

Stellungnahme zur Motion 379

Zusätzliche Lehrstellen und Praktika durchgehend ermöglichen

Jona Studhalter und Selina Frey namens der G/JG-Fraktion vom 27. Juni 2024

Antrag des Stadtrates: Entgegennahme als Postulat, StB 855 vom 4. Dezember 2024

Wurde anlässlich der Ratssitzung vom 26. Juni 2025 als Postulat überwiesen

Ausgangslage

Der Motionär und die Motionärin weisen auf die grossen Herausforderungen hin, welche sich der Stadt Luzern durch die Bearbeitung und Umsetzung der genehmigten Projekte stellen. Es würden dazu gut ausgebildete Fachpersonen benötigt. Die Motion hält zum einen fest, dass die Stadt Luzern in verschiedenen Bereichen Lehrstellen wie auch Praktika anbietet und die Anstellungsbedingungen grundsätzlich als attraktiv und fair sowie weitgehend einheitlich bezeichnet werden können. Im Weiteren wird jedoch auch auf den Umstand hingewiesen, dass die Stadt zusätzliche Personen ausbilden müsse, wolle sie dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Die Stadt sei nicht nur in der Not, sondern auch in der Pflicht, die Anzahl der Lehrstellen und Praktika sowie die für die Betreuung und Ausbildung nötigen personellen Ressourcen zu erhöhen. Die Besoldung der Auszubildenden sei zu überprüfen und zu vereinheitlichen.

Aktuelle Situation

Die personellen Herausforderungen, die sich der Stadt Luzern bei der Realisierung der genehmigten Projekte stellen, werden in der Motion umfassend umschrieben. Es ist zutreffend, dass die Stadt Luzern nach wie vor mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen hat und die Mitarbeitenden, welche die Arbeiten umsetzen müssen, einer grossen (Über-)Belastung ausgesetzt sind. Dies zeigte sich auch in den Rückmeldungen zu der im vergangenen Jahr durchgeführten Befragung der städtischen Mitarbeitenden.

Auch wenn sich die Arbeitsmarktlage erstmals seit der Coronapandemie etwas erholt, werden die strukturellen Probleme, die zu Engpässen auf dem Arbeitsmarkt und zu den Problemen bei der Suche nach Fachkräften führen, nicht verschwinden. Die Alterung der Bevölkerung und die offenen Stellen, die durch die anstehenden Pensionierungen auch beim städtischen Personal entstehen, dürfen nicht negiert werden. Die Altersstruktur des städtischen Personals weist klar aus, dass eine Vielzahl der Mitarbeitenden zwischen 51 und 60 Jahre alt ist (vgl. [B+A 13 vom 27. Juni 2024](#): «Geschäftsbericht und Jahresrechnung 2023», Seite 201).

Die Dienstabteilung Personal der Stadt Luzern ist sich dieser Situation bewusst. Aufgrund eigener Ressourcenprobleme, u. a. aufgrund einer Vakanz in der Berufsbildung, können erste Massnahmen nur verzögert umgesetzt werden. Die Erhöhung der Praktikumslohne steht aktuell an, da der Kanton Luzern die entsprechenden Besoldungen bereits markant erhöht hat und die Stadt aufgrund der Konkurrenz-situation im Arbeitsmarkt nicht zurückbleiben darf.

Stand Ende November 2024 werden bei der Stadt Luzern gesamthaft 108 Personen mit einem Lehrvertrag (48 Personen) oder in einem Praktikum (60 Personen) beschäftigt.

Im jährlichen Geschäftsbericht werden die besetzten Stellen bezogen auf die Direktionen ausgewiesen (Personalbestand per 31. Dezember). Dabei werden alle kaufmännischen Lernenden sowie Personen im kaufmännischen Praktikum der Mittelschulen und der privaten Handelsschulen administrativ der Bildungsdirektion (Dienstabteilung Personal) zugeordnet; die übrigen Praktika den entsprechenden Dienstabteilungen, die auch die finanziellen Mittel in ihrem Budget aufnehmen müssen.

Erwägungen

Seit einiger Zeit sind Berufsbildungssysteme mit einem Umfeld konfrontiert, das sich so rasch und tiefgreifend verändert wie nie zuvor. Die Bildungsreformen fordern alle Beteiligten stark, sei es in der betrieblichen Planung wie auch in der konkreten Begleitung der Lernenden. Der Wandel der Arbeitswelt spiegelt sich denn auch stark in den neuen Berufswelten, in denen Ausbildungen angeboten werden müssen. Es braucht dazu die Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen; bisherige werden wegfallen. Auch die Stadt Luzern muss sich den neuen Aufgaben und Herausforderungen stellen, damit sie den mehrheitlich jungen Menschen den Weg eröffnen kann, sich in der Arbeitswelt entfalten und einbringen zu können.

Nicht nur die Lernenden in der Berufsbildung sind verstärkt durch den Wandel der Ausbildungen und den Einstieg in die Arbeitswelt gefordert. Der Arbeitsmarkt stellt auch hohe Anforderungen an Personen vor bzw. während einer Ausbildung. Im Besonderen in der Tertiärbildung, d. h. in Ausbildungsgängen, die an einer Hochschule oder im Rahmen der höheren Berufsbildung absolviert werden, besteht ein erhöhter Bedarf an Praktikumsplätzen. Es darf dabei nicht ausser Acht gelassen werden, dass das Praktikum eine Erwerbstätigkeit mit Ausbildungscharakter ist. Es ergänzt entweder den ersten Einblick in einen Beruf vor einer Ausbildung (Vorpraktikum) oder während einer theoretischen Ausbildung (z. B. Hochschulstudium, Wirtschaftsmittelschule). Weitere Praktika können den Berufseinstieg nach einem Studium unterstützen. Die Stadt Luzern bietet zudem in gewissen Bereichen Praktika mit Arbeitsintegrationscharakter an. Ein Praktikum ist kein Ersatz für eine Festanstellung. Die Entlohnung soll jedoch angemessen sein. Die Stadt Luzern orientiert sich daher an den Lohnempfehlungen der Ausbildungsstätten (z. B. Hochschule Luzern HSLU, Wirtschaftsmittelschule WML), des Kantons Luzern oder des kaufmännischen Verbandes.

Wie bereits ausgeführt, ist das Praktikum ein Bildungsgefäss. Es verlangt von der Arbeitgeberin Stadt Luzern, dass insbesondere auch notwendige personelle Ressourcen bereitgestellt werden. Der Ausbau an Berufspraktikaplätzen während und nach der Ausbildung ist ein Projekt, das die Dienstabteilung Personal konkret umsetzen will. Sie war daher bereits Themengeberin einer Bachelorarbeit zum Thema «Traineeprogramm für Hochschulabsolventinnen und -absolventen». Es würde sich dabei in Zukunft um Berufspraktika mit Dauer von sechs und bis 24 Monaten handeln. Im Rahmen der Bachelorarbeit zeigte sich, dass die Mitarbeitenden der Stadt Luzern die Investition in diese Praktika unterstützen würden. Intern wird in diesem Angebot auch eine Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Luzern gesehen. Es wird davon ausgegangen, dass die Chance gross wäre, dass die «Trainees» nach dem Programm bei der Stadt Luzern angestellt blieben. Diese beiden Aspekte sprechen für die Erreichung der angestrebten Image- und Nachhaltigkeitsziele.

Die Analyse zeigte auch klar auf, dass Praktika nur dann erfolgreich sind, wenn auch ein tatsächlicher Bedarf eines Einsatzes in den einzelnen Abteilungen besteht, allenfalls in mehreren Abteilungen bei einem abteilungsübergreifenden Einsatz (Jobrotation), und geeignete Aufgaben bereitstehen. Die personellen Ressourcen für die Begleitung der Praktika werden, wie auch bei der Berufsbildung, als wichtiger Erfolgspunkt bezeichnet.

Fazit

Der Stadt Luzern ist es wichtig, zusätzliche und allenfalls auch neu gestaltete Lehrstellen und Praktika möglichst durchgehend zu ermöglichen. Auch bei den Mitarbeitenden der Stadt Luzern ist die Bereitschaft gegeben, die Investition in die Auszubildenden, sei es in der Berufsbildung oder in einem Praktikum, zu unterstützen. Die Möglichkeit wird hoch bewertet, dass die Mitarbeitenden nach dem

Ausbildungsprogramm bei der Stadt Luzern angestellt bleiben oder nach einer Zwischenstation zurückkehren werden.

Inwieweit die zentral bei der Dienstabteilung Personal bereitgestellten personellen Ressourcen für den Aufbau eines erweiterten Angebots ausreichen – namentlich für den Anstoss des Aufbaus –, muss näher geprüft werden, stehen der Berufsbildung derzeit doch lediglich 130 Stellenprozent zur Verfügung. Die Anstellungsbedingungen der Auszubildenden, insbesondere die Entlohnung, werden zurzeit bereits durch die Dienstabteilung Personal überprüft, und erste Anpassungen sind in Bearbeitung. Die Kosten werden durch die Globalbudgets der betroffenen Dienstabteilungen getragen. Der Ressourcenbedarf und die Folgekosten für den Aufbau und für den langfristigen Betrieb von neu bereitzustellenden Ausbildungsplätzen können grundsätzlich erst nach vertieften Arbeiten und Absprachen mit den Dienstabteilungen abgeschätzt werden.

Der Stadtrat ist bereit, die Motion als Postulat entgegenzunehmen, weil er das Anliegen zügig umsetzen und deshalb die Ressourcen nicht in die Erarbeitung eines Planungsberichtes, sondern direkt in die Umsetzung des Anliegens investieren will.

Er sieht die Dringlichkeit und will die Geschäftsprüfungskommission im ersten Halbjahr 2025 in einer Gesamtsicht über die aktuelle Situation der Lehrstellen wie auch Praktikumsplätze informieren und dabei erste Ausbaumöglichkeiten benennen. Dies soll auch im Hinblick auf die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen für die Begleitung der Auszubildenden geschehen: sei dies bei einem Lehrverhältnis durch die Mitarbeitenden der Berufs- und Praxisbildung, bei einem Praktikum durch Fachpersonen in den Dienstabteilungen und auch für die Bereitstellung der Ausbildungsplätze selbst.