogene aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche	Text hier eingeben
12) Zugezogene aus dem Asylbereich	Text hier eingeben
Weitere Gruppe, nämlich: Gruppenbezeichnung	Text hier eingeben
Weitere Gruppe, nämlich: Gruppenbezeichnung	Text hier eingeben

**B4b: Bitte geben Sie an, ob die unten skizzierten Fallbeispiele aus Ihrer Sicht zur Veranschaulichung der Zielgruppe geeignet sind.**

- *Insbesondere wenn Sie das Fallbeispiel als nicht geeignet beurteilen, ist es wertvoll, wenn Sie bei den Anmerkungen notieren, aus welchen Gründen es nicht geeignet ist beziehungsweise welche Konstellationen eher geeignet wären.*

Fallbeispiel	geeignet	teilweise geeignet	nicht geeignet	Anmerkungen
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Text hier eingeben

**Fallbeispiel Gruppe 1: Personen in gekündigtem Arbeitsverhältnis**

Der 45-jährige Mann mit Schweizer Nationalität hat in den letzten 20 Jahren als Aussendienstmitarbeiter für eine Versicherung gearbeitet. Aufgrund einer Umstrukturierung wurde ihm gekündigt und er hat sich bald darauf beim RAV gemeldet. Der Mann hat vor 25 Jahren eine berufliche Grundbildung als Kaufmann erworben (EFZ) und in den letzten Jahren einige betriebsinterne Weiterbildungen besucht. Weil er die Arbeit im Aussendienst zunehmend als körperlich anstrengend empfand, könnte er sich vorstellen, eine neue Stelle in einem anderen Gebiet zu suchen. Da er aktuell noch zu 100 Prozent arbeitet, ist es für ihn schwierig, tagsüber Termine wahrzunehmen (Beratungstermine, Termine für Kurse etc.).

**Fallbeispiel Gruppe 2: Personen in befristetem Arbeitsverhältnis**

Die 50-jährige Schweizerin arbeitet seit 5 Jahren immer wieder temporär im Gastgewerbe sowie im Detailhandel. Sie wünscht sich eine Festanstellung mit einem Pensum zwischen 60 und 100 Prozent im Detailhandel – wenn möglich ohne Wochenendarbeit. Da sie über ein privates Arbeitsvermittlungsbüro immer wieder nur befristete Stellen erhält, treten bei ihr wiederholt Phasen von Arbeitslosigkeit auf. Ihr aktueller Arbeitsvertrag endet in zwei Monaten, weshalb sie sich wieder beim RAV angemeldet hat.

**Fallbeispiel Gruppe 3: Berufseinsteiger/innen und andere Beitragsbefreite während der Wartezeit von 120 Tagen**

Die 26-jährige Schweizerin hat soeben ihren Universitätsabschluss in Politologie erworben. Während dem Studium hat sie mit niedrigem Pensum im Gastgewerbe gearbeitet. In den letzten Monaten des Studiums hat sie sich den Fokus auf den Erwerb des Diploms gelegt und hatte keine Zeit, eine Stelle zu suchen. Zudem hat sie nach dem Abschluss einen Monat Ferien gemacht. Nun möchte sie die Stellensuche intensiv angehen und hat sich deshalb beim RAV angemeldet – nicht zuletzt, weil sie gehört hat, dass Politologen/Politologinnen auf der Liste der meldepflichtigen Berufsarten (2022) stehen.

**Fallbeispiel Gruppe 4: Erwerbstätige Info- und Beratungskunden**

Der 35-jährige Mann aus Mexiko (Anwesenheitsbewilligung B) arbeitet seit 5 Jahren in einem Produktionsbetrieb. Die Kenntnisse der lokalen Sprache liegen beim Niveau A2. Im Gespräch mit Bekannten hat er herausgefunden, dass er angesichts seiner Arbeitsbedingungen relativ schlecht verdient. Er überlegt sich, eine neue Stelle zu suchen. Er wünscht Informationen dazu, welche Stellenplattformen er am besten konsultieren soll und welche Gehaltsvorstellungen er in einem Vorstellungsgespräch angeben könnte. Er möchte auch wissen, ob er gegen Arbeitslosigkeit versichert wäre, wenn er kündigen würde bevor er eine neue Stelle zugesichert hat.

#### **Fallbeispiel Gruppe 5: Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen während Abklärung ALE-Anspruch**

Die 30-jährige Schweizerin ist bezüglich der psychischen Gesundheit beeinträchtigt. Sie verfügt über keine nachobligatorische Ausbildung. In den letzten 3 Jahren hat sie mit stark schwankendem Pensum auf Abruf für zwei Reinigungsinstitute gearbeitet. Weil sie seit Kurzem nicht mehr auf finanzielle Unterstützung ihres Partners zählen kann, hat sie sich beim RAV gemeldet und sich gleichzeitig auch bei der Invalidenversicherung (IV) angemeldet. Sie sucht eine Anstellung mit Beschäftigungsgrad von 50 Prozent. Die Arbeitslosenkasse konnte den Anspruch auf ALV-Taggelder noch nicht abschliessend prüfen, weil sie noch nicht alle Unterlagen eingereicht hat.

#### **Fallbeispiel Gruppe 6: EU/EFTA-Staatsangehörige im Leistungsimport**

Der 25-jährige Mann mit deutscher Staatsangehörigkeit und Mittelschulabschluss bezieht seit 6 Monaten Arbeitslosengeld in Deutschland. Zuvor hat er in der Event-Branche gearbeitet (Aufbau von Bühnen und Absperrungen). Nun möchte er zu seiner Partnerin in die Schweiz ziehen (deutschsprachige Region) und hat sich deshalb beim RAV gemeldet.

#### **Fallbeispiel Gruppe 7: Ausgesteuerte Personen (ohne Beitragszeit für eine neue Rahmenfrist)**

Der 57-jährige Schweizer verfügt über keine nachobligatorische Ausbildung und hat vor der Arbeitslosigkeit im Detailhandel gearbeitet. Während des ALV-Bezugs von 400 Taggeldern hat er verschiedene AMM (Kurse, PvB) besucht, aber noch keine Stelle gefunden. Die Hoffnung auf eine Stelle hat mit der Aussteuerung einen Tiefpunkt erreicht. Er verbleibt nach der Aussteuerung beim RAV zur Beratung und Vermittlung und bringt eine gewisse Motivation mit, auch neue Ansätze auszuprobieren.

#### **Fallbeispiel Gruppe 8: Wiedereinsteigende nach Nichterwerbstätigkeit**

Die 40-jährige Schweizerin war seit der Geburt ihres zweiten Kindes während der letzten 8 Jahre nicht erwerbstätig. Zuvor hat sie in ihrem erlernten Beruf als Laborantin (EFZ) gearbeitet, was sie sich inzwischen allerdings nicht mehr zutraut. Sie sucht eine Stelle mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent.

#### **Fallbeispiel Gruppe 9: Ehemals selbständig Erwerbstätige**

Der 56-jährige Schweizer hat während der letzten 25 Jahren eine Schreinerei mit 3 Mitarbeitenden geleitet (Eidg. Diplom HFP Schreinermeister) und dieses nun an einen Nachfolger übergeben. Er ist motiviert zur Stellensuche in verschiedenen Bereichen und hat nicht die Erwartung, an der neuen Stelle gleich viel zu verdienen wie als Geschäftsführer. Wichtiger sind ihm ein regelmässiges Einkommen und regelmässige Arbeitszeiten. Er hat in der Zeitung gelesen, dass die ALV im Rahmen der Stellenmeldepflicht einen privilegierten Zugang zu offenen Stellen hat. Zudem benötigt er Unterstützung für die Zusammenstellung des Bewerbungsdossiers.

#### **Fallbeispiel Gruppe 10: Personen mit Überweisung durch eine andere Stelle zur Beratung und/oder Abklärung**

Die 60-jährige Schweizerin ohne Berufsabschluss ist seit 40 Jahren keiner bezahlten Erwerbsarbeit mehr nachgegangen. Ihr Mann ist seit kurzem pensioniert und das Paar erhält Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV. Im Sinne der Schadensminderungspflicht ist die 60-Jährige verpflichtet, eine Stelle mit einem Arbeitspensum von 50 Prozent zu suchen. Die Ausgleichskasse hat das Dossier zur Beratung der Stellensuchenden und zur Kontrolle der Arbeitsbemühungen an das RAV übergeben.

#### **Fallbeispiel Gruppe 11: Zugezogene Personen aus dem Familiennachzug oder zur Stellensuche**

Die 25-jährige Frau mit türkischer Staatsangehörigkeit (Anwesenheitsbewilligung B) ist vor 6 Monaten zu ihrem Ehemann in die Schweiz gezogen. Sie hat in der Türkei die Mittelschule abgeschlossen und während 3 Jahren bei einer Baufirma in der Administration gearbeitet. Die Kenntnisse der lokalen Sprache liegen bislang beim Niveau A2. Die Frau hat sich auf eigene Initiative beim RAV gemeldet und möchte Informationen bezüglich der Finanzierung von Sprachkursen, bezüglich Massnahmen zur beruflichen Qualifikation sowie Beratung für die Stellensuche.

**Fallbeispiel Gruppe 12: Zugezogene Personen aus dem Asylbereich (Anwesenheitsbewilligungen N, F, B, S)**

Der 45-jährige Mann aus Syrien ist mit seiner Familie vor 7 Jahren in die Schweiz gekommen (Anwesenheitsbewilligung B). Er hat in Syrien Bauingenieurwesen studiert und als Bauplaner gearbeitet. Die Familie wird von der Sozialhilfe unterstützt. Der Mann hatte gesundheitliche Beschwerden, inzwischen hat sich seine Gesundheit aber stabilisiert und im Rahmen von Integrationsprogrammen hat er erste Arbeitserfahrungen in der Schweiz gesammelt. Die Kenntnisse der lokalen Sprache liegen inzwischen beim Niveau B1. Seine Frau hat vor einigen Monaten eine Teilzeitstelle gefunden. Der Sozialdienst hat dem Mann empfohlen, sich beim RAV zu melden, um den Stellenpool der öAV zu nutzen und sich bei der Stellensuche von der öAV beraten zu lassen.



## C: Dokumentensammlung zu «Good Practices» (Konzepte, Prozesse, Merkblätter, Leitfäden, Vereinbarungen, spezifische AMM, Vorlagen, etc.)?

Gibt es in Ihrem Kanton Vorgehensweisen, die sich bewähren, also «Good Practices» bezüglich der Beratung von NLB, die Sie an andere Kantone weitergeben können?

Falls ja, senden Sie uns bitte die Dokumente zu, in denen die «Good Practices» dokumentiert sind, und notieren Sie in den untenstehenden Tabellen Angaben zur «Good Practices».

- Die zugesendeten Dokumente werden nur für den Bericht zuhänden der Durchführungsstellen verwendet und nicht an weitere Stellen weitergegeben.
- Falls Sie keine Beispiele für «Good Practices» nennen möchten, können Sie die Tabellen leer lassen. Falls Sie mehr als vier «Good Practices» angeben möchten, können Sie sich mit den Kontaktpersonen von SECO-TC in Verbindung setzen.

### C1: «Good Practices» 1

Name der «Good Practice»	Text
Stichwortartiger Beschrieb der «Good Practice»	Text
NLB-Zielgruppen, an welche sich die «Good Practice» richtet	Text
Art der «Good Practice»	<input type="checkbox"/> internes Konzept, interner Prozess, Merkblatt, Leitfaden <input type="checkbox"/> Vereinbarung mit IIZ-Partnern <input type="checkbox"/> spezifische AMM für NLB <input type="checkbox"/> Vorlagen (z.B. für individuelle Zielvereinbarung) <input type="checkbox"/> anderes, nämlich: Text
Namen der mitgesendeten Dokumente	Text
Eignung der «Good Practice» zur Übernahme in anderen Kantonen	<input type="checkbox"/> Gut geeignet für andere Kantone <input type="checkbox"/> Eventuell geeignet für andere Kantone <input type="checkbox"/> Nicht unbedingt geeignet, da z.B. von Organisationsstrukturen abhängig
Anmerkungen	Text

## C2: «Good Practice» 2

Name der «Good Practice»	Text
Stichwortartiger Beschrieb der «Good Practice»	Text
NLB-Zielgruppen, an welche sich die «Good Practice» richtet	Text
Art der «Good Practice»	<input type="checkbox"/> internes Konzept, interner Prozess, Merkblatt, Leitfaden <input type="checkbox"/> Vereinbarung mit IIZ-Partnern <input type="checkbox"/> spezifische AMM für NLB <input type="checkbox"/> Vorlagen (z.B. für individuelle Zielvereinbarung) <input type="checkbox"/> anderes, nämlich: Text
Namen der mitgesendeten Dokumente	Text
Eignung der «Good Practice» zur Übernahme in anderen Kantonen	<input type="checkbox"/> Gut geeignet für andere Kantone <input type="checkbox"/> Eventuell geeignet für andere Kantone <input type="checkbox"/> Nicht unbedingt geeignet, da z.B. von Organisationsstrukturen abhängig
Anmerkungen	Text

## C3: «Good Practice» 3

Name der «Good Practice»	Text
Stichwortartiger Beschrieb der «Good Practice»	Text
NLB-Zielgruppen, an welche sich die «Good Practice» richtet	Text
Art der «Good Practice»	<input type="checkbox"/> internes Konzept, interner Prozess, Merkblatt, Leitfaden <input type="checkbox"/> Vereinbarung mit IIZ-Partnern <input type="checkbox"/> spezifische AMM für NLB <input type="checkbox"/> Vorlagen (z.B. für individuelle Zielvereinbarung) <input type="checkbox"/> anderes, nämlich: Text
Namen der mitgesendeten Dokumente	Text
Eignung der «Good Practice» zur Übernahme in anderen Kantonen	<input type="checkbox"/> Gut geeignet für andere Kantone <input type="checkbox"/> Eventuell geeignet für andere Kantone <input type="checkbox"/> Nicht unbedingt geeignet, da z.B. von Organisationsstrukturen abhängig
Anmerkungen	Text

#### C4: «Good Practice» 4

Name der «Good Practice»	Text
Stichwortartiger Beschrieb der «Good Practice»	Text
NLB-Zielgruppen, an welche sich die «Good Practice» richtet	Text
Art der «Good Practice»	<input type="checkbox"/> internes Konzept, interner Prozess, Merkblatt, Leitfaden <input type="checkbox"/> Vereinbarung mit IIZ-Partnern <input type="checkbox"/> spezifische AMM für NLB <input type="checkbox"/> Vorlagen (z.B. für individuelle Zielvereinbarung) <input type="checkbox"/> anderes, nämlich: Text
Namen der mitgesendeten Dokumente	Text
Eignung der «Good Practice» zur Übernahme in anderen Kantonen	<input type="checkbox"/> Gut geeignet für andere Kantone <input type="checkbox"/> Eventuell geeignet für andere Kantone <input type="checkbox"/> Nicht unbedingt geeignet, da z.B. von Organisationsstrukturen abhängig
Anmerkungen	Text

## D: Ausblick auf Erfahrungsaustausch und Schlussbemerkungen

Der Erfahrungsaustausch im Jahr 2023 soll sich an folgenden Zielen orientieren:

Die öAV bietet bedarfsgerechte und qualitativ hochstehende Leistungen für nichtleistungsbeziehende Stellensuchende an. Durch die Leistungen der öAV für nichtleistungsbeziehende Stellensuchende wird deren drohende Arbeitslosigkeit verhütet und/oder deren bestehende Arbeitslosigkeit bekämpft.

### D1: Wie gross ist vor dem Hintergrund dieser Ziele aus Ihrer Sicht der Diskussionsbedarf zu den folgenden Themen im Erfahrungsaustausch NLB 2023?

- Bitte notieren Sie eine Rangfolge. Schreiben Sie zum Thema mit dem grössten Diskussionsbedarf die Zahl 1, zum Thema mit dem zweitgrössten Bedarf die Zahl 2 u.s.w.
- Wir sind Ihnen dankbar, wenn Sie insbesondere für die Themen mit grossem Diskussionsbedarf das Anmerkungsfeld nutzen, um zu notieren, welche konkreten Fragen Sie beschäftigen.

	<b>Rangfolge Diskussionsbedarf</b> (1 für grössten Bedarf, 2 für zweitgrössten Bedarf etc.)	<b>Anmerkungen (optional)</b>
Erreichung der NLB-Zielgruppen	Zahl	Text
bedarfsgerechte bzw. wirkungsvolle Beratungsprozesse für NLB	Zahl	Text
Motivation und Kooperationsbereitschaft der NLB	Zahl	Text
Weiterbildungsbedarf der Personalberaternen bezüglich NLB	Zahl	Text
spezifische AMM für gewisse NLB-Gruppen	Zahl	Text
Möglichkeiten zur Finanzierung von AMM für NLB (Art. 59d AVIG und Art. 82 AVIV)	Zahl	Text
Möglichkeiten zur Finanzierung von Umschulung oder Weiterbildung für NLB (Art. 28 Abs. 1 und 2 AVG)	Zahl	Text
Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern auf strategischer und konzeptioneller Ebene	Zahl	Text
Zusammenarbeit mit IIZ-Partnern bezüglich der Fallbearbeitung (z.B. Falltransparenz und gemeinsame Absprachen)	Zahl	Text
Informationsmaterial für NLB (FAQ, Broschüren, etc.)	Zahl	Text
Weiteres Thema, nämlich: Text	Zahl	Text
Weiteres Thema, nämlich: Text	Zahl	Text

### D2: Haben Sie weitere Anmerkungen zum Thema Leistungen der öAV für Nichtleistungsbeziehende Stellensuchende?

- Falls ja, notieren Sie diese bitte hier:  
Text

**Vielen Dank für Ihre wertvolle Mitarbeit!**