

Zweiter Bericht des Gemeinderats zum Anzug Patrick Huber und Kons. betreffend mehr Lehrstellen bei der Gemeinde Riehen

1. Anzug

An seiner Sitzung vom 28. Januar 2015 hat der Einwohnerrat den nachfolgenden Anzug Patrick Huber und Kons. betreffend mehr Lehrstellen bei der Gemeinde Riehen überwiesen:

Wortlaut:

"Die Gemeinde Riehen als moderner Arbeitgeber sollte auch ein Vorbild sein, was die Anzahl Lehrstellen angeht. Denn nur wenn wir alle das duale Bildungssystem leben, kann dieses bewährte System auch in Zukunft eine feste Stütze des Schweizer Arbeitsmarktes und damit unseres gesamten Wohlstandes sein.

Im GPK Bericht von 2011 ist festgehalten, dass die Gemeinde Riehen am 31.12.2011 zehn Lernende beschäftigte – am Ende auf Seite fünf des Berichts steht: „Die GPK erwartet, dass die Gemeinde mehr Lehrstellen schafft.“

Im GPK Bericht von 2012 ist auf Seite 6 ersichtlich, dass per Ende 2012 noch gerade acht (-2 gegenüber Vorjahr) Lernende beschäftigt wurden. Am Ende der Ausführungen folgt wiederum das Fazit der GPK: „Sie ist der Ansicht, die Gemeinde müsse mehr Lehrstellen als bis anhin zur Verfügung stellen.“

Gemäss aktuellem Politikplan des Gemeinderates (S. 43) beschäftigt die Gemeinde Riehen bei 520 Angestellten lediglich sieben Lernende – die elf bestehenden Praktikumsstellen sind da auch nur ein schwacher Trost. Ebenfalls auf S. 43 ist dem Budget für 2015 zu entnehmen, dass wiederum eine Lehrstelle gestrichen werden soll.

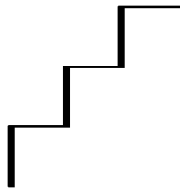
Aus den Bestrebungen mehr Lehrstellen anzubieten wurde folglich nichts. Im Gegenteil: In den vier Jahren wurden auch noch vier Lehrstellen abgebaut (-40%).

Die Unterzeichneten bitten den Gemeinderat zu prüfen und zu berichten:

- Weshalb den Empfehlungen der GPK nicht Folge geleistet wurde.
- Wo bei der Gemeinde Riehen Lehrstellen geschaffen werden können.
- Mit welchen Massnahmen die Anzahl der Lehrstellen – insbesondere auch der Attestlehrstellen – signifikant erhöht werden kann.“

sig. Patrick Huber
Daniel Aeschbach
Roland Engeler-Ohnemus
Barbara Graham-Siegenthaler

David Moor
Dieter Nill
Heinz Oehen
Philipp Ponacz



Christian Griss
 Matthias Gysel
 Christian Heim
 Daniel Hettich
 Priska Keller
 Roland Lötscher
 Hans Rudolf Lüthi
 Peter Mark
 Sasha Mazzotti
 Christian Meidinger

Franziska Roth
 Caroline Schachenmann
 Claudia Schultheiss
 Ernst Stalder
 Thomas Strahm
 Andreas Tereh
 Heinrich Ueberwasser
 Daniel Wenk
 Thomas Widmer-Huber
 Peter Zinkernagel

2. Zweiter Bericht des Gemeinderats

2.1. Ausgangslage

In der Gemeindeverwaltung arbeiten im Kernbestand rund 570 Personen in rund 375 Vollzeitstellen. Das Angebot an Ausbildungsplätzen hat sich in den letzten Jahren wie folgt entwickelt (Stand jeweils 31.12.).

