

## Vorlage an den Landrat

### **Beantwortung der Interpellation 2018/779 von Werner Hotz: «Unbefriedigende Situation bei unbesetzten Lehrstellen: Vorbildrolle des Kantons»** 2018/779

vom 22. Januar 2019

#### **1. Text der Interpellation**

Am 13. September 2018 reichte Werner Hotz die Interpellation 2018/779 «Unbefriedigende Situation bei unbesetzten Lehrstellen: Vorbildrolle des Kantons» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

*1) 47 junge Berufsleute der kantonalen Verwaltung haben ihre Lehre im Sommer 2018 erfolgreich abgeschlossen und das eidgenössische Fähigkeitszeugnis respektive das Eidgenössische Berufsattest erhalten. Insgesamt fünf Lernende schlossen sogar im Rang ab. Ein tolles Resultat, herzliche Gratulation an die Absolventen und Betreuungspersonen!*

*Aber es hätten auch deutlich mehr sein können aufgrund der Stellendotation in den Departementen. Verschiedene Subkos der Finanzkommission haben das Thema aufgegriffen und Handlungsbedarf eruiert. Von allen Beteiligten wurde festgehalten, dass diese Unterbesetzung bzw. dieser Zustand unerwünscht sei.*

*Wie dem Stellenplan der BUD entnommen werden kann, waren 2017 von den 26.6. bewilligten Ausbildungs-Stellen lediglich 16.5. (oder 62 %) besetzt. Auch in der BKSD gab es ähnlich schlechte Werte.*

*2) In der Beantwortung der Interpellation 2017-320 von Rahel Bänziger Keel: «Statistik Lehrabbrüche im Baselbiet» hat der Regierungsrat die allgemeinen kantonalen Werte aufgezeigt. Die Lehrvertragsauflösungen im Verlaufe der Jahrzehnte seien kontinuierlich leicht gestiegen. Aktuell bewegten sich diese jährlich zwischen 9-12 % zur Gesamtzahl aller Lehrverträge im Kanton Basel-Landschaft. Dieser Trend sei durch den Wandel in der Gesellschaft bedingt und könne so auch in den anderen Kantonen der Schweiz beobachtet werden.*

*In diesem Zusammenhang stellen sich die folgenden Fragen:*

- 1. Welche konkreten Schritte unternehmen der Regierungsrat bzw. die einzelnen Direktionen, um die staatlichen Zahlen in den Bereich der privaten Firmenlehrlinge - d.h. alle Lehrstellen besetzt und nur etwa 10 % Vertragsauflösungen - heranzuführen? Bitte in der Beantwortung nur nachprüfbar und konkrete Massnahmen aufzuführen.*
- 2. Gibt es in diesem Themenbereich ein umfassendes direktionsübergreifendes Projekt? Falls nicht, wäre ein solches denkbar bzw. in der Wahrnehmung der Regierung sinnvoll?*
- 3. Könnte sich der Regierungsrat vorstellen, vom Lebenslauf (u.a. mangelnde Sprachkenntnisse) oder Verhalten her schwierige Lernende bewusst zu unterstützen, allenfalls auch unter erhöhtem Personalbedarf zur Betreuung dieser Jugendlichen?*

4. Wer bzw. welche kantonale Institution steht in der Verantwortung bzw. im Lead in diesem Thema, koordiniert, steuert und gibt Impulse?

*Ich bitte die Regierung um schriftliche Beantwortung der gestellten Fragen.*

## 2. Einleitende Bemerkungen

Mit dem vom Regierungsrat 2011 verabschiedeten Berufsbildungskonzept wurde die Berufsbildung auf ein neues Fundament gestellt. Die Berufsbildung ist dezentral organisiert. § 33 Abs. 1 der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung SGS 150.11) definiert die Zuständigkeit wie folgt: „Das Personalamt koordiniert die Ausbildung bei den handwerklich-technischen und den kaufmännischen Berufen. Das Kantonsgericht und die besonderen Behörden wirken je in ihrem Bereich mit.“ Dementsprechend liegen die Kompetenzen zur Festlegung der Anzahl Ausbildungsstellen und die Besetzung der Ausbildungsplätze in der Verantwortung der Direktionen.

In den vergangenen Jahren (2014–2018) schlossen 239 Lernenden ihre Ausbildungen erfolgreich ab. Insgesamt 34 davon erzielten ein Resultat im Rang. Diese erfreulichen Resultate waren und sind nur mit guten und motivierten Lernenden sowie dank dem Engagement und dem grossen zeitlichen Einsatz von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern zu erreichen. Regelmässig stattfindende Weiterbildungen für Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern unterstützen ihr Engagement und vertiefen ihre Qualifikation. Die für die Selektion verantwortlichen Berufsbildungsverantwortlichen der Direktionen haben sich darauf verständigt, dass bei den Bewerbenden sowohl die Qualität der Bewerbung wie auch die Sozialkompetenzen im Vordergrund stehen. Je nach Jahrgang und Branche sind die Anzahl der Bewerbungen wie auch deren Qualität sehr unterschiedlich.

Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Berufsbildung waren die erforderlichen Personalmassnahmen aufgrund der finanziellen Situation im Kanton. Diese hatten indirekt einen Einfluss auf die Anzahl der Ausbildungsplätze. Umso erfreulicher ist es, dass die Mehrheit der Ausbildungsplätze beibehalten werden konnte. Dennoch sind auch einige Abstriche zu verzeichnen. So werden als Beispiele die Lehrberufe „Fachfrau/-mann Information und Dokumentation“ und „Landmaschinenmechaniker/in EFZ“ nicht mehr ausgebildet.

Mit der Einführung des Stellenplans im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) 2017 – 2020 wurden die Ausbildungsstellen im Stellenplan erstmals als separate Kategorie ausgewiesen. Die Ausbildungsstellen setzen sich aus folgenden Personen-Gruppen zusammen:

Kategorie	Personen-Gruppen
1	Lernende (duale Grundbildung EBA* & EFZ*)
2	WMS* 3+1 (schulische Grundbildung EFZ)
3	Berufspraktikum nach der Lehre
4	Praktikant/innen/Volontär/innen (Praktikum vor/nach Bachelor, Master, div.)
5	juristische Volontäre/innen

Tabelle 1: Übersicht Kategorien

\*Legende zur Tabelle: EFZ = Eidg. Fähigkeitszeugnis

EBA = Eidg. Berufsattest

WMS 3 + 1 = WMS-Abschluss EFZ mit Berufsmaturität

Für eine bessere Verständlichkeit sind in den folgenden Aufstellungen und Texten bei den jeweiligen Bezeichnungen die oben genannten Kategorien erwähnt (z. B. Kat. 1).

Bei der Beantwortung der folgenden Fragen beziehen wir uns auf die Kategorien 1–3, da dazu Kennzahlen vorhanden sind. Ab 2017 werden die Pensen einer Stelle als Durchschnittswert auf das ganze Kalenderjahr berechnet und in der Form „Plan- zu IST-Stellen“ ausgewiesen.

Die nachfolgenden Ausführungen und Zahlen basieren auf den Meldungen der Direktionen. Die Zahlen wurden vom Personalamt mit den Direktionen soweit als möglich plausibilisiert und zusammengestellt.

### Berufspraktikum nach der Lehre

Budgetiert werden neben den Lehrstellen der Grundbildung in den Direktionen auch die Stellen „Berufspraktikum nach der Lehre“ (Kat. 3). Diese werden nicht in jedem Fall – wie vorgesehen – für ein ganzes Jahr, sondern manchmal auch nur für ein halbes Jahr oder gar nicht besetzt.

Die Weiterbeschäftigung beim Kanton unmittelbar nach Beendigung der Ausbildung – in der Regel für maximal 12 Monate – ist im Anhang zur Verordnung über die Vergütungen während der Ausbildung (SGS 155.11) unter Kat. D geregelt.

### Übersicht Ausbildungsstellen

In der nachfolgenden Übersicht sind die Abweichungen zwischen Plan und IST-Stellen 2017 zu den einzelnen Kategorien je Direktion ersichtlich.

	BKSD			BUD			FKD			SID			VGD		
	SOLL	IST	Vakant	SOLL	IST	Vakant	SOLL	IST	Vakant	SOLL	IST	Vakant	SOLL	IST	Vakant
Grundbildung betrieblich organisiert (Kat 1)	33.6	23.88	9.72	16.79	10.58	6.21	40	36.64	3.36	31	23.83	7.17	3	2.92	0.08
WMS 3+1 (Grundbildung schulisch organisiert, Kat 2)	4.5	2.65	1.85	2	2	0	2	1.58	0.42	5	5.98	-0.98	1	1.58	0.02
Berufspraktikum (Kat 3)	6.35	4.53	1.82	7.7	2.83	4.87	4.9	4.21	0.69	7	1.92	5.08	1.6	1	0.00
Alle Ausbildungsstellen Kat 1 – 3	44.45	31.06	13.39	26.49	15.41	11.08	46.9	42.43	4.47	43	31.73	11.27	5.6	5.5	0.1

Tabelle 2: Übersicht Ausbildungsstellen

**BKSD:** Die vier Ausbildungsplätze des „Therapie- und Schulungszentrum Münchenstein“ (TSM) sind unter „Grundbildung betrieblich organisiert (Kat. 1) miteingerechnet. Das TSM hat einen eigenen Leistungsauftrag und führt die Berufsbildung eigenverantwortlich. Die Anzahl der Ausbildungsplätze kann nicht beeinflusst werden.

**SID:** Die 13 externen Ausbildungsplätze der Institution „Massnahmenzentrum Arxhof“ sind bei der SID unter „Grundbildung betrieblich organisiert (Kat. 1) miteingerechnet. Der Arxhof hat einen eigenen Leistungsauftrag und führt die Berufsbildung eigenverantwortlich. Die Anzahl der Ausbildungsplätze kann nicht beeinflusst werden, respektive ist von der Besetzung der Stellen im Massnahmenvollzug abhängig.

**VGD:** Das Labor hat im Zuge der Sparmassnahmen seine Ausbildungsstellen gestrichen. Die bestehenden Lehrverhältnisse werden noch zu Ende geführt aber nicht mehr neu besetzt. Allerdings wurden 2 Lernende aus einem schliessenden Betrieb übernommen. Die Kosten werden noch von der bisherigen Firma getragen.

### 3. Beantwortung der Fragen

1. Welche konkreten Schritte unternehmen der Regierungsrat bzw. die einzelnen Direktionen, um die staatlichen Zahlen in den Bereich der privaten Firmenlehrlinge - d.h. alle Lehrstellen besetzt und nur etwa 10 % Vertragsauflösungen - heranzuführen? Bitte in der Beantwortung nur nachprüfbar und konkrete Massnahmen aufführen.

Einleitend ist festzuhalten, dass die unbesetzten Lehrstellen nicht nur auf Lehrvertragsauflösungen zurückzuführen sind. Weitere Gründe sind – wie bereits vorgängig erwähnt – die Ansprüche an die Qualität der Bewerbenden, die Auswahlkriterien im Selektionsprozess sowie Veränderungen bei den Ausbildungsplätzen.

## Besetzung von offenen Lehrstellen

Die offenen Lehrstellen der kantonalen Verwaltung werden im Lehrstellennachweis beider Basel ([www.lenabb.ch](http://www.lenabb.ch)) und im kantonalen Stellenportal auf [bl.ch/offene](http://bl.ch/offene) Stellen zur Besetzung ausgeschrieben. Das Ziel ist, die offenen Ausbildungsstellen mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen, welche die Anforderungen der Stelle sowie der Berufsschulen erfüllen. Können im Selektionsprozess keine geeigneten Bewerber/innen gefunden werden, verzichten Berufsbildungsverantwortliche in Einzelfällen bewusst auf die Besetzung einer Lehrstelle.

In den letzten Jahren zeigte sich, dass gute Schülerinnen und Schüler vermehrt zuerst den Weg ans Gymnasium wählen. Zeigt sich, dass dieser Weg nicht der passende ist, bewerben sich diese Schüler/innen allenfalls ein Jahr später für eine Lehrstelle. Andere bevorzugen die schulisch orientierte Grundbildung (WMS 3 + 1) mit Berufsmatur. Ob ein Schüler/in zuerst eine Berufslehre oder den Weg ans Gymnasium wählt, wird oft auch von den Eltern mitbeeinflusst. Ebenfalls wichtig für die Entscheidung, bei welchem Arbeitgeber eine Lehre absolviert wird, sind die Ausbildungsqualität sowie die Perspektiven danach. Berufspraktikumsplätze nach der Lehre, wie in der Einleitung erwähnt, werden von den meisten Direktionen als Nachlehreangebot zur Verfügung gestellt. Die Besetzung dieser Stellen liegt in der Verantwortung und Kompetenz der Direktionen.

## Massnahmen zur Besetzung der Lehrstellen

Die bereits bestehenden Massnahmen im Lehrstellenmarketing, wie z. B. Schnuppertage, Auftritte bei Schulklassen, Infonachmittage und die Präsenz an der Berufsschau sowie der Auftritt „Berufslehre und Praktikum“ auf [www.bl.ch](http://www.bl.ch) werden laufend ergänzt und weiterentwickelt. So sind z. B. regelmässige Informationsveranstaltungen Kauffrau/Kaufmann für interessierte Schüler/innen und Eltern in Planung.

## Lehrvertragsauflösungen

Trotz sorgfältiger Selektion und guter Betreuung durch die Berufsbildungsverantwortlichen gibt es einzelne Lehrvertragsauflösungen. Lehrvertragsauflösungen können bereits in der Probezeit sowie im Laufe der Lehre in einem Lehrjahr vorkommen. Grundsätzlich werden Lehrverträge nicht leichtfertig aufgelöst. Sie sind der Abschluss eines längeren Prozesses. Es werden gemeinsam mit sämtlichen Beteiligten Lösungen gesucht und seitens Arbeitgeber aktive Unterstützung angeboten (siehe auch Beantwortung der Interpellation 2017/320 von Rahel Bänziker Keel: „Statistik Lehrabbrüche im Baselbiet“). Die Lehrvertragsauflösungen in der kantonalen Verwaltung betragen im letzten Lehrjahr 2017/2018 rund 6 % der gesamten Anzahl von 114.64 Lehrverhältnissen in der kantonalen Verwaltung. Dies entspricht konkret sieben Lehrvertragsauflösungen:

<b>BUD</b>	3 in handwerklichen Berufen 1 Büroassistent EBA
<b>SID</b>	1 Kaufmann EFZ 1 Büroassistentin EBA
<b>FKD</b>	1 Büroassistentin EBA

Die Vorjahreszahlen bewegen sich im ähnlichen Bereich.

## Massnahmen zur Verhinderung von Lehrvertragsauflösungen

Der erste Schritt um eine Lehrvertragsauflösung zu verhindern, beginnt mit einer sorgfältigen Selektion. Dazu gehören Informationsanlässe für Schülerinnen/Schüler und ihre Eltern. Mit fundierten Kenntnissen über die Ausbildung klärt und / oder festigt sich die Berufswahl. In der Selektion ist die langjährige Erfahrung der Berufsbildungsverantwortlichen ein wichtiges Element. Vollständige Bewerbungsunterlagen inkl. der Ergebnisse aus den Testverfahren Check S2 runden den Gesamteindruck ab. Bewerbende, welche in die engere Wahl kommen, erhalten die Möglichkeit an einem oder mehreren Schnuppertagen einen Eindruck vom beruflichen Alltag zu erhalten. Ihr

Feedback sowie die Rückmeldung der sie begleitenden / betreuenden Personen sind weitere Faktoren, welche die Entscheidung für eine Anstellung unterstützen. Auch bei sorgfältigster Selektion bleibt ein Restrisiko bestehen. Junge Menschen verändern sich und erst mit dem effektiven Einstieg in den Beruf zeigt es sich, ob die Berufswahl richtig war. Regelmässig stattfindende Gespräche zwischen den Lernenden und den Berufsbildnerinnen / Berufsbildnern sowie der berufsbildungsverantwortlichen Person runden den Betreuungsprozess ab. Zudem leisten sowohl die Berufsfachschulen und der Branchenkundeunterricht (überbetriebliche Kurse) einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung resp. Begleitung in der Ausbildung der Lernenden. Das Zusammenspiel aller Beteiligten inkl. der Lernenden, je nach Sachlage unter Einbezug der Eltern, können in den allermeisten Fällen helfen, Krisen zu überwinden und einen erfolgreichen Lehrabschluss zu erzielen.

2. *Zur Sicherung der Ausbildungsstellen und –plätze stehen die Direktionsberufsbildner/innen und die Berufsbildungsverantwortlichen in Kontakt mit den Dienststellen und Abteilungen. Gibt es in diesem Themenbereich ein umfassendes direktionsübergreifendes Projekt? Falls nicht, wäre ein solches denkbar bzw. in der Wahrnehmung der Regierung sinnvoll?*

Nein, es gibt kein direktionsübergreifendes Projekt. Das aktuelle Berufsbildungskonzept hat sich bewährt. Der Austausch der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner untereinander sowie mit Dienststellen und Abteilungen findet regelmässig statt.

Der Regierungsrat erachtet es grundsätzlich als sinnvoll, die Berufsbildung in der kantonalen Verwaltung, insbesondere mit Blick auf die kommenden Entwicklungen und Herausforderungen sowie zur Qualitätssicherung, laufend zu überprüfen und bei Bedarf geeignete Massnahmen einzuleiten.

3. *Könnte sich der Regierungsrat vorstellen, vom Lebenslauf (u.a. mangelnde Sprachkenntnisse) oder Verhalten her schwierige Lernende bewusst zu unterstützen, allenfalls auch unter erhöhtem Personalbedarf zur Betreuung dieser Jugendlichen?*

Die kantonale Verwaltung stellt mit den Attestausbildungen EBA bereits ein Angebot für schwächere Lernende zur Verfügung. Das Angebot bewährt sich und bietet ein Sprungbrett für eine anschließende Lehre, intern oder extern, mit einem EFZ-Abschluss.

Für „schwierige“ Lernende gibt es bereits verschiedene Angebote der „Hauptabteilung Berufsbildung und Berufsberatung“. Der Bereich Berufsintegration bietet Beratungen an sowie verschiedene Möglichkeiten von Brückenangeboten (siehe Beantwortung der Interpellation 2017/320 von Rahel Bänziker Keel: „Statistik Lehrabbrüche im Baselbiet“).

Deshalb sieht der Regierungsrat hier keinen weiteren Bedarf für eine zusätzliche Unterstützung.

4. *Wer bzw. welche kantonale Institution steht in der Verantwortung bzw. im Lead in diesem Thema, koordiniert, steuert und gibt Impulse?*

Das vom Regierungsrat im 2011 verabschiedete Berufsbildungskonzept (RRB Nr. 1632 vom 22. November 2011), welches in Zusammenarbeit mit den Direktionen erarbeitet wurde, strebt

- eine einheitliche Steuerung und Organisation der Berufsbildung in der kantonalen Verwaltung,
- eine gesteigerte Attraktivität des Ausbildungsbetriebs kantonale Verwaltung durch gezielte Massnahmen sowie
- eine gesicherte Qualität der Ausbildung durch den Einsatz gezielter Instrumente und Massnahmen

an. Die dezentrale Organisation und die Autonomie der Direktionen wurden im Konzept berücksichtigt. Die Regierung bewilligte mit dem Konzept auch die notwendigen Ressourcen für die Umsetzung. Aufgrund der finanziellen Rahmenbedingungen lag der Fokus in der Umsetzung bei kostenneutralen Massnahmen (z.B. Kantonales Leitbild für die Berufsbildung, Leitfaden für die Be

rufsbildnerinnen/Berufsbildner für eine einheitliche Praxisanwendung, einheitliche Rekrutierungskriterien, etc.).

Wie in den einleitenden Bemerkungen festgehalten, hat das Personalamt in der Berufsbildung eine koordinierende Funktion und gibt Impulse. So werden z. B. Weiterbildungsanlässe für Berufsbildner/innen durchgeführt, der kantonale Auftritt an der Berufsmesse organisiert, Richtlinien und Leitfäden erarbeitet sowie Kennzahlen erhoben. Dies erfolgt unter Mitwirkung der Berufsbildungsverantwortlichen der Direktionen, der besonderen Behörden und dem Kantonsgericht. Zudem leitet das Personalamt die Berufsbildungskommission, welche sich als direktionsübergreifendes Gremium regelmässig über Berufsbildungsthemen austauscht und Massnahmen festlegt.

Damit jedoch eine erfolgreiche Umsetzung der Berufsbildung weiterhin gesichert bleibt, ist ein verbindliches und fortwährendes Engagement aller beteiligten Parteien über alle Hierarchien in den Direktionen notwendig.

Liestal, 22. Januar 2019

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Monica Gschwind

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich