



Beschluss des Stadtrats

vom 28. Januar 2026

GR Nr. 2025/536

Nr. 246/2026

Schriftliche Anfrage von Pascal Lamprecht, Reto Brüesch, Sandra Gallizzi und 4 Mitunterzeichnenden betreffend berufliche Grundbildung in der städtischen Verwaltung, Anzahl Lernende, Instrumente, Regelungen und Massnahmen für eine qualitativ hochwertige, faire und geschützte Ausbildung, Zusatzleistungen, interne Anlaufstellen, Unterstützungsangebote und Beratungsstellen sowie Massnahmen für die Integration von Lernenden nach Abschluss der Lehre

Am 12. November 2025 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Pascal Lamprecht (SP), Reto Brüesch (SVP), Sandra Gallizzi (EVP) und 4 Mitunterzeichnende folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2025/536, ein:

Die Stadt Zürich nimmt als grosse öffentliche Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion in der beruflichen Grundbildung wahr. Lernende befinden sich in einer sensiblen Phase ihrer beruflichen Entwicklung und verdienen eine qualitativ hochwertige, faire und geschützte Ausbildung. Insbesondere sind folgende Punkte zentral: angemessene Vertrags- und Rekrutierungspraktiken, Verhinderung von Ausbeutung als billige Arbeitskräfte, Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und sexualisierter Belästigung, niederschwellige Beratungs- und Beschwerdestellen sowie die Gewährleistung gleicher Standards bei Kooperationen mit privaten Ausbildungsbetrieben.

Vor diesem Hintergrund bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Die Deutschschweizer Kantone haben Unternehmen empfohlen, Lehrverträge erst ab dem 1. November des Vorjahres abzuschliessen, um Jugendlichen die Berufs- und Lehrstellensuche zu erleichtern. Wie setzt die Stadt Zürich diese Empfehlung als Vorbildbetrieb um (konkret: interne Weisungen, Fristen, Praxis bei Ausschreibungen von Lehrstellen)?
2. Wie viele Lernende werden aktuell durch die Stadt Zürich ausgebildet, und in welchen Berufen?
3. Wie viele Lernende werden aktuell durch private Ausbildungsbetrieben in der Stadt Zürich ausgebildet und in welchen Berufen?
4. Mit welchen Instrumenten und Massnahmen stellt die Stadt sicher, dass Lernende nicht als günstige Arbeitskräfte eingesetzt werden, sondern eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten?
5. Welche Regelungen gelten für Zusatzleistungen/Benefits für Lernende der Stadt Zürich (z. B. Monats- oder Jahres-ÖV-Abos, Sportangebote, psychologische Beratung, Kursvergütungen)? Unterscheiden sich diese Leistungen je nach Departement oder Berufsfeld? Liegen Vergleichsdaten zu privaten Ausbildungsbetrieben vor?
6. Welche internen Anlaufstellen und Meldewege stehen Lernenden der Stadt Zürich im Fall von Mobbing, Diskriminierung oder sexualisierter Belästigung zur Verfügung? Wie werden Berufsbildner:innen und Vorgesetzte im Umgang mit solchen Fällen sensibilisiert und geschult?
7. Welche Unterstützungsangebote oder Beratungsstellen der Stadt Zürich stehen Lernenden offen, die sich in externen (privaten) Ausbildungsbetrieben befinden?
8. Welche Massnahmen bestehen zur Früherkennung und Unterstützung von Lernenden, die unter psychischer oder physischer Belastung leiden? Gibt es spezifische Stressbewältigungs- oder psychologische



Beratungsangebote speziell für Lernende? Wie wird sichergestellt, dass Lernende in externen Betrieben ebenfalls Zugang zu diesen Angeboten haben?

9. Welche Rolle spielt die Stadt Zürich bei externen Ausbildungsstätten und wie gestaltet die Stadt Zürich die Zusammenarbeit mit externen Ausbildungsbetrieben? Nach welchen Kriterien werden diese Partner ausgewählt, und wie überprüft die Stadt die Qualität der Ausbildung dort?
10. Wie viele Lernende wurden in den letzten fünf Jahren nach Abschluss der Lehre von der Stadtverwaltung unbefristet übernommen? Bitte die Zahlen pro Jahr angeben sowie den Anteil in Prozent gemessen an den Lehrabschlüssen pro Jahr?
11. Welche konkreten Massnahmen kann die Stadt Zürich ergreifen oder hat sie ergriffen, um die Integration von Lernenden nach Abschluss der Lehre in die Verwaltung zu verbessern (z. B. Praktikums-/Überbrückungsstellen, Mentoring, Weiterbildungsangebote, priorisierte Stellenvermittlung)?
12. Existiert in der Stadt Zürich ein zentraler Stellenpool oder eine koordinierte Vermittlungsstelle für abschliessende Lernende, um nahtlose Anschlusslösungen zu ermöglichen? Wenn ja: Welche Zugangsbedingungen gelten und wie viele Lernende konnten über diesen Pool in eine Anschlussstelle vermittelt werden (Zahl/Pro Jahr)?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Die Stadt Zürich ist als Arbeitgeberin lediglich für die Lehrbetriebe der Stadtverwaltung zuständig. Die Aufsicht über die Lehrbetriebe in der Stadt sowie im Kanton Zürich (inklusive Qualitätskontrolle und Ausbildungsgenehmigung Lehrbetriebe usw.) liegt gemäss Art. 24 Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, SR 412.10) in der Kompetenz der Kantone. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) ist gemäss bundesgesetzlichen und kantonalen Vorgaben für die Aufsicht über die Berufsbildung zuständig.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Frage 1