	2010*		2011*		2012*		2013**		2014**		2015**		2016**	
	Anz. Pers.	FTE	Anz. Pers.	FTE	Anz. Pers.	FTE	Anz. Pers.	FTE	Anz. Pers.	FTE	Anz. Pers.	FTE	Anz. Pers.	FTE
Total	9	9	10	8,6	11	9,1	18	16,4	19	18,55	22	20,39	31	28.35
Lernende							7	7	6	6	9	9	11	11
Praktika Schulen inkl. IK (Integrat.klasse)							1	0,8	1	0,75	1	0,84	8	6.95
Praktika TS (Tagesstruktur)							7	6	10	10	11	9,95	8	7.3
Praktika Verwaltung (inkl. jur. Volontariate)							3	2,6	2	1,8	1	0,6	4	3.10

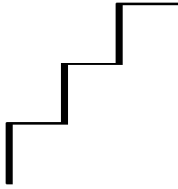
* In den Jahren 2010 bis 2012 wurden die Ausbildungs- und Praktikumsstellen im Geschäftsbericht jeweils gesamthaft dargestellt.

** Seit 2013 werden die Ausbildungs- und die Praktikumsstellen jeweils separat ausgewiesen.

Zusätzlich wurden im Bereich Schulen im Jahr 2016 insgesamt 10 Schülerpraktika (Fachmaturitätsschule, FMS) und 50 Praktika im Rahmen einer Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH/FHNW) durchgeführt.

Nach dem ersten Bericht des Gemeinderats wurde der Anzug in der Sitzung des Einwohnerrats vom 2. März 2016 stehen gelassen und im September 2016 hat die Verwaltung dem Gemeinderat einen Statusbericht unterbreitet, der noch weitere grössere Abklärungen auslöste.

Der Gemeinderat teilt die Meinung des Anzugsstellers, wonach das duale Bildungssystem gelebt werden soll und er möchte möglichst viele Ausbildungsplätze schaffen. Aufgrund der Wichtigkeit des Anliegens hat er die Verwaltung im September 2016 mit einer *vertieften Analyse des Potenzials weiterer Ausbildungsplätze* beauftragt, mit dem Ziel, eine möglichst grosse Anzahl Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Ausbildungsplätze sollen jedoch sinnvoll, d. h. so weit wie möglich durch die Verwaltung selber anbietbar und möglichst aus eigener



Kraft tragbar sein. Dabei soll nicht nur die Schaffung von Lehrstellen, sondern auch von weiteren Ausbildungsstellen wie Berufspraktika und Praktikumsplätze geprüft werden. Gleichzeitig sollen auch die Auswirkungen auf bestehende Rahmenbedingungen - personelle, strukturelle, finanzielle und räumliche - aufgezeigt werden.

2.2. Vorgehen

Alle Abteilungen haben folgende Fragen umfassend geprüft:

a) Lehrstellen

1. Für welche Stellen der Abteilung wird ein Lehrabschluss vorausgesetzt?
2. Sind genügend praktische Facharbeiten vorhanden?
3. Können die Lernziele einer Berufsbildung weitgehend intern erreicht werden?
4. Wenn nein, können die Punkte 2. und 3. durch Zusammenschluss mit Internen oder Externen erreicht werden?
5. Können in diesen Bereichen eine oder mehrere Lehrstellen geschaffen werden und wenn ja, auf welchem Niveau (2-jährige EBA oder 3-jährige EFZ)?

b) Anschlusslösungen an die obligatorische Schule

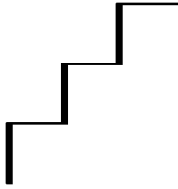
- Brückenangebote: Für Jugendliche, die am Ende der obligatorischen Schulzeit den Sprung in die Berufsbildung oder an eine weiterführende Schule nicht geschafft haben oder noch nicht wissen, in welche Richtung es weitergehen soll.
- Fachmaturität: dreijährige Vollzeitschule (mit einer kurzen Praktikumsphase), die zu einem eidgenössisch anerkannten Fachmittelschulabschluss führt. Dieser berechtigt zur Aufnahme eines Studiums an einer höheren Fachschule in verschiedenen Berufsfeldern.
- Berufsbegleitende Berufsmaturität: Für leistungsstarke Schüler/innen nach der Lehre mit fünf verschiedenen Ausprägungen bzw. Branchen.

