

Zürich,  
13. Juli 2011

## **Weisung des Stadtrates an den Gemeinderat**

---

### **Human Resources Management, Projekt «Optimaler Berufseinstieg für Lehrabgängerinnen und -abgänger», Bericht und Antrag auf definitive Einführung**

#### **1. Ausgangslage**

Mit der Motion 2005/500 betreffend Arbeitslosigkeit, Abbau durch Nischenarbeitsplätze, hatte der Gemeinderat angeregt, für Lehrabgängerinnen und -abgänger befristete Arbeitsplätze zu schaffen. Der Stadtrat hat dem Gemeinderat mit Beschluss vom 9. Mai 2007 (StRB Nr. 467/2007) das Projekt «Optimaler Berufseinstieg für Lehrabgängerinnen und -abgänger» beantragt. Kernstück bildete das Berufserfahrungsjahr mit 30 befristeten Jahresstellen. Mit StRB Nr. 475/2009 wurde die Planstellenschaffung bzw. Verlängerung der Befristung der Stellen bis 2012 bewilligt.

Im Rahmen der städtischen Sparmassnahmen zum Budget 2011 wird die Projektphase des Projekts auf Ende August 2011 vorzeitig beendet.

#### **2. Zweck der Vorlage**

Die Ergebnisse aus der Projektphase 2008 bis 2011 wurden inzwischen ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass der Bedarf nach dem Berufserfahrungsjahr sowohl seitens der Lehrabgängerinnen und -abgänger wie auch seitens der Dienstabteilungen und Betriebe besteht. Deshalb wird dem Gemeinderat mit dieser Weisung die definitive Einführung des Berufserfahrungsjahrs ab 2012 beantragt.

#### **3. Das Projekt Berufserfahrungsjahr**

##### **3.1 Projektinhalt**

Das Berufserfahrungsjahr wurde konzipiert, um den Anteil der stellensuchenden Lehrabgängerinnen und -abgänger der Stadt Zürich zu senken, ihnen erste Berufserfahrungen zu ermöglichen, die beruflichen Qualifikationen zu verbessern und sie optimal auf den Berufseinstieg vorzubereiten. Jährlich beenden rund 250 Lernende die berufliche Grundbildung – Tendenz steigend. Davon war in den letzten Jahren nach dem Lehrabschluss rund ein Viertel ohne Anschlusslösung. Mit dieser Ausgangslage wurde der Fokus neu auf die «zweite Hürde», den Einstieg ins Berufsleben, gelegt. Mit dem Berufserfahrungsjahr wurden 25 bzw. 30 Lehrabgängerinnen und -abgängern auf Stellensuche die Möglichkeit geboten, im Rahmen einer befristeten Anstellung, wertvolle Berufserfahrungen in einem Betrieb der Stadt Zürich zu sammeln.

Das Berufserfahrungsjahr ist weder eine Beschäftigungsmassnahme i.S.v. Art. 64a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 (SR 837.0) noch ein Praktikum. Es ist somit keine Verlängerung der Lehrzeit, sondern der erste Schritt in die Berufswelt.

##### **3.2 Projektziele**

Lehrabgängerinnen und -abgänger hatten die Möglichkeit, in einem anderen Betrieb als dem

Lehrbetrieb Berufserfahrungen zu sammeln. Die Stadt Zürich profitierte länger vom Wissen und Können der ehemaligen Lernenden und konnte sich als sozial verantwortliche Arbeitgeberin positionieren.

Mit den flankierenden Massnahmen (Beratung und Weiterbildungen) wurden die Teilnehmenden für den Einstieg in den Berufsalltag motiviert und mit den nötigen Fähigkeiten ausgestattet.

### 3.3 Rahmenbedingungen für Dienstabteilungen und Betriebe

Die Teilnahme am Projekt stand allen Dienstabteilungen und Betrieben der Stadt Zürich offen. Voraussetzung war, dass ein Arbeitsplatz mit zeitgemässer Infrastruktur während eines Jahres zur Verfügung stand. Die konkreten Arbeitsinhalte mussten den Teilnehmenden im Berufserfahrungsjahr vertiefte Einblicke in das Berufsfeld ermöglichen. Zudem durfte im Stellenplan der betreffenden Dienstabteilung/des betreffenden Betriebs zum Zeitpunkt der Anstellung keine bestehende Planstelle verfügbar sein, die eine Anstellung von Lehrabgängerinnen und -abgängern ermöglicht hätte.

### 3.4 Lehrabgängerinnen und -abgänger der Stadt Zürich

Das Projekt stand allen der Stadtverwaltung Zürich (alle Berufsgruppen) offen, die sich intensiv, jedoch erfolglos, um eine Stelle bemüht hatten und in einem persönlichen Gespräch die Motivation und Eignung für das Berufserfahrungsjahr aufzeigten. Eine Öffnung des Projekts für stadtexterne Lehrabgängerinnen und -abgänger war nur vorgesehen für den Fall, dass die Plätze nicht mit städtischen Lehrabgängerinnen und -abgängern hätten besetzt werden können, was jedoch nicht der Fall war.

## 4. Projektverlauf 2008 bis 2011

### 4.1 Ergebnisse

Jährlich wurden zwischen 50 und 60 Einsatzmöglichkeiten aus verschiedenen Dienstabteilungen und Betrieben in zehn Berufsfeldern gemeldet. Während der Projektphase standen insgesamt 80 Programmplätze zur Verfügung (2008: 30; 2009: 25; 2010: 25). Aufgrund der Budgetkürzung im Jahr 2009 wurde das Kontingent von 30 Sollstellen auf 20 reduziert. Um der Nachfrage nach Plätzen im Berufserfahrungsjahr weiterhin entsprechen zu können, wurden 20 Vollzeitstellen in 25 Teilzeitstellen (80 Prozent) umgewandelt. Alle Programmplätze konnten während der Projektphase besetzt werden. Mit der Einführung des Berufserfahrungsjahrs im Sommer 2008 konnten somit während der Projektphase insgesamt 80 Lehrabgängerinnen und -abgänger vor der Arbeitslosigkeit bewahrt werden:

Jahr	Anzahl Lehrabgängerinnen und -abgänger	Ohne Anschlusslösung je Lehrende	in %	Anzahl Bewerbungen Berufserfahrungsjahr	Anstellung im Berufserfahrungsjahr	Reduktion Quote Arbeitslosigkeit in %
2008	225	62	27	35	30	14
2009	259	88	34	39	25	10
2010	270	76	28	42	25	10
					80	

Die folgende Tabelle zeigt die Anschlusslösungen nach dem Berufserfahrungsjahr oder während des Berufserfahrungsjahrs:

Übersicht während der Projektphase 2008 bis 2011*	Anschlusslösung während bzw. auf Ende Berufserfahrungsjahr	3 Monate nach Beendigung Berufserfahrungsjahr	6 Monate nach Beendigung Berufserfahrungsjahr
<b>Festanstellungen (stadtinterne sowie externe Lösungen)</b>	<b>35 (43,7%)</b>	<b>37 (46,3%)</b>	<b>45 (56,3%)</b>
Temporäre Beschäftigung	7 (8,7%)	11 (13,7%)	12 (15%)
Sprachaufenthalte/Projekt-aufenthalte im Ausland	6 (7,5%)	6 (7,5%)	3 (3,7%)
Militärdienst	6 (7,5%)	6 (7,5%)	4 (5%)
Mutterschaft	1 (1,3%)	1 (1,3%)	1 (1,3%)
Anschlusslehre	2 (2,5%)	2 (2,5%)	2 (2,5%)
Studium/Weiterbildung	4 (5%)	5 (6,2%)	7 (8,7%)
Berufserfahrungsjahr aufgelöst	1 (1,3%)	0	0
IV-Anmeldung/ Umschulung	1 (1,3%)	1 (1,3%)	1 (1,3%)
Auf Stellensuche	17 (21,2%)	11 (13,7%)	5 (6,2%)

\* Abschluss der dritten Generation erfolgt auf den 31. August 2011. Deshalb können derzeit lediglich Prognosen gestellt werden. Diese basieren jedoch auf den Erfahrungen in den ersten beiden Projektjahren.

Es zeigt sich, dass die Quote von direkten Festanstellungen (stadtinterne und externe Anstellungen) während bzw. auf Ende Berufserfahrungsjahr mit 43,7 Prozent hoch ist. Drei bis sechs Monate nach Beendigung des Berufserfahrungsjahrs konnten auch Teilnehmende, die während des Berufserfahrungsjahrs keine Anstellung gefunden hatten, in eine neue Anstellung wechseln. Auf das Ende der Projektphase wird voraussichtlich **über die Hälfte der Teilnehmenden im Berufserfahrungsjahr eine Festanstellung** haben.

Von den 80 Teilnehmenden am Berufserfahrungsjahr arbeiteten 20 nach Beendigung des Berufserfahrungsjahrs in einer unbefristeten Anstellung bei der Stadt Zürich.

Die zweimal jährlich stattfindenden Standortgespräche, in denen die Teilnehmenden im Berufserfahrungsjahr über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und bezüglich der nächsten beruflichen Schritte beraten wurden, trugen dazu bei, dass diese frühzeitig in den Prozess der Stellensuche einstiegen und so das angestrebte Ziel «Anschlusslösung vor oder auf Ende Berufserfahrungsjahr» zum grossen Teil erreichten.

Parallel zur Begleitung und Beratung durch den Projektleiter wurden die Teilnehmenden bei Bedarf auch durch die Personalberatung Human Resources Management (HRZ) in den Themen Stellensuche, Laufbahnplanung und Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt.

Mit dem Projekt Berufserfahrungsjahr konnte die Quote von stellenlosen Lehrabgängerinnen und -abgängern jährlich reduziert werden. Die Vielfältigkeit der Berufsgruppen wurde angemessen berücksichtigt. Insgesamt waren im Berufserfahrungsjahr junge Berufsleute aus zehn verschiedenen Berufsrichtungen angestellt. Es wurde Wert darauf gelegt, dass auch bildungsschwächere Lehrabgängerinnen und -abgänger (z. B. zweijährige berufliche Grundbildung als Hauswirtschaftspraktikerin) Zugang zum Berufserfahrungsjahr erhielten.

## 4.2 Finanzielles

Die Anstellung der Teilnehmenden und die Finanzierung erfolgten zentral über die eigens

geschaffene Institution 2052 «Optimaler Berufseinstieg» bei HRZ. Die erste Generation von Teilnehmenden konnte erst im Sommer 2008 starten. Entsprechend wurden die bereits für 2007 budgetierten Mittel von 1,2 Mio. Franken nicht verwendet. Die Rechnung 2008 lag ebenfalls weit unter dem Voranschlag, der auf einer ersten Generation mit Start im Sommer 2007 und einer zweiten Generation mit Start im Sommer 2008 beruhte. 2009 wurden die ursprünglich bewilligten 30 Stellenwerte aufgrund der finanziellen Situation der Stadt Zürich auf 20 Stellenwerte reduziert. Dies hatte wiederum zur Folge, dass die Rechnung weit unter Budget schloss. Für 2010 wurde auf der Basis von 20 Stellenwerten budgetiert. 2011 erfolgte aufgrund der Budgetkürzung eine vorzeitige Beendigung der Projektphase.

Die Kostenübersicht mit Gegenüberstellung zum Budget (vgl. nachstehende Tabelle) zeigt, dass die budgetierten Mittel zumeist nicht vollumfänglich ausgeschöpft wurden. Grund ist, dass für die Budgetierung von 20 Stellenwerten (plus ein Stellenwert für die Projektleitung) mit jeweils einjähriger Befristung ausgegangen wird. Der Budgetprozess wird im zweiten Quartal abgeschlossen. Die Anstellung der Teilnehmenden erfolgte in der Regel jedoch erst ab September. Zu diesem Zeitpunkt wurde bekannt, aus welchen Berufsgruppen die Teilnehmenden stammen und in welchen Lohnstufen sie eingestuft werden.

Die Teilnehmenden im Projekt hatten zudem die Möglichkeit, die befristete Anstellung während des Berufserfahrungsjahr zu kündigen, wenn die Aussicht auf eine Feststelle bestand. Diese Ausgangslage liess bezüglich der Budgetierung keine Punktlandung zu. Die Erfahrungswerte zeigen jedoch, dass der Budgetrahmen lediglich unter-, aber nicht überschritten wurde.

Bezeichnung	RE 2008 Fr.	BU 2008 Fr.	RE 2009 Fr.	BU 2009 Fr.	RE 2010 Fr.	BU 2010 Fr.	BU 2011 Fr.
30100010 Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonals	556 700	1 899 300	1 417 669	1 918 500	1 087 306	1 319 300	848 100
30300010 Sozialversicherungen	33 900	114 000	102 755	139 500	78 422	94 800	64 400
30400010 Personalversicherungen	11 600	205 100	25 630	135 100	20 077	25 700	17 100
30500010 Unfall- /Krankenversicherungen	1600	6600	3575	4900	2486	3100	2500
30600001 Dienstkleider/ Dienstkleiderentsch.	30	0	97		59		0
30620001 Verpflegungszulagen	400	37 200	11 506	37 200	9700	25 200	0
30910001 Aus- und Weiterbildung	0	54 000	580	54 000	2850	6600	3300
30960001 Verbilligungen für das Personal	0	0	0	2700	474	1800	0
30990001 Übriger Personalaufwand		1000	0	5000	1407	4000	1000
31010001 Druckkosten	100	0	2871		0		1500
31700001 Reise-/Spesen- entschädigungen	1000	0	573		573	1000	1000
39100000 Vergütung OIZ, Schulung	0	20 000	1445	20 000	800		2000
39110001 Vergütung an SBMV für Material	0	3 000	0	3 000	0	1000	0
<b>Aufwand</b>	<b>605 330</b>	<b>2 340 200</b>	<b>1 566 701</b>	<b>2 319 900</b>	<b>1 204 153</b>	<b>1 482 500</b>	<b>940 900</b>

43660010 Rückerstattungen Sozial- leistungen EO	0		-2617		-532		
43660040 Rückerstattungen Sozial- leistungen UVZ	0		-5398		-9295		
43660060 Rückerstattungen Famili- en- und Ausbildungen	0		-800		-1590		
<b>Ertrag</b>			<b>-8815</b>	<b>0</b>	<b>-11 416</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>ERGEBNIS</b>	<b>605 330</b>	<b>2 340 200</b>	<b>1 557 886</b>	<b>2 319 900</b>	<b>1 192 737</b>	<b>1 482 500</b>	<b>940 900</b>

### 4.3 Lohneinstufung Teilnehmende

HRZ formuliert jährlich Lohnempfehlungen bezüglich der Funktionsketten und -stufen sowie Lohnspektren für Lehrabgängerinnen und -abgänger mit abgeschlossenen beruflichen Grundbildungen (eidg. Berufsattest und eidg. Fähigkeitszeugnis). Die Einstufung für Teilnehmende im Berufserfahrungsjahr erfolgt in den Funktionsstufen drei bis fünf. Die Monatslöhne für Lehrabgängerinnen und -abgänger bewegen sich je nach Berufsgruppe zwischen Fr. 4000.– und Fr. 4500.–.