Die Deutschschweizer Kantone haben Unternehmen empfohlen, Lehrverträge erst ab dem 1. November des Vorjahres abzuschliessen, um Jugendlichen die Berufs- und Lehrstellensuche zu erleichtern. Wie setzt die Stadt Zürich diese Empfehlung als Vorbildbetrieb um (konkret: interne Weisungen, Fristen, Praxis bei Ausschreibungen von Lehrstellen)?

Die Lehrstellen der Stadtverwaltung Zürich werden jeweils ab dem 1. August des Vorjahres ausgeschrieben. Damit beginnt auch der Rekrutierungsstart bzw. das Zeitfenster für den Abschluss von Lehrverträgen. Die Stadtverwaltung Zürich orientiert sich damit an der Empfehlung der Verbundpartner der Berufsbildung auf Bundesebene (<https://tbbk-ctfp.ch/de/themen/lehrstellenbesetzung>) und an der Praxis im Kanton Zürich.

Frage 2

Wie viele Lernende werden aktuell durch die Stadt Zürich ausgebildet, und in welchen Berufen?

Der Lernendenbestand der Stadtverwaltung betrug per 30. September 2025 1415 Lernende. Im Anhang wird der Lernendenbestand nach Lehrberufen im Jahr 2025 gezeigt (vgl. Beilage).



Frage 3

Wie viele Lernende werden aktuell durch private Ausbildungsbetriebe in der Stadt Zürich ausgebildet und in welchen Berufen?

Wie eingangs erwähnt, ist die Arbeitgeberin Stadt Zürich lediglich für die Lehrbetriebe der Stadtverwaltung Zürich zuständig. Demnach werden in der Stadtverwaltung keine Statistiken zur Anzahl Lernenden von privaten Betrieben in der Stadt Zürich geführt. Gemäss Bundesamt für Statistik belief sich die Gesamtanzahl Lernender im Kanton Zürich im Jahr 2024 auf 37 182 Personen (öffentliche und private Lehrbetriebe). Bezüglich Berufen kann davon ausgegangen werden, dass ein Grossteil der möglichen Lehrberufe (etwa 250 Grundbildungen) in der Stadt bzw. im Kanton Zürich angeboten werden.

Frage 4

Mit welchen Instrumenten und Massnahmen stellt die Stadt sicher, dass Lernende nicht als günstige Arbeitskräfte eingesetzt werden, sondern eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhalten?

Die Betriebe der Stadtverwaltung legen grossen Wert auf die Respektierung des Personalrechts und des Jugendarbeitsschutzes, so dass die vorgeschriebenen Arbeitszeiten und Richtlinien streng eingehalten werden. Weiter verfügt die Stadt über ein Fachgremium Berufsbildung, in welchem die Koordinationsverantwortlichen für die Berufsbildung der städtischen Lehrbetriebe vertreten sind. Dieses Gremium erarbeitet laufend Massnahmen und Lösungen zur Qualitätssicherung und -entwicklung der gesamtsädtischen Berufsbildung.

Ein weiteres Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung ist die alle zwei Jahre stattfindende gesamtsädtische Befragung der Lernenden und Berufsbildenden. Erhoben werden die Themenbereiche Lehrbetrieb Stadt Zürich, Betreuung der Lernenden, Arbeitsklima, Gesundheit, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Über alle Themenbereiche hinweg werden in der Stadtverwaltung stetig hohe bis sehr hohe Zufriedenheitswerte erreicht (letzte Befragung Mai 2025). Von den Befragungsergebnissen werden jeweils nach Bedarf Massnahmen (auf Ebene Stadt und/oder auf Ebene der Organisationseinheiten) abgeleitet, welche die Qualität der städtischen Berufsbildung noch zusätzlich verbessern.