Die Verwaltung besteht aus zahlreichen verschiedenen Funktionen, für welche Abschlüsse auf unterschiedlichen Niveaus vorausgesetzt werden. Die Anzahl der unterschiedlichen Funktionen einer Abteilung und davon Funktionen, die direkt eine abgeschlossene Lehre (ohne Zusatzqualifikationen) voraussetzen, sind in der Beilage zusammengestellt, wo auch die Ergebnisse der vertieften Analyse der Abteilungen ersichtlich sind.

2.3. Fazit

Der Wille und die Bereitschaft zur Schaffung von Lehrstellen sind grundsätzlich da. Dazu müssen folgende Rahmenbedingungen berücksichtigt werden:

- Es sollen Lehrstellen angeboten werden, welche die Anforderungen bezüglich Lernziele erfüllen und den Jugendlichen einen guten Abschluss und eine Anschlusslösung ermöglichen.
- Berufsbildende sollen Lernende kontinuierlich und regelmässig auf dem Weg zum Abschluss betreuen können. In den letzten Jahren sind die Anforderungen an die Lehrbetriebe in einzelnen Berufen stark gestiegen (z. B. Forstwart, KV, Gärtner). Dies erfordert mehr Betreuungskapazitäten, auch für bereits bestehende Lehrstellen.
- Mit genügend Facharbeiten sollen die verlangten Lernziele so weit wie möglich intern aus eigener Kraft abgedeckt werden können.
Einige Abteilungen und Bereiche der Gemeindeverwaltung arbeiten deshalb zusammen oder pflegen Netzwerke mit externen Organisationen im Sinn eines Lehrbetriebsverbands, um in anderen Betrieben weitere notwendige Lernziele abdecken zu



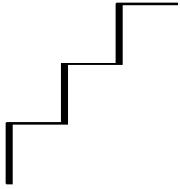
können. So absolvieren Lernende des Berufs „Fachperson Information und Dokumentation“ beispielsweise Praktika in den Gemeindebibliotheken, im Staatsarchiv, in der GGG Stadtbibliothek, in der Unibibliothek oder in Buchbindereien.

Im Rahmen dieser Bedingungen können vereinzelt neue Lehrstellen geschaffen werden (siehe Zeilen 5. und 6. der Beilage). Würden die Rahmenbedingungen ausser Acht gelassen, wären zwar mehr Lehrstellen möglich, gleichzeitig würde dies aber auch zu ungewollten qualitativen Einbussen führen.

Die vertiefte Analyse zeigt, dass die *Ursachen* in vielen Bereichen *betriebsspezifischer Art* sind und die Möglichkeiten zur Schaffung von Lehrstellen stark beeinflussen:

1. Die Gemeindeverwaltung Riehen hat zahlreiche Arbeiten an *externe Drittfirmen* ausgelagert, dies beispielsweise im handwerklichen Bereich und im Bereich von Bauprojekten. Die Abteilung Bau, Mobilität und Umwelt beispielsweise erteilt in der Regel Planungsaufträge an externe Firmen, darin enthalten sind auch die Zeichnerarbeiten. Dadurch fehlen intern Facharbeiten zur Ausbildung von Lernenden. In der Abteilung Werkdienste werden ebenfalls zahlreiche Aufträge an Dritte erteilt. Für Facharbeiten im Bereich Maurer, Schreiner, Elektriker etc. wird das lokale Gewerbe berücksichtigt. Die Gemeinde leistet damit indirekt einen Beitrag, dass externe Firmen ihr Aufgabenportfolio ausweiten und Lernende ausbilden können. Um mehr Lehrstellen zu schaffen, müsste die Gemeinde solche Facharbeiten selber ausführen.
2. Die stark heterogene Verwaltung ist geprägt von zahlreichen kleinen Bereichen, oft mit knapp bemessenen Ressourcen und in *Teilzeitpensen*. Allenfalls müssen zusätzlich auch saisonale *Schwankungen* im Arbeitsanfall aufgefangen werden. (Abteilungen Gesundheit und Soziales, Kultur, Freizeit und Sport und Finanzen). Die Betreuung von Lernenden erfordert eine hohe Kontinuität in der Betreuung.
3. Facharbeiten im Rahmen von generalistisch geprägten Ausbildungen (z. B. KV-Lehre, Fachperson Betriebsunterhalt) werden an mehreren Stellen in der Verwaltung ausgeübt. In diesen Bereichen ist es wichtig, dass sich mehrere Abteilungen quasi „*verbundmässig*“ beteiligen. So wird beispielsweise die Ausbildung von KV-Lernenden von mehreren Abteilungen gemeinsam getragen.
4. In einigen Lehrberufen können Lehrstellen sowohl als EFZ (mit Fachausweis) wie auch als EBA (mit Attest) angeboten werden. Lehrstellen, die turnusmässig besetzt werden, können aus Planungsgründen entweder nur 3-jährig (EFZ) oder 2-jährig (EBA) angeboten werden, Synergien kommen damit allen Beteiligten zugute.