### 4.4 Zusammenfassung

Das Projekt Berufserfahrungsjahr wurde in den Jahren 2008 bis 2011 (Laufzeit der dritten Generation bis September 2011) erfolgreich durchgeführt. Mit 30 bzw. 20 Einsatzplätzen konnte die Nachfrage auf der Seite der Lehrabgängerinnen und -abgänger zum Teil abgedeckt werden. Die Auswertung zeigt, dass ein grosser Teil der Teilnehmenden während oder vor Beendigung des Programmes eine Anschlusslösung gefunden hatte. Der Bedarf nach einem Programm wie dem Berufserfahrungsjahr ist für die nächsten Jahre klar ausgewiesen. Gerade in konjunkturell schwachen Zeiten ist die Funktion des Berufserfahrungsjahrs als Türöffner für Lehrabgängerinnen und -abgänger besonders wichtig.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass vor allem ein Bedarf nach Plätzen in den Bereichen KV, Betriebsunterhalt und Hauswirtschaft besteht. Entgegen gewissen Befürchtungen handelt es sich bei den Teilnehmenden im Berufserfahrungsjahr nicht um «erfolglose» Lehrabgängerinnen und -abgänger, sondern mehrheitlich um motivierte junge Berufsleute, die aus verschiedenen Gründen keine Stelle gefunden haben. So führt das Argument «fehlende Berufserfahrung» oftmals dazu, dass der Stellenmarkt wenig Alternativen bietet. Je nach Berufsgruppe ist das Angebot auf dem Stellenmarkt zudem gering. Ein kleiner Teil der Lehrabgängerinnen und -abgänger braucht ein gewisses Mass an Unterstützung und Beratung, um den Einstieg in das Berufsleben zu finden. Das Berufserfahrungsjahr bietet diesen Teilnehmenden ideale Bedingungen, um sich optimal auf den Einstieg vorzubereiten.

Das grosse Interesse am Berufserfahrungsjahr seitens der Dienstabteilungen und Betriebe (2008 und 2009: 62 Einsatzmöglichkeiten/2010: 52 Einsatzmöglichkeiten) und die Tatsache, dass alle Programmplätze besetzt werden konnten, zeigen den Bedarf nach diesen Stellen eindrücklich auf. Es besteht somit breites Interesse an der Weiterbeschäftigung von Lehrabgängerinnen und -abgängern im Rahmen des Berufserfahrungsjahrs. Das Projekt hat aber auch gezeigt, dass es nicht möglich ist, dass alle Teilnehmenden auf das Ende der befristeten Anstellung im Berufserfahrungsjahr eine Anschlusslösung finden. Oftmals entscheiden sich die jungen Berufsleute für diverse andere Anschlusslösungen, wie z. B. Ausland- und Sprachaufenthalte, Rekrutenschule, Weiterbildungen.

Mit dem Berufserfahrungsjahr positioniert sich die Stadt Zürich als sozial verantwortliche Arbeitgeberin und nimmt eine Vorbildfunktion ein. Mit 1000 Lehrstellen in 44 Lehrberufen besteht ein grosses Engagement im «Übergang 1»; mit dem Berufserfahrungsjahr ist sichergestellt, dass auch im «Übergang 2» ein grosser Teil der Lehrabgängerinnen und -abgänger eine Anschlusslösung findet. Mit den angebotenen befristeten Stellen für junge Erwachsene

steht die Stadt Zürich für eine verantwortungsvolle Personalpolitik ein. Es handelt sich um ein notwendiges und sinnvolles Angebot als Alternative zum Arbeitsmarkt, der auch beim «Übergang 2» gut organisierte Wege von der beruflichen Grundbildung in den Arbeitsmarkt gewährleistet.

## 5. Bedarfsentwicklung Berufserfahrungsjahr

Ob und in welchem Umfang ein Bedarf für Programme am «Übergang 2» besteht, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

### 5.1 Konjunktur

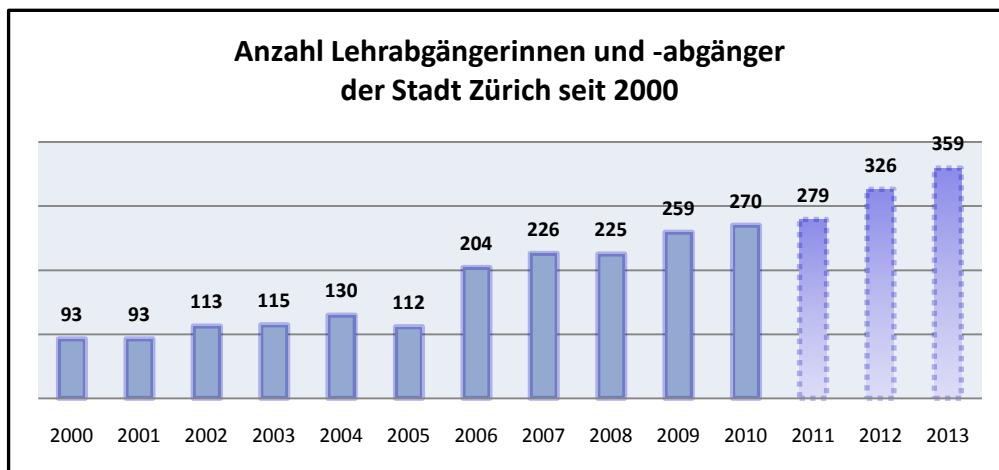
Jugendliche und junge Erwachsene sind in konjunkturell schlechten Zeiten überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen, können aber von einem wachsenden Arbeitsmarkt rasch profitieren. Die Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre) lag im Januar 2009 bereits 18,6 Prozent höher als im Januar 2008. Im Jahr 2010 waren durchschnittlich insgesamt 24 344 Jugendliche arbeitslos. Im Frühjahr 2011 waren es total 19 325 Jugendliche, was einer Arbeitslosenquote von 3,5 Prozent entspricht. Derzeit kann von einer leichten Abnahme der Arbeitslosenquote bei Jugendlichen gesprochen werden.

### 5.2 Einsatzmöglichkeiten in Betrieben der Stadtverwaltung Zürich

Die Bereitstellung von Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Dienstabteilungen und Betrieben der Stadt Zürich ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung. Die Erfahrungen in der Projektphase haben gezeigt, dass rund 50 bis 60 Einsatzmöglichkeiten pro Jahr aus verschiedenen Dienstabteilungen und Betrieben bereitgestellt werden können.

### 5.3 Anzahl Lehrabgängerinnen und -abgänger/demografische Entwicklung

Laut Bundesamt für Statistik werden die Eintritte in die berufliche Grundbildung im Kanton Zürich bis 2019 um 1,6 bis 3,6 Prozent steigen. Somit ist auch mit einem tendenziellen Anstieg der Anzahl Lernenden in der Stadt Zürich zu rechnen, was wiederum einen Anstieg von neuen jungen Berufsleuten bedeutet. Die Anzahl potenzieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer hängt von der gesamten Anzahl Lernender im Abschlussjahr ab. Beim Projektstart 2008 waren 225 Lehrabgängerinnen und -abgänger zu verzeichnen. In den Folgejahren nahm die Zahl kontinuierlich zu. Im Sommer 2012 werden 326 Lehrabgängerinnen und -abgänger aus der Stadtverwaltung Zürich auf den Arbeitsmarkt drängen. In den Folgejahren ist von einem weiteren Anstieg auszugehen. Unter anderem führt auch der Ausbau der Lehrstellen im Gesundheitsbereich (Lehrberufe Fachfrau/Fachmann Gesundheit, Fachfrau/Fachmann Betreuung, Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales) zu diesem Anstieg. Längerfristige Prognosen sind jedoch relativ unsicher.



\* 2011 bis 2013: voraussichtliche Zahlen

## **6. Entwicklung des Arbeitsmarktes für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, Beschäftigungsaussichten**

Mit den Feststellungen aus Ziff. 4 und 5 wird deutlich, dass auch in Zukunft ein Bedarf an Lösungen im Übergang von der beruflichen Grundbildung in den Arbeitsalltag besteht. Berufseinsteigerinnen und -einsteiger mit einer abgeschlossenen beruflichen Grundbildung verfügen zwar über gute Startvoraussetzungen, sehen sich bei der ersten Stellensuche hingegen zunehmend mit zusätzlichen Anforderungen bezüglich Berufserfahrung oder Weiterbildung konfrontiert, die sie nicht erfüllen können. Aufgrund der schon seit Jahrzehnten beständig ansteigenden Anforderungen im Stellenmarkt scheint es wahrscheinlich, dass die Hürden für Berufseinsteiger in Zukunft noch grösser werden. Eine gute Grundausbildung ist in zunehmendem Mass unentbehrlich – wie auch die Bereitstellung von Alternativen zum regulären Arbeitsmarkt.

## **7. Alternativen zum Berufserfahrungsjahr**

Bereits vor Projektbeginn wurden Alternativen geprüft, wie z. B. der Einsatz einer «Equipe Volante» oder fixe dezentrale Stellen. Diese Varianten wurden jedoch als zu aufwändig bzw. als zu wenig bedarfsgerecht verworfen. Eine dezentrale Lösung würde die Verteilung von finanziellen Mitteln für einen optimalen Berufseinstieg bzw. für Programme wie das Berufserfahrungsjahr in verschiedene Dienstabteilungen und Betriebe zur Folge haben. Eine solche Variante lässt jedoch keine Kontrolle über die Verwendung der finanziellen Mittel zu. Eine dezentrale Lösung stellt somit keine nutzbringende Alternative dar. Für die Lehrbetriebe würde zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses ein zusätzlicher Aufwand entstehen, die Stellensuchenden in andere Dienstabteilungen und Betriebe zu vermitteln. Der Anspruch, eigene Lehrabgängerinnen und -abgänger im Betrieb mit Finanzierung durch HRZ weiter zu beschäftigen, entspricht nicht der Grundidee. Vielmehr soll die Vertiefung von Berufserfahrungen in einem anderen beruflichen Umfeld als dem Lehrbetrieb passieren.

Dienstabteilungen und Betriebe, die Lernende ausbilden, wurden 2009 angesichts der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt vom Stadtrat angewiesen, Lehrabgängerinnen und -abgänger möglichst weiterzubeschäftigen. Der Entscheid über Anschlusslösungen in den verschiedenen Lehrbetrieben liegt jedoch in den zuständigen Betrieben; eine Verpflichtung, Lehrabgängerinnen und -abgänger im Lehrbetrieb weiterzubeschäftigen, besteht indes nicht. Derzeit bieten Departemente und Dienstabteilungen ausserhalb des Berufserfahrungsjahrs verschiedene Anschlusslösungen an. Das Spektrum reicht von Festanstellungen, halbjährigen Übergangslösungen bis Praktika. Wenn Lehrabgängerinnen und -abgänger nicht im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden können und die Stellensuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht erfolgreich ist, bleibt häufig nur der Gang zum RAV.

## **8. Definitive Einführung/Organisation in der Betriebsphase ab 2012**

### **8.1 Vorgesehene Struktur, Koordinationsstelle Berufserfahrungsjahr**

Gestützt auf die positiven Erfahrungen in der Projektphase, ist die Organisation in der Betriebsphase beizubehalten. Das Programm wird zentral koordiniert und umgesetzt.

Die bisherige Projektleitung wird zur Leitung der Koordinationsstelle. Diese ist der städtischen Berufsbildung bei HRZ angegliedert und zuständig für die Umsetzung und Leitung des Programms, sie koordiniert den Ablauf des Selektionsverfahrens für Dienstabteilungen und Betriebe sowie der Lehrabgängerinnen und -abgänger. Weiter ist die Koordinationsstelle verantwortlich für Begleitmassnahmen und Beratung (von Teilnehmenden wie von Betrieben), die Information sowie für die Evaluation und die Berichterstattung (Datenerhebung, Auswertung, Interpretation, Berichte) und auch alle administrativen Aufgaben.

Die zentrale Lösung mit einer Koordinationsstelle Berufserfahrungsjahr, die in die städtische Berufsbildung bei HRZ eingebunden ist, macht Sinn: Das Angebot betrifft den «Übergang 2» – von der beruflichen Grundbildung in den Arbeitsalltag – und ist damit thematisch nahe an

den Kompetenzen der Berufsbildung der Stadt Zürich. Zudem können Lehrabgängerinnen und -abgänger bereits zu Beginn des Abschlussjahres via Vernetzung mit den Lehrbetrieben über das Berufserfahrungsjahr informiert werden. Dasselbe gilt für den Informationsfluss an die Dienstabteilungen und Betriebe der Stadt Zürich. So können bestehende Netzwerke für die erfolgreiche Umsetzung des Programms weiterhin genutzt werden. Zudem besteht durch die Anbindung an HRZ in der externen Rechnung gegenüber dem Gemeinderat Transparenz.

## 8.2 Betriebskosten und Stellenwerte

Bei definitiver Einführung des Berufserfahrungsjahrs ist mit **jährlichen Betriebskosten von rund 1,69 Mio. Franken** zu rechnen, ausgehend von 30 Vollzeitstellen mit einjähriger Befristung. Zusätzlich ist die Koordinationsstelle mit einer Vollzeitstelle vorzusehen. Zuständig für die Bewilligung dieser Ausgaben für das Jahr 2012 ist gemäss Art. 3 Abs. 2 der Verordnung über die Bewilligung von Ausgaben für die Arbeitsintegration (AS 851.170) der Gemeinderat unter Ausschluss des obligatorischen Referendums. In den Folgejahren werden die Ausgaben im Rahmen des Voranschlages bewilligt. Der «Optimale Berufseinstieg für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger» ist eindeutig eines der Integrationsangebote, die unter die genannte Verordnung fallen. Das Projekt stand damals unter dem Titel «Angebote der Stadt zu Berufseinstieg» in der Versuchsphase und wurde sowohl im Antrag des Stadtrates an den Gemeinderat (StRB Nr. 1421/2009, Ziff. 7.5) wie auch in der an die Gemeinde gerichteten Abstimmungszeitung ausdrücklich erwähnt.

Die für das Jahr 2012 geplanten Ausgaben sind im Budgetentwurf 2012 aufgenommen worden und im AFP 2012 bis 2015 für die folgenden Jahre berücksichtigt.

Die entsprechenden Stellen sind vorbehältlich der Zustimmung des Gemeinderates durch den Stadtrat zu bewilligen.

Die detaillierte Kostenaufteilung ist aus der folgenden Tabelle ersichtlich:

Konto	Benennung	2012 In Fr.	2013 In Fr.
30100010	Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonals	630 300	1 517 700
30300010	Sozialversicherungen	47 100	113 300
30400010	Personalversicherungen	13 400	20 900
30500010	Unfall-/Krankenversicherung	1300	3200
30620001	Verpflegungszulagen	7200	19 200
30910001	Aus- und Weiterbildung des Personals	5600	12 000
30960001	Verbilligungen für das Personal	500	1000
30990001	Übriger Personalaufwand	500	1000
31010001	Druck-, Reproduktions- und Vervielfältigungsk.	3000	3000
31700001	Reise- und Spesenentschädigungen	1000	1000
39100000	Vergütung an OIZ, Schulung	2000	2000
<b>Total</b>		<b>711 900</b>	<b>1 694 300</b>

Mit der Zunahme von Lehrabschlüssen ist der Bedarf nach den ursprünglich eingesetzten 30 Vollzeitstellen ausgewiesen. Je nach Situation nach Lehrende können die Stellen im Voll- oder Teilzeitpensum besetzt werden. Das Teilzeitpensum hat zudem den Vorteil, dass sich die Teilnehmenden noch intensiver mit der Stellensuche sowie Weiterbildungen beschäftigen können.

**Dem Gemeinderat wird beantragt:**

- Von der Berichterstattung über das Projekt «Optimaler Berufseinstieg für Lehrabgängerinnen und -abgänger» wird Kenntnis genommen.**
- Das Berufserfahrungsjahr wird mit Beginn 2012 definitiv eingeführt.**



3. Die mit der definitiven Einführung verbundenen Betriebskosten von etwa Fr. 711 900.– für das Jahr 2012 und etwa 1,69 Mio. Franken pro Jahr für die Folgejahre werden bewilligt. Der Gemeinderat legt jeweils mit dem Budget die jährlichen Ausgaben fest.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrates

die Stadtpräsidentin

**Corine Mauch**

der Stadtschreiber

**Dr. André Kuy**