Frage 5

Welche Regelungen gelten für Zusatzleistungen/Benefits für Lernende der Stadt Zürich (z. B. Monats- oder Jahres-ÖV-Abos, Sportangebote, psychologische Beratung, Kursvergütungen)? Unterscheiden sich diese Leistungen je nach Departement oder Berufsfeld? Liegen Vergleichsdaten zu privaten Ausbildungsbetrieben vor?

Alle Lernenden der Stadt Zürich, d. h. Lernende aller Departemente und Berufsfelder, erhalten folgende Benefits/Zusatzleistungen:

- a. Mobilitätsbeitrag für öV oder Fahrrad (600 Franken pro Kalenderjahr)
- b. Einmaliger Ausbildungsbeitrag für Lehrmittel und elektronische Geräte (drei- und vierjährige Berufslehre: 900 Franken / zweijährige Berufslehre: 700 Franken)



4/6

- c. Lunch-Check (bis zu 100 Franken monatlich) oder Vergünstigungen in den betriebsinternen Personalrestaurants
 - d. Umfassendes städtisches Bildungsangebot für Lernende mit rund 30 verschiedenen Kursen in verschiedenen Themenbereichen (kostenlos)
 - e. Psychologische Mitarbeitendenberatung zur Prävention und Früherkennung (kostenlos)
- Es liegen keine Vergleichsdaten zu privaten Ausbildungsbetrieben vor.

Frage 6

Welche internen Anlaufstellen und Meldewege stehen Lernenden der Stadt Zürich im Fall von Mobbing, Diskriminierung oder sexualisierter Belästigung zur Verfügung? Wie werden Berufsbildner:innen und Vorgesetzte im Umgang mit solchen Fällen sensibilisiert und geschult?

Den Lernenden sowie allen Mitarbeitenden der Stadt stehen im Falle von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung jeweils die Vorgesetzten, das HR (Personalabteilung), sowie die städtische Ombudsstelle und die Fachstelle für Gleichstellung zur Verfügung. Bei sexueller oder sexistischer Belästigung oder Diskriminierung stehen den betroffenen Angestellten Vertrauenspersonen als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Seite (Art. 96 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals [AS 177.101]). Ebenso erklären verschiedene Merkblätter wo Angestellte Hilfe finden, z. B. das Merkblatt «Mobbing am Arbeitsplatz». Das städtische Bildungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräfte sowie dasjenige für Berufsbildende und Lernende umfasst zudem verschiedene Angebote, die auf die Schulung, Sensibilisierung und Prävention im Umgang mit solchen Situationen ausgerichtet sind. Dazu gehören z. B. Angebote wie «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz», «Platz schaffen für Vielfalt», «Konfliktmanagement als Führungsaufgabe», «Stopp! – Persönliche Grenzen setzen», «Erste-Hilfe-Kurs Fokus Lernende für Berufsbildende» usw.).

Frage 7

Welche Unterstützungsangebote oder Beratungsstellen der Stadt Zürich stehen Lernenden offen, die sich in externen (privaten) Ausbildungsbetrieben befinden?

Die Bereitstellung von Angeboten für Lernende in externen (privaten) Ausbildungsbetrieben liegt nicht in der Kompetenz und im Auftrag der Stadtverwaltung (s. einleitende Bemerkung). Für Lernende im Kanton Zürich gibt es verschiedene Anlaufstellen bei Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung, darunter die Beratungsstellen kabel und Job Caddie, die von kirchlichen und gemeinnützigen Organisationen geführt werden. Auch die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich und des Kantons Zürich bieten anonyme Beratungen an. Weitere Anlaufstellen sind die Berufsinspektorinnen und Berufsinspektoren des Kantons sowie die Ombudsstellen des Kantons oder der Stadt.

Frage 8

Welche Massnahmen bestehen zur Früherkennung und Unterstützung von Lernenden, die unter psychischer oder physischer Belastung leiden? Gibt es spezifische Stressbewältigungs- oder psychologische Beratungsangebote speziell für Lernende? Wie wird sichergestellt, dass Lernende in externen Betrieben ebenfalls Zugang zu diesen Angeboten haben?



5/6

Die Stadtverwaltung setzt auf gut qualifizierte und sozialkompetente Berufsbildende, die die Lernenden begleiten und auf die Früherkennung sowie Unterstützung bei psychischen Belastungen der Lernenden sensibilisiert sind. Dazu bietet die Stadtverwaltung in ihrem Bildungsangebot verschiedene Schulungen an (z. B. Erste-Hilfe-Kurs Fokus Lernende für Berufsbildende, Coaching für Lernende). Für Lernende stehen ebenfalls spezielle Bildungsangebote zur Verfügung, die zur Verminderung von Belastungen der Lernenden beitragen sollen (z. B. Resilienztraining, Selbstmanagement).