Zusammenfassend bestehen also begrenzte Möglichkeiten zur Schaffung von weiteren Lehrstellen in der Verwaltung. Aufgrund der betriebsspezifischen Einschränkungen des Volumens an Facharbeiten sind die Möglichkeiten weitgehend ausgeschöpft. So bieten in der Abteilung Publikums- und Behördendienste beispielsweise bereits drei von vier Teams Lehrstellen an, hier wird nun zusätzlich die Frequenz der Besetzung bereits vorhandener Lehrstellen erhöht. An diesem Beispiel zeigt sich, dass ein Ausbau von Lehrstellen in Bezug auf Aufwand, Ressourcen, Betreuung, Erreichen der Lernziele nicht sinnvoll wäre.



Seite 5 Wo möglich und sinnvoll, wird auch künftig das Ausbildungsangebot erweitert, sei es mit Lehrstellen oder mit begehrten obligatorischen oder auch freiwilligen Praktikumsplätzen.

3. Antrag

Der Gemeinderat beantragt, den Anzug **abzuschreiben**.

Riehen, 25. April 2017

Gemeinderat Riehen

Der Präsident:



Hansjörg Wilde

Der Generalsekretär:



Urs Denzler

Beilage: Ergebnisse der vertieften Prüfung aller Abteilungen zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen.

Ergebnisse der vertieften Prüfung aller Abteilungen zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen

a)	Abteilung	Finanzen	Publikums- und Behörden- dienste, Verwaltungsleitung, Generalsekretariat	Gesundheit und Soziales	Bau, Mobilität, Umwelt	Werkdienste	Kultur, Freizeit und Sport	Bildung Familie
	Lehrstellen							
	Anzahl beschäftigte Mitarbeitende im Kernbestand (31.12.2016)	23	23	21	20	70	58	320
	Anzahl verschiedene Funktionen	18	10	14	18	34	28	22
1.	davon Funktionen, die direkt einen Lehrabschluss verlangen (ohne Zusatzqualifikationen)	5	6	5	5	10	12	5
2.	genügend praktische Facharbeiten vorhanden	Ja	In den drei angebotenen Berufen ja	Nein	Nein	Nein	Teilweise	Ja
3.	Lernziele erreichbar	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein	Ja
	bisher angebotene Lehrstellen, Stand April 2017	1 IT-Lehre (Mitausbildung KV-Lernende)	1 KV EFZ 1 Betriebspraktiker EFZ 1 Fachperson Info und Doku EFZ	(Mitausbildung KV-Lernende)	Keine	2 Forstwerte EFZ 1 Gärtner EFZ 1 Gärtner EBA 1 Automobilfachmann EFZ	1 Fachperson Betriebsunterhalt EFZ 1 Unterhaltspraktiker/in EBA	2 Fachpers. Betreuung EFZ Kinderbetreuung
4.	Verbundlösung mit anderen möglich	Nein	Intern	Nein	Nein	Bereits bestehende Verbundlösungen intern und mit Drittbetrieben (Gemeinwesen und Privatbetriebe)	Intern	Intern
5.	zusätzliche Lehrstellen, 2018	Keine	+ 1 KV EFZ	Keine	Keine	Keine		+ 1 Fachpers. Betreuung EFZ Kinderbetreuung
6.	neue Lehrstellen 2019 oder später	Keine	+ 1 KV EFZ + ev. 1 Betriebspraktiker EFZ + ev. 1 Fachperson Info und Doku EFZ	Keine		Keine	in Prüfung: Mitausbildung von • KV-Lernenden EFZ oder EBA und von • Fachmann Betriebsunterhalt EFZ oder von Unterhaltspraktiker EBA.	+ ev. 1 Fachpers. Betreuung EFZ Kinderbetreuung ab 2019 ev. + 1 Fachpers. Betriebsunterhalt EFZ (mit Übernahme Hauswartung Schulliegenschaften).
7.	Begründungen / Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none"> IT ist fachlich gut aufgestellt. RW fachlich in Umbruchphase, Mitausbildung KV-Lernende Immobilien in Auf- bzw. Ausbauphase. Bereich Steuern zu klein. 	<ul style="list-style-type: none"> KV EFZ (oder EBA) wird auf jährlich 1 Lehrstelle ausgebaut (bisher alle 3 Jahre eine Lehrstelle). Fachmann Betriebsunterhalt EFZ analog, sobald Entscheid betr. organis. Angliederung des Facility Managements gefällt ist. Fachperson Info und Doku EFZ: wird auf eine Lehrstelle alle 2 Jahr ausgebaut (bisher eine Lehrstelle alle 3 Jahre). 	<p>Funktionsinhaber/innen mit KV-Lehre als Voraussetzung, beteiligen sich z. T. an der KV-Lehrlingsausbildung.</p> <p>Die übrigen Funktionen haben zu wenig Facharbeiten und können die verlangten Lernziele nicht abdecken.</p>	Der einzige Lehrberuf wäre der des Zeichners, es gibt aber zu wenige Zeichnerarbeiten, da diese meist von externen Planungsbüros erledigt werden.	Zu wenig Facharbeiten vorhanden für eine Ausbildung zum Elektriker, Schreiner, Maurer, Strassenbauer, Schlosser, Logistiker oder für KV-Lehre. Kapazitäten ausgeschöpft (Forst).	Sehr viele Teilzeitfunktionen mit sehr eng bemessenen Ressourcen.	Nebst den angebotenen Lehrstellen gibt es Praktikumsstellen für SchülerInnen, Vorpraktika in den Tagesstrukturen oder Praktika in den Schulen (Integrationsklasse, verstärkte Massnahmen). Der Bedarf ist stark steigend.
b)	Anschlusslösungen / weitere Angebote (ergänzend zur Tabelle im Bericht).	Keine	Im Fachbereich Recht werden jährlich zwei juristische Volontariate à 6 Monate durchgeführt.	In Prüfung: sechsmonatiges Vollzeit-Praktikum „Soziale Arbeit“ in der Sozialhilfe, ev. per Aug. 2017 oder 2018.	Praktika werden auf Nachfrage angeboten, z. B. für Geografen, in den Bereichen Ortsplanung oder Umwelt.	1 Brückenangebot in der Schreinerei. Schnupperwochen für Schüler. 10 Ferienjobs Gärtnerei pro Jahr.	1 Auszubildende/r in Sozialpädagogik im Landauer 6- bis 12-monatige Praktika im Freizeitzentrum Landauer für angehende Sozialpädagogen. Betreuung von Fachpersonen der gemeindeeigenen Tagesstrukturen in den Schulferien.	3 Fabe nach Art. 32 Berufsbildungsgesetz Ein Schulstandort ist Partnerschule der Päd. Hochschule PH FHNW mit Praxislehrpersonen für angehende Lehrpersonen im dritten Ausbildungsjahr. • Vorpraktika für Studierende an der Päd. Fachhochschule (50 im 2016) • Fachmaturitäts-Praktika (FMS) (10 im 2016)