

Kaufmännischer Verband Schweiz  
Reitergasse 9  
Postfach  
CH-8021 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45  
info@kfmv.ch  
kfmv.ch

*Umfrage zu den*

*Abgänger/innen der kaufmänni-  
schen Grundbildung 2020  
Rückblick, Stellensituation, Perspektiven*

---

Ort, Datum	Zürich, 2. Februar 2021
Projekt	Lehrabgänger/innen-Umfrage 2020
Autor	Nina Meier, Nicole Cornu
Dokument	Schlussbericht

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Grundlagen</b> .....	<b>3</b>
1.1	Einleitung und Hintergrund .....	3
1.2	Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz .....	4
1.3	Allgemeine Wirtschaftslage.....	4
1.4	Arbeitsmarktsituation.....	5
1.4.1	Allgemeine Arbeitsmarktsituation.....	5
1.4.2	Jugend Arbeitsmarktsituation.....	6
1.5	Teilnehmende.....	7
1.5.1	Unterschiedliche Teilnehmende innerhalb der Ausbildungsarten- und Profile .....	9
<b>2</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>10</b>
2.1	Berufseinstieg .....	10
2.1.1	Stellensituation .....	10
2.1.2	Stellensuche.....	14
2.2	Anstellungsbedingungen nach der Grundbildung .....	18
2.2.1	Praktikum.....	21
2.3	Rückblick auf die Grundbildung.....	22
2.3.1	Beurteilung der Ausbildungszeit.....	22
2.3.2	Anstellungsbedingungen während der Grundbildung.....	24
2.4	Zukunftspläne und Weiterbildungen .....	25
<b>3</b>	<b>Schwerpunkt: Covid-19</b> .....	<b>27</b>
3.1	Allgemeine Situation .....	27
3.2	Homeoffice .....	29
<b>4</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>31</b>
<b>5</b>	<b>Quellen</b> .....	<b>33</b>
5.1	Literaturverzeichnis .....	33
5.2	Abbildungsverzeichnis .....	35
5.3	Abkürzungsverzeichnis.....	36
<b>6</b>	<b>Anhang</b> .....	<b>37</b>
I.	Ausgangslage und Aufgabenstellung .....	37
II.	Zielgruppe Lehrabgänger/innen.....	37
III.	Methodik.....	37
IV.	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.....	38

## *Dank*

Der Kaufmännische Verband bedankt sich herzlich bei den verschiedenen Institutionen, die an der Verbreitung der Umfrage unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung mitgewirkt oder die Befragung anderweitig ideell unterstützt haben. Besonderer Dank gilt allen Berufsfachschulen und der Schweizerischen Konferenz Kaufmännischer Berufsfachschulen SKKBS, der Konferenz Schweizer Handels- und Wirtschaftsmittelschulen KSHW und dem Verband Schweizerischer Handelsschulen VSH, den Branchenorganisationen und der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen SKKAB sowie allen unterstützenden Lehrbetrieben. Ebenfalls gilt unser Dank einzelnen Vertretern der Sektionen des kaufmännischen Verbands, welche sich intensiv um die Verbreitung in ihren Regionen bemüht haben. Nicht zuletzt danken wir den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung, die sich die Zeit genommen haben, um an der Umfrage teil zu nehmen.

## *1 Grundlagen*

### *1.1 Einleitung und Hintergrund*

Mit um die 14'000 Absolventinnen und Absolventen pro Jahr, erfreuen sich die beruflichen Grundbildungen im kaufmännischen Bereich seit Langem grosser Beliebtheit. So sind ungefähr ein Fünftel alle Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung dem kaufmännischen Bereich zuzuordnen (BFS, 2020a). Nach dem erfolgreichen Absolvieren der Abschlussprüfungen stehen den Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern dieser Ausbildung(en) eine Vielzahl verschiedener Möglichkeiten offen. Die Absolventinnen und Absolventen stellen an dieser Stelle die Weichen für ihre berufliche Zukunft. Seit 2006 führt der Kaufmännische Verband daher jährlich eine Befragung durch, mit dem Ziel, Erkenntnisse über die Situation, die Erfahrungen und Pläne dieser Gruppe während der Ausbildung und innerhalb der ersten vier Monate nach Abschluss zu gewinnen.

Im Zentrum steht somit der Übergang von der Sekundarstufe II ins Erwerbsleben oder aber weiterführende Weiterbildungen, was häufig auch unter dem Stichwort Nahtstelle II oder zweite Schwelle zusammengefasst wird. In zwei Erhebungswellen werden die Abgängerinnen und Abgänger der kaufmännischen Grundbildung zu ihrer aktuellen Situation, der Stellensuche, weiteren Plänen für die Zukunft aber auch Erfahrungen während der Ausbildung befragt. Die erste Befragung erfolgt jeweils im Juli unmittelbar nach dem Absolvieren des Qualifikationsverfahrens. Die zweite Erhebung wird dann vier Monate später im November durchgeführt. Durch die zwei Erhebungszeitpunkte wird es möglich, Entwicklungen im ersten Halbjahr nach Abschluss der beruflichen Grundbildung zu erfassen und zu dokumentieren. Der vorliegende Bericht hält die Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Arbeit fest. Neben der Stellensituation der jungen Berufsleute liegt zudem ein Fokus auf den verschiedenen Weiterbildungsplänen. Ein Thema, welches im Zuge der Berufsveränderung unter anderem durch die Digitalisierung immer mehr an Bedeutung gewinnt. Zudem hat die Umfrage in diesem Jahr aus aktuellem Anlass einen themenspezifischen Schwerpunkt rund um die Covid-19 Pandemie und ihre Auswirkungen auf das Lernen, die Arbeit und die Stellensuche.

In den 15 Jahren, in welchen diese Umfrage bereits durchgeführt wird, ergaben sich immer mal wieder Veränderungen. 2012 erfuhr der gesamte Fragebogen eine komplette Überarbeitung in Zusammenarbeit mit dem Stellenmarktmonitor der Universität Zürich. Seither wurden die Kernfragen nur wenig verändert, allerdings erfolgten auf Grundlage der Erkenntnisse der Vorjahre immer mal wieder kleinere Anpassungen. Zudem etablierte sich die Einführung eines jährlich wechselnden Schwerpunktthemas.

Auch die Zielgruppe der Umfrage veränderte sich in den Jahren. Während in den ersten Befragungen nur Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) einbezogen wurden, kamen 2013 auch die Abgänger/innen der schulisch organisierten Grundbildung (SOG), welche eine Handels- oder Wirtschaftsmittelschule absolviert hatten, hinzu, gefolgt von jenen der privaten Handelsschulen im Jahr 2014. Des Weiteren gab es im Verlauf der Zeit auch eine Ausdehnung der Zielgruppe auf alle Schweizer Sprachregionen. Insgesamt ist die vom Kaufmännischen Verband durchgeführte Lehrabgänger/innen-Umfrage die umfassendste nationale Erhebung zur (Arbeitsmarkt-)Situation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung.

Mit dieser Umfrage verfolgt der Kaufmännische Verband die folgenden Ziele:

- Verbesserung des Übergangs von der Sekundarstufe II ins Berufsleben
- Überprüfung der Attraktivität der kaufmännischen Grundbildung
- Sichtbarmachung von arbeitsbedingten gesundheitsgefährdenden Risiken während der kaufmännischen Grundbildung
- Beurteilung und Vergleich verschiedener Bildungswege

Im Folgenden wird zuerst die kaufmännische Grundbildung etwas genauer vorgestellt. Anschliessend werden die aktuelle Wirtschaftslage und Arbeitsmarktsituation beleuchtet, welche einen wichtigen Kontext für die Befunde der Untersuchung darstellen. Darauf folgt die Präsentation der Ergebnisse.

## *1.2 Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz*

Das Bildungssystem der Schweiz gliedert sich in drei Stufen. Die obligatorische Schulzeit dauert in der Regel 11 Jahre und besteht aus der Primarschule (inklusive Kindergarten) und der Sekundarstufe I. Im Anschluss folgt die Sekundarstufe II, welche die berufliche Grundbildung und allgemeinbildende Schulen wie Gymnasien umfasst. Darauf aufbauend bilden die höhere Berufsbildung und Hochschulen die Tertiärstufe (SKBF, 2018).

Auf der Sekundarstufe II entscheiden sich rund zwei Drittel der Jugendlichen für einen Weg in die berufliche Grundbildung (SBFI, 2020). Diese ist geprägt durch ihre Dualität zwischen Theorie und Praxis und einer starken Ausrichtung am Arbeitsmarkt. Im Rahmen der beruflichen Grundbildung sind folgende zwei Ausbildungen möglich: Eine zweijährige Lehre mit Abschluss eines Eidgenössischen Berufsattests (EBA) oder eine drei- bis vierjährige Lehre mit Abschluss eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ).

Unter den 240 beruflichen Grundbildungen, die zur Wahl stehen, ist die kaufmännische Grundbildung wie bereits erwähnt die beliebteste berufliche Grundbildung in der Schweiz (SBFI, 2020). Sie kann als betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) oder als schulisch organisierte Grundbildung (SOG) absolviert werden. Auf Basis der Bildungsverordnung aus dem Jahr 2012 sind beide gleichgestellt und können mit einem EFZ sowie mit oder ohne Berufsmaturität abgeschlossen werden. Bei der BOG, welche deutlich häufiger absolviert wird, erhalten die Lernenden die praktische Ausbildung in einem Betrieb, die theoretische Ausbildung an einer Berufsfachschule und das branchenspezifische Wissen in den überbetrieblichen Kursen (üK). Dabei ist zwischen der zweijährigen Grundbildung zur/m Büroassistent/in EBA und der dreijährigen Grundbildung zur/m Kauffrau/mann EFZ zu unterscheiden. Lernende in der Ausbildung zur/m Kauffrau/mann EFZ können je nach schulischer Kompetenz zwischen verschiedenen Schulprofilen wählen: Das Profil B entspricht der Basis-Grundbildung, Profil E der erweiterten Grundbildung und das Profil E+BM, umgangssprachlich oft Profil M genannt, der erweiterten Grundbildung mit Berufsmaturität. Die kaufmännische Grundbildung wird in 21 Branchen angeboten. Im Anhang findet sich eine Auflistung der 21 kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.

Die SOG wird an einer Handels- und Wirtschaftsmittelschule (HMS/WMS) oder an einer privaten Handelsschule absolviert. Bei diesem Ausbildungsweg ist die berufliche Praxis in den Schulunterricht integriert und wird zusätzlich durch ein Betriebspraktikum vertieft. An der Handels- und Wirtschaftsmittelschule kann die Ausbildung nach zwei verschiedenen Modellen absolviert werden: Das konzentrierte Modell 3+1 setzt sich zusammen aus drei Jahren Schulbildung und einem einjährigen Berufspraktikum. Das integrierte Modell 3i/4i besteht aus einer drei- resp. vierjährigen Schulbildung mit integrierten praktischen Arbeiten und einem vierwöchigen Betriebspraktikum. An privaten Handelsschulen wird die Ausbildung oft in Form des Modells 2+1 angeboten. Dies besteht aus einer zweijährigen Ausbildung an der Handelsschule und einem einjährigen Pflichtpraktikum (Kaufmännischer Verband, 2017a).

## *1.3 Allgemeine Wirtschaftslage*

Dominierendes Thema auch für die (Welt-)Wirtschaft stellte im Jahr 2020 die Corona-Pandemie dar (KOF, 2020a; KOF, 2020b). Die im Zuge der Pandemie eingeführten Massnahmen zur Eindämmung der Ansteckungen haben sich deutlich negativ auf die Wirtschaftslage ausgewirkt. Die vielerorts geschlossenen Geschäfte, aber auch die damit einhergehenden eingeschränkten Konsummöglichkeiten stellen nur zwei von mehreren Faktoren dar, welche die wirtschaftliche Entwicklung beeinflusst haben (ebd.). Im Frühling (2.

Quartal 2020) bedeutete dies beispielsweise für Deutschland einen Rückgang des BIP um 11.5%, in Italien um 18% und in Frankreich um 19% (KOF, 2020b). Auch Länder, welche auf strikte Covid-Massnahmen verzichteten, verzeichneten aufgrund des schlecht laufenden Aussenhandels sowie eines Konsumrückgangs aufgrund der Abstands- wie auch Gesundheitsregeln negative Zahlen (ebd.). Im Gesamten ging das BIP im Euroraum während des ersten Halbjahres um 15% zurück (ebd.). Im Frühsommer verbesserte sich die Pandemiesituation, die Erkrankungen und Todesfälle gingen zurück und die Schutzmassnahmen wurden gelockert (ebd.). Damit einher ging auch eine starke Erholung der Wirtschaft, was im Besonderen auf die Wiedereröffnung der Betriebe, in welchen soziale Kontakte stattfinden, zurückgeführt werden kann (ebd.). Bereits im Herbst 2020 allerdings liessen die positive Entwicklung und Erholung wieder etwas nach (ebd.).

Mit einem Rückgang des BIP während des ersten Halbjahres um 8.6% steht die Schweiz im europäischen Vergleich relativ gut da (SECO, 2020a). Dies kann unter anderem auch auf die Gegenmassnahmen des Bundes zurückgeführt werden, wie beispielsweise die Kurzarbeit. Zudem kann der grosse Anteil der Pharmazie-Branche an der Schweizer Branchenstruktur als Erklärung dienen, da sich diese auch während dieser Zeit positiv entwickelte (KOF, 2020b, SECO, 2020a). Der im Frühsommer einsetzende Aufschwung brachte eine Steigerung des BIP von 7.2% mit sich, wobei im Besonderen jene Branchen ein hohes Wachstum verzeichneten, welche zuvor stark unter den Pandemiemassnahmen gelitten hatten, wie beispielsweise das Gastgewerbe oder die Bereiche Kunst, Unterhaltung und Erholung (SECO, 2020a). Trotz dieser Erholung wurde das Vorkrisenniveau noch nicht wieder erreicht (ebd.).

Die weitere Erholung in der Schweiz hängt dann auch stark von der Erholung der wichtigen Exportdestinationen ab. Für 2021 werden positive Auswirkungen für die Schweiz durch den EU Aufbauplan erwartet (KOF, 2020b). Die Prognosen für die Zukunft hängen aber stark mit der weiteren Entwicklung der Pandemie zusammen, was Vorhersagen mit einer starken Unsicherheit behaftet (ebd.). Je nach Entwicklung der Ansteckungszahlen und den damit einhergehenden Massnahmen gehen Prognosen davon aus, dass es bis Ende 2021 oder sogar bis 2023 dauern kann, bis das Vorkrisenniveau wieder erreicht wird (ebd.).

## *1.4 Arbeitsmarktsituation*

### *1.4.1 Allgemeine Arbeitsmarktsituation*

Auch für den Arbeitsmarkt blieb die Pandemie nicht folgenlos (KOF, 2020b). Während die Erwerbstätigenquote im ersten Quartal 2020 noch anstieg (BFS, 2020b), sank sie im zweiten Quartal (saisonbereinigt) um 2,5% ab und lag damit um 1.6% unter dem Vorjahresniveau (BFS, 2020c). Die Arbeitslosenquote erreichte dann auch im Mai mit 3.5% einen Spitzenwert (SECO, 2020a). Je nach Branche war die Betroffenheit durch die Pandemie und die damit einhergehenden Massnahmen unterschiedlich stark. Eine besonders hohe Zunahme an Arbeitslosen verzeichnete das Gast- wie auch das Baugewerbe (ebd.). Im Gesundheitswesen, der Erziehung sowie dem Grundstücks- und Wohnungswesen wiederum konnte im ersten Halbjahr sogar eine leichte Zunahme an beschäftigten Personen festgehalten werden (KOF, 2020b). Allgemein stieg im dritten Quartal die Anzahl erwerbstätiger Personen wieder leicht an. Saisonbereinigt lag die Erwerbslosenquote gemäss ILO im dritten Quartal allerdings genau wie auch im zweiten bei 4.9% (BFS, 2020d). Die Arbeitslosenquote sank bis Ende Oktober auf 3.2% ab, was 154'100 Personen entspricht (SECO, 2020a). Auch die Kurzarbeit, welche im April beispielsweise noch für gerundet 103 Millionen Arbeitsstunden abgerechnet worden war, ging im Sommer deutlich zurück. Trotzdem ist die im Sommer zu verzeichnende (überraschende) Stabilisierung mit Vorsicht zu geniessen. Dafür sprechen mehrere Gründe. Zum einen spielten im Sommer gewisse Nachholeffekte eine Rolle, welche besonders im Detailhandel ihre Wirkung entfalteten. Zum anderen bleibt die Kurzarbeit trotz der Abnahme im Vergleich zu anderen Jahren, wie beispielsweise der Wirtschaftskrise 2009, auf einem Rekordhoch. Wie viele dieser Stellen durch diese Massnahme gesichert und erhalten bleiben können, ist abzuwarten. (KOF, 2020b)

Die Prognosen für die weitere Entwicklung der Arbeitsmarktsituation sind eher negativ (KOF, 2020b). Für 2021 wird ein weiterer Anstieg der Arbeitslosenquote auf 3.6% erwartet, mit einem Höhepunkt im zweiten Quartal. Für die Erwerbslosenquote wiederum wird ein weiterer Anstieg auf 5.5% prognostiziert (ebd.).

## 1.4.2 Jugend Arbeitsmarktsituation

Schweizer Jugendliche sind im Allgemeinen sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert (SECO, 2020b). Dies bestätigt auch der KOF-Jugendmarktindex für Europa (KOF, 2019). Ein Grund für die gute Lage in der Schweiz stellt die berufliche Grundbildung mit den zwei Lernorten (Lehrbetrieb und Berufsfachschule) dar, da die Nähe zum Arbeitsmarkt, welche diese Ausbildungsform aufweist, den Berufseinstieg erleichtert (SECO, 2020b).