Zudem steht den Lernenden der Stadtverwaltung eine kostenlose und anonyme psychologische Mitarbeitendenberatung zur Verfügung, an welche sie sich wenden können. Weiter verfügt die Stadt Zürich über eine kostenlose, ambulante psychologische Beratungs- und Behandlungsstelle für Jugendliche und junge Erwachsene, die in der Stadt wohnhaft sind bzw. in der Stadt arbeiten (<https://www.stadt-zuerich.ch/de/lebenslagen/jugend-und-familie/jugendliche/jugendberatung.html>).

Frage 9

Welche Rolle spielt die Stadt Zürich bei externen Ausbildungsstätten und wie gestaltet die Stadt Zürich die Zusammenarbeit mit externen Ausbildungsbetrieben? Nach welchen Kriterien werden diese Partner ausgewählt, und wie überprüft die Stadt die Qualität der Ausbildung dort?

Wie einleitend erwähnt, liegt die Aufsicht über die Berufsbildung der Lehrbetriebe in der Stadt sowie im Kanton Zürich (inklusive Qualitätskontrolle und Ausbildungsgenehmigung Lehrbetriebe usw.) gemäss Berufsbildungsgesetz in der Kompetenz des Kantons und wird daher auch für die Stadt durch das kantonale MBA ausgeführt.

Frage 10

Wie viele Lernende wurden in den letzten fünf Jahren nach Abschluss der Lehre von der Stadtverwaltung unbefristet übernommen? Bitte die Zahlen pro Jahr angeben sowie den Anteil in Prozent gemessen an den Lehrabschlüssen pro Jahr?

In der nachfolgenden Tabelle sind die unbefristeten Anstellungen nach Lehrabschluss in der Stadtverwaltung in den Jahren 2020–2025 aufgeführt (Erhebungszeitraum jeweils Juli bis September):

Jahr	Total Lehrabschlüsse	Anzahl unbefristete Anstellungen (absolut)	Anzahl unbefristete Anstellungen (prozentual)
2025	466	66	14,1 %
2024	432	84	19,4 %
2023	418	71	17,0 %
2022	464	66	14,2 %
2021	434	68	15,7 %
2020	457	55	12,0 %



Frage 11

Welche konkreten Massnahmen kann die Stadt Zürich ergreifen oder hat sie ergriffen, um die Integration von Lernenden nach Abschluss der Lehre in die Verwaltung zu verbessern (z. B. Praktikums-/Überbrückungsstellen, Mentoring, Weiterbildungsangebote, priorisierte Stellenvermittlung)?

Das «Programm Direkteinstieg» wird ab Sommer 2026 eingeführt (siehe hierzu STRB Nr. 86/2026). Es erleichtert den Organisationseinheiten, qualifizierte Lernende nach einem erfolgreichen Lehrabschluss unbefristet in der Stadtverwaltung weiterzubeschäftigen. Dazu wird den Organisationseinheiten ermöglicht, während einer Zeit von maximal zwei Jahren temporäre Planstellen anzulegen und zu nutzen, um die jungen Berufsleute in dieser Zeit auf die Übernahme einer regulären Planstelle vorzubereiten. Das Programm unterstützt die Übergangsphase zwischen Lehrabschluss und Festanstellung strukturell und ist Teil der HR-Strategie (STRB Nr. 1726/2022).

Mit dem Berufserfahrungsjahr bietet die Stadt seit 2012 Lernenden, die nach erfolgreichem Lehrabschluss trotz intensiver Suche keine Anstellung finden, eine einjährige befristete Anstellung an, die es ihnen ermöglicht Berufserfahrung zu sammeln (GR Nr. 2011/285).

Frage 12

Existiert in der Stadt Zürich ein zentraler Stellenpool oder eine koordinierte Vermittlungsstelle für abschliessende Lernende, um nahtlose Anschlusslösungen zu ermöglichen? Wenn ja: Welche Zugangsbedingungen gelten und wie viele Lernende konnten über diesen Pool in eine Anschlussstelle vermittelt werden (Zahl/Pro Jahr)?

Die Stadt führt keinen zentralen Stellenpool. Es ist jedoch als Teil des genannten «Programm Direkteinstieg» die Förderung der Sichtbarkeit der Lernenden geplant, um ihre Aussicht auf eine Anschlusslösung nach erfolgtem Lehrabschluss zu verbessern (Schulungen der Lernenden und der Lehrbetriebe). Ebenso wird geprüft, wie Einstiegspositionen für Lernende im Stellenmarkt besser gekennzeichnet werden können. Schliesslich steht den Lehrbetrieben ab 2026 ein internes Unterstützungsangebot zur Verfügung, welches die Etablierung einer systematischen Nachfolgeplanung für Lernende fördert. Damit sollen die Lernenden möglichst frühzeitig in den Nachfolgeprozess integriert werden.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter