

Sitzung vom 4. Oktober 2000

**1566. Anfrage (Festanstellung von Lehrabgängern)**

Die Kantonsräte Jürg Leuthold, Aeugst am Albis, und Luc Pillard, Illnau-Effretikon, haben am 10. Juli 2000 folgende Anfrage eingereicht:

Der Kanton Zürich zeichnet für verschiedene Ausbildungen unter anderem in den Berufen Informatik und Kaufmännische Angestellte verantwortlich. Nach Absolvieren der drei- oder vierjährigen Lehre haben sich die männlichen Berufsleute bekanntlich obligatorisch für den Militärdienst zu stellen. Dazu kommen die weiblichen Berufsleute, welche sich für den Militärdienst freiwillig zur Verfügung stellen.

Dies wäre eigentlich kein Grund, sich mit den angehenden Berufsleuten unseres Kantons diesbezüglich näher zu befassen. Doch die meisten Lehrlinge und Lehtöchter, welche sich nach erfolgreicher Ausbildung für eine Stelle bewerben, erhalten erst nach Absolvieren ihrer obligatorischen oder freiwilligen Rekrutenschule eine Anstellung bei ihrem Lehrbetrieb. Die weiblichen wie männlichen Lehrlinge wissen nicht – obwohl dies sicherlich vermittelt werden will –, ob sie nach dem zu leistenden Dienst eine Anstellung beim Kanton oder auch sonst irgendwo in der Wirtschaft erhalten werden. Diese jungen Frauen und Männer nach Absolvierung ihrer Lehre ins Ungewisse zu entlassen, stösst auf Unverständnis und verärgert sehr. Der Kanton muss daran interessiert sein, gut ausgebildete Lehrlinge im Betrieb zu halten, gerade in der momentanen Zeit, in der die öffentlichen Verwaltungen Mühe bekunden, gut ausgebildetes Personal zu finden und ausgewiesene Fachkräfte in die Privatwirtschaft abwandern. Dies erfordert das Aufzeichnen von beruflichen Perspektiven, die Signalisation der Wertschätzung und des Interesses an den weiblichen und männlichen Lehrlingen.

Wir fragen deshalb den Regierungsrat höflich an:

1. Ist sich der Regierungsrat dieser heute gültigen Regelung bewusst und wird diese noch immer gestützt?
2. Mit welcher Begründung würde der Regierungsrat an der heute gültigen Regelung festhalten, oder ist er bereit, nach neuen Lösungen zu suchen? Wenn ja, wie sollen diese aussehen?
3. Wie viele Lehrabgänger haben in den letzten fünf Jahren den Kanton Zürich direkt nach Lehrabschluss (Vertragsende) verlassen?
4. Mit welchen rein finanziellen Mehrbelastungen müsste bei Änderung der heutigen Praxis für die Staatsrechnung gerechnet werden?
5. Ist die Regierung daran interessiert, den ausgebildeten Lehrlingen eine Perspektive zu bieten und die gut qualifizierten Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger weiter zu beschäftigen, und werden Massnahmen in dieser Richtung ergriffen?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

Die Anfrage Jürg Leuthold, Aeugst am Albis, und Luc Pillard, Illnau-Effretikon, wird wie folgt beantwortet:

1. Eine allgemein gültige Regelung betreffend Anstellung von Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern der kantonalen Verwaltung existiert nicht. Für die kaufmännischen Lehrlinge, die als einzige Lehrverhältnisse innerhalb der Verwaltung zentral vom Personalamt (Abteilung Aus- und Weiterbildung) angestellt und betreut werden, hat die Finanzdirektion am 5. Juli 1993 ein Schreiben erlassen, worin sie die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei dazu anhielt, als Beitrag zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit bei Vakanzen auf den Zeitpunkt der Lehrabschlüsse hin nach Möglichkeit vorrangig Lehrlinge der kantonalen Verwaltung zu berücksichtigen. Gleichzeitig wurde das Personalamt angewiesen, keinen Lehrling in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sondern notfalls Jugendliche im eigenen Amt weiter zu beschäftigen, bis sie eine erste Arbeitsstelle gefunden haben. Seit 1993 bis heute wurde denn auch keine kaufmännische Lehrabgängerin und kein Lehrabgänger in die Arbeitslosigkeit entlassen; und nur ein einziger Lehrling musste für wenige Überbrückungsmonate vom Personalamt angestellt werden.

Was den Eintritt in die Rekrutenschule (RS) betrifft, hat sich die Situation entschärft, seit dem der Lehrabschluss vom Frühling auf den Spätsommer verlegt wurde. Früher entstand

zwischen Lehrabschluss und Sommer-RS-Beginn eine zeitliche Lücke von einigen Monaten. Dies führte oft dazu, dass Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger keine feste Anstellung erhielten, weil die Arbeitgeber Lohnzahlungen während der nachfolgenden Militärdienstzeit vermeiden wollten. Die kantonale Verwaltung hat indessen damals sehr oft gute Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger direkt weiter beschäftigt; betreffend der Lohnfortzahlung während des Militärdienstes bestehen klare gesetzliche Regelungen.

