



Städtisches Personal: Ausbildung, Weiterbildung

Ausbau des Lehrstellenangebots in der Stadt St.Gallen sowie Mehr Lehrstellen für schwächere Schülerinnen und Schüler bei der Verwaltung; Abschreibung von Postulaten

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Das Postulat „Ausbau des Lehrstellenangebots in der Stadt St.Gallen“ wird als erledigt abgeschrieben.
 2. Das Postulat „Mehr Lehrstellen für schwächere Schülerinnen und Schüler bei der Verwaltung“ wird als erledigt abgeschrieben.
-

1 Ausgangslage

Das Stadtparlament hat am 23. November 2010 das Postulat „Ausbau des Lehrstellenangebots in der Stadt St.Gallen (Vorlage des Stadtrats Nr. 2301 vom 5. Oktober 2010) als erheblich erklärt mit dem Auftrag: „Der Stadtrat wird deshalb beauftragt, zu prüfen, ob und wie weit das Lehrstellenangebot in den verschiedensten Arbeitsbereichen ausgebaut und ob innert fünf Jahren ein Verhältnis von mindestens 1 Lernende/r pro 20 Vollzeitstellen angestrebt werden kann“.

Ebenfalls am 23. November 2010 hat das Stadtparlament beschlossen, das Postulat „Mehr Lehrstellen für schwächere Schülerinnen und Schüler bei der Verwaltung“ (Vorlage des Stadtrats Nr. 2271 vom 23. September 2010) nicht als erledigt abzuschreiben. Der Postulatsauftrag gemäss Erheblicherklärung vom 13. Januar 2009 lautete: „Wir bitten den Stadtrat, Bericht zu erstatten, welche Möglichkeiten er sieht, die Anzahl der Lehrstellen für schwächere Schülerinnen und Schüler zu erhöhen“.



Da beide Postulate die Berufsbildung in der Stadtverwaltung St.Gallen betreffen und beide Vorstösse einen Ausbau des Lehrstellenangebots beinhalten, zum einen grundsätzlicher Natur, zum anderen spezifisch für eine Zielgruppe, erstattet der Stadtrat Bericht in einer gemeinsamen Vorlage.

2 Die Berufsbildung in der Stadtverwaltung

Die Berufsbildung hat in der Stadtverwaltung St. Gallen eine lange Tradition. Die Stadt legt Wert auf eine qualitativ gute und ganzheitliche Ausbildung. Der beim Personalamt angesiedelte Bereich Berufsbildung ist zentral für die Administration zuständig. Kompetente Berufsbildnerinnen und Berufsbildner betreuen die Lernenden in den einzelnen Dienststellen und Organisationseinheiten. Waren es anfänglich vor allem die typischen Verwaltungsberufe, in denen Ausbildungen angeboten wurden, stehen heute interessierten Personen 15 verschiedene Lehrberufe offen. Zusätzlich werden Praktikumsplätze für Wirtschaftsmittelschülerinnen und –schüler (WMS/WMI) der Kantonsschule am Brühl angeboten. Damit verfolgt die Stadt ein wichtiges betriebswirtschaftliches Interesse, Nachwuchs selber auszubilden. Die Angebotsvielfalt widerspiegelt auch die Vielfalt der Stadtverwaltung: Die rund 1'750 Vollzeitstellen sind auf zahlreiche Organisationseinheiten verteilt, die in der Grössenordnung von einzelnen Personen bis hin zur Grösse eines mittleren Betriebes reichen. Die Verteilung der Ausbildungsplätze steht aber nicht im Verhältnis zur Grösse der Organisationseinheiten. So können bspw. bei den Verkehrsbetrieben (230 Mitarbeitende im Fahrdienst), bei der Stadtpolizei (200 Mitarbeitende), Berufsfeuerwehr (40 Mitarbeitende) und im Strasseninspektorat (Strassenreinigungsdienst, 120 Mitarbeitende) keine berufsspezifischen Grundausbildungen vermittelt werden. Mit anderen Worten: Es können für die Ausbildung zur Buschauffeurin bzw. zum Buschauffeur, zur Polizistin bzw. zum Polizisten oder zur Mitarbeiterin bzw. zum Mitarbeiter im Reinigungsdienst des Strasseninspektorats keine berufsspezifischen Lehrstellen angeboten werden (vgl. dazu auch Ziff 5.1 nachfolgend). Seit jüngerer Vergangenheit erwerben die angehenden Polizistinnen und Polizisten sowie die Kandidaten für die Berufsfeuerwehr ebenfalls ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis. Diese Ausbildung zählt jedoch nicht zur beruflichen Grundausbildung, da für eine Ausbildung zur Polizistin bzw. zum Polizisten und zum Angehörigen der Berufsfeuerwehr bereits das erfolgreiche Absolvieren einer beruflichen Ausbildung vorausgesetzt wird.

Folgende Lehrberufe werden in der Stadtverwaltung St.Gallen angeboten:

Beruf	Anzahl Lehrjahre	Anzahl Lernende (Stand Januar 2013)
Automobilmechatroniker/in	4	1
Automobilfachmann/frau	3	2
Büroassistent/in	2	1



Dentalassistent/in	3	4
Elektroplaner/in	4	1
Fachperson Betriebsunterhalt	3	6
Fachperson Gesundheit	3	3
Gärtner/in	3	3
Geomatiker/in	4	1
Informatiker/in	3	5
Kaufmann/Kauffrau	3	23
Koch/Köchin	3	1
Küchenangestellte/r	2	1
Netzelektriker/in	3	5
Praktikanten/innen (WMS/WMI)	1	9
Vorlehre	1	2
Zeichner/in	4	4
Total Januar 2013		70

Die Entwicklung des Lehrstellenangebots präsentiert sich seit 2003 wie folgt:

Lehr- und Praktikumsverhältnisse	2003	2012
Total Ausbildungsstellen	48	70
Lehrverhältnisse		
- kaufmännische Lehren	17	23
- WMS/WMI	6	9
- handwerkliche Lehren	25	38
Ausbildungsstellen nach Anspruchsniveau		
- Praktika WMS/WMI	6	9
- Lehrverhältnisse mit Sekundarschüler/innen besetzt	32	36
- Lehrstellen mit Realschüler/innen besetzt	10 (7 Bürolehren)	20 (5 KV-Profil B)
- Attest-Ausbildungen	0	3
- Vorlehren	0	2

Situation der Besetzung der Lehrstellen für Sommer 2013

Beruf	Anforderung	Anzahl Stellen	Offen/besetzt
Büroassistent/in	Realschule	1	Besetzt Okt. 12
Dentalassistentin	Realschule	1	Vorlehre
Elektroplaner	Sekundarschule	1	Noch offen
Fachperson Betriebsunterhalt	Realschule	2	Noch offen
Fachperson Gesundheit	Realschule Sekundarschule	1 1	Vorlehre Lehre
Gärtner/in	Realschule	1	Besetzt Nov. 12
Informatiker/in	Sekundarschule	2	Besetzt Okt. 12
Kaufmann/frau	Profil E + M: Sekundarschule	4	Besetzt Okt. 12



	Profil B: Realschule	2	
Koch/Köchin	Realschule	1	Noch offen
Netzelektriker/in	Sekundarschule	1	Besetzt Dez. 12
Zeichner/in	Sekundarschule	1	Besetzt Okt. 12

Nach wie vor weitaus die meisten Bewerbungen gehen für eine kaufmännische Lehre ein, für sechs offene Ausbildungsplätze pro Jahr in der Regel über 300 Bewerbungen. Diese Anzahl steht jedoch in keinem Verhältnis zur Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die den Anforderungen an eine kaufmännische Ausbildung auch gerecht werden. Die Besetzung der Lehrstellen für handwerkliche Berufe gestaltet sich schwieriger. Es kommt auch vor, dass eine Lehrstelle nicht besetzt werden kann, weil in diesen Bereichen keine oder keine passenden Bewerbungen eingehen.

