



Strategische Projekte und Vorhaben

Leistungsbereich Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des SECO



ASALfutur

EDITORIAL

Projektplanung aufgrund von Bundesgerichtsurteil revidiert

Die Projektplanung ASALfutur sieht eine gestaffelte Einführung des neuen Abrechnungssystems ASAL 2.0 bei den Arbeitslosenkassen (ALK) vor. Nach der bisherigen Planung sollte der Teil Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung (KAE/SWE) im Herbst 2022 eingeführt werden, die weiteren Teile rund sechs Monate später. Aufgrund des Bundesgerichtsurteils vom 17. November 2021, wonach bei der Bemessung der KAE im summarischen Abrechnungsverfahren für Mitarbeitende im Monatslohn ein Ferien- und Feiertagsanteil einzuberechnen sei, muss die Planung von ASALfutur revidiert werden.

Unternehmen können für die Jahre 2020 und 2021 Nachzahlungen bei der KAE beantragen. Diesen Grundsatzentscheid hat der Bundesrat am 11. März 2022 im Zusammenhang mit dem Urteil des Bundesgerichts gefällt. Mit den umfassenden Nachzahlungen soll möglichst noch im Frühsommer gestartet werden. Hierfür muss auf die heutigen Systeme zurückgegriffen werden, da das neue Abrechnungssystem ASAL 2.0 für die Entschädigungsarten KAE/SWE wie geplant erst ab Herbst 2022 einführungsbereit ist.

Voraussetzungen für Einführung

Die Einführung des Teils KAE/SWE von ASAL 2.0 bedarf zweier Voraussetzungen, die aus heutiger Sicht erst Ende 2022 erfüllt sein können. Erstens müssen die umfassenden Nachzahlungen von KAE (in den heutigen Systemen) technisch abgeschlossen sein. Zweitens müssen die ALK die erforderlichen personellen Ressourcen gewährleisten können. Für die Einführung des Teils KAE/SWE sind bei den ALK Aufwendungen in der Höhe von mind. 3000 Personentagen notwendig, um die Schulungen und Tests für ASAL 2.0 durchführen zu können.

Die Einführung des Teils KAE/SWE soll wenn möglich Anfang März 2023 erfolgen.

Diese erfolgen parallel zu den Vollzugsaufgaben im Betrieb, was bereits zu einer doppelten Belastung der Mitarbeitenden führt. Da zur selben Zeit durch die gleichen Mitarbeitenden auch die ab Sommer vorgesehenen Nachzahlungen von KAE erfolgen sollen, würde eine Einführung von ASAL 2.0 im vierten Quartal 2022 zu einer Überlastung der Arbeitskräfte bei den ALK führen. Die Einführung des Teils KAE/SWE im neuen ASAL 2.0 soll daher nach Möglichkeit Anfang März 2023 erfolgen. Die Einführung der weiteren Teile des Systems – der Leistungsarten Arbeitslosen- und Insolvenzenschädigung (ALE/IE) sowie Internationales – ist entsprechend im Oktober 2023 vorgesehen.

Das Bundesgerichtsurteil zur KAE verzögert die Einführung von ASAL 2.0.



©SHUTTERSTOCK

Liebe Leserinnen,
liebe Leser

Wir sind zurzeit bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) besonders stark gefordert – dies betrifft sowohl unsere Leistungen wie auch unsere IT-Systeme, wo stets auch gegenseitige Abhängigkeiten bestehen. Dies zeigt der Hauptartikel mit der Verflechtung von Kurzarbeitsentschädigung und Planung ASALfutur auf eindrückliche Weise. Hier gilt es, in kurzer Zeit komplexe Herausforderungen zu meistern. Dennoch wollen wir innovativ sein und bleiben – das verdeutlichen insbesondere unsere Anstrengungen und Projekte im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV), wie zum Beispiel das in diesem Newsletter thematisierte Pilotprojekt «Mitarbeiter-Sharing». Und schliesslich betrachtet auch das Ausland unser System der ALV und öAV und die Ergebnisse, die es für Versicherte, Stellensuchende und Arbeitsmarkt hervorbringt, mit grossem Interesse. Auch dazu sowie zur nationalen interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) bieten wir Ihnen hier mit Beiträgen interessante und vertiefende Einblicke.

Oliver Schärli
Leiter Arbeitsmarkt/
Arbeitslosenversicherung

Planung wird konkretisiert

Auf Basis des vorgehend erwähnten Grundsatzentscheids des Bundesrats zur Umsetzung des Bundesgerichtsurteils bezüglich Abrechnungen von KAE wird die Einführungsplanung nun konkretisiert. Dabei wird die Planung mit den ALK sowie mit den SECO-TC-Projekten eALV und digiFIT abgestimmt und anschliessend der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung zum Entscheid vorgelegt (voraussichtlich im Juni 2022). Parallel zur Revision der Projektplanung wird mit Hochdruck an der weiteren

Realisierung von ASAL 2.0 gearbeitet, insbesondere am Regelwerk der Leistungsart ALE, an der Daten- und Dokumentenmigration sowie an den zahlreichen Schnittstellen der neuen Lösung. Auch Spezialthemen wie die Portalintegration, die Zuweisung von Fällen und Vorgängen (Lastverteilung/Disposition), die Vorbereitung der Last- und Performance-tests sowie die Bereitstellung von webbasierten Trainings sind aktuell in Arbeit. Aufgrund der Revision der Projektplanung verschiebt sich auch die ursprünglich für 2022 vorgesehene Roadshow zur

Präsentation von ASAL 2.0. Die dafür vorgesehenen neuen Termine werden im Rahmen der Kommunikation zur neuen Planung bekanntgegeben.

Die ALK sowie die kantonalen Amtsstellen (KAST) werden laufend über den Stand der Projektarbeiten und der Planung informiert, damit sie die für die Einführung erforderliche Organisation und die notwendigen Massnahmen mit genügendem Vorlauf vorbereiten können.

Rainer Volz und Roman Barnert
Gesamtprojektleitung ASALfutur

PILOTVERSUCH DER ALV

Mitarbeiter-Sharing im Praxistest

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) ermöglicht Pilotversuche, um neue Ideen gegen Arbeitslosigkeit zu testen. Unter dem Motto «Im Sommer am See, im Winter im Schnee» wurde mit dem Pilotversuch Mitarbeiter-Sharing in den Kantonen Tessin und Graubünden eine für alle gewinnbringende Situation im Gastgewerbe angestrebt: Ganzjahresperspektiven für Saisonmitarbeitende, Bindung von Personal an die Betriebe und Einsparungen für die ALV. Die kürzlich abgeschlossene Evaluation zeigt, dass die Herausforderungen in der Praxis gross sind.

Zahlenmässig konnten die Ziele des Pilotversuchs nicht erreicht werden. Insbesondere das Ziel, jährlich mindestens 200 Kooperationsverträge abzuschliessen (Bündelung von zwei Arbeitsverträgen mit zwei verschiedenen Betrieben in zwei aufeinanderfolgenden Saisons), wurde deutlich verfehlt. Der finanzielle Nutzen des Pilotversuchs für die ALV ist deshalb geringer ausgefallen als die dafür entstandenen Kosten.

Bekanntheit und Anreiz fehlte

Neben der Covid-Pandemie hat eine Reihe von Faktoren den Pilotversuch beeinträchtigt. So war die fehlende Bekanntheit des Pilotversuches problematisch. Obwohl seitens der Projektrüchterschaft, des SECO und der Kantone intensiv informiert

wurde, war das Mitarbeiter-Sharing bei vielen Betrieben und bei potenziellen Teilnehmenden nicht bekannt. Zudem hat sich die Anreizwirkung für Saisonmitarbeitende als zu gering herausgestellt. Der Vorteil des Pilotversuchs, während sechs Wochen im Kalenderjahr Arbeitslosentagelder beziehen zu können, ohne die Pflichten gegenüber dem RAV (insbesondere den Nachweis von Bewerbungsbemühungen) erfüllen zu müssen, war offenbar zu schwach. Die Dauer der Zwischensaisons wurde unterschätzt und war mehrheitlich länger als sechs Wochen.

Plattform mit Mängeln

Hinzu kamen konzeptionelle Aspekte der Plattform jobs2share, die den Pilotversuch negativ beeinflussten. Die Plattform

sollte bei den Saisonstellen Angebot und Nachfrage zusammenführen sowie das Hinterlegen der Kooperationsverträge ermöglichen. Allerdings war den Betrieben dort keine aktive Rolle zugeordnet: Sie konnten potenzielle Mitarbeitende nicht direkt kontaktieren, sondern nur Stelleninserate aufschalten. Zudem mussten die Kooperationsverträge von den Saisonmitarbeitenden selbst initiiert werden.

Schliesslich hat sich gezeigt, dass das Mitarbeiter-Sharing für Saisonmitarbeitende nur ein beschränktes Potenzial hat. Der

Das Mitarbeiter-Sharing hat für Saisonmitarbeitende nur ein beschränktes Potenzial.

notwendige Wechsel des Wohnorts hat die Motivation der Stellensuchenden gesenkt, eine Stelle im anderen Kanton anzunehmen. Hinzu kamen sprachliche Hürden aufgrund unterschiedlicher Anforderungen der Kantone Graubünden und Tessin, insbesondere in Bezug auf die Deutschkenntnisse.

Der Pilotversuch wurde Ende 2021 wie geplant beendet. Die Idee des Mitarbeiter-Sharings ist grundsätzlich sinnvoll und begrüssenswert, wird aber von der ALV mangels Interesse der teilnehmenden Betriebe und Saisonmitarbeitenden sowie aus Kostengründen nicht weitergeführt. In Zukunft werden einige Elemente des Mitarbeiter-Sharings wie Career Days, der Erfahrungsaustausch und der direkte Austausch von Mitarbeitenden zwischen Bündner und Tessiner Betrieben vom Verein «Mitarbeiter-Sharing» zusammen mit Hotellerie Suisse weitergeführt.

Geneviève Robert
Wissenschaftliche Mitarbeiterin TCM



Neuer Schwung für die IIZ

Per Ende 2019 hat Sabina Schmidlin die Leitung der IIZ-Fachstelle übernommen. Seither hat die nationale IIZ an Profil gewonnen und ihre Kommunikationsaktivitäten ausgebaut: So wurde die Website neu gestaltet, der Newsletter professionalisiert, und die nationalen Gremien haben gemeinsam eine Mission für die nationale IIZ erarbeitet.

Frau Schmidlin, die neue Website der IIZ präsentiert sich sehr ansprechend und thematisch breit. Was war Ihnen als Fachstellenleiterin bei der Realisierung am wichtigsten?

Danke für das Kompliment. Die Website ist unsere Visitenkarte und wichtigster Kommunikationskanal. Sie soll dazu beitragen, die Sichtbarkeit der nationalen IIZ zu verbessern. Bei der Neugestaltung war es uns daher wichtig, dass sich Design und Inhalte der Website am Informationsverhalten und an den Bedürfnissen der Nutzer und Nutzerinnen ausrichten. Zudem sollte die Website modern und aufgeräumt daherkommen, den aktuellen technischen Anforderungen entsprechen und in drei Landessprachen verfügbar sein.

An wen richtet sich die Website?

Die Website richtet sich primär an die kantonalen IIZ-Verantwortlichen sowie an Fachpersonen, die in den Bereichen Soziale Sicherheit, Bildung und Integration tätig sind. Erreichen möchten wir aber auch weitere Personen, die sich für die interinstitutionelle Zusammenarbeit interessieren.

Was dürfen die Besucherinnen und Besucher erwarten?

Zum einen erfährt man auf der Website, wer hinter der nationalen IIZ steht und mit welchen Themen und Projekten sich die nationalen Gremien gerade beschäftigen. Zum anderen bietet die Website den IIZ-Verantwortlichen eine Plattform, auf der sie ihre Erfahrungen oder gute Beispiele der Zusammenarbeit präsentieren und gegenseitig voneinander lernen können. Zudem stellen wir Grundlagen und Instrumente wie zum Beispiel Gutachten und Leitfäden zur Verfügung, welche die Fachpersonen in der täglichen Zusammenarbeit unterstützen sollen.

Auf der neuen Website steht als IIZ-Mission «Schnittstellen werden zu Nahtstellen» – was ist genau damit gemeint?

Schnittstellen teilen, während Nahtstellen verbinden und das Gemeinsame betonen. Ein Ziel der nationalen IIZ ist es, die verschiedenen Systeme optimal aufeinander abzustimmen. Die nationalen IIZ-Partner

können hierfür geeignete Rahmenbedingungen schaffen, damit sich die Chancen auf soziale und berufliche Integration für die betroffenen Menschen verbessern.

Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen der IIZ?

Die IIZ bietet die Chance, das unterschiedliche Systemwissen und die Stärken aller Beteiligten zu nutzen, um gemeinsam die besten Lösungen für die betroffenen Menschen zu suchen, ohne sich gegenseitig die Zuständigkeitsfrage zuzuschieben. Das ist sowohl Herausforderung als auch Chance der IIZ.

Wo sehen Sie Ihre Aufgaben und Prioritäten, und was konnten Sie bisher erreichen?

Die Sichtbarkeit und Wahrnehmung der nationalen IIZ zu verbessern. Dafür müssen wir in eine professionelle Kommunikation investieren. Mit der neuen Website und dem Newsletter sind wir hier auf dem richtigen Weg. Als Fachstelle möchten wir das Kompetenzzentrum für Fragen und Anliegen rund um die IIZ sein. Damit wir diese Funktion wahrnehmen können, müssen wir wissen, welche Themen die Praxis beschäftigen und wo nationale Lösungen sinnvoll sind. Künftig wollen wir den Informationsfluss zwischen der Fachstelle und den kantonalen IIZ-Verantwortlichen stärker animieren.

Das System der Sozialversicherungen in der Schweiz ist sehr komplex und verästelnt. Ist die IIZ ein «notwendiges Übel»?

Neben den erwähnten Herausforderungen und Chancen der IIZ gibt es Themen, die mehrere IIZ-Partner betreffen und einer nationalen Abstimmung bedürfen. Dazu zählen etwa Schnittstellen- und Finanzierungsfragen bei der Förderung von Grundkompetenzen oder Verständnis- und Abstimmungsfragen bei der Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit von Personen. Es ist wichtig, solche Fragen gemeinsam zu bearbeiten, um Doppelspurigkeiten oder Widersprüchen entgegenzuwirken.



Zur Person

Sabina Schmidlin ist Soziologin, lic. phil. I. Von 2008 bis 2012 arbeitete sie im damaligen Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (heute SBFI), wo sie als nationale Projektleiterin für die Einführung und Umsetzung des Case Management Berufsbildung verantwortlich war. Als Gründerin und Mitinhaberin eines Beratungs- und Forschungsbüros beschäftigte sie sich von 2012 bis 2019 im Rahmen von Evaluationen und Studien mit sozialpolitischen Fragen und den Kernthemen der IIZ. Seit Ende 2019 leitet sie die nationale IIZ-Fachstelle.

Was wünschen Sie sich persönlich für die Zukunft der IIZ und Ihrer Fachstelle?

Ich wünsche mir, dass die IIZ in den Institutionen der beteiligten Partner und auf allen Ebenen gelebt und zur Selbstverständlichkeit wird. Erste Anzeichen in diese Richtung spüre ich bei den nationalen Gremien, die in den letzten beiden Jahren in verschiedenen Workshops am gemeinsamen Verständnis und an der Weiterentwicklung der IIZ gearbeitet haben. Diesen Prozess gilt es weiterzuvollziehen. Gleichzeitig müssen wir uns Gedanken machen, wie wir die Kantone und die Vollzugsstellen besser in den Prozess einbeziehen.

Interview mit Sabina Schmidlin
Fachstellenleiterin IIZ



Visuell ansprechend und thematisch breit: die neue Website der IIZ.

Unsere Stärken aus internationaler Sicht

Wie die Schweiz ihre Arbeitslosenversicherung (ALV) und öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) ausgestaltet, stösst auch bei Partnerorganisationen im Ausland auf reges Interesse. Dies haben die physischen und virtuellen internationalen Treffen im letzten Jahr mit Delegierten aus Nordmazedonien, Neuseeland, Deutschland und Australien eindrücklich gezeigt.

Bei den Austauschtreffen wurde insbesondere das anhaltende Interesse des Auslands am Schweizer Modell der Steuerung der öAV mittels Wirkungsindikatoren deutlich. Zwar kennt etwa auch Nordmazedonien arbeitsmarktliche Einrichtungen, die denen der Schweizer öAV entsprechen. Doch deren Wirkung wird dort nicht systematisch evaluiert. Die fünfköpfige nordmazedonische Delegation des Ministeriums für Arbeit und soziale Angelegenheiten wünschte daher einen fortlaufenden Austausch spezifisch zu diesem Themenbereich.

Neuseeland kennt keine ALV

Sowohl ein breites Interesse als auch spezifische Fragen zur Ausgestaltung von ALV und öAV in der Schweiz hatte die Delegierte des neuseeländischen Ministeriums für Wirtschaft, Innovation und Beschäftigung (MBIE), Melody Guy. Im Rahmen eines Kolloquiums beantworteten Fach- und Führungskräfte des SECO die Fragen der Delegierten, die neben der Wirkungssteuerung und -evaluation der öAV auch die Umsetzung der Ziele «Gerechtigkeit/Angemessenheit», «Aktivierung» und «finanzielle Nachhaltigkeit» im System der Schweizer ALV und öAV adressierten. Da es in Neuseeland keine ALV nach europäischem Vorbild gibt, war das Ministerium angesichts steigender

Arbeitslosenzahlen während der Covid-Krise damit beauftragt worden, eine Vorlage für eine solche auszuarbeiten. Die im Rahmen des Kolloquiums geführten Diskussionen sind in die entsprechende Vorlage des MBIE eingeflossen. Diese liegt in Neuseeland aktuell zur Anhörung vor.

Fokus auf Innovationen

In den virtuellen Austauschen mit den Vertretenden der deutschen Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Nationalen

Verbands der Arbeitsverwaltungen (NESA) in Australien lag der Schwerpunkt schliesslich auf den Innovationen im Bereich der arbeitsmarktlichen Integration. Mit dem Projekt «Optimierung RAV-Beratung», dem Impulsprogramm insbesondere für die Zielgruppe 50 plus sowie dem beim VSAA angesiedelten Pilotversuch «Supported Employment» hat SECO TC den Partnern vielversprechende Projekte zur Weiterentwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz präsentiert. Die Ergebnisse und Evaluationen dieser Projekte und Massnahmen werden nun sowohl im Inland als auch seitens der Partner im Ausland mit grossem Interesse erwartet.

Dorit Griga

Stabsstelle TC International



Für Partner im Ausland von Interesse: Innovationen im Bereich der arbeitsmarktlichen Integration

SCHULUNGSWESEN SECO TC

Rückkehr ins ordentliche KAE-Abrechnungsverfahren – Unterstützung der Vollzugsstellen durch das SECO

Auf den 1. April 2022 erfolgt bei der Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wieder die Rückkehr ins ordentliche Verfahren. Damit geht eine zweijährige Phase zu Ende, in der das Abrechnungsverfahren für KAE summarisch, also mit weniger dafür notwendigen Angaben erfolgt ist. Aus diesem Anlass sieht die Gruppe «Schulungswesen» von SECO TC eine entsprechende Schulung für die Arbeitslosenkassen (ALK) vor. Diese wird nach dem Schneeballprinzip durchgeführt. Die ALK wurden gebeten, jeweils zwei Fachspezialisten zu bestimmen, welche an den Schulungen durch das SECO teilnehmen. Diese Fachspezialisten tragen das erworbene Wissen anschliessend

in ihre jeweiligen ALK weiter. Für die Schulung hat das SECO webbasierte Trainings (für KAE-Grundlagen sowie KAE-Vertiefung) sowie eine Dokumentation mit Fallbeispielen erstellt. Die Fachspezialisten arbeiten diese Schulungsunterlagen durch und werden dann die Gelegenheit erhalten, den Spezialisten des SECO anlässlich einer Skype-Sitzung Fragen dazu zu stellen und ihre Lösungen zu validieren. Ziel ist, die Schulung der Fachspezialisten durch das SECO bis Ostern 2022 durchzuführen. Damit bleibt für die nachfolgende Schulung in den ALK genügend Zeit, um vor Eintreffen der ersten Abrechnungen nach ordentlichem Verfahren bereit zu sein.



SERVICE UND KONTAKT

Diesen Newsletter finden Sie auch auf der Website von arbeit.swiss sowie im TCNet.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern

Telefon: +41 58 462 56 56
E-Mail: tc-geko@seco.admin.ch

www.seco.admin.ch
www.arbeit.swiss