2. Diese neue Situation hat dazu geführt, dass sich die Stellenantritte entsprechend auf die Zeit nach der Sommer-RS verlagert haben. Denn realistischerweise ist kaum ein Arbeitgeber grundsätzlich bereit, eine Arbeitskraft einzustellen und zu entlöhen, die er noch nicht kennt, von der er aber weiss, dass sie die Arbeitsstelle während der ersten 15 Wochen mit Sicherheit nicht antreten kann. Die Ausnahme bestätigt die Regel: Wer sich einen sehr guten Lehrabgänger oder eine sehr gute Lehrabgängerin «sichern» will, wird sich möglicherweise für eine Festanstellung – vorerst ohne Gegenleistung – entschliessen können.

Eine frühzeitige Anstellung für die Zeit nach der RS (November) zu fordern, ist insofern problematisch, als die für unmittelbare Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger geeigneten Anstellungsbereiche heute vermehrt kurzfristige Stellenbesetzungen verlangen, die nicht Monate langen Aufschub vertragen; oder die entsprechenden Vakanzen sind noch gar nicht bekannt. Eine Kurzumfrage bei den Personalbeauftragten der Direktionen, der Staatskanzlei, des Obergerichtes, des Verwaltungsgerichtes und des Sozialversicherungsgerichtes hat ergeben, dass in den letzten Jahren keine Stellenbewerbungen von Jugendlichen zu verzeichnen waren, die sich bereits vor Absolvierung der RS eine Festanstellung sichern wollten. Vielmehr wollten sich die Jugendlichen bewusst nicht frühzeitig binden, sondern den Entscheid über den weiteren beruflichen Weg erst nach der RS fällen, abhängig davon, ob sie anschliessend für die militärische Laufbahn mehr Zeit investieren möchten oder nicht. Andererseits gab es einzelne Lehrabgänger, die auf Initiative des Amtes bereits vor RS-Antritt einen Anstellungsvertrag ab November abschliessen konnten.

Das Personalamt bietet den Jugendlichen mittels Stellenbörse ein Hilfsangebot an, damit die Stellensuche während des Militärdienstes unterstützt und ein Stellenantritt nach Absolvierung der RS gewährleistet werden können.

Eine garantierte vorzeitige Festanstellung ab RS-Ende würde hingegen erheblichen planerischen, administrativen und finanziellen Mehraufwand verursachen.

Auf Grund der bisher vollauf befriedigenden flexiblen Praxis, die u.a. auch von verschiedenen privatwirtschaftlichen Grossunternehmen so gehandhabt wird, besteht kein Anlass, das Vorgehen zu ändern. Dies umso weniger, als sich auch die Stellenmarktsituation wesentlich verbessert hat und die Rekrutinnen und Rekruten während der RS bereits wieder von Arbeitgebern beworben werden.

3. Seit Jahren bemühen sich die Personalbeauftragten, allen kaufmännischen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern, die dies wünschen, den ersten Arbeitsplatz als Angestellte in der Verwaltung sicherzustellen; seit 1993 ist dies – parallel zur oben erwähnten Vollbeschäftigung nach der Lehre – in jedem Fall gelungen.

In konkreten Zahlen heisst dies:

Jahr	Lehrabgänge	Verliessen die Verwaltung	Anstellung bei der Verwaltung
1996	22	3	19 (86%)
1997	24	3	21 (88%)
1998	23	12	11 (48%)
1999	21	7	14 (66%)
2000	31	17	14 (45%)

4. Die Kosten für eine neue Lösung, die eine Festanstellung vor oder nach der RS ins Auge fasst, müssten gemäss Richtlinien auf der Basis Lohnklasse 9 / Anlaufstufe 2 (Fr. 47747) berechnet werden. Durchschnittlich absolvieren jeweils sieben Lehrabgänger/innen pro Jahrgang anschliessend die Sommer-RS. Bei höchstens sechs Monaten garantierter Festanstellung ab RS-Ende entstünden rund Fr. 170000 Lohnkosten (ohne Lohnneben- und Arbeitsplatzkosten sowie administrativen Personalaufwand).

5. Eine Weiterbeschäftigung der ausgebildeten Lehrlinge im Lehrgeschäft ist differenziert zu betrachten. Die Vorteile für die Arbeitgeberseite sind offensichtlich, gewinnt man doch junge Berufsleute, die bereits mehrjährige Betriebserfahrung mitbringen und entsprechend geringe Einarbeitungszeit beanspruchen. Andererseits öffnet man den Jugendlichen zusätzliche Perspektiven für das künftige Berufsleben insbesondere dadurch, dass man ihnen Erfahrungszuwachs in neuen, andern Arbeitsfeldern des kaufmännischen Berufes ermöglicht,

was oft für einen gezielten Firmen- oder Branchenwechsel nach der Lehre spricht. Die Erfahrung zeigt, dass sich optimale Lösungen durch ein flexibles Abwägen der betrieblichen und persönlichen Bedürfnisse anlässlich von Beratungsgesprächen ergeben, wie sie die zentrale Lehrlingsbetreuung und die Stellenbörse des Personalamtes den Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern bereits anbieten.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates, an das Obergericht, das Verwaltungsgericht, das Sozialversicherungsgericht sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

**Husi**