3 Organisation der Berufsbildung in der Stadtverwaltung St.Gallen; Aufgabenteilung

3.1 Zentrale Administration

Die Abteilung Berufsbildung ist im Personalamt integriert. Die Berufsbildung ist zentral aufgebaut. So wird hier die gesamte Administration bewerkstelligt, werden die Ausbildungsbewilligungen für den Betrieb und die Berufsbildenden beim Amt für Berufsbildung eingeholt und verschiedene Anlässe und Weiterbildungen organisiert. Die Leiterin Berufsbildung koordiniert für alle Lehren die Vertragsunterzeichnung und leitet die Dokumente zur Genehmigung an das Amt für Berufsbildung weiter. Sie ist zuständig für die Anmeldung an die Berufsschulen und die überbetrieblichen Kurse. Sie wird von den Berufsschulen über Vorkommnisse und Absenzen informiert und leitet diese an die Berufsbildenden weiter. Sie führt pro Semester ein persönliches Gespräch mit den Lernenden. Zeugnisse und Bildungsberichte werden besprochen und bei Bedarf Massnahmen für Stützunterricht und Nachhilfe getroffen. Am Ende der Lehrzeit erstellt sie die Zeugnisse. Neben den regulären Lernenden und Praktikantinnen bzw. Praktikanten der Wirtschaftsmittelschule betreut die Leiterin Berufsbildung auch die übrigen Praktikantinnen und Praktikanten, die bei der Stadtverwaltung im Rahmen des Studiums an einer Fachhochschule oder Universität ein Praktikum absolvieren.

3.2 Praktische Vermittlung der Ausbildungsinhalte in den Organisationseinheiten

Die Leiterin Berufsbildung hat in allen Belangen, welche die Ausbildung der Lernenden und der Praktikantinnen bzw. Praktikanten betreffen, ein Weisungsrecht. Die Umsetzung der eigentlichen Ausbildung vor Ort erfolgt durch die Berufsbildenden (ehemals Lehrmeisterin bzw. Lehrmeister), welche direkt ihren Vorgesetzten in den Dienststellen unterstellt sind. Insgesamt sind es ca. 35 Mitarbeitende in der Stadtverwaltung St.Gallen, die sich um die Ausbildung und Betreuung der Lernenden kümmern. Voraussetzung für die Übernahme ei-



ner Aufgabe im Rahmen der Berufsbildung sind neben der persönlichen Eignung ein Fähigkeitsausweis für den erlernten Beruf mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung sowie die Absolvierung des Lehrmeisterkurses. Für diese Aufgaben stehen den Dienststellen keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung. Die Berufsbildenden sind in den normalen Betrieb integriert; sie sind nicht ausschliesslich mit Berufsbildungsaufgaben betraut, wie dies etwa in Lehrwerkstätten der Fall ist.

3.3 Aufgabenteilung zwischen Abteilung Berufsbildung und Dienststellen bezogen auf die Lehrberufe

Kaufmännische Lehrberufe

Die Rekrutierung und Auswahl der Lernenden erfolgt zentral. Weiter nimmt die Leiterin Berufsbildung die folgenden Aufgaben wahr:

- Ausbildung der Berufsbildenden
- Organisation von Informations-Veranstaltungen
- Vorgabe und Kontrolle der Leistungsziele in den Dienststellen, gemäss Vorgabe der Branche öffentliche Verwaltung
- Organisation der überbetrieblichen Kurse
- Durchführung der ALS (Arbeits- und Lernsituation) und der PE (Prozesseinheit)
- Vorbereitung und Organisation der mündlichen und schriftlichen Lehrabschlussprüfung
- Beobachtung und Beurteilung der sechs Arbeits- und Lernsituationen
- Durchführung von zwei Prozesseinheiten
- Semestergespräche.

Die Lernenden wechseln alle sechs Monate die Dienststelle. Die Zuteilung erfolgt durch die Leiterin Berufsbildung. In jeder Dienststelle ist eine Berufsbildnerin bzw. ein Berufsbildner direkt verantwortlich für die Ausbildung und Betreuung der Lernenden.

Die Büroassistentin und die Praktikantinnen bzw. Praktikanten der Wirtschaftsmittelschule wechseln die Dienststelle nicht.