Trotz der allgemein guten Situation der jungen Erwachsenen auf dem Arbeitsmarkt, zeigen sich im Vergleich mit älteren Arbeitnehmenden auch Unterschiede. So befinden sie sich häufiger in instabilen Arbeitsverhältnissen (SECO, 2020b), wozu beispielsweise Teilzeitanstellungen und befristete Arbeitsverträge gehören (SECO, 2018). Jugendarbeitslosigkeit ist zu einem gewissen Grad auch eine Übergangsproblematik. Berufseinsteiger/innen haben an der Nahtstelle II den Nachteil, dass sie im Vergleich zu älteren Stellensuchenden weniger Arbeitserfahrung besitzen, was ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt erschwert (SECO, 2020b). Zudem ist Jugendarbeitslosigkeit stark von saisonalen Schwankungen geprägt. So steigt jeweils im Sommer unmittelbar nach Ausbildungsabschluss der Jugendlichen deren Arbeitslosenquote an, stabilisiert sich dann aber im Winter und sinkt bis zum Sommer des nächsten Jahres wieder ab (SECO, 2020b). Einen starken Einfluss auf das Risiko von Jugendlichen arbeitslos zu werden, haben auch konjunkturelle Schwankungen (SECO, 2020b). In wirtschaftlich schwierigen Zeiten steigt die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen stärker an als bei Erwachsenen. Sie verringert sich aber auch stärker und rascher bei einem wirtschaftlichen Aufschwung (SECO, 2020b). Erklärt werden kann dies dadurch, dass sich viele Jugendliche nach der Ausbildung auf Stellensuche begeben. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten stellen Unternehmen aber kein neues Personal mehr ein, worunter stellensuchende Berufseinsteiger/innen, welche den Eintritt in den Arbeitsmarkt noch nicht gemeistert haben, am stärksten leiden (SECO, 2020b). Ausserdem werden befristete Anstellungsverhältnisse, in welchen sie Jugendliche häufiger befinden, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten als erstes aufgelöst oder schlicht nicht verlängert (SECO, 2020b).

Wenig überraschend angesichts dieser Befunde und der aktuellen Lage, waren Jugendliche von der ansteigenden Arbeitslosigkeit, welche ab März 2020 aufgrund von Covid-19 zu verzeichnen war, überproportional betroffen. Die Entwicklungen im Sommer und auch im Herbst entsprachen aber den gewohnten saisonalen Dynamiken (SECO, 2020b). Im November 2020 lag die Jugendarbeitslosenquote der 18-21-Jährigen bei 3.7%. Im Vergleich zu den letzten Jahren zeigt dies einen deutlichen Anstieg auf. Zudem wird damit auch der Trend der letzten Jahre, in welchem eine abnehmende Tendenz festgestellt werden konnte, unterbrochen.

	November 2017	November 2018	November 2019	November 2020
Jugenderwerbslosenquote 15-24-Jährige <sup>1</sup>	10.5%	9.2%	10.9%	11.6%
Jugendarbeitslosenquote 18-21-Jährige <sup>2</sup>	3.5%	2.8%	2.6%	3.7%
Saisonbereinigte Gesamtarbeitslosenquote <sup>3</sup>	3.1%	2.4%	2.3%	3.4%

Tabelle 1 - Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeits- und Jugenderwerbslosenquote<sup>4</sup>

Die Jugendarbeitslosenquote fasst lediglich die Personen zusammen, welche beim RAV (Regionale Arbeitsvermittlung) registriert sind. Die Jugenderwerbslosenquote hingegen wird nach den Standards der ILO<sup>5</sup> erfasst und beinhaltet sowohl die beim RAV registrierten Personen als auch nicht registrierte Personen. Deshalb fällt die Jugenderwerbslosenquote weit höher aus als die Jugendarbeitslosenquote. Die Jugenderwerbslosenquote für 15- bis 24-Jährige liegt im dritten Quartal 2020 bei 11.6% (BFS, 2020d). Was

<sup>1</sup> BFS (2020d)

<sup>2</sup> Direkt beim Bundesamt für Statistik angefragt.

<sup>3</sup> SECO, (2020c)

<sup>4</sup> Die Zahlen aus den vergangenen Jahren wurden aus Berichten der Vorjahre entnommen.

<sup>5</sup> Die Internationale Arbeitsorganisation (englisch: International Labour Organization (ILO)) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Von der ILO werden internationale Arbeits- und Sozialnormen formuliert und durchgesetzt.

im Vergleich zu den letzten Jahren einem Wachstum des Anteils Erwerbsloser in dieser Altersgruppe entspricht.

Wie im Trendbericht des EHB (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) festgehalten wird, haben Rezensionen für Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen unabhängig vom erschwerten Arbeitsmarkteintritt und dem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko auch negative Auswirkungen auf die Art der Arbeitsstellen. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten gehen sie beispielsweise häufiger Beschäftigungen nach, welche nicht ihrer Ausbildung entsprechen (Kriesi & Schweri, 2020). Können nicht innerhalb kurzer Zeit adäquate Beschäftigungen gefunden werden, ergeben sich aus diesen kurzfristigen Folgen auch langfristige Risiken. Dazu gehören "dauerhaft geringere Löhne, ein höheres Risiko für Arbeitslosigkeit, einen geringeren Beschäftigungsgrad und das Annehmen von Arbeitsstellen, die nicht der Ausbildung entsprechen." (Kriesi & Schweri, 2020, S. 1).

Gerade da Jugendliche bei einer Erholung der Wirtschaft wiederum überproportional profitieren, ist die weitere wirtschaftliche Entwicklung entscheidend für die Jugendarbeitslosigkeitsquote (SECO, 2020b).

### *1.5 Teilnehmende*

Im Folgenden wird die Stichprobe der diesjährigen Untersuchung näher beschrieben. Dabei erfolgt ein Vergleich mit den Daten des Bundesamtes für Statistik (2020a), um allfällige Verzerrungen im Vergleich zur Grundgesamtheit zu erkennen und aufzuzeigen. Im Gesamten haben an der ersten Befragung, welche im Juli 2020 durchgeführt wurde, 3675 Absolventinnen und Absolventen teilgenommen. Dies entspricht ungefähr 24.8% der Grundgesamtheit<sup>6</sup> aller KV-Absolventen und Absolventinnen in der Schweiz. Sowohl hinsichtlich der absoluten Teilnehmendenzahlen wie auch relativ zur Grundgesamtheit konnten deutlich weniger Absolventinnen und Absolventen für die Teilnahme an der Untersuchung gewonnen werden als noch im vergangenen Jahr (2019: N = 4495, 29.5% der Grundgesamtheit). Im Mehrjahresvergleich allerdings liegen die Zahlen im Normalbereich (2017: N = 3342, 24.1%; 2018: N=3272, 22.8%). Für die zweite Erhebung, welche im Monat November durchgeführt wurde, konnten 41.4% der Julistichprobe erneut für eine Teilnahme gewonnen werden. In absoluten Zahlen entspricht dies einer Anzahl von 1521 Teilnehmenden.

Die Teilnehmenden für die erste Erhebungswelle der vorliegenden Umfrage wurden über verschiedene "Kanäle" mobilisiert. Von besonderer Bedeutung waren dabei die Schulen, welche wie auch in den vergangenen Jahren die Informationen und den Link zur Umfrage ihren Absolventinnen und Absolventen weiterleiteten. Ganze 59.9% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten auf diesem Weg gewonnen werden. Schon in den letzten Jahren wurden die meisten Teilnehmenden jeweils über die Schulen mobilisiert. So lag 2019 beispielsweise der Anteil an über die Schulen rekrutierten Absolventinnen und Absolventen bei 60.3%. Weitere 11.5% haben über ihren Arbeitgeber von der Umfrage erfahren. Diese wurden ungefähr zwei Wochen nach Umfragestart um Weiterleitung des Umfragelinks gebeten. Eine weitere Woche später werden jeweils die Branchenverbände um Unterstützung gebeten. Der Anteil der Jugendlichen, welcher angibt, auf diesem Wege von der Umfrage erfahren zu haben, liegt bei 6.2%. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer deutlichen Abnahme (2019: 13%). Allgemein sind diese Zahlen allerdings kritisch zu betrachten. Der kaufmännische Verband schreibt seit letztem Jahr die Mitglieder, welche sich im dritten Lehrjahr der kaufmännischen Grundbildung befinden, auch noch direkt an und bittet sie um eine Teilnahme. Die Ergebnisse 2019 zeigten dann auch, dass viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich auf die Frage nach dem Informationskanal für die Kategorie "Andere" entschieden hatten, den kaufmännischen Verband als Informationsquelle angaben. Aus diesem Grund wurden die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr um diese Option ergänzt. Diese neue Antwort scheint nun aber auch für etwas Verwirrung gesorgt zu haben. Das Mailing an die Lernenden im dritten Lehrjahr wurde Mitte Juli versandt. Bereits vorher schien die Kategorie "Kaufmännischer Verband" allerdings von vielen Teilnehmenden als die passendste wahrgenommen zu werden. Dies ist möglicherweise dadurch zu erklären, dass die vom kaufmännischen Verband versandten Mails an die Schulen/Betriebe/Ausbildungsbranchen, den Absolventinnen und Absolventen häufig direkt weitergeleitet worden sind. Eine nachträgliche Aufschlüsselung ist aufgrund der beinahe zeitgleichen Verbreitung über Arbeitgeber sowie Ausbildungs- und Prüfungsbranchen nicht möglich. 18.3% der Teilnehmenden werden somit dem Umfragekanal "Kaufmännischer Verband"

---

<sup>6</sup> Gemäss BFS (2020a) haben im Jahr 2019 14'773 Jugendliche eine kaufmännische Grundbildung abgeschlossen.

zugeordnet. Bei den 111 Teilnehmenden (3.8%), welche "Andere" gewählt haben, wurde ebenfalls passend zu den obigen Erläuterungen häufig angegeben, dass sie "per Mail" von der Umfrage erfahren haben. Die Bekanntmachung des Umfragelinks über Kolleginnen und Kollegen spielte mit 0.2% (2019: 1%) kaum eine Rolle.

In Übereinstimmung mit den vergangenen Jahren zeigt sich auch in der diesjährigen Juli-Stichprobe eine Übervertretung der Teilnehmenden aus der Deutschschweiz<sup>7</sup>. Ihr Anteil ist im Vergleich zum letzten Jahr in etwa gleichgeblieben (2019: 77.6%, 2020: 77.4%). Eine Veränderung zeigt sich bei den Teilnehmenden aus der Romandie und dem Tessin (Abbildung 1). So ist der Anteil an Absolventinnen und Absolventen aus der Romandie in der Stichprobe im Vergleich zum letzten Jahr etwas gesunken. Waren es 2019 noch 19%, sind es

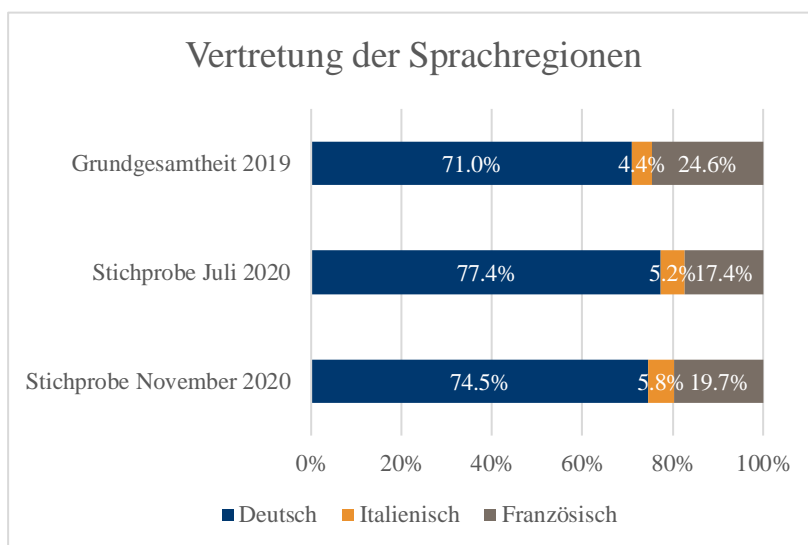


Abbildung 1 - Vertretung der Sprachregionen

es 2020 noch 17.4%. Zugenommen sowohl in absoluten wie auch relativen Zahlen hat die Beteiligung im Tessin (2019: N=151, 3.4%; 2020: N=190, 5.2%). Damit ist das Tessin in der Stichprobe leicht über- und die Romandie als einzige Sprachregion untervertreten. Gerade angesichts der allgemeinen Abnahme an Teilnehmenden überraschen diese Ergebnisse aus dem Tessin. Eine mögliche Erklärung stellt das spezifische Nachfassen bei den Schulen dar, welches Mitte Juli bei jenen Bildungsinstitutionen durchgeführt wurde, für welche bis zu diesem Zeitpunkt kein einziger Teilnehmer / keine einzige Teilnehmerin verzeichnet werden konnte. Allerdings wurde dies sowohl im Tessin sowie auch in der Romandie durchgeführt, was das Erklärungspotenzial dieses Aspekts etwas in Frage stellt. Auch im November ist die Deutschschweiz weiterhin übervertreten in der Stichprobe. Allerdings hat der Anteil an Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus dieser Sprachregion etwas abgenommen, während der Anteil an Absolventinnen und Absolventen aus dem Tessin und der Romandie angestiegen ist.

Gemäss der Daten des BFS (2020a) waren von den Absolventinnen und Absolventen im Jahre 2019 42.4% männlich und 57.6% weiblich. Die bereits in den letzten Jahren festgestellte Übervertretung der weiblichen Teilnehmerinnen an der Umfrage zieht sich auch in diesem Jahr weiter. So sind 65.1% der Absolventinnen und Absolventen, welche an der ersten Erhebungswelle teilgenommen haben, weiblich und 34.8% männlich. Weitere 0.1% geben ihr Geschlecht als divers an. Im Vergleich zum letzten Jahr hat sich somit an den Geschlechterverhältnissen in der Stichprobe kaum etwas verändert (2019: w = 64%, m = 35.6%, divers = 0.4%). Erneut hat die Übervertretung der Frauen in der zweiten Erhebungswelle noch zugenommen. 70.5% der Teilnehmenden in der Novemberumfrage sind weiblich, 29.2% männlich und 0.3% ordnen sich der Gruppe divers zu.

Betrachtet man die Verteilung der Teilnehmenden auf die verschiedenen Ausbildungsbranchen, zeigt sich eine Untervertretung der Branche Dienstleistung und Administration (D&A). Während in der Stichprobe etwas mehr als ein Viertel der Jugendlichen seine Ausbildung in dieser Branche absolviert hat, sind es in der Grundgesamtheit des BFS (2020a) im Jahr 2019 mehr als die Hälfte aller Absolventinnen und Absolventen der kaufmännischen Grundbildung. Auch in der Untersuchung des letzten Jahres war diese Gruppe im Vergleich zur Grundgesamtheit unterrepräsentiert. Übervertreten in diesem Jahr sind die Ausbildungsbranchen "Öffentliche Verwaltung", "Handel", "Treuhand und Immobilien" und "MEM"<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Die Zahlen zur Verteilung der Absolventinnen und Absolventen auf die drei Sprachregionen in der Grundgesamtheit, stellen interne Daten des Kaufmännischen Verbandes dar.

<sup>8</sup> Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie



81.9% der Teilnehmenden der November-Umfrage und 81.3% derjenigen der Juli-Erhebung haben eine betrieblich organisierte berufliche Grundbildung (BOG) absolviert. Dies entspricht einer leichten Übervertretung der BOG-Absolventinnen und Absolventen und somit einer Untervertretung der Abgängerinnen und Abgänger einer schulisch organisierten beruflichen Grundbildung (SOG). So liegt der Anteil der ehemaligen BOG-Lernenden in der Grundgesamtheit bei ungefähr 78.2% und jener der SOG-Absolventinnen und Absolventen bei 21.8% (BFS, 2020a). Im Vergleich zu den Teilnehmenden aus den letzten Jahren zeigt sich allerdings, dass der Anteil an Abgängerinnen und Abgänger einer schulisch organisierten beruflichen Grundbildung in diesem Jahr angestiegen ist. Waren es 2019 im Juli 16.6% und im November 15.1%, haben in diesem Jahr bei der ersten Erhebungswelle 18.7% (HMS/WMS: 14.8%; Private Handelsschule: 3.9%)

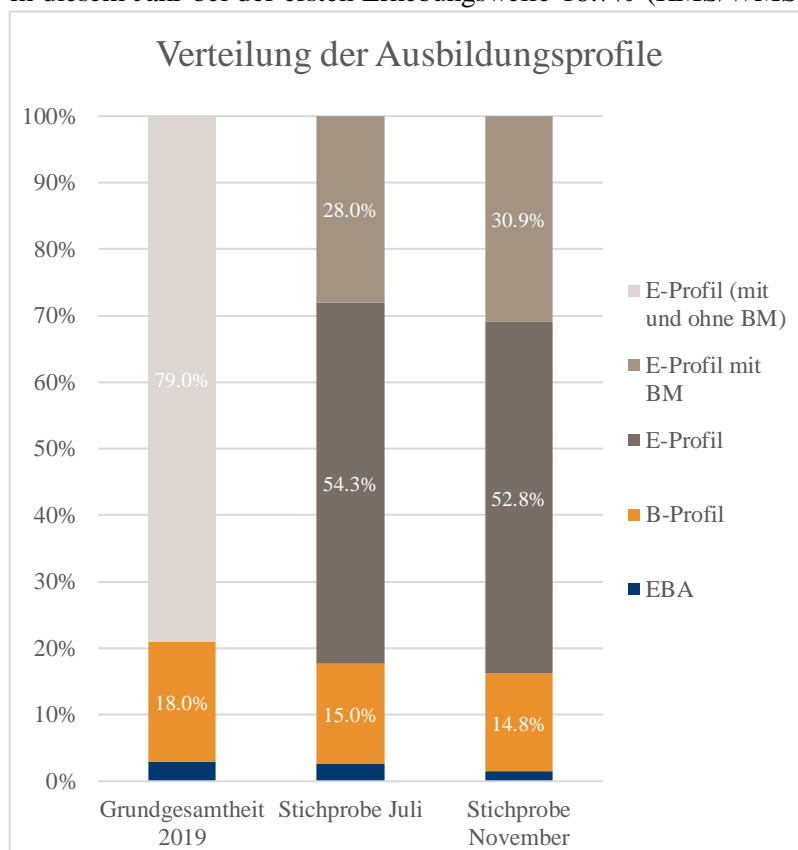


Abbildung 2 - Vertretung der Ausbildungsprofile

und bei der zweiten 18.1% (HMS/WMS: 14.5%; Private Handelsschule: 3.6%) SOG-Absolventen und Absolventinnen teilgenommen.

Betrachtet man genauer, welche Ausbildungsprofile die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Umfrage absolviert haben, zeigt sich, dass ehemalige Lernende im E-Profil in beiden Erhebungswellen am häufigsten vertreten sind (Abbildung 2). Am zweithäufigsten sind Absolventinnen und Absolventen des E-Profiles mit Berufsmatur (BM), gefolgt von jenen, welche das B-Profil besucht haben. Am seltensten in der Stichprobe zu finden sind Jugendliche, welche eine Ausbildung zur/zum Büroassistent/Büroassistentin EBA abgeschlossen haben. Diese Verteilung deckt sich mehrheitlich mit jener der Grundgesamtheit 2019. Da das Bundesamt für Statistik (2020a) nicht zwischen E-Profil mit BM und E-Profil ohne BM unter-

scheidet, kann bezüglich des E-Profiles kein genauerer Vergleich mit der Grundgesamtheit erfolgen. Es wird jedoch deutlich, dass - wie bereits in den vergangenen Jahren - Absolventinnen und Absolventen des E-Profiles (mit und ohne BM) in der Stichprobe etwas übervertreten sind. Sowohl Abgängerinnen und Abgänger des B-Profiles, wie auch jene, welche ihre Ausbildung mit eidgenössischem Berufsattest abgeschlossen haben, sind dagegen etwas untervertreten. Diese Über-/Untervertretungen sind in der zweiten Erhebungswelle etwas stärker ausgeprägt als in der ersten Befragung im Juli.

### 1.5.1 Unterschiedliche Teilnehmende innerhalb der Ausbildungsarten- und Profile

Wie auch in den vergangenen Jahren zeigen die diesjährigen Ergebnisse der Juli-Befragung, dass die beruflich organisierte Grundbildung in allen Sprachregionen von den Teilnehmenden häufiger gewählt wurde als die schulisch organisierte. Am deutlichsten wird dies in der Deutschschweiz mit einem Anteil von 87.5% BOG-Absolventen und Absolventinnen in der Stichprobe (2019: 86.4%). Während die Verteilung der BOG und SOG-Abgängerinnen und Abgänger in der Deutschschweiz somit keine grossen Veränderungen zum Jahr 2019 aufweist, ist der Anteil an SOG-Absolventen und Absolventinnen im Tessin deutlich angestiegen (2019: 19.9%, 2020: 46.8%). Allerdings zeigt der SOG-Anteil der Teilnehmenden aus dem Tessin in den letzten Jahren deutliche Schwankungen auf (2018: 41%, 2017: 24.8%), was auch mit den tendenziell tiefen Fallzahlen zusammenhängen dürfte. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist auch der Anteil an SOG-Teilnehmenden aus der Romandie stark angestiegen (2020: 37.6%, 2019: 28.7%, 2018: 21%). Die

allgemein höhere Anzahl an SOG-Absolventen und Absolventinnen in der Gesamtstichprobe ist somit grösstenteils auf Veränderungen in der Romandie und dem Tessin zurückzuführen.

Die Gründe für die Wahl einer schulisch organisierten Grundbildung sind vielfältig. Dabei lassen sich anhand der Ergebnisse der ersten Umfragerwelle deutliche Unterschiede zwischen den Absolventinnen und Absolventen einer HMS/WMS und denjenigen einer privaten Handelsschule festhalten (Abbildung 3). So stimmten die HMS/WMS-Absolventen und Absolventinnen am häufigsten den Aussagen zu, dass sie

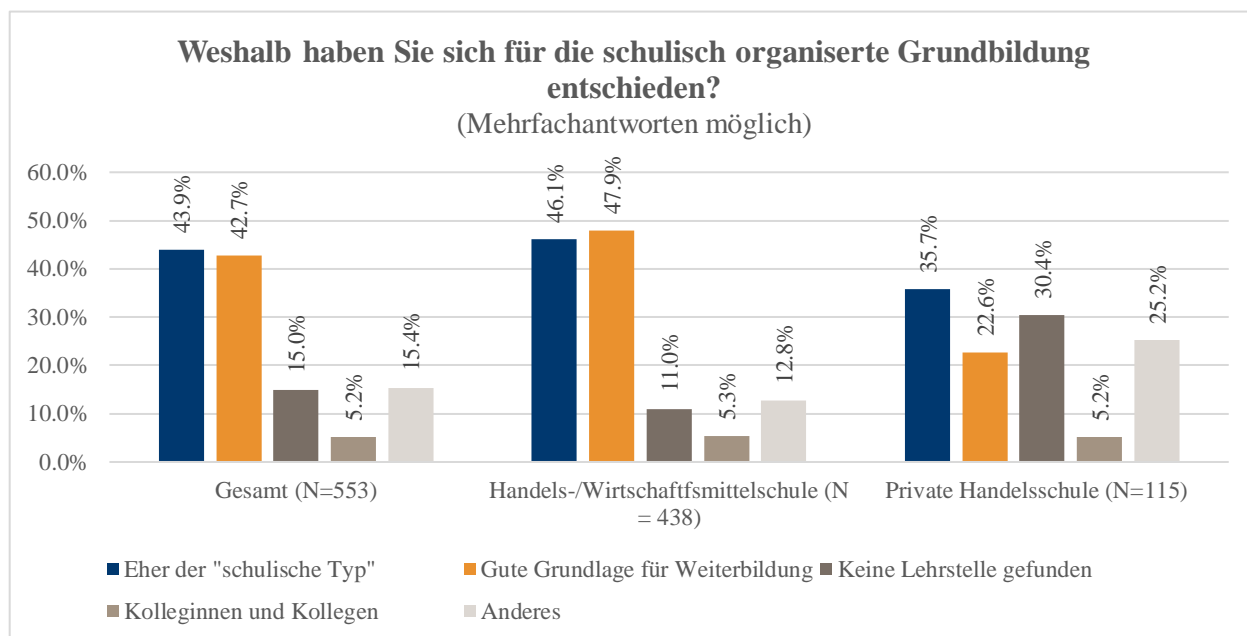


Abbildung 3 - Gründe für die Wahl einer schulisch organisierten Grundbildung

sich für eine schulisch organisierte Grundbildung entschieden hatten, weil sie eher der schulische Typ sind (46.1%) und/oder weil es eine gute Grundlage für weitere Ausbildungen darstellt (47.9%). In 11% der Fälle spielten auch Schwierigkeiten beim Finden einer Lehrstelle eine Rolle.

Auch bei den Absolventinnen und Absolventen von privaten Handelsschulen ist die Eigenwahrnehmung als eher schulischer Typ die am häufigsten unterstützte Aussage. Mit einer Zustimmungquote von 35.7% spielt dieser Aspekt allerdings für deutlich weniger Angehörige dieser Gruppe eine Rolle, als dies in der Gruppe der HMS/WMS-Abgänger und Abgängerinnen der Fall ist. Am zweithäufigsten stimmen die ehemaligen Schülerinnen und Schüler einer privaten Handelsschule Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche als Grund zu (30.4%) und ungefähr jeder Fünfte entschied sich (unter anderem) deswegen für die schulisch organisierte Grundbildung, weil es eine gute Grundlage für Weiterbildungen darstellt. Die Zustimmungquote zu diesem Grund ist somit bei den Absolventen und Absolventinnen einer privaten Handelsschule in etwa halb so gross wie bei jenen einer HMS/WMS. In beiden Gruppen spielten Kolleginnen und Kollegen, welche auch diesen Weg gewählt hatten, nur für sehr wenige eine Rolle bei der Entscheidung (HMS/WMS: 5.3%; Private Handelsschule: 5.2%). 15.5% aller SOG-Abgänger und Abgängerinnen ergänzten noch weitere Gründe, welche für eine schulisch organisierte Grundbildung gesprochen haben.

Beispielsweise wird der einfache Einstieg in eine solche Ausbildung nach einem Lehrabbruch hervorgehoben oder aber Unsicherheiten in Bezug auf die Zukunftsplanung, wobei eine schulisch-organisierte Grundbildung als guter Kompromiss zwischen Lehre und Gymnasium wahrgenommen wird. Auch gesundheitliche Probleme und die gute Vereinbarkeit dieses Ausbildungsweges mit sportlichen Aktivitäten werden genannt.

## 2 Ergebnisse

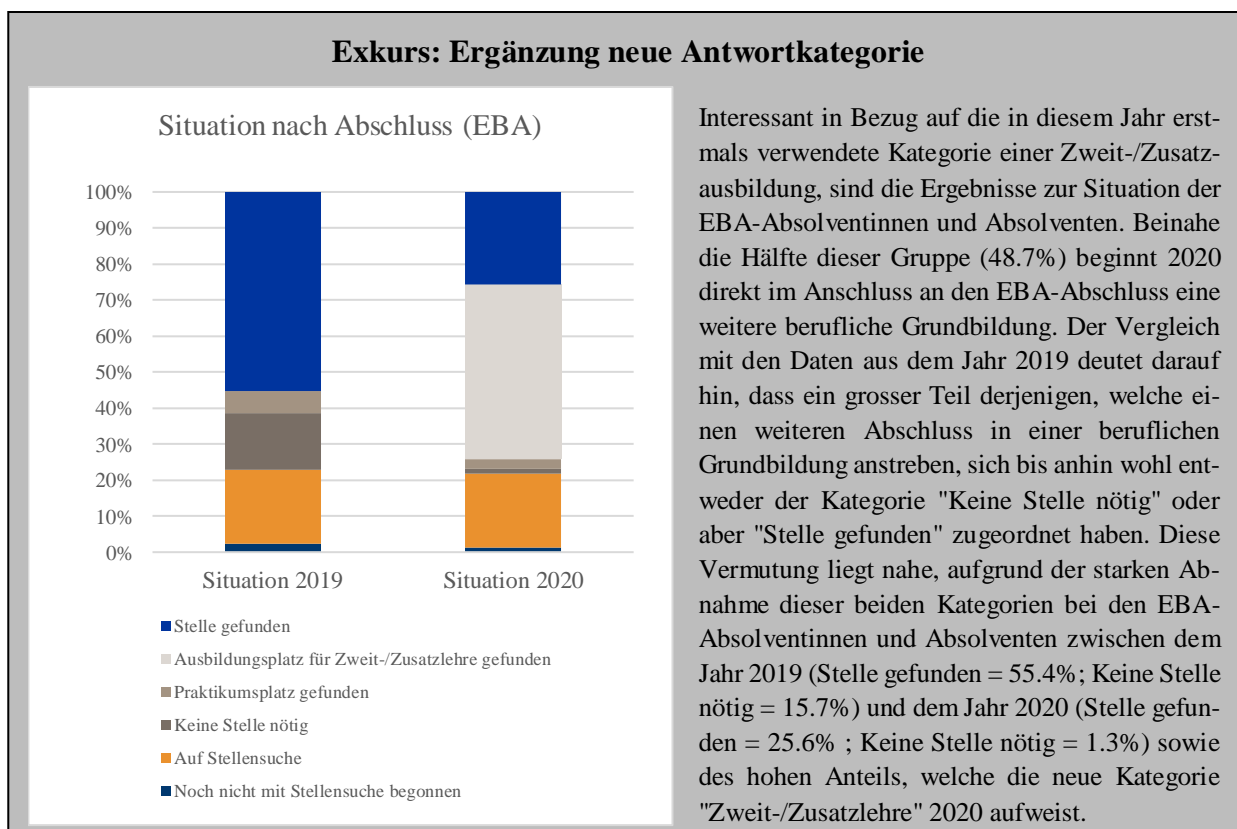
### 2.1 Berufseinstieg

#### 2.1.1 Stellensituation

Ein besonderes Interesse der jährlichen Umfrage unter den Absolventinnen und Absolventen stellt deren (Stellen-)Situation nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung dar. Durch die besondere Lage

bezüglich Covid-19, welche sich, wie unter Kapitel 1.4 aufgezeigt wurde, auch auf die Wirtschaftslage und den Arbeitsmarkt auswirkt und ausgewirkt hat sowie des besonders erhöhten Arbeitslosigkeitsrisikos von Jugendlichen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, sind die Ergebnisse aus diesem Jahr von besonderem Interesse.

Trotz der schwierigen Arbeitsmarktlage geben 51.1% der Teilnehmenden der ersten Erhebungswelle im Juli an, erwerbstätig zu sein. Im Vergleich zum letzten Jahr entspricht dies allerdings einer Verringerung des Anteils Erwerbstätiger von ungefähr 4% (2019: 55.3%). Berücksichtigt werden muss an dieser Stelle, dass die Vergleichbarkeit der Juli-Ergebnisse aus dem Jahr 2020 mit jenen aus dem Jahr 2019 eingeschränkt ist. So wurde 2020 bei der Frage zur aktuellen Situation eine neue Antwortkategorie hinzugefügt für jene Absolventinnen und Absolventen, welche eine Zweit-/Zusatzlehre absolvieren. Immerhin für 2.8% der Teilnehmenden schien dies im Juli die passendste Antwortmöglichkeit zu sein. Sofern sie bis anhin die Antwort "Stelle gefunden" angewählt hatten, läge die Verringerung des Anteils der Absolventinnen und Absolventen mit Stelle nur noch bei 1.5% (Genauere Hinweise zur Zuordnung dieser Gruppe siehe Infobox). Die erläuterten Schwierigkeiten in der Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit jenen der vorherigen Jahre gilt nur für die Juli-Befragung und stellen im November keine Herausforderung mehr dar. So war bereits in den letzten Jahren mit der Formulierung "Ich bin zurzeit nicht erwerbstätig und mache etwas Anderes (z.B. Weiterbildung, Zweitlehre, [...])" eine eindeutige und passende Antwortmöglichkeit für die entsprechende Gruppe vorhanden.



Die Ergebnisse zeigen auf, dass im November 2020 64.8% der Absolventinnen und Absolventen einer kaufmännischen Grundbildung eine Stelle gefunden haben. Das Wachstum des Anteils an Erwerbstätigen zwischen Juli und November entspricht damit ungefähr demjenigen der letzten Jahre. Allerdings liegen beiden Anteilswerte niedriger als in den Vorjahren. Im November um ganze 5%. Die kontinuierliche Zunahme an Erwerbstätigen, welche in den letzten Jahren festgestellt werden konnte (Abbildung 4), setzt sich somit in diesem Jahr nicht mehr fort.

Wie auch in den vergangenen Jahren konnten viele der erwerbstätigen Jugendlichen weiterhin in ihrem Lehr-/Praktikumsbetrieb tätig bleiben. Im Juli waren dies 82.1% der erwerbstätigen Jugendlichen, was im Vergleich zum Vorjahr ein stabiler Wert darstellt (2019: 81.%). Im November wiederum zeigt sich eine leichte Abnahme des Anteils von 71.3% im 2019 auf 68.6% im 2020.

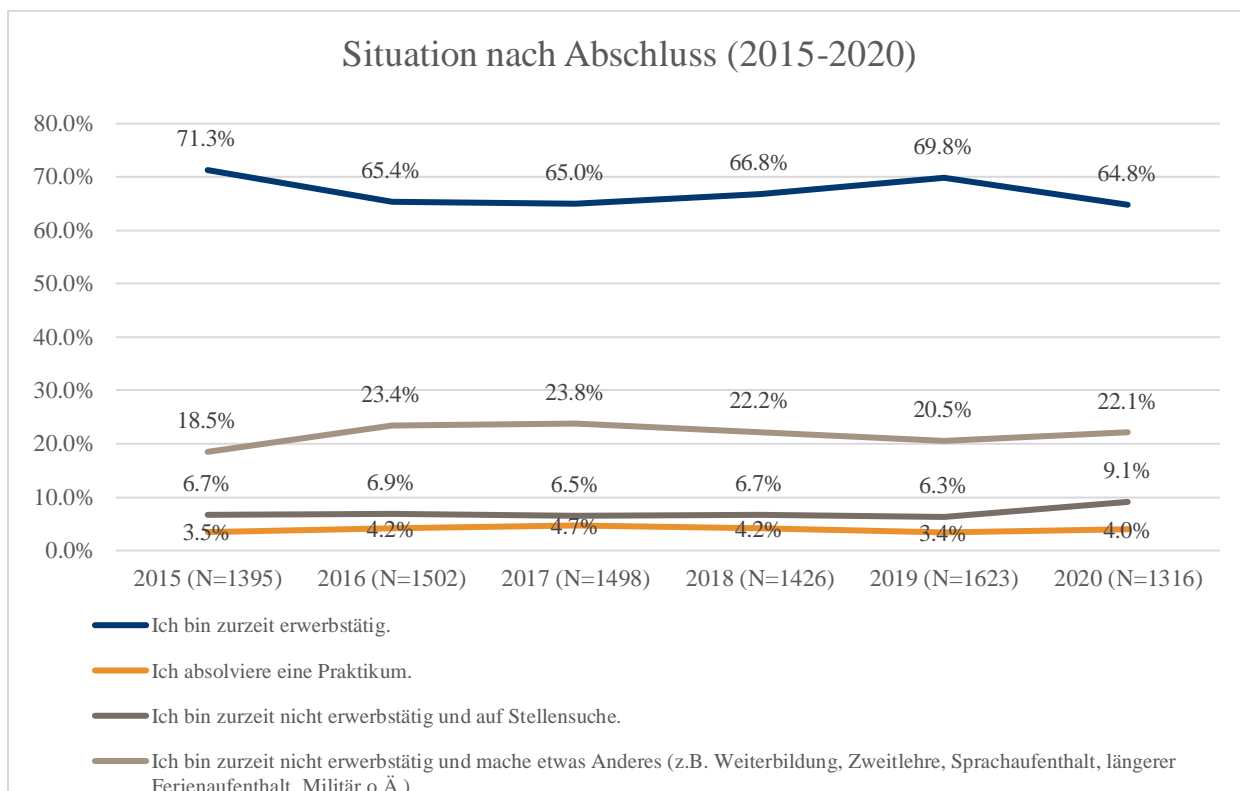


Abbildung 4 - Vergleich der Situation nach Abschluss über mehrere Jahre

Gefragt danach, was den Ausschlag gab für den weiteren Verbleib im Lehr-/Praktikumsbetrieb, werden sowohl im Juli wie auch im November das Sammeln von Erfahrungen und die Antwort, dass es einem im Lehrbetrieb so gut gefällt, am häufigsten genannt. So stimmen im Juli 64.1% dem Aspekt des Erfahrungen Sammelns zu und im November 64.9%. Dem Bleiben, weil es einem so gut gefällt, stimmten im Juli 63.0% zu und im November 54.9%. Während sich für diese Antwortkategorie eine Abnahme zwischen Juli und November zeigt, nimmt die Zustimmung zur Aussage "Ich wollte bleiben, weil ich dadurch eine Stelle auf sicher habe" in diesem Zeitraum zu. Im Juli waren es noch 41.5%, im November dagegen 48.0%. Deutlich seltener wird eine Weiterbildung, welche einfacher mit dem Verbleib im Betrieb zu vereinbaren ist, als Grund angegeben (Juli: 19.1%, November: 17.8). Der Aussage, zu bleiben, weil man keine andere Stelle gefunden hat, wurde im Juli von 4.1% und im November von 8.5% zugestimmt.

Um nicht nur die individuellen Gründe der Jugendlichen zu erfassen, sondern auch deren Perspektive auf die betriebliche Seite zu eruieren, wurde auch danach gefragt, wie es dazu kam, dass sie bei ihrem Betrieb bleiben konnten. Ungefähr jede vierte Person hat die Ausbildung in einem Betrieb absolviert, welcher jedes Jahr "seinen" Lehrabgängern und Lehrabgängerinnen eine Stelle anbietet (26.0%). 61.6% der Befragten gaben an, dass gerade eine passende Stelle im Betrieb frei war, auf welche sie sich bewerben konnten oder welche ihnen vom Betrieb aus angeboten wurde. 7.6% der Jugendlichen führten andere Gründe für die Möglichkeit des weiteren Verbleibes auf. Dabei machen einige Antworten deutlich, dass die Jugendlichen selbst nicht genau wissen, wie es aus betrieblicher Sicht zum weiteren Verbleib kam. Einige haben zudem geantwortet, dass für sie extra eine Stelle geschaffen wurde und/oder dass der weitere Verbleib auf ihren guten betrieblichen Leistungen beruht. Abschliessend war in diesem Jahr auch die Frage relevant, ob gewisse Betriebe sich angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage für Berufseinsteiger/innen entschieden haben, ihre Lehrabsolvent/innen noch etwas länger zu unterstützen, indem sie ihnen eine Stelle für nach dem Abschluss anbieten. Immerhin 4.8% der Abgänger/innen gaben an, dass dies auf ihre Situation zutrifft.

Der Vergleich über mehrere Jahre (Abbildung 4) zeigt nicht nur Veränderungen im Anteil der Erwerbstätigen, sondern auch im Anteil der Stellensuchenden. Im Juli waren noch 20.8% der Absolventinnen und Absolventen auf Stellensuche, was einem prozentualen Wachstum dieser Gruppe von ungefähr 4% entspricht. Im November sinkt der Anteil Stellensuchender auf 9.1%, was im Vergleich zum Vorjahr allerdings immer noch 2.8% mehr sind. Gerade da der Anteil Stellensuchender in den letzten Jahren konstant zwischen 6%-7% lag, ist dieses Ergebnis von besonderer Bedeutung. Betrachtet man die Entwicklungen der

letzten Jahre, scheint es, als ob der relativ stabile Anteil an Stellensuchenden auch damit erklärt werden kann, dass bei einem Absinken der Anzahl Erwerbstätigen der Anteil an Absolventen und Absolventinnen zunimmt, welche angaben, keine Stelle zu benötigen. Umgekehrt scheint beispielsweise im letzten Jahr die Zunahme an Erwerbstätigen mit einer kleineren Gruppe an Jugendlichen, welche keine Stelle benötigen, einherzugehen. Auch in diesem Jahr zeigt sich, dass die Anzahl Abgängerinnen und Abgänger, welche keine Stelle benötigen, zugenommen hat. So waren es 2019 im November noch 20.5% und 2020 22.1% (3.4% machen eine Zweit-/Zusatzlehre und 18.3 % machen etwas anderes). Allerdings war diese Zunahme weniger stark als der Anteil Erwerbstätigen abgenommen hat und dies obwohl auch der Anteil an Praktikanten und Praktikantinnen dieses Jahr wieder Anstieg auf 4.0% (2019: 3.0%). Die Stabilität der Anzahl Stellensuchenden in den letzten Jahren wurde bereits 2019 diskutiert. Dabei wurde ebenfalls auf diese sich ausgleichenden Zu- und Abnahmen bei den Erwerbstätigen und denjenigen, welchen etwas anderes machen, verwiesen. Am Ende stand das Fazit, dass für gewisse Absolventinnen und Absolventen beispielsweise eine Weiterbildung eine Art Plan B für eine Stelle darstellt. Führt man diesen Gedanken fort, könnte man festhalten, dass dieses Anpassungspotenzial in diesem Jahr an seine Grenzen gestossen ist.

Sowohl im November wie auch im Juli zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Situation nach dem Abschluss zwischen den verschiedenen Ausbildungsarten (Abbildung 5). So sind im November 70% der BOG-Absolventinnen und Absolventen erwerbstätig und 39.7% der SOG-Absolventen und Absolventinnen. In beiden Gruppen hat die Erwerbstätigkeit abgenommen (2019 BOG: 72.8%, SOG: 51.1%), wobei die Abnahme bei den SOG-Absolventinnen über 10% entspricht. Wie ein Vergleich über die vergangenen Jahre zeigt, sind hohe prozentuale Veränderungen in dieser Gruppe allerdings nichts Aussergewöhnliches. Von 2016 zu 2017 nahm die Erwerbstätigkeit in dieser Gruppe um 7.8% zu, von 2017 zu 2018 um 9.9%. Auffällig ist aber, dass die starke Abnahme der Erwerbstätigen 2020 durch die Zunahme an Absolventinnen und Absolventen, welche keine Stelle benötigen, weil sie z.B. eine Weiter- oder Ausbildung besuchen und des deutlich höheren Anteils an Praktikantinnen und Praktikanten, komplett ausgeglichen wird. So sind 2020 gleich viele SOG-Abgänger/innen auf Stellensuche wie noch 2019. Bei den BOG-Absolventinnen und Absolventen hingegen hat neben dem Anteil an Erwerbstätigen auch der Anteil Praktikanten und Praktikantinnen und jener der Jugendlichen, welche etwas anderes machen und keine Stelle benötigen, abgenommen. Der Anteil Stellensuchender steigt in dieser Gruppe somit um 3.1%.

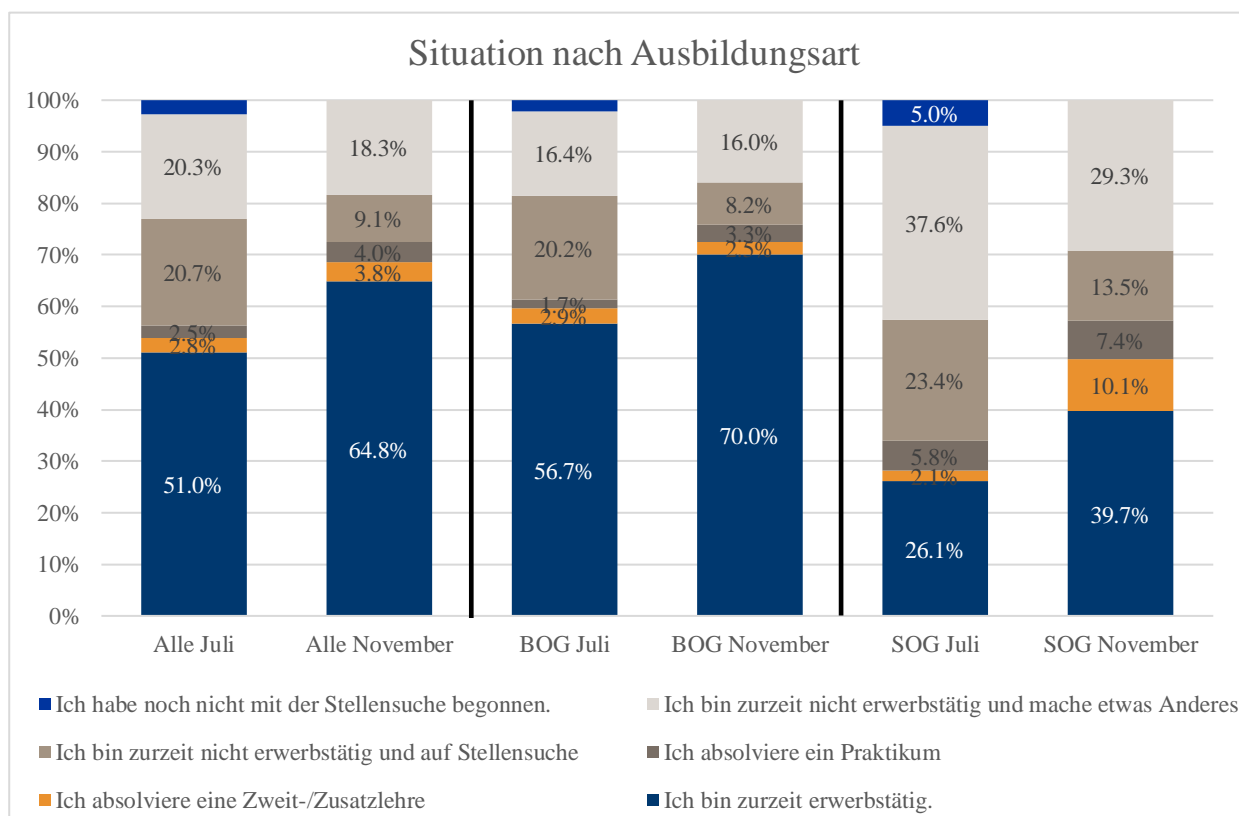


Abbildung 5 - Situation nach Abschluss: BOG und SOG im Vergleich

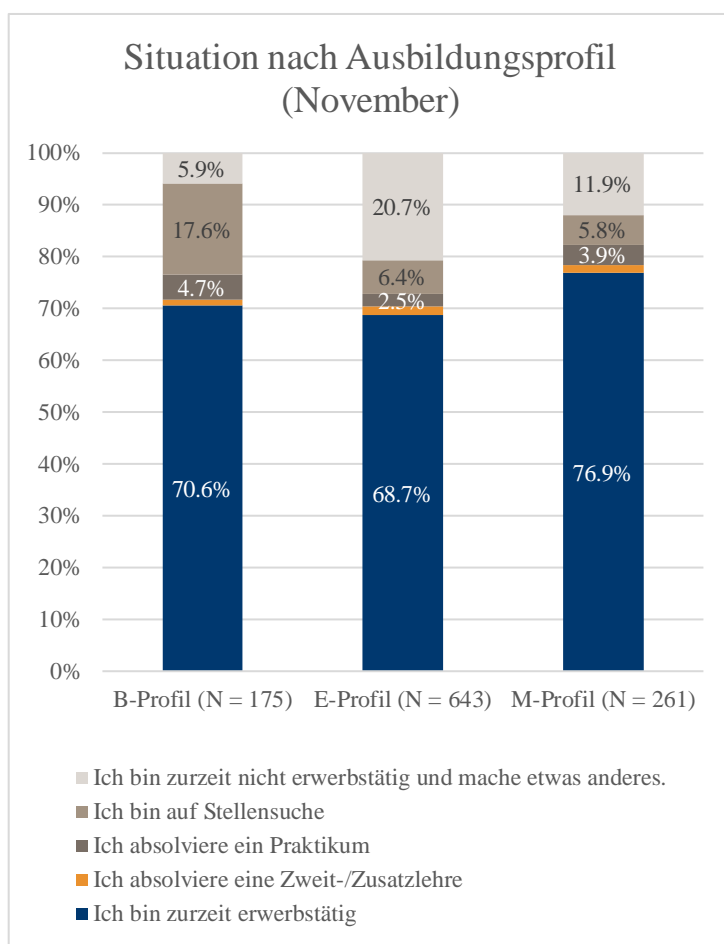


Abbildung 6 - Situation nach Abschluss: Verschiedene Ausbildungsprofile im Vergleich

Auch zwischen den verschiedenen Ausbildungsprofilen zeigen sich Unterschiede, welche bereits aus den vergangenen Jahren bekannt sind (Abbildung 6)<sup>9</sup>, wobei an dieser Stelle aufgrund der Fallzahlen jeweils nur die BOG-Abgängerinnen und Abgänger eines EFZ genauer betrachtet werden. Wie auch in den letzten Jahren weist das M-Profil den höchsten Anteil an Erwerbstätigen aus. Dieser hat sich 2020 (76.9%) im Vergleich zum Vorjahr auch kaum verändert (2019: 77.1%). Erneut nimmt auch der Anteil Stellensuchender mit zunehmenden Anforderungsniveau der Ausbildung ab. Allerdings lässt sich im Vergleich zum vergangenen Jahr in allen drei Profilen eine Zunahme an Jugendlichen auf Stellensuche ausmachen. Am deutlichsten ist diese Zunahme bei den Absolventinnen und Absolventen des B-Profiles (2019: 11.2%, 2020: 17.6%) mit rund 6.5%. Im E-Profil und M-Profil beträgt die Zunahme nur ca. 2%. Absolventinnen und Absolventen der B-Profiles machen erfahrungsgemäss auch am seltensten etwas anderes (wie z.B. eine Weiterbildung) nach dem Abschluss, wodurch dieser hohe Anteil etwas erklärt werden könnte.

Abschliessend zeigt auch der Vergleich zwischen den Sprachregionen bereits bekannte Unterschiede auf. So sind im November in der Deutschschweiz mit 68.8% deutlich mehr Abgängerinnen und Abgänger erwerbstätig als in der Romandie (54.9%) und im Tessin (38.6%). Diese Unterschiede wurden in den vergangenen Jahren mit dem hohen Anteil an SOG Absolventen erklärt, welche tendenziell nach dem Abschluss häufiger etwas anderes machen als einer regulären Arbeitsstelle nachzugehen. Auch in diesem Jahr kann dies als Erklärungsansatz dienen. So geben 29.4% der Teilnehmenden aus der Romandie und 35.7% aus dem Tessin an, etwas anderes (wie z.B. eine Weiterbildung) zu machen oder eine Zweit-/Zusatzlehre zu absolvieren. Lediglich 19.5% der Absolventinnen und Absolventen der Deutschschweiz absolvieren eine weitere berufliche Grundbildung oder machen etwas anderes.

### 2.1.2 Stellensuche

Noch ungefähr jeder zehnte Teilnehmer/jede zehnte Teilnehmerin (9.1%) befindet sich im November auf Stellensuche. Wie bereits in den vorherigen Jahren zeigt sich auch in diesem Jahr: ein früher Beginn der Stellensuche zahlt sich aus. Von den Absolventinnen und Absolventen, welche vor April 2020 mit der Stellensuche begonnen hatten, waren nur 4.3% im November noch immer ohne Anstellung. Allerdings zeigt dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme von 2.3%. Auch der Anteil derjenigen, welche im Mai oder im Juni mit der Stellensuche begonnen hat und trotzdem im November immer noch auf Stellensuche sind, hat zugenommen. Ungefähr jede/r zehnte Absolvent/Absolventin, welcher seit Mai nach einer Stelle sucht (11.0%), und jede/r achte, der/die seit Juni auf Stellensuche ist (12.8%), hat bis November noch nichts gefunden (2019: Mai und Juni jeweils 9.3%).

<sup>9</sup> Wie auch in den letzten Jahren wird aufgrund der geringen Fallzahl auf eine genauere Auswertung der EBA Absolventinnen und Absolventen verzichtet.

Ganze 41.2% der Abgängerinnen und Abgänger geben an, für ihre erste Stelle nach dem Abschluss keine Bewerbungen verfasst zu haben. Wie auch in den letzten Jahren liegt die Vermutung nahe, dass dies durch den hohen Anteil an Jugendlichen erklärt werden kann, welcher nach der erfolgreich abgeschlossenen beruflichen Grundbildung weiterhin beim Lehr-/Praktikumsbetrieb beschäftigt bleibt. Schliesst man die Jugendlichen aus, welche angeben, keine Bewerbungen verfasst zu haben und beschränkt die Auswertung auf die restlichen Absolventinnen und Absolventen, haben jene, welche mittlerweile über eine reguläre Anstellung oder einen Praktikumsplatz verfügen, ungefähr acht Bewerbungen geschrieben (Median). Die meisten dieser Gruppe geben allerdings auch an, lediglich eine Bewerbung verfasst zu haben (88 von 444). Bei jenen Abgängerinnen und Abgängern, welche immer noch auf Stellensuche sind, liegt der Median an Anzahl Bewerbungen bei 37.5. Sowohl jene mit, wie auch jene ohne Stelle wurden zu ungefähr zwei (Median) Bewerbungsgesprächen eingeladen. Die häufigste Antwort bei den aktuell Erwerbstätigen war dabei "ein Bewerbungsgespräch", und bei den Stellensuchenden "keines". Während sich an der Anzahl an Bewerbungsgesprächen somit kaum etwas verändert hat im Vergleich zum Vorjahr, zeigt sich eine deutliche Erhöhung der Anzahl geschriebenen Bewerbungen in beiden Gruppen. Der Median lag 2019 für jene mit Arbeitsstelle oder Praktikumsplatz noch bei vier und für jene auf Stellensuche bei 30.

Gefragt nach den Begründungen für die Absagen, erhält die Aussage "zu wenig Berufserfahrung" (65.0%) die höchste Zustimmung der Absolventen und Absolventinnen, welche aktuell (noch) auf Stellensuche sind. Ebenfalls häufig wird ihnen offenbar mitgeteilt, dass ein/e andere/r (passendere/r) Bewerber/in die Stelle erhalten hat (57.0%). Ungefähr jeder/e Dritte hat auch schon die Erfahrung gemacht, dass ihm eine Stelle wegen fehlender Zusatzkenntnisse oder Weiterbildungen nicht gegeben wurde (36.2%) und ungefähr jedem/r Vierten (24.0%) wurde mitgeteilt, dass sie/er zu jung ist. Eine Absage aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse haben nur 8.5% der Fälle erlebt. 7% der Teilnehmenden hat gar keine Begründung für die Absage erhalten. Immerhin 9.2% der Jugendlichen führen noch weitere Gründe für die Absagen auf, wobei in 3.4% der Fälle Absagegründe aufgrund von Corona aufgeführt wurden (z.B. Einstellungsstopp, interne Stellenvergabe). Praktisch keiner der Teilnehmenden erhielt bisher eine Absage, in welcher auf zu schlechte Schulnoten verwiesen wurde (1.0%).

Der Einfluss von Corona auf den Übertritt ins Erwerbsleben, welcher im obigen Abschnitt schon angesprochen wurde, stellt ein besonderes Interesse dieser Arbeit dar, weshalb die Teilnehmenden auch spezifisch danach gefragt wurden, wie stark sie diesen subjektiv einschätzen. Im Allgemeinen zeigt sich dabei, dass Personen auf Stellensuche den Einfluss deutlich höher bewerten als Personen, welche bereits über eine Arbeitsstelle verfügen (Abbildung 7). Ein Unterschied, welcher auch bei der Bewertung der Schwierigkeit des Berufseinstiegs als kaufmännische/r Absolvent/in zu verzeichnen ist (Abbildung 8) und so bereits in den letzten Jahren festgehalten werden konnte.

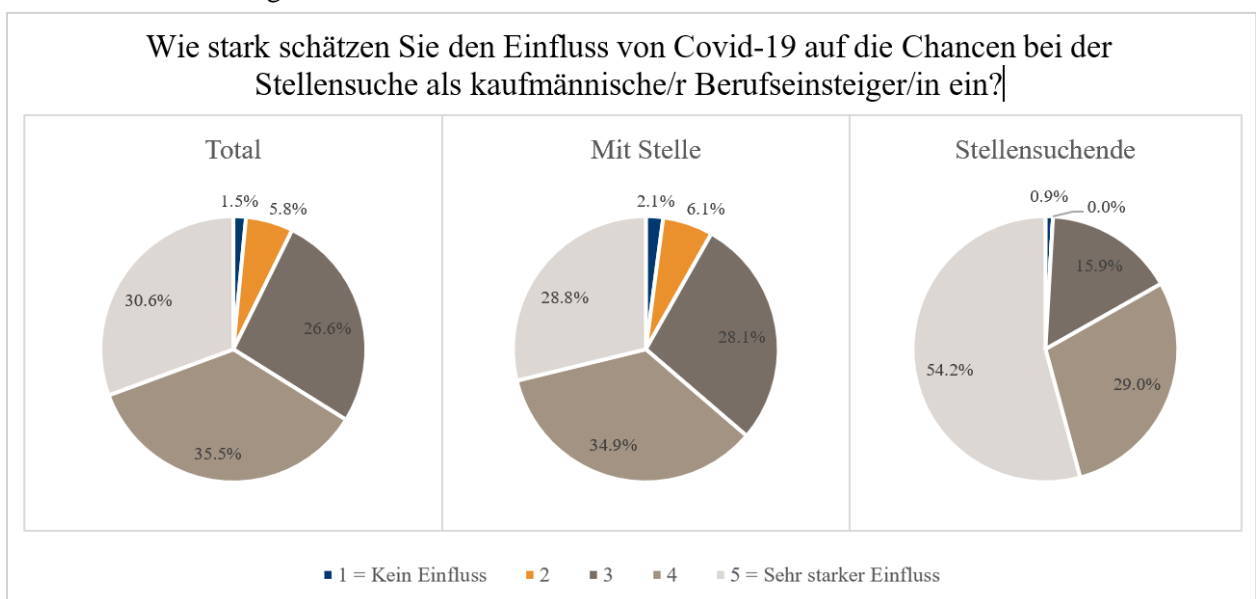


Abbildung 7 - Einschätzung Einfluss Covid-19 auf Berufseinstieg

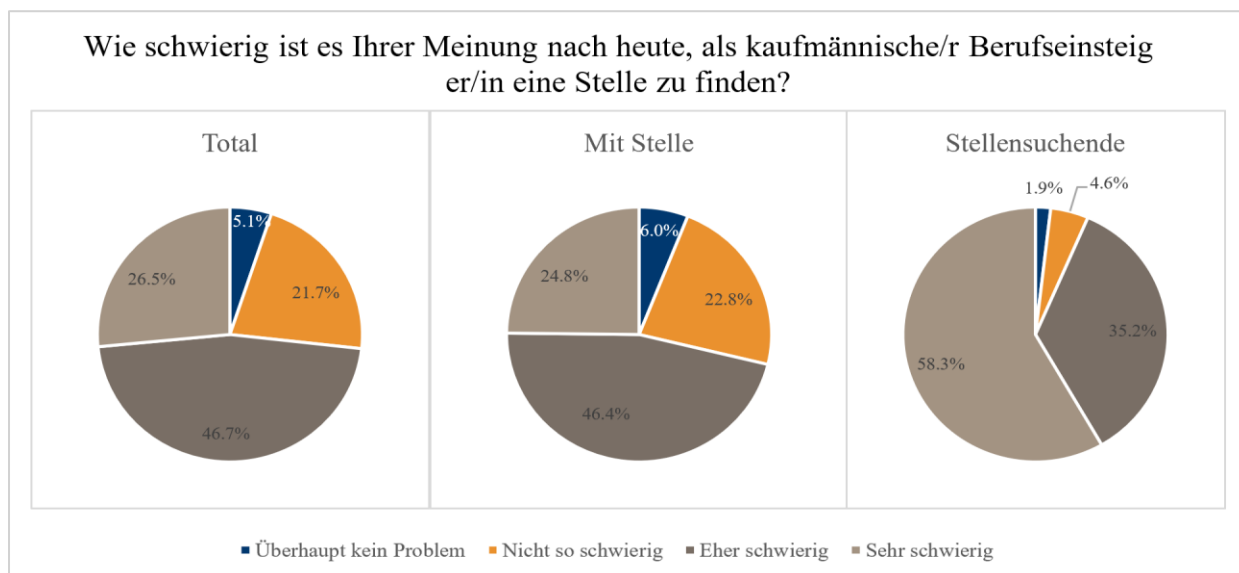
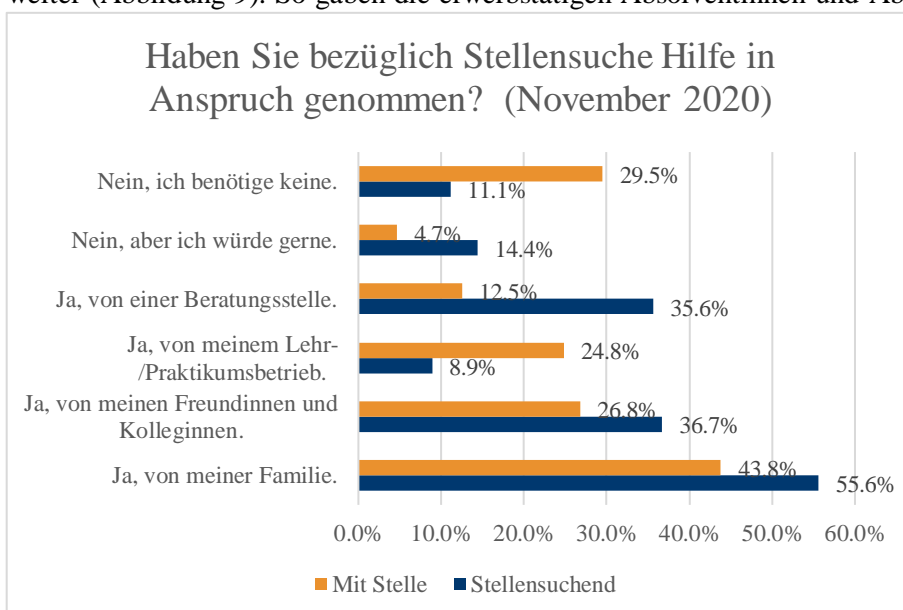


Abbildung 8 - Einschätzung der Schwierigkeit des Arbeitsmarkteintrittes

So schätzt über die Hälfte der Stellensuchenden den Übergang von der Lehre in eine reguläre Anstellung in der Arbeitswelt als sehr schwierig und den Einfluss von Corona ergänzend als sehr stark ein. Von jenen, welche über eine Arbeits- oder Praktikumsstelle verfügen, wird der Übergang nur in einem Viertel der Fälle als sehr schwierig bewertet und nur in etwas mehr als einem Viertel der Einfluss von Corona als sehr stark. Interessant für die Bewertung des Übertritts ist auch ein Gesamtvergleich mit den letzten Jahren. So hat seit 2016 der Anteil derjenigen, welche den Berufseinstieg als eher schwierig bis sehr schwierig einschätzten kontinuierlich abgenommen. Waren es 2016 noch 83.9%, sank dieser Wert 2017 auf 77% und im Jahr 2018 auf 73.4%. Im Jahr 2019 betrug der Anteil dieser Antworten noch 69.7%. 2020 sind es zusammengerechnet 73.2%. Der Trend der letzten Jahre ist somit unterbrochen, was mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zurückgeführt werden kann. Hervorzuheben gilt es allerdings, dass trotz der aktuellen Situation die Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2020 den Arbeitsmarkteinstieg immer noch als einfacher einschätzen als die Abgängerinnen und Abgänger im Jahr 2018.

Die Unterschiede zwischen den Stellensuchenden und jenen mit Arbeitsstelle oder Praktikumsplatz in der Einschätzung der Schwierigkeit eines Arbeitsmarkteintrittes nach Lehrabschluss ziehen sich dann wenig überraschend auch in den Ergebnissen zur Inanspruchnahme von Hilfe/Unterstützung bei der Stellensuche weiter (Abbildung 9). So gaben die erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen zu 29.5% an, keine



Hilfe benötigt zu haben, während es bei jenen, welche immer noch auf Stellensuche sind, nur 11.1% sind. Allerdings zeigt der Vergleich mit dem Vorjahr, dass 2020 mehr Abgänger/innen auf Hilfe angewiesen waren. 2019 gaben noch 45.6% der Erwerbstätigen und 9.2% der Stellensuchenden an, keine Hilfe zu benötigen. Besonders bei den Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern, welche bereits über eine Anstellung verfügen, zeigt sich

Abbildung 9 - Hilfe beim Berufseinstieg: Vergleich Stellensuchende und Erwerbstätige



somit eine deutliche Zunahme.

Wird Hilfe in Anspruch genommen, so kommt diese in beiden Gruppen am häufigsten aus dem privaten Umfeld wie der Familie (mit Stelle: 43.8%, Stellensuchend: 55.6%) und/oder Freundinnen und Freunden (mit Stelle: 26.8%, Stellensuchend: 36.7%). Wie auch im Vorjahr zeigen sich zwischen den Stellensuchenden und Erwerbstätigen grosse Unterschiede bezüglich der Inanspruchnahme und dem Erhalt von Hilfe von einer Beratungsstelle oder dem Lehr-/Praktikumsbetrieb. Jene mit Stelle konnten in 24.8% der Fälle von der Unterstützung ihres Lehr- oder Praktikumsbetriebs profitieren, während nur 8.9% der Stellensuchenden eine solche erhielten. Umgekehrt suchten 35.6% der Stellensuchenden Hilfe bei einer Beratungsstelle, während lediglich 12.5% der aktuell Erwerbstätigen eine solche in Anspruch nahmen. Abschliessend geben 4.7% derjenigen, welche über eine Stelle verfügen, an, trotz dem Wunsch nach Unterstützung keine Hilfe in Anspruch genommen zu haben. Der Anteil der Stellensuchenden, welcher dieser Aussage zustimmt, liegt bei 14.4%.

Absolventinnen und Absolventen der kaufmännischen Grundbildung legen bei einer neuen Stelle einen hohen Wert auf ein gutes Arbeitsklima und gute Verhältnisse zu den Arbeitskolleginnen und Kollegen (Abbildung 10). Dies konnte bereits in den letzten Jahren festgehalten werden und wird durch die Ergebnisse von 2020 erneut bestätigt.

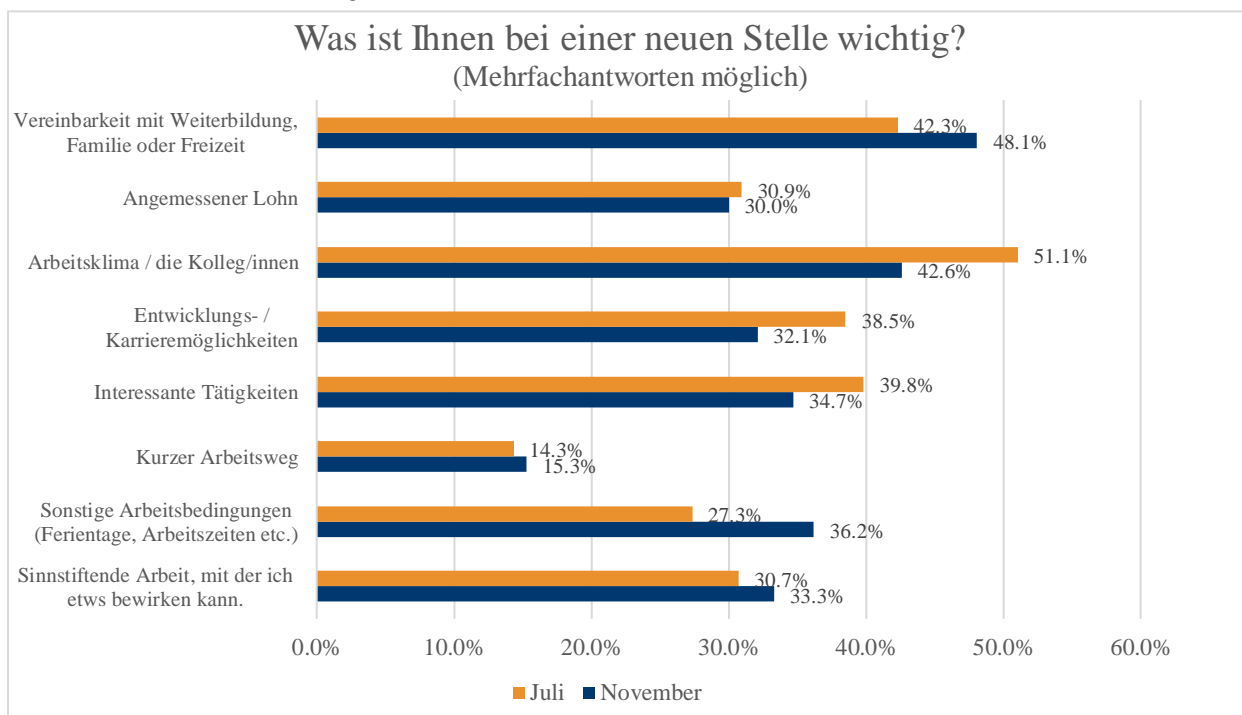


Abbildung 10 - Präferenzen für neue Stelle

Über die Hälfte der Teilnehmenden der Juli-Befragung wertet diesen Aspekt als wichtig, womit die Bedeutung von zwischenmenschlichen Beziehungen im Sommer mit Abstand am meisten Zustimmung erfährt. Auch im November geben 42.6% der Befragten an, dass dies eine wichtige Rolle für sie spielt. Für viele Absolventinnen und Absolventen ist zudem eine Vereinbarkeit mit Weiterbildungen, Familie oder Freizeit sehr wichtig. Im Juli wählen 42.3%, diesen Faktor als bedeutend aus, im November 48.1%. Die hohe Bedeutung dieser beiden Aspekte überraschte im Vorjahr. Er verzeichnete im Vergleich zum Jahr 2018 einen deutlichen Anstieg. Ebenfalls weiter angestiegen ist der Anteil an Absolventinnen und Absolventen, für welche es sehr wichtig ist, einer für sie sinnstiftenden Arbeit nachzugehen. Er lag im Juli bei 30.7% (2019: 22.2%) und im November bei 33.3% (2019: 31.3%).

Noch bis 2018 erfuhr der Aspekt "Interessante Tätigkeit" die höchste Zustimmung. Wurde er im Vorjahr im Juli noch am zweithäufigsten und im November am dritthäufigsten ausgewählt, rutscht er im Jahr 2020 zu beiden Erhebungszeitpunkten einen Platz weiter nach hinten.

## 2.2 Anstellungsbedingungen nach der Grundbildung

Die Ergebnisse der Novemberumfrage zeigen auf, dass die Mehrheit der Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen weiterhin im kaufmännischen Bereich und in der jeweiligen Ausbildungsbranche tätig (81.3%) ist. 14% geben an, die Branche gewechselt zu haben und 4.7% üben einen komplett anderen Beruf aus. Diese Werte weisen über die letzten Jahre hinweg eine hohe Stabilität auf.

58.6% der erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen verfügen im November über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Im Umkehrschluss befinden sich 41.4% in einem befristeten Anstellungsverhältnis. Diese Zahlen haben sich im Vergleich zum Juli nur leicht verändert. Direkt nach Abschluss der beruflichen Grundbildung waren 42.8% der Abgängerinnen und Abgänger befristet angestellt. Im Vorjahr dagegen verringerte sich der Anteil an Absolventen und Absolventinnen mit befristeten Anstellungsverhältnis von Juli zu November deutlicher und lag nach 40.2% im Juli, im November noch bei 36.4%. Ein Vergleich zwischen jenen, welche weiterhin bei ihrem ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb tätig sind und jenen, welche den Betrieb gewechselt haben, zeigt deutliche Unterschiede auf. Fast die Hälfte (47.7%) derjenigen, welche den Betrieb nicht gewechselt haben, sind befristet angestellt. Bei jenen, welche in einem neuen Betrieb tätig sind, trifft dies nur auf 27.7% zu. Dies unterstützt die Vermutung, wonach viele Betriebe auch über die berufliche Grundbildung hinaus versuchen, "ihren Nachwuchs" weiterhin zu unterstützen, indem sie ihnen ermöglichen, über eine begrenzte Zeit erste Arbeitserfahrungen ausserhalb der Ausbildungsbedingungen zu sammeln und ihnen dadurch den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Auf die Frage nach den Gründen für die befristete Anstellung erhielt dann auch die Antwort: "Mein Lehr-/Praktikumsbetrieb bietet für alle Abgänger/innen eine befristete Anstellung an" mit 30.6% die höchste Zustimmung (Abbildung 11). Ungefähr ein Viertel der Jugendlichen gibt zudem an, eine befristete Stelle angenommen zu haben, weil sie keine unbefristete Stelle gefunden haben. Für 21.4% spielten Pläne für eine Weiterbildung, ein Studium oder die Berufsmaturität bei der Annahme einer befristeten Stelle eine Rolle. 17.2% gaben an, dass es sich bei ihrer Stelle um eine Stellvertretung handle und sie deshalb befristet sei. Ungefähr jedem/r achten Teilnehmenden/m steht die RS oder den Zivildienst/-schutz bevor und 8% haben einen Sprachaufenthalt geplant. Da die Teilnehmenden im Vorjahr nur eine Antwort auswählen konnten und dieses Jahr Mehrfachantworten möglich waren, ist der Vergleich der Ergebnisse nicht direkt möglich. Auffällig ist aber, dass der Anteil an Jugendlichen, welche angeben, eine befristete Stelle angenommen zu haben, weil sie keine unbefristete gefunden haben, ungefähr 15% höher liegt als im Vorjahr, während sich die Anteile der anderen möglichen Gründe jeweils nur ungefähr um maximal 6% vergrössert oder verringert haben.

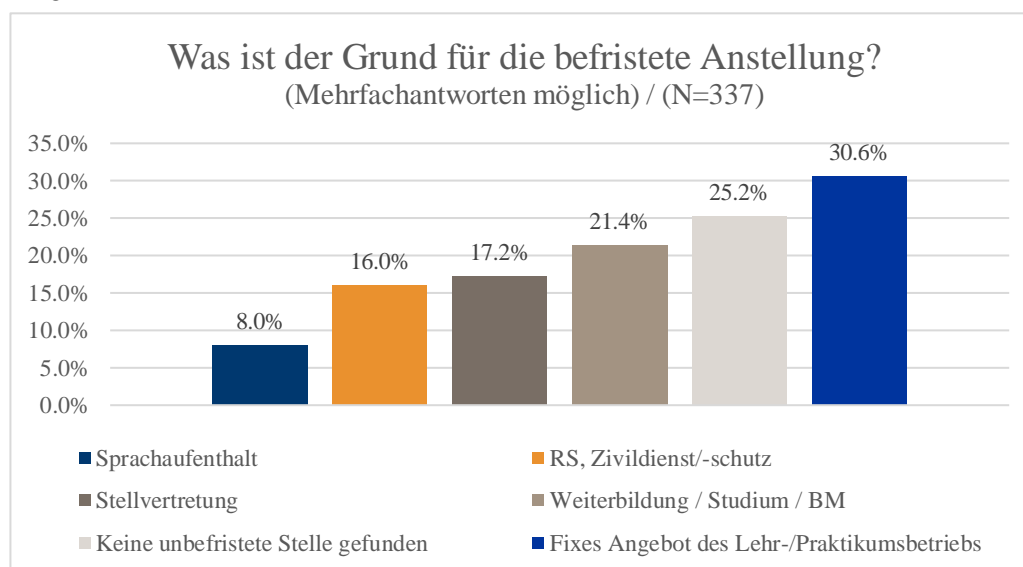


Abbildung 11 - Gründe für befristete Anstellung

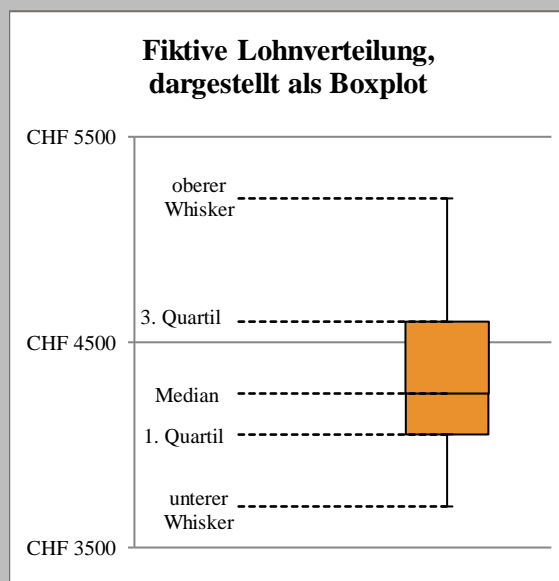
Die meisten befristeten Verträge dauern 4-6 Monate (40.2%) oder 10-12 Monate (37.5%). Eher selten sind befristete Verträge für 1-3 Monate (5.0%), 7-9 Monate (7.0%). 10.2% dauern länger als ein Jahr.

Bereits im Vorjahr konnte ein Trend festgestellt werden, wonach immer weniger Absolventinnen und Absolventen Vollzeit arbeitstätig sind. Dieser Trend setzt sich auch in diesem Jahr fort. Während 2019 im Juli noch 76.8% einem Vollzeitpensum nachgingen, sind es 2020 74.5%. Ungefähr jeder Fünfte (20.7%) arbeitet in einem Teilzeitpensum von 50-89% und 4.5% arbeiten weniger als 50%. Kaum jemand ist in einem unregelmässigen Pensum angestellt oder arbeitet auf Abruf (0.3%). Während 2019 im Herbst etwas mehr Absolventinnen und Absolventen einer Vollzeitstelle nachgingen als noch im Sommer, sind es in diesem Jahr weniger. Noch 73.3% der Absolventinnen und Absolventen geben im November an, Vollzeit berufstätig zu sein. Dies sind ca. 6% weniger als im Jahr zuvor zu diesem Zeitpunkt.

Ganz freiwillig scheint die Zunahme an Teilzeitpensen nicht zu sein. Im Juli geben 24.4% und im November 27.7% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, dass sie ein Vollzeitpensum vorziehen würden. Die Gründe für ein Teilzeitpensum bleiben in der Häufigkeit ähnlich wie im Vorjahr. So ist der am häufigsten genannte Grund Weiterbildungen, welche Zeit benötigen (75.9%). Am zweithäufigsten wird als Grund angegeben, dass keine Vollzeitstelle gefunden wurde (14.9%). Weiter spielt Freizeit in 13.8% der Fälle eine wichtige Rolle. Lediglich 11.8% der Vollzeitbeschäftigten geben im Juli an, dass sie lieber Teilzeit arbeiten würden. Im November sind es 14.2%.

Jedes Jahr veröffentlicht der Kaufmännische Verband Lohnempfehlungen für Angestellte im kaufmännischen Bereich (Kaufmännischer Verband, 2020a). Die Ergebnisse zu den Einstiegsgehältern der Lehrabsolventinnen und -absolventen sind daher jeweils von besonderem Interesse. Im Folgenden werden sie genauer diskutiert und mittels Boxplot-Diagramm dargestellt.

### Exkurs: Interpretation von Boxplots



Um die Verteilung der Löhne darzustellen, werden sogenannte Boxplots verwendet. Die orange Box zeigt den Bereich, in welchem die mittleren 50% aller Löhne liegen. Das 1. Quartil entspricht dem 25%-Perzentil und das 3. Quartil dem 75%-Perzentil. Sie begrenzen jeweils die Box. Der als waagrechte Linie in der Box gekennzeichnete Medianwert markiert exakt die Mitte aller Daten. Eine Hälfte der Löhne liegt über diesem Wert, die andere Hälfte darunter. Die Whisker oben und unten stellen die Bereiche für die obersten und untersten 25% der Datenwerte ausschliesslich der Ausreisser dar. Der prozentuale Anteil des Perzentils gibt jeweils den Wert an, unter dem sich der jeweilige Anteil der Löhne befinden. Der restliche Anteil liegt darüber. Sofern die Werte mehr als 1.5 Boxlängen vom 25%-Perzentil bzw. 75%-Perzentil entfernt liegen, gelten sie als Ausreisser.

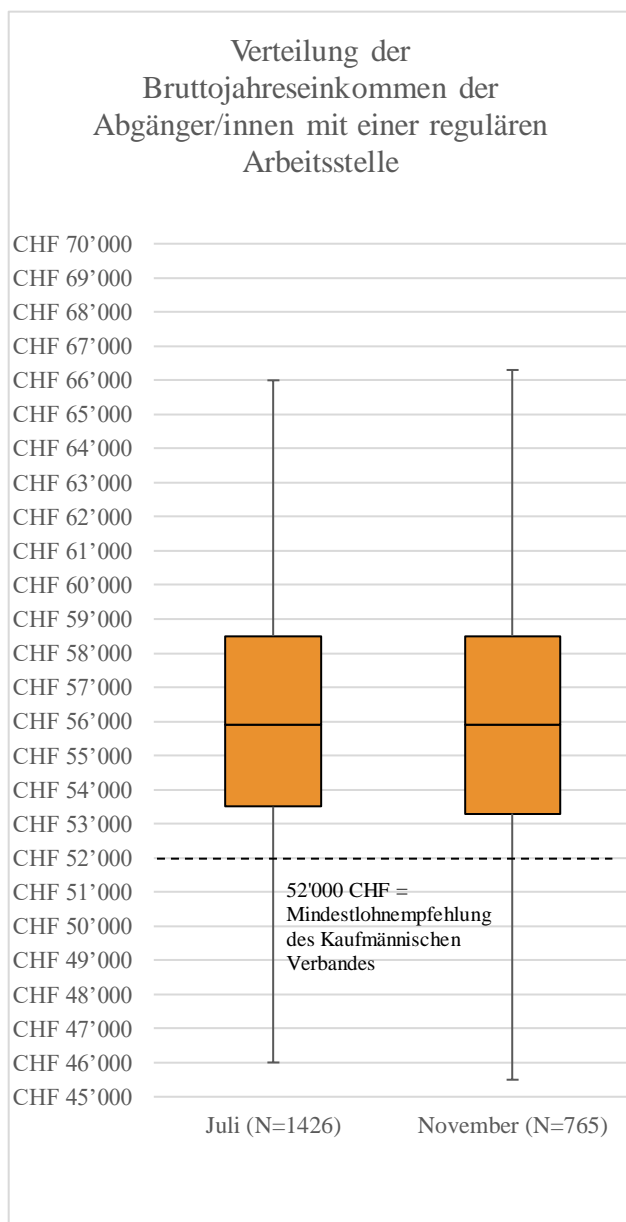


Abbildung 12 -Bruttojahreseinkommen der Absolventinnen und Absolventen

Wie auch im Vorjahr unterscheiden sich die Ergebnisse zu den Löhnen kaum zwischen der Juli-Erhebung und der November-Umfrage (Abbildung 12). Sowohl im Sommer unmittelbar nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung, wie auch vier Monate später liegt der Medianlohn bei 55'900 Franken pro Jahr. Während in den letzten drei Jahren ein stetiger Anstieg des Medianlohns festgehalten werden konnte, bleibt er 2020 im Vergleich zum Jahr 2019 stabil. Das erste Lohnquartil liegt im November 2019 allerdings leicht höher und das obere Lohnquartil leicht tiefer als 2020. Während das erste Quartil 2019 bei 53'950 Franken lag, liegt es 2020 bei 53'300 Franken. Der Lohn für das dritte Quartil befand sich 2019 bei 58'000 Franken und liegt in diesem Jahr bei 58'500 Franken.

Der empfohlene Mindestlohn des kaufmännischen Verbandes (2020a) für Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen liegt bei 52'000 Franken. In 14.1% der Fälle wird diese Empfehlung unterschritten. Im Vergleich zu den letzten Jahren weist dieser Wert eine hohe Stabilität auf (2018: 14.4%, 2019: 14.6%).

Unverändert bleibt der doch eher geringe Anteil an Absolventinnen und Absolventen, welche den Lohn für die neue Stelle mit ihrem Arbeitgeber aushandeln (2019: 14.5%, 2020: 13.6%). Immer noch stimmen die meisten Jugendlichen der Aussage zu, dass das Salär vom Arbeitgeber vorgegeben wurde (2019: 84.2%, 2020: 80.4%). In vielen Fällen scheint es sich dabei auch um fixe Vorgaben für Berufseinsteigende zu handeln. So stimmten 27.0% der Befragten auch diesem Aspekt zu. Weiterhin scheinen Abschlussnoten oder das Ausbildungsprofil eine untergeordnete Rolle zu spielen bei der Festsetzung des Einstiegsgehalts.

Trotz der eher geringen Mitsprache der Jugendlichen bei der Festsetzung der Löhne, zeigt die Mehrheit der Teilnehmenden eine positive Einschätzung des eigenen Gehalts auf. Wie allerdings auch in den vergangenen Jahren liegt der Anteil derjenigen, welche ihren Lohn als gerade richtig, eher hoch oder sogar als zu hoch einschätzen, im Juli deutlich höher als vier Monate später. Während im Sommer noch 66.5% dieser Gruppe zugeordnet werden können, sind es im November noch 54.5%. Eine knappe Minderheit von 45.5% bewertet das eigene Gehalt als eher tief oder zu tief.

Die meisten Absolventinnen und Absolventen geben an, bei ihrer neuen Stelle zwischen 25 und 27 Tage Ferien pro Kalenderjahr zu erhalten (58.2%). Ungefähr ein Viertel (23.9%) der Befragten erhält weniger als diese rund fünf Wochen und 12.1% erhalten mehr. Der Kaufmännische Verband (2017b) fordert für Jugendliche bis zum 20. Altersjahr einen Ferienanspruch von 6 Wochen und für junge Erwachsene ab dem 21. Altersjahr 5 Wochen. Auch wenn einige Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen sicherlich über 20 Jahre alt sind, deuten die Ergebnisse darauf hin, dass diese Forderungen zu einem grossen Anteil noch nicht erfüllt werden.

Allgemein weisen die Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen aber eine hohe Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Anstellung auf (Abbildung 13). So stimmen 82.2% der Teilnehmenden der Aussage "Ich

empfinde meine Arbeit als erfüllend" eher oder voll zu. Darüber hinaus sind sie mehrheitlich mit der Anzahl Ferientage (83.5%) wie auch ihren Arbeitszeiten (91.5%) zufrieden. Über 90% der Befragten geben zudem an, dass sie die Kompetenzen, welche sie während ihrer Ausbildung erworben haben, in die aktuelle Stelle einbringen können, wobei sie sich mehrheitlich trotzdem auch inhaltlich gefordert fühlen (84.6%). Die höchste Zustimmung erfährt die Aussage: "Ich fühle mich als vollwertiges Teammitglied behandelt." Ganze 73.9% stimmen dem voll und 22.2% eher zu. Die tiefste Zustimmung erhalten zukunftsgerichtete Aspekte, wobei immer noch eine Mehrheit der Jugendlichen in ihrem aktuellen Betrieb Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten für sich wahrnehmen (72.1%) und sich vorstellen können, längerfristig dort zu arbeiten (74.5%). Angesichts davon, dass über 40% der Jugendlichen in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig sind, überrascht die etwas tiefere Zustimmung zu diesen Aussagen wenig.

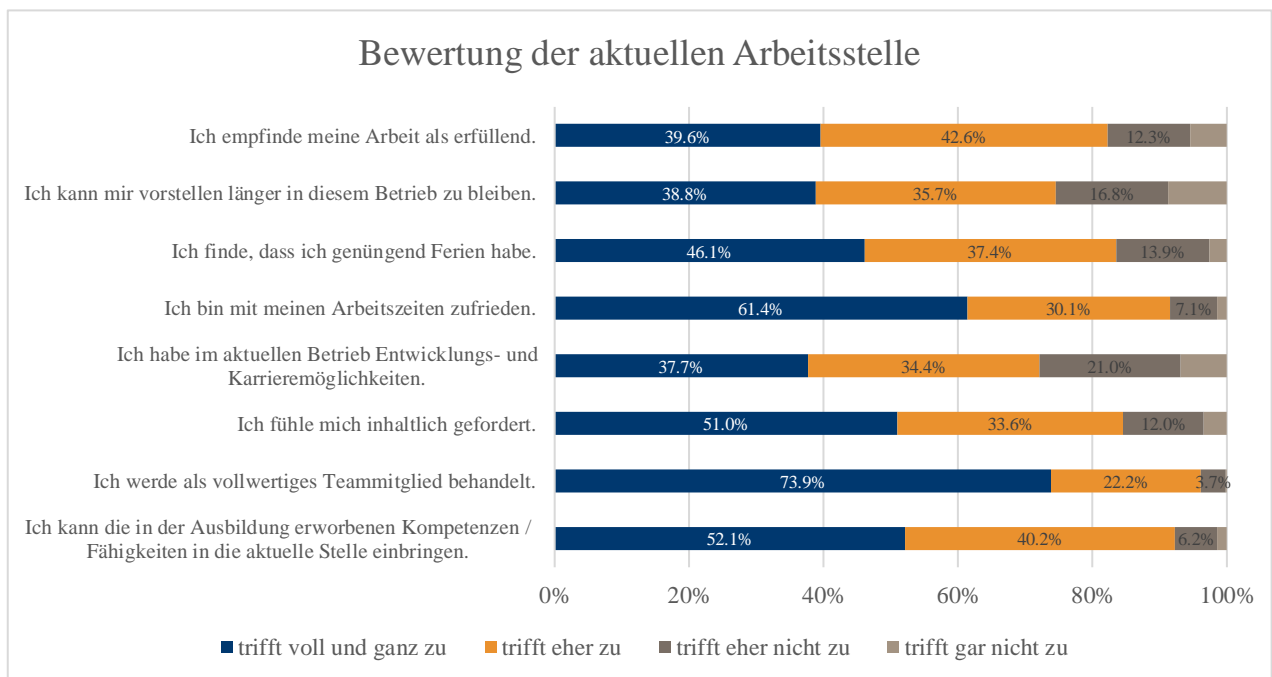


Abbildung 13 - Bewertung der aktuellen Arbeitsstelle

### 2.2.1 Praktikum

Wie auch in den vergangenen Jahren ist der Anteil an Absolventinnen und Absolventen, welche angeben ein Praktikum absolvieren, mit 4% im November und 2.5% im Juli sehr gering. Nachdem sich in den letzten zwei Jahren der Anteil an Praktikantinnen und Praktikanten verringerte, stieg er dieses Jahr allerdings etwas an. Allgemein bleibt die Fallzahl wie auch in den letzten Jahren mit 53 Absolventinnen und Absolventen im November und 89 im Juli sehr klein, weshalb die Auswertungen bezüglich dieser Gruppe mit grosser Vorsicht zu geniessen sind.

Das Absolvieren eines Praktikums nach der kaufmännischen Grundbildung betrachtet der Kaufmännische Verband als eher kritisch (Kaufmännischer Verband 2017a). Ein Praktikum dient der Aus- /Weiterbildung und des Erwerbs von Arbeitspraxis/erfahrungen. Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen allerdings verfügen über mehrere Jahre Berufserfahrung und weisen die Kompetenzen, welche zur Ausübung ihres erlernten Berufes nötig sind, bereits auf. Ausnahmen, in welchen ein Praktikum sinnvoll sein kann, sind geplante Branchen- oder Berufswechsel. Dies trifft in der Juli-Umfrage allerdings für weniger als die Hälfte der Praktikantinnen und Praktikanten zu. So absolvieren 19.3% das Praktikum in einer anderen Branche und weitere 19.3% in einem komplett anderen Berufsfeld. Ganze 61.4% verbleiben im kaufmännischen Bereich und in der gleichen Branche, in welcher sie bereits ihre berufliche Grundbildung absolviert haben. Im November verringert sich dieser Anteil etwas und liegt bei 46%. Trotzdem stimmen im November 88% der Praktikantinnen und Praktikanten der Aussage "Das Praktikum hat einen Ausbildungscharakter, ich lerne viel", voll oder eher zu. 86% sind zudem eher oder voll der Auffassung, dass sich die/der Betreuer/in Zeit für sie nimmt.

Gefragt nach den Gründen für das Praktikum geben im Juli 34.5% der Teilnehmenden an, dass sie Berufserfahrung sammeln möchten. In vielen Fällen scheint das Praktikum aber auch deshalb absolviert zu werden, weil es eine Voraussetzung für eine weiterführende Ausbildung darstellt (28.6%). Mit Zustimmungsraten von 38% (Sammeln von Berufserfahrung) und 20% (Voraussetzung für eine weitere Ausbildung) bleiben diese Aspekte auch im November unter den häufigsten Gründen für eine Praktikum. Ergänzend geben im November 32% der Befragten an, das Praktikum zu absolvieren, weil sie keine feste Stelle gefunden haben. 24% hoffen dadurch ihre Chancen auf eine feste Stelle zu verbessern.

Die Dauer des Praktikums beträgt in den meisten Fällen 10-12 (53.7%) oder 4-6 Monate (24.4%). Abschliessend liegt der Medianlohn während des Praktikums im November bei 2000 Franken im Juli bei 2250 Franken.

## 2.3 Rückblick auf die Grundbildung

### 2.3.1 Beurteilung der Ausbildungszeit

Jedes Jahr werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Juli-Erhebung nach einer Bewertung der verschiedenen Lernorte bezüglich deren Nutzen für ihre zukünftige Rolle als Kauffrau/Kaufmann gefragt. Wie auch in den letzten Jahren zeigt sich sowohl bei den SOG- wie auch BOG-Absolventinnen und Absolventen eine besonders positive Einschätzung des Lehr-/Praktikumsbetriebs (Abbildung 14&15).

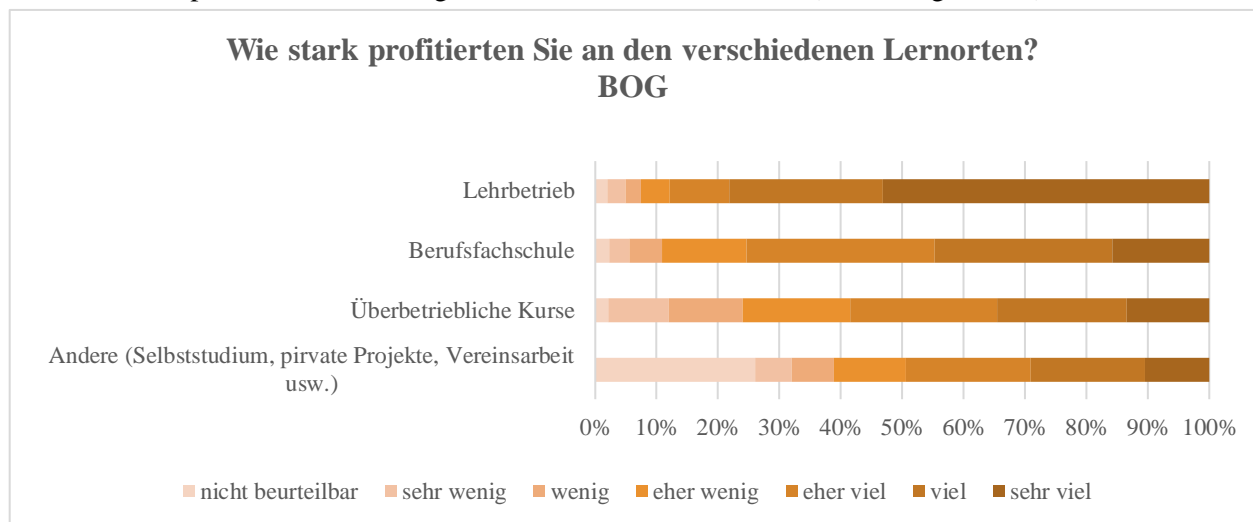


Abbildung 14 - Bewertung des Nutzens der verschiedenen Lernorte (BOG)

Über die Hälfte (53.2%) der BOG-Absolventinnen und Absolventen schätzt den Nutzen, welchen sie aus der Ausbildung im Lehrbetrieb ziehen konnten, sogar als sehr hoch ein. Im Gesamten geben 88.6% dieser Gruppe an, eher viel bis sehr viel von diesem Lernort profitiert zu haben. Beim Lernort "Berufsfachschule" lag dieser Wert bei 75.3%. Auch die Berufsfachschule wird von BOG-Abgängerinnen und Abgängern somit in der Tendenz sehr positiv wahrgenommen. Bei genauerer Betrachtung bleibt allerdings festzuhalten, dass nur noch 15.8% der Teilnehmenden angeben, sehr viel von diesem Lernort profitiert zu haben. Diese im direkten Vergleich deutlich zurückhalterendere Bewertung wurde schon im Vorjahr festgehalten und diskutiert. Auch bezüglich der überbetrieblichen Kurse zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie im Jahr zuvor. So ist auch die Einschätzung des Nutzens bezüglich dieses Lernortes mehrheitlich positiv, allerdings liegt der Anteil derjenigen, welche eigenen Einschätzungen zufolge eher viel bis sehr viel profitieren konnten, nur bei 58.5%.

Mit einem Anteil von 81% der Absolventinnen und Absolventen, welche den eigenen Nutzen als eher hoch bis sehr hoch einschätzen, erhält auch bei den SOG-Abgängern und Abgängerinnen der Betrieb die beste Bewertung. Die Handelsschule-/Wirtschaftsmittelschule folgt auch hier erst auf dem zweiten Platz mit einem Anteil von 72.5%. Während bis und mit 2018 die SOG-Abgängerinnen und Abgänger den Lernort Schule in der Tendenz positiver einschätzten als BOG-Absolventen und Absolventinnen, wird in diesem

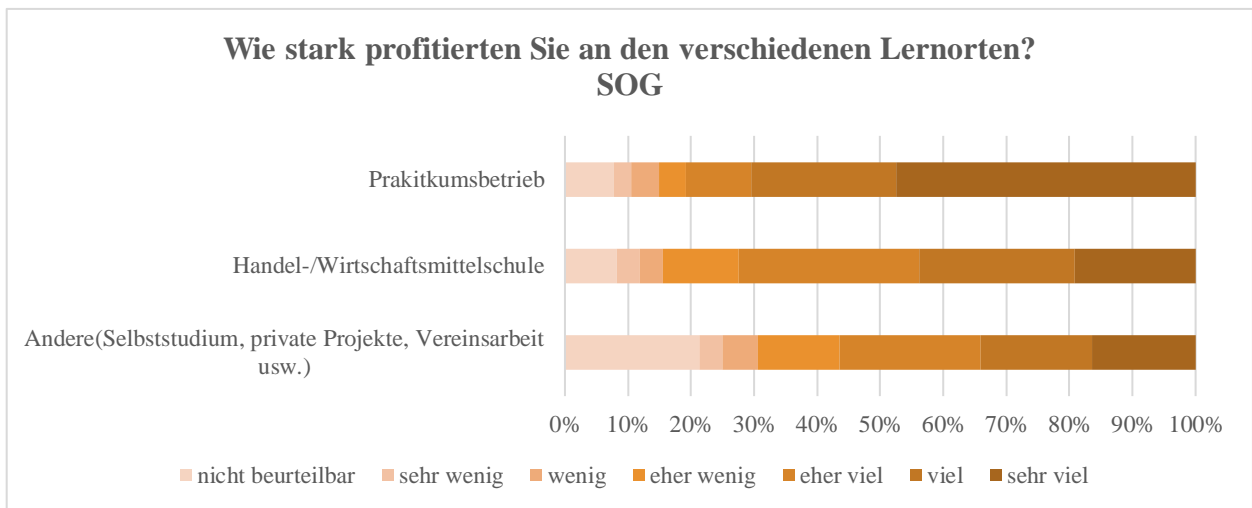


Abbildung 15 - Bewertung des Nutzens der verschiedenen Lernorte (SOG)

Jahr die Umkehrung dieses Trends, welcher auch bereits 2019 festgestellt werden konnte, noch deutlicher. Wie diese Umkehrung zu erklären ist, bleibt offen.

Wie bereits im letzten Jahr zeigt sich auch im Allgemeinen eine sehr positive Bewertung der eigenen Ausbildungszeit im Betrieb (Abbildung 16). Sowohl die Art der Aufgaben, das Arbeitsklima, wie auch die Betreuung durch den/die Berufsbildner/in bzw. Praktikumsbetreuerin werden mehrheitlich positiv eingeschätzt. Die Arbeitgeber werden durch die Lernenden als sehr achtsam in Bezug auf die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorgaben wahrgenommen und der Anteil an Abend- und Sonntagsarbeitszeit als sehr angemessen eingeschätzt.

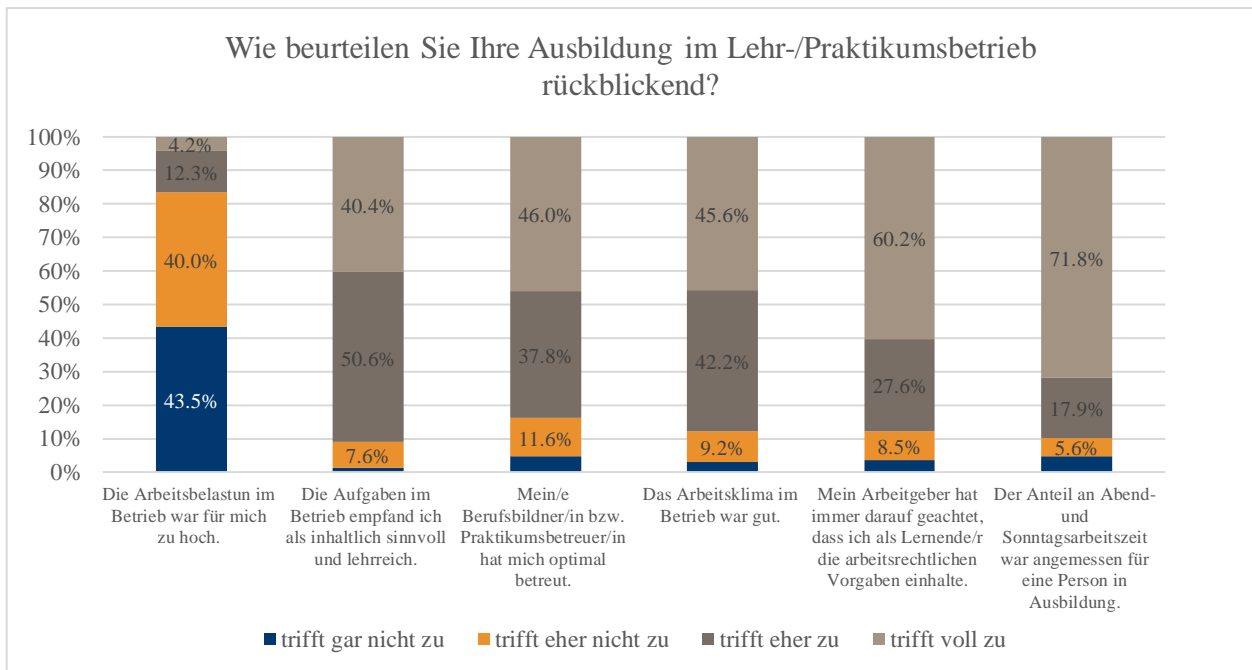


Abbildung 16 - Bewertung der Ausbildung im Lehr-/Praktikumsbetrieb

5.2% der Teilnehmenden an der Umfrage erlebten während ihrer kaufmännischen Grundbildung einen Unterbruch. Im Vergleich zum Vorjahr ist diese Zahl stabil geblieben (2019: 5.1%). Diese 5.2% setzen sich zusammen aus 3.7%, welche die Lehre innert drei Monaten fortsetzen konnten und 1.5%, welche eine längere Pause erlebten. Als häufigste Ursache für den Unterbruch werden von den Absolventinnen und Absolventen Probleme mit dem Chef/der Chefin und/oder dem Berufsbildner/der Berufsbildnerin angegeben. Diesem Aspekt wurde von 52.8% der Teilnehmenden zugestimmt. Bereits in den Umfragen der letzten Jahre konnte der zentrale Stellenwert der Beziehungen zum Auszubildenden/zur Auszubildendenin und/oder zum Chef/zur Chefin aufgezeigt werden. Ungefähr in jedem fünften Fall waren auch Konflikte mit Mitarbeitenden und/oder nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildung ein Grund für den Unterbruch.

Gesundheitliche Schwierigkeiten sowie strukturelle Probleme des Betriebs (wie beispielsweise ein Konkurs) spielten noch in ungefähr einem Achtel der Fälle eine Rolle. Private Probleme, ungenügende Leistungen im Betrieb und/oder in der Schule sowie Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, welche nicht den Erwartungen entsprachen, werden nur in wenigen Fällen von den Lernenden als Gründe für den Unterbruch wahrgenommen.

### 2.3.2 Anstellungsbedingungen während der Grundbildung

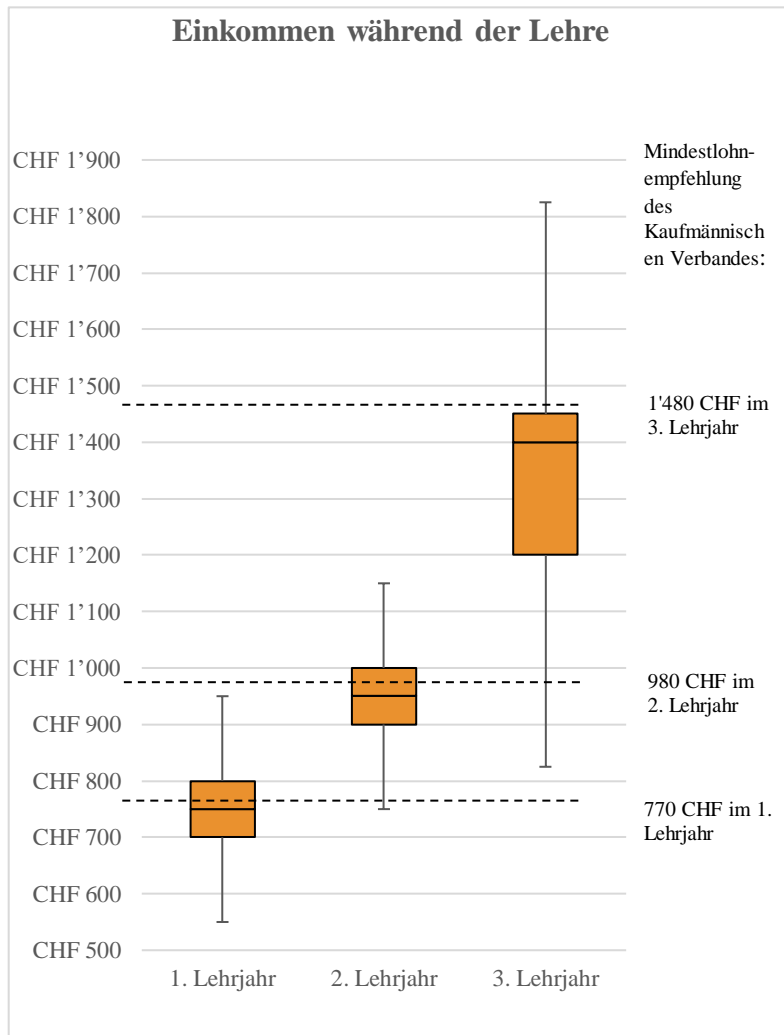


Abbildung 17 - Monatliches Einkommen während der beruflichen Grundbildung

Ebenfalls übereinstimmend mit den Ergebnissen aus früheren Jahren sind die Erkenntnisse zu den Löhnen der BOG-Absolventinnen und BOG-Absolventen während ihrer Ausbildungszeit (Abbildung 17). So wird auch in diesem Jahr deutlich, dass die Empfehlungen des kaufmännischen Verbandes (2021) in einer Mehrheit der Fälle unterschritten werden. Während die Lohnempfehlung für das erste Lehrjahr bei 770 Franken/Monat liegt, beträgt bereits der Medianlohn der Teilnehmenden in dieser Ausbildungsphase nur 750.-Franken/Monat. Gesamthaft lag das Einkommen von 57.3% der Teilnehmenden im ersten Lehrjahr unter den Empfehlungen. Diese Zahl kann praktisch unverändert auch auf das zweite Lehrjahr übertragen werden und so liegen 57.2% der angegebenen Löhne zu diesem Zeitpunkt unter den empfohlenen 980 Franken/Monat. Wie auch in den letzten Jahren ist besonders im dritten Lehrjahr der Unterschied von Empfehlung und tatsächlichem Lohn am grössten. 77.7% der Teilnehmenden verdienten zu diesem Zeitpunkt weniger als die empfohlenen 1480. Franken/Monat.

Für 61.9% der Absolventinnen und Absolventen waren Überstunden ein Thema während ihrer Ausbildungszeit. Bei 19.2% kamen Überstunden mehrmals pro Jahr, bei 28.5% mehrmals pro Monat und bei 14.2% mehrmals pro Woche vor. Für die meisten stellten diese Überstunden allerdings kein Problem dar (73.4%) und nur 2.8% empfanden diese als starke Belastung. Für ungefähr einen Fünftel (21.0%) der Teilnehmenden stellten die Überstunden allerdings durchaus eine Herausforderung dar, welche es erschwerte, alle Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. In den meisten Fällen jedoch konnten Überstunden kompensiert werden (92%). Eine Auszahlung der geleisteten Stunden scheint dagegen eher selten der Fall zu sein (1.9%). Für ganze 6.1% wurden keine Kompensationsmöglichkeit oder Ausgleichsleistung angeboten.

Im letzten Jahr wurden, aufgrund der zunehmenden Aktualität des "Bring your own device" (BYOD) Konzepts, zum ersten Mal dazu passende Erhebungen in den Fragebogen integriert. Ein Vergleich der Daten von diesem und dem Vorjahr bestätigt dann auch die zunehmende Bedeutung dieses Themas. Mussten von den Absolventinnen und Absolventen des letzten Jahres noch 13.1% ein eigenes Gerät mit in die Schule bringen, sind es in diesem Jahr bereits 18.9%. Diese Veränderung ist, wie ein Vergleich zwischen den Ausbildungsarten zeigt, auf einen zunehmenden Anteil an BOG-Absolventinnen und Absolventen zurückzuführen, welche die entsprechende Frage mit einem ja beantwortet haben. Lag der Anteil 2019 noch bei



9.7%, sind es im Jahr 2020 bereits 16.5%. Die Werte der SOG-Abgänger und Abgängerinnen haben sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert (2019: ja=31%, nein=69%; 2020: ja=30.3%, nein= 69.7%). Die Kosten für die Beschaffung der elektronischen Geräte mussten die Schülerinnen und Schüler in 71.1% der Fälle selber tragen. Das ist eine leichte Verbesserung zum letzten Jahr, als noch 77% der Betriebe keinen Kostenbeitrag leisteten. 15.3% der Absolventinnen und Absolventen erhielten für die Dauer der Ausbildung ein Gerät vom Betrieb zur Verfügung gestellt und in 3.3% der Fälle übernahm der Betrieb die vollen Kosten zur Beschaffung eines persönlichen/privaten Laptops oder Ähnlichem. Weitere 10.3% der Absolventinnen und Absolventen gaben an, dass der Betrieb einen Teil der Kosten übernahm. Somit beteiligten sich im gesamten 28.9% der Betriebe an der Beschaffung und/oder den Kosten für ein von der Schule verlangtem elektronischen Gerät.

An allgemeinen Schulmaterialkosten hingegen beteiligten sich die Betriebe in 69.7% der Fälle. Gemäss der Erläuterung aus dem Jahr 2019 könnte dieser Unterschied dadurch erklärt werden, dass "SOG-ler/innen", häufiger ein eigenes elektronisches Gerät mit in die Schule bringen müssen. Da sie jeweils nur kurz in einem Praktikumsbetrieb angestellt sind, scheint es für diese weniger sinnvoll und selbstverständlich, sich an den Kosten zu beteiligen. Die Zunahme an BOG-Absolventinnen und Absolventen, welche eine Schule mit BYOD-Konzept besuchen und der zeitlich abnehmende Anteil an Teilnehmenden, welcher gar keine (finanzielle) Unterstützung bei der Beschaffung eines elektronischen Gerätes erhielten, stützt diese These. Zudem kann ergänzt werden, dass ein Teil SOG-ler/innen die praktische Ausbildung erst nach dem Abschluss des schulischen Teils absolviert. Eine Beteiligung der Betriebe ist somit in vielen Fällen gar nicht möglich.

## 2.4 *Zukunftspläne und Weiterbildungen*

Allgemein sind die Absolventinnen und Absolventen gegenüber ihrer beruflichen Zukunft positiv eingestellt. 85.9% stimmen der Aussage, dass ihnen die kaufmännische Grundbildung gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht, eher oder voll zu. Trotzdem sind 90.4% davon überzeugt, dass sie, um diese guten Chancen aufrecht zu erhalten, auch Weiterbildungen absolvieren müssen. Demgegenüber ist der Anteil derjenigen, welche ihre Zukunft eher bis sehr kritisch sehen und Angst haben, arbeitslos zu werden oder zu bleiben, eher klein. Immerhin noch 26.0% stimmen aber dieser Aussage eher oder voll zu. Beinahe gleich viele sind es auch, die nur wenig oder gar keine Zukunft in ihrem jetzigen Beruf sehen und daher eine ganz andere Berufsrichtung einschlagen oder Ausbildung beginnen möchten. Weniger eindeutig sind die Einschätzungen der Jugendlichen zur Zukunft des kaufmännischen Berufes im Allgemeinen. Während 40.1% die Aussage, dass die kaufmännischen Berufe aufgrund der Digitalisierung bis in 20 Jahren zu verschwinden drohen, als eher oder voll zutreffend erachten, geben 59.9% an, dass dies eher oder gar nicht zutrifft.

29.4% der Absolventinnen und Absolventen geben im November an, bereits mit einer Weiterbildung begonnen zu haben. 27.7% planen innerhalb der nächsten 12 Monaten, in eine Weiterbildung einzutreten und weitere 33.2% haben vor, eine solche irgendwann später in Angriff zu nehmen. Lediglich 9.7% haben aktuell keine Absichten bezüglich Weiterbildungen. Sowohl für den Anteil an Abgängerinnen und Abgängern, welche bereits mit einer Aus- oder Weiterbildung begonnen haben, wie auch für die Gruppe, welche aktuell keine weiteren Pläne diesbezüglich aufweist, lässt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme von ungefähr 2% verzeichnen. Allerdings sind jene Absolventinnen und Absolventen, welche angeben eine Zweit- Zusatzlehre zu absolvieren noch nicht miteinberechnet. Bezieht man diese mit ein so befinden sich im November ganze 32.3% der Lernenden bereits in Aus- oder Weiterbildung, was einer Zunahme im Vergleich zum Vorjahr von 5% entspricht. Es bleiben nur 9.3%, welche noch gar keine Pläne diesbezüglich aufweisen.

Wie auch in den vergangenen Jahren ist die Berufsmaturität (BM) direkt nach Lehrabschluss die am Häufigsten absolvierte Ausbildung. Ganze 48.4% der Abgängerinnen und Abgänger, welche sich aktuell in Aus- oder Weiterbildung befinden, streben eine Berufsmaturität an. Gefragt danach, weshalb sie die BM nicht bereits während der beruflichen Grundbildung absolviert haben, stimmen die Jugendlichen am häufigsten den Aussagen zu, dass ihnen dies zu stressig gewesen wäre (48.1%) oder sie es sich nicht zugetraut hätten (40.8%). Ungefähr jeder Fünfte/jede Fünfte gab zudem an, dass es aufgrund des Lehrbetriebs nicht vorher möglich gewesen war (18.9%). Nur selten spielte das Wissen zum Thema Weiterbildungsmöglichkeiten zum Zeitpunkt des Lehrbeginns eine Rolle (13.7%).

Ein Studium an einer Fachhochschule ist die zweithäufigsten Ausbildungswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Beinahe jeder fünfte Absolvent/jede fünfte Absolventin (19.6%) ist aktuell für ein Studium an der Fachhochschule eingeschrieben. 12.1% absolvieren zurzeit einen Zertifikatskurs, respektive eine Zertifikatsausbildung. Die Anteile an Absolventinnen und Absolventen, welche eine gymnasiale Maturität, eine interne Weiterbildung oder eine allgemeine Weiterbildung (z.B. Sprachkurs) absolvieren, liegen im einstelligen Bereich.

Gefragt nach den Gründen für die Aus- oder Weiterbildung werden bessere Karrierechancen am Häufigsten genannt (Abbildung 18). Dreiviertel der Jugendlichen stimmten dieser Aussage zu. Ebenfalls häufige Gründe sind die Hoffnung, dadurch später einen höheren Lohn erzielen zu können (52.4%) und die Wahrnehmung, wonach Weiterbildungen heute als sehr wichtig angesehen werden (50.4%). Die Erreichung des Wunschberufes, wofür die Weiterbildung eine Voraussetzung darstellt, spielt in 43.3% der Fälle eine wichtige Rolle. Ähnlich viele geben Eigeninteresse als Grund für die Aus-/Weiterbildung an. Ungefähr ein Drittel verspricht sich durch die Aus-/Weiterbildung einen erleichterten Berufseinstieg. Weiterhin selten sind die Begründungen, wonach keine Stelle gefunden wurde und dass die Weiterbildung vom Arbeitgeber verlangt wird.

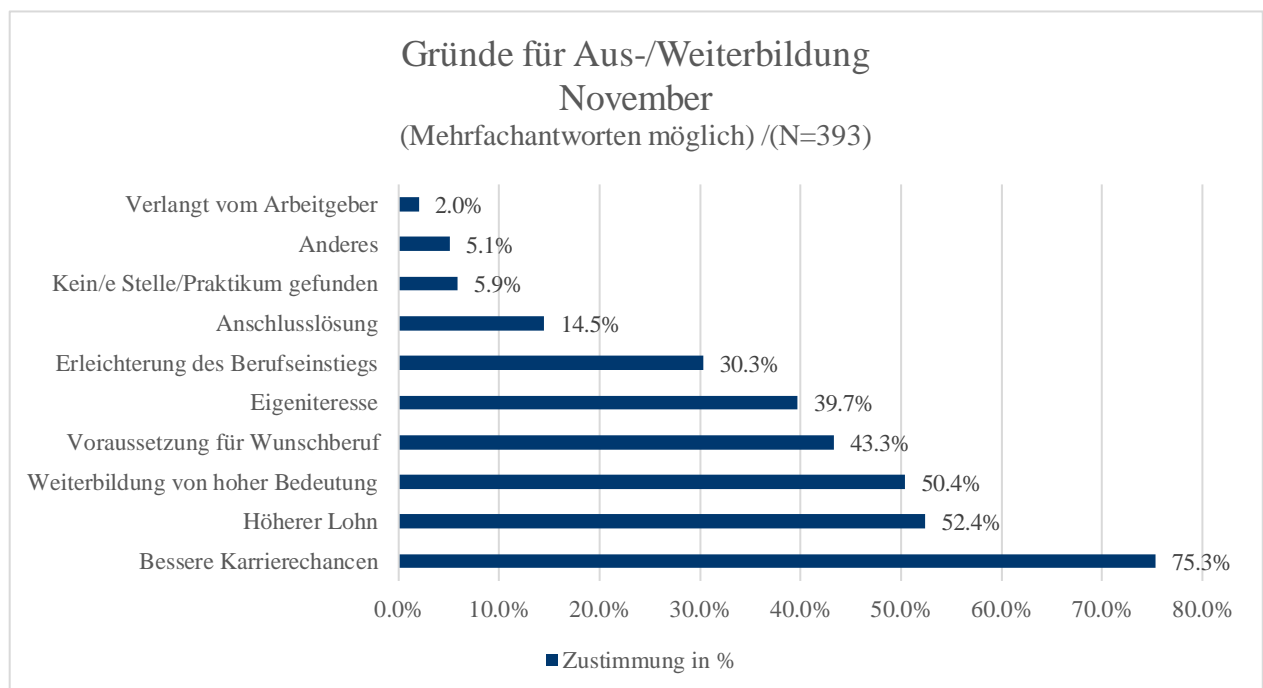


Abbildung 18 - Gründe für Aus- und Weiterbildungen

Wie auch im Vorjahr absolviert die Hälfte der Abgänger/Abgängerinnen die aktuelle Ausbildung Vollzeit, während die andere Hälfte nebenbei erwerbstätig ist. Die Wahl einer berufsbegleitenden Ausbildung wird am häufigsten durch die Angewiesenheit auf das Einkommen erklärt (62.1%). Zudem wird von vielen die Möglichkeit geschätzt, das Gelernte gleich in die Praxis umsetzen zu können (44.1%). Ungefähr ein Viertel hat sich für eine berufsbegleitende Ausbildung entschieden, weil diese vom Arbeitgeber unterstützt wird. Motivationale Aspekte waren für jeden fünften mitentscheidend. Eher selten dagegen wird eine Ausbildung berufsbegleitend absolviert, weil sie schlicht nicht Vollzeit angeboten wird (15.3%).

Die Möglichkeit, sich voll auf die Ausbildung konzentrieren zu können, stellt einen der häufigsten Gründe dafür dar, sich für eine Vollzeitausbildung zu entscheiden (60.9%). Zudem wird die verkürzte Ausbildungsdauer von vielen als vorteilhaft empfunden (56.2%). Jeder Vierte möchte auf diesem Weg der Doppelbelastung von Ausbildung und Beruf entgehen (27.2%). Wiederum sind es auch hier nur 16%, die sich für eine Vollzeitausbildung entschieden haben, weil sie nicht berufsbegleitend angeboten wird.

Unter denjenigen Absolventinnen und Absolventen, welche eine Aus-/Weiterbildung planen, eine solche aber noch nicht begonnen haben, lässt sich kein klarer Favorit hinsichtlich der Wahl der Aus-

/Weiterbildung festmachen. Allerdings wird eine Tendenz hin zur höheren Berufsbildung deutlich. So geben 14.7% eine Berufsprüfung/einen Fachausweis und 13.5% einen Zertifikatskurs/-ausbildung als nächsten Ausbildungsschritt an und weitere 2.2% planen eine höhere Fachprüfung oder ein Diplom. 13.6% streben ein Studium an einer Fachhochschule an und jeder Zehnte (10.1%) möchte zukünftig die Berufsmaturität absolvieren. Die Anteile der Absolventen und Absolventinnen, welche beispielsweise ein Studium an einer Universität oder aber eine gymnasiale Maturität in Angriff nehmen möchten, liegen im einstelligen Bereich.

Die Reihenfolge der Zustimmungshäufigkeit zu den Gründen für die geplanten Aus-/Weiterbildungen unterscheidet sich kaum von jener für die bereits begonnenen. Bessere Karrierechancen stellen somit auch für Absolventinnen und Absolventen, welche planen eine Aus-/Weiterbildung zu beginnen, am häufigsten einen Grund für diese Pläne dar (67.5%). 51.1% erhoffen sich durch eine Weiterbildung ein höheres Einkommen und 47.5% sind der Meinung, dass Ausbildungen/Weiterbildungen heutzutage als wichtig angesehen werden. Für 32.1% ist die geplante Weiterbildung die Grundlage zur Erreichung des Wunschberufes. Ein geringer Anteil plant die Weiterbildung auf Druck des Arbeitgebers hin (2.3%). Ein deutlicher Unterschied zwischen jenen, die bereits mit einer Ausbildung begonnen haben und denjenigen, welche eine solche planen, stellt die Zustimmung zum Eigeninteresse als Grund dar. Bei jenen, welche bereits eine Aus-/Weiterbildung begonnen haben, stimmen 39.7% dieser Aussage zu, während es bei jenen, welche erst dabei sind eine Ausbildung zu planen, 58.6% sind.

### 3 Schwerpunkt: Covid-19

#### 3.1 Allgemeine Situation

Wie bereits in den Erläuterungen zur Arbeitsmarktsituation sowie der Wirtschaftslage aufgeführt, stellt das Jahr 2020 aufgrund der Pandemie ein ausserordentliches Jahr dar. Für den Abschlussjahrgang 2020 haben sich als Folge von Covid-19 besondere Erfahrungen, aber auch Herausforderungen ergeben. Dazu gehört beispielweise der Fernunterricht oder (für einige) die Ausbildung im Homeoffice statt im Lehrbetrieb. Die Frage, wie die Absolventinnen und Absolventen diese erlebt haben und mit ihnen umgegangen sind, stellen den Schwerpunkt der diesjährigen Untersuchung dar.

Auf einer fünfstufigen Antwortskala von "sehr negativ" über "neutral" bis "sehr positiv" sollten die Jugendlichen daher folgende Aspekte bewerten: Ausfall der Abschlussprüfungen, Fernunterricht, Homeoffice, Ausfall der Diplomfeier, reduzierter Kontakt mit Schulkollegen/Schulkolleginnen und reduzierter Kontakt mit Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen.

Am Negativsten erlebten Absolventinnen und Absolventen den Ausfall der Diplomfeier. Über 70% der Befragten bewerteten diesen Aspekt als eher negativ bis sehr negativ (Abbildung 19). Von einigen Teilnehmenden der Befragung wurde dieser Aspekt auch schon an anderen Stellen des Fragebogens, in welchen eigene Antworten formuliert werden konnten, explizit angebracht. Neben der Feier selbst, auf welche sich viele der Abgängerinnen und Abgänger nach drei (oder zwei) Jahren Ausbildung gefreut hatten, wurde von einigen auch festgehalten, dass es schwierig war ohne Abschlussfeier das "Kapitel Ausbildungszeit" zu schliessen. Im Besonderen, da von heute auf Morgen auf Fernunterricht umgestellt wurde und ihnen somit auch der Abschied von der Berufsfachschule, den Lehrpersonen sowie

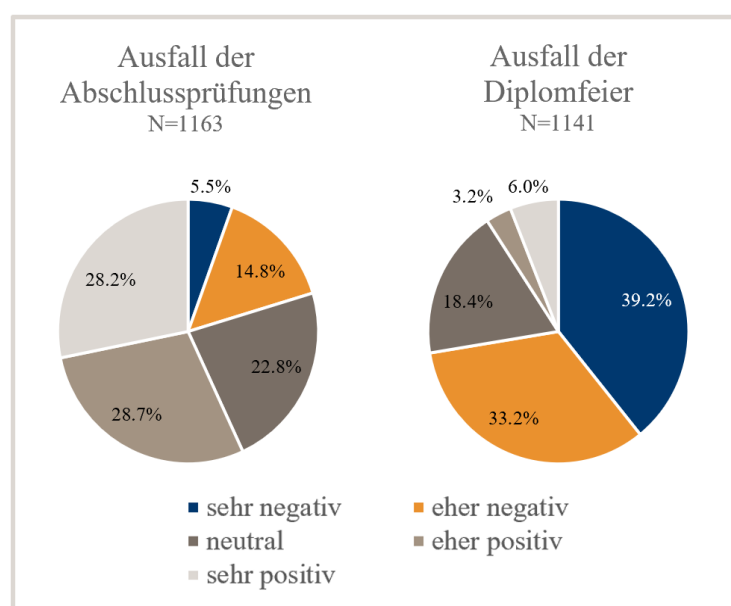


Abbildung 19 - Erleben: Ausfall der Abschlussprüfungen/Diplomfeier

Mitschülerinnen und Mitschülern vor Ort und in direktem Kontakt nicht mehr möglich war. Der Ausfall der Abschlussprüfungen wird dagegen mehrheitlich positiv erlebt. Ungefähr 57% der Teilnehmenden werteten diesen Aspekt als eher bis sehr positiv (Abbildung 19). Lange Zeit war nicht klar, ob und in welcher Form die Prüfungen stattfinden würden. Unter den Lernenden des Abschlussjahrgangs hat dies zu viel Unsicherheit geführt, was teilweise auch medial diskutiert wurde (Wanner, 2020). Die interne Jugendberatung des Kaufmännischen Verbandes verzeichnete in dieser Zeit auch eine hohe Zunahme an Anfragen von angehenden Absolventinnen und Absolventen zum Thema. Angesichts dieser Verunsicherung und dem Druck, welcher für die meisten Absolventinnen und Absolventen mit den Abschlussprüfungen einhergehen, überrascht es beinahe, dass 43.1% der Jugendlichen dem Ausfall eher negativ oder neutral gegenüberstehen.

Diskutiert und untersucht wurden und werden auch das Thema Homeoffice sowie der Fernunterricht für Lernende und die daraus (möglichweise) resultierenden Folgen auf ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten (Pauli, 2020). Ganz allgemein haben die Teilnehmenden der vorliegenden Untersuchung den Fernunterricht (eher) negativ erlebt (Abbildung 20). Auf 46.2%, welche diesen eher bis sehr negativ bewerten, kommen lediglich 26.1%, welche eine positive Einschätzung aufweisen. Beim Thema Homeoffice sieht dies anders aus (Abbildung 20). Lediglich 22.3% der Teilnehmenden empfanden das Homeoffice als negativ. Demgegenüber stehen 49.1% positive Einschätzungen. Das Thema Homeoffice während der Lehre wird im nächsten Kapitel noch ausführlicher und detaillierter betrachtet.