Informatik-Lehre

Zentral werden die Suche von Lernenden, die Informationsanlässe sowie die Durchführung der Eignungstest organisiert. Die Vorstellungsgespräche und die Auswahl der künftigen Lernenden liegen in der Zuständigkeit der Dienststelle IDS. Da die Ausbildung sehr fachspezi-



fisch ist, erfolgen die Ausbildung und die Betreuung sowie die halbjährliche Beurteilung der Lernenden in der Dienststelle.

Gewerblich-industrielle Lehrberufe

Die Rekrutierung der Lernenden erfolgt zentral. Bei Bedarf werden Schnupperlehren organisiert. Für die Auswahl, Betreuung und Ausbildung im Betrieb sowie die Erstellung der halbjährlichen Beurteilung mit Bildungsbericht sind die Dienststellen zuständig.

Vorlehren

Die Verantwortliche Berufsbildung ist in Kontakt mit den gewerblichen Berufsschulen, Bereich Brückenangebote, und koordiniert die Anfragen der Schülerinnen und Schüler. Sie organisiert Schnuppertage und führt zusammen mit den verantwortlichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern die Vorstellungsgespräche durch.

4 Berufsbildung – eine Herausforderung

In den vergangenen Jahren hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) gestützt auf das Berufsbildungsgesetz (BBG) vom 13. Dezember 2002 und auf Art. 12 der Berufsbildungsverordnung (BBV) vom 19. November 2003 bei vielen Berufen neue Verordnungen in Kraft gesetzt. Berufsbezeichnungen wurden z.T. geändert und die Leistungskataloge ergänzt und angepasst. Als Beispiele seien aufgeführt:

- Aus Betriebspraktiker bzw. Betriebspraktikerin wurde Fachperson Betriebsunterhalt und aus Automechaniker bzw. Automechanikerin neu Automobilmechatroniker bzw. Automobilmechatronikerin.
- Die Lehre Informatiker bzw. Informatikerin wird neu modular geführt, d.h. während den vier Lehrjahren werden einzelne Module geprüft und abgeschlossen.
- Im August 2009 wurde erstmals wieder die zweijährige Ausbildung Büroassistentin bzw. Büroassistent eingeführt (ehemals Bürolehre).
- Im Sommer 2012 wurde die Ausbildung Kauffrau/Kaufmann wieder „reformiert“. Die Bildungsverordnung (BiVo12) sieht eine neue Lern- und Leistungsdokumentation (LLD) und eine Reduktion und Anpassung der Leistungsziele vor.
- Die Lehrabschlussprüfungen heissen neu Qualifikationsverfahren.



Für die Berufsbildung in der Stadtverwaltung St.Gallen bedeutet dies:

- Intensive Schulung der Verantwortlichen: obligatorische Teilnahme an Informationsveranstaltungen, obligatorische Kurse aus dem Angebot der Berufsverbände, obligatorische Kurse aus dem internen Angebot (bspw. Umgang mit schwierigen Jugendlichen u.a.m.)
- Laufende Prüfung und Anpassung der Ausbildungsprogramme
- Intensivere Betreuung und Begleitung der Lernenden – dem betrieblichen Teil kommt eine höhere Gewichtung zu –, die Lernenden können nicht einfach „mitlaufen“
- Die Betriebliche Note fliesst in die Schlussnote des Fähigkeitszeugnisses ein, d.h. eine gerechte Beurteilung und Bewertung muss abgegeben werden können (halbjährlicher Bildungsbericht).

5 Möglichkeiten und Grenzen eines Ausbaus des Lehrstellenangebots in der Stadtverwaltung St.Gallen

5.1 Zahlen ins Verhältnis gesetzt

70 Ausbildungsverhältnisse auf gesamthaft rund 1'750 Vollzeitstellen in der Verwaltung und in den Betrieben mögen auf den ersten Blick den Eindruck von unterdurchschnittlichen Anstrengungen der Stadtverwaltung für die Berufsbildung erwecken. Dabei wird ausser Acht gelassen, dass in grossen Dienststellen oder in Bereichen davon gar keine Ausbildungsplätze für Lernende angeboten werden können (siehe Ausführungen in Ziff. 2 hiervoor). So kann man in der Stadtverwaltung nach der obligatorischen Schulzeit keine Lehrausbildungen zur Polizistin bzw. zum Polizisten absolvieren, keine Ausbildung zur Buschauffeurin bzw. zum Buschauffeur, ebenso wenig eine Ausbildung zum Betriebsfachmann im Strasseninspektorat des Tiefbauamtes (Reinigungsdienst) oder keine Ausbildung zum Angehörigen der Feuerwehr. Werden die Ausbildungsverhältnisse in Relation zu den Vollzeitstellen in jenen Bereichen der Stadtverwaltung gesetzt, in denen effektiv Lehrberufe angeboten werden können, ergibt sich bei rund 1'200 Vollzeitstellen ein Verhältnis von einer lernenden Person pro 17 Vollzeitstellen. Damit ist die mit dem Postulat anvisierte Zielsetzung von einer lernenden Person pro 20 Vollzeitstellen klar erreicht.

Vergleiche mit industriellen und mit Dienstleistungsbetrieben einerseits, mit anderen Kommunalverwaltungen andererseits, sind aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen im Übrigen nur mit Vorsicht anzustellen. Im Gegensatz zu industriellen Betrieben oder Unternehmen des Detailhandels mit vielen gleichen oder zumindest sehr ähnlich gelagerten Tätigkeiten ist die Stadtverwaltung eine äusserst diversifizierte Organisation mit unterschiedlichen Aufgaben und Anforderungen, in der nicht eine spezifische Ausbildung oder Basiskenntnisse für den gesamten Betrieb vermittelt werden können. Auch ein Vergleich mit an-



deren Verwaltungen ist nur beschränkt aussagekräftig. So betreibt die Stadt Winterthur – zurückgehend auf die Tradition der Stadt Winterthur als Industriestadt - die Metallarbeiterschule mit rund 240 Ausbildungsplätzen, wo Lernende in einer Lehrwerkstätte ausgebildet werden. Verwaltungen, bei denen Heime und das Gesundheitswesen ein integrierender Bestandteil sind, können in der Regel mehr Ausbildungsplätze anbieten, da in diesen Branchen ein entsprechender Bedarf an Lernenden besteht und der Arbeitsmarkt diesen Berufsnachwuchs auch aufnimmt. Auch dies ist, anders als in St.Gallen, in der Stadt Winterthur der Fall, welche fünf Altersheime, eine Tagesklinik und die Spitex betreibt.

5.2 Strategie: Ausbau des städtischen Lehrstellen-Angebots mit Bedacht und mit Blick auf Nachhaltigkeit; keine Ausbildung auf Vorrat

Angebote im Bereich der Berufsbildung haben, wie schon ausgeführt, in der Stadtverwaltung eine lange Tradition. In den vergangenen Jahren (siehe Ziff. 2), wurden sowohl die Anzahl Lehrstellen wie auch die Lehrberufe stets ausgebaut. Es ist erklärte Absicht des Stadtrats als oberstem Leitungs- und Verwaltungsorgan der Stadt und entspricht seiner Strategie, die Berufsbildung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und der notwendigen finanziellen Ressourcen auch in Zukunft weiter auszubauen. Dabei wurde und wird einerseits den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Verwaltung Rechnung getragen und andererseits darauf geachtet, dass für die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger die Aussicht auf eine Anschlusslösung nach der Berufsausbildung intakt ist. Mit einer moderaten, auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepassten Entwicklung kann sichergestellt werden, dass die für die Berufsbildung unabdingbaren betrieblichen Voraussetzungen gewährleistet werden können, namentlich dass:

- genügend kompetente Berufsbildnerinnen und Berufsbildner vorhanden sind, die auch über die entsprechende Ausbildungsbefähigung verfügen
- die notwendige Infrastruktur besteht und die personellen Ressourcen vorhanden sind
- in den entsprechenden Berufsfeldern ein Arbeitsmarkt vorhanden ist, der eine Anschlusslösung an die berufliche Grundbildung sehr wahrscheinlich macht.

Ist beispielsweise das Angebot an interessierten Personen für eine kaufmännische Ausbildung sehr gross, müssen die Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildungsrichtung nach Abschluss der Ausbildung in Kauf nehmen, eine Anschlusslösung nur mit Verzögerung oder erst nach Erwerb einer Zusatzqualifikation zu finden. Bei den handwerklichen Berufen kann das Gegenteil festgestellt werden. Die Lehrstellen können nur schwer besetzt werden, da das Interesse an diesen Berufen eher gering ist. Nach Abschluss der Lehre stehen diesen Berufsleuten aber die Türen offen. Dies wird auch im Berufseinstiegs-Barometer 2012 der Universität Zürich, der im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie



(BBT) ausgearbeitet wurde, bestätigt. Der Anteil Einstiegsstellen für Fachkräfte ist bei industriellen, bauwerklichen Berufen, Berufen in Gastgewerbe, Reinigung, Körperpflege, der Metall-, Maschinen- und Elektroindustrie wesentlich höher als bei den kaufmännischen Berufen und Berufen in Finanz-, Personal- und Marketingwesen. In der Stadtverwaltung St.Gallen schliessen durchschnittlich jährlich zwölf Personen ihre Lehre im kaufmännischen oder Informatikbereich ab. Fanden Absolventinnen und Absolventen keine unmittelbare Anschlusslösung (keine Stelle, Rekrutenschule), konnten in den letzten fünf Jahren durchschnittlich jeweils sieben befristete Berufspraktika als Anschlusslösung angeboten werden. Bei den anderen Ausbildungsgängen ist der Bedarf an Überbrückungslösungen signifikant tiefer. Diese Möglichkeit von Berufspraktika nach Abschluss der Lehre ist als wichtiger Teil der Berufsausbildung in der Stadtverwaltung zu betrachten.

6 Die Forderung nach mehr Lehrstellen für schwächere Schülerinnen und Schüler bei der Verwaltung

6.1 Praxis der Stadtverwaltung St.Gallen

Wie der gesamte Bildungsbereich hat auch die Berufsbildung in den vergangenen Jahren diverse Reformen erfahren. Verbunden mit diesen Reformen waren in der Regel immer höhere Anforderungen an die Auszubildenden, an die Lehrbetriebe und die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Aufgrund dieser veränderten Anforderungen sind heute gewisse Berufsausbildungen, die früher auch Realschülerinnen und –schülern offen standen, praktisch nur noch Sekundarschülerinnen und –schülern zugänglich. Die veränderten Anforderungen an die Lehrbetriebe führten dazu, dass sich Betriebe, die bis anhin Lehrstellen anboten, ganz oder teilweise aus der Berufsbildung verabschiedeten oder die Selektion der Auszubildenden spezifisch auf leistungsstarke Schulabgängerinnen und Schulabgänger ausrichten.

Wie in den Tabellen in Ziff. 2 erkennbar ist, bietet die Stadtverwaltung verschiedene Lehren an, die auch Realschülerinnen und –schülern zugänglich sind. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass bei der Rekrutierung von Lernenden weder in der Vergangenheit noch gegenwärtig nur jene Interessierten mit den besten Schulnoten berücksichtigt wurden oder werden. Im Weiteren wird darauf geachtet, dass bei der Vergabe von Lehrstellen, welche Interessierten mit Realschulbildung offen stehen, nach Möglichkeit auch Schülerinnen und Schüler mit Realschulabschluss berücksichtigt werden.

Eine der Reformen in der beruflichen Grundbildung betraf auch Angebote für vorwiegend praktisch begabte Jugendliche sowie Erwachsene, nämlich die Ablösung der Anlehre durch die zweijährige Grundbildung mit eidgenössischem Attest. Ob der zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Attest von Seiten des Arbeitsmarktes und der Zielgruppe, für



welche die Ausbildung konzipiert wurde, eine grössere Akzeptanz beschieden sein wird als der Anlehre, ist schwierig zu beurteilen, da in vielen Berufen, für welche diese Grundbildung angeboten wird, noch keine verlässlichen Erfahrungszahlen verfügbar sind.

Die Stadtverwaltung bietet heute schon (seit 2001) die Möglichkeit für das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Attest an. In der Verwaltung werden ein bis zwei Ausbildungsplätze für Büroassistentinnen bzw. Berufsassistenten (frühere Bezeichnung Bürolehre), ein Ausbildungsplatz Automobilfachfrau bzw. Automobilfachmann sowie zwei Ausbildungsplätze für Gärtnerinnen bzw. Gärtner angeboten. Die Möglichkeit für eine Vorlehre besteht im Wohnheim für Betagte, im Kehrtheizkraftwerk, im Botanischen Garten sowie in der Kinder- und Jugendzahnklinik. Die Lehrverhältnisse für eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Attest kamen aber nicht aufgrund einer konkreten Nachfrage nach einer Attestlehre zustande. Im Verlaufe des Bewerbungsverfahrens wurde vielmehr festgestellt, dass eine Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis eine zu grosse Hürde für die bewerbende Person darstellt. Deshalb wurde die Attestlehre ins Auge gefasst.

Wie in Ziff. 5.1 ausgeführt sind Vergleiche mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nur bedingt aussagekräftig. Dies zeigt sich auch mit einem aus den Reihen der Parlamentsmitglieder gemachten Vergleich mit der Verwaltung des Kantons Basel Stadt. Es sind nicht 100 Ausbildungsplätze für Attestlehren, die im Kanton Basel Stadt angeboten werden, sondern 45. Bezogen auf die 15'000 Vollzeitstellen ist das Verhältnis in der Stadtverwaltung St.Gallen nicht wesentlich schlechter als die vermeintliche Vorzeigeverwaltung Basel Stadt. Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass Basel Stadt auch bezüglich Lehrstellenangebot in sämtlichen Ausbildungsbereichen mit einer lernenden Person pro 53 Vollzeitstellen ein wesentlich schlechteres Verhältnis aufweist als St.Gallen, dies trotz zwei Lehrwerkstätten.

6.2 Konsequenzen einer erheblichen Aufstockung von Lehrangeboten für schwächere Schülerinnen und Schüler

Müsste die Stadtverwaltung, wie im Postulat gefordert, etwa gleich viele Ausbildungsplätze für schwache und leistungsstarke Schülerinnen und Schüler anbieten, bedeutete dies eine massive Aufstockung der Ausbildungsplätze für schwächere Schulabgängerinnen und –abgänger. Eine Aufstockung zu Lasten von Ausbildungsverhältnissen für leistungsstärkere Jugendliche lässt sich aber nicht vertreten, da die Stadtverwaltung auch künftig auf leistungsfähigen Berufsnachwuchs mit Karrierepotenzial angewiesen ist. Sollen aber einerseits in bisherigem Ausmass Lehrstellen für leistungsstärkere Schulabgängerinnen und –abgänger angeboten und andererseits zusätzlich Lehrstellen für schwächere Schülerinnen und Schüler geschaffen werden, wäre dies nur mit erheblichen Investitionen in personelle und infrastrukturelle Ressourcen zu erreichen. Mit den bestehenden Strukturen und den vorhandenen Ressourcen ist eine Aufstockung im beschriebenen Umfang nicht umzusetzen. Eine derarti-



ge Erhöhung vorab im Bereich der Attestlehre, wie dies im Postulatsauftrag vorgeschlagen wird, wäre nur mit einem massiven Ausbau der Zahl der Ausbilderinnen und Ausbildern zu bewältigen, welche in Richtung halb- oder vollamtliche Berufsbildnerinnen und –bildner ginge. Die Anforderungen an die Berufsbildnerinnen und –bildner, welche schulisch schwächere Lernende betreuen und begleiten, sind sehr hoch. Geschick und Freude am Weitervermitteln von Fertigkeiten und Wissen sind verlangt sowie eine höhere Frustrationstoleranz als bei der Ausbildung von leistungsstarken Jugendlichen. Als Vergleich kann eine Lehrwerkstätte in Schaffhausen dienen, wo Attestlehren angeboten werden. Pro lernende Person sind 1.5 Betreuungspersonen angestellt. Würde für die Stadtverwaltung eine ähnliche Lösung gewählt - für die es neben den Betreuungspersonen auch die notwendige Infrastruktur braucht – würden enorme zusätzliche Lohn-, Raum- und Infrastrukturkosten anfallen. Das lässt sich zum einen vor dem Hintergrund einer zunehmend angespannten Lage der städtischen Finanzen nicht rechtfertigen. Zum anderen müssten, wie bei den leistungsstärkeren Auszubildenden, auch Anschlusslösungen an die Ausbildungszeit berücksichtigt werden.

Die bisherigen Erfahrungen bei der Rekrutierung von Lernenden zeigen zurzeit weder eine ausgewiesene Nachfrage nach Berufsbildung mit Attest noch eine Nachfrage seitens des Arbeitsmarktes. Falls seitens von Schulabgängerinnen und –abgängern die Nachfrage nach einer Attestausbildung zunähme und in der Folge auch mehr Absolventinnen und Absolventen dieser beruflichen Grundbildung ausgebildet würden, müsste ein Grossteil nach Lehrabschluss in der Stadtverwaltung weiterbeschäftigt werden, wenn keine Anschlusslösung gefunden wird. Eine Ausbildung mit Attest, quasi auf Vorrat (siehe auch Ziff. 5.2 hiervor), ohne dass die Chance auf eine Anschlusslösung durch Weiterbeschäftigung im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt besteht, wäre nicht nachhaltig und für eine verantwortungsbewusste Arbeitgeberin nicht vertretbar. Eine Weiterbeschäftigung von Absolventinnen und Absolventen mit Attestabschluss ginge aber vorab zu Lasten von Mitarbeitenden, die ebenfalls auf Arbeitsplätze mit einfacheren Anforderungen angewiesen sind. Es sind dies die Beschäftigten im Sozialkredit, zurzeit 19 Personen, und städtische Mitarbeitende, für die ein Arbeitsplatz in der Administration gesucht werden muss, weil körperlich anstrengende Tätigkeiten aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls nicht mehr ausgeführt werden können. Im Weiteren wären auch Arbeitsmöglichkeiten für Wiedereinsteigerinnen betroffen. Diese fassen oft über eine einfachere Tätigkeit wieder Fuss im Berufsleben.

7 Fazit

Wie ausgeführt, wurde das Lehrstellenangebot der Stadtverwaltung St.Gallen in den vergangenen Jahren kontinuierlich aufgestockt, sowohl bezüglich Anzahl wie auch bezüglich der zur Verfügung stehenden Lehrberufe. Es ist erklärte Absicht des Stadtrats, das Angebot kontinuierlich und mit Augenmass auszubauen. Dass auch Interessierten mit einer mehr



praktischen Veranlagung Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden können, war und ist den Verantwortlichen ein wichtiges Anliegen. Die Zahlen zeigen, dass die Stadtverwaltung schon heute auch weniger leistungsstarken Schulabgängerinnen und –abgängern die Chance bietet, eine Lehre zu absolvieren. Ein Ausbau des Lehrstellenangebots in grösserem Ausmass, namentlich Attestlehren für schwächere Schülerinnen und Schüler, liesse sich aber nur mit gegenwärtig unverhältnismässigen organisatorischen, strukturellen und personellen Massnahmen umsetzen, deren Kostenfolgen nicht zu unterschätzen sind. Es würde andererseits dem Verständnis einer seriösen und verantwortungsvollen Berufsbildung entgegenstehen, neue Ausbildungsplätze zu schaffen, bei denen mehr der Aspekt der Beschäftigung und weniger jener der Ausbildung im Vordergrund steht. Es ist für den Stadtrat wichtig, auch in Zukunft gute Berufsgrundbildungs-Angebote in einer Grössenordnung anbieten zu können, welche die verschiedenen Interessen und Möglichkeiten der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, der Stadtverwaltung als Berufsbildungsinstitution und des Arbeitsmarktes angemessen berücksichtigt.

Der Stadtpräsident:

Scheitlin

Der Stadtschreiber:

Linke

☒ Keine Öffentlichkeitsarbeit ☐ Medienmitteilung ☐ Medienkonferenz

Stellungnahme Dritter: ☒ Nein FSKO RK FA PA ILA AUE KöB AGVR
 ☐ Ja: ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

kein Mitbericht (= einverstanden) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Mitbericht liegt bei ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

(= Ergänzungen, Vorbehalte, Ablehnung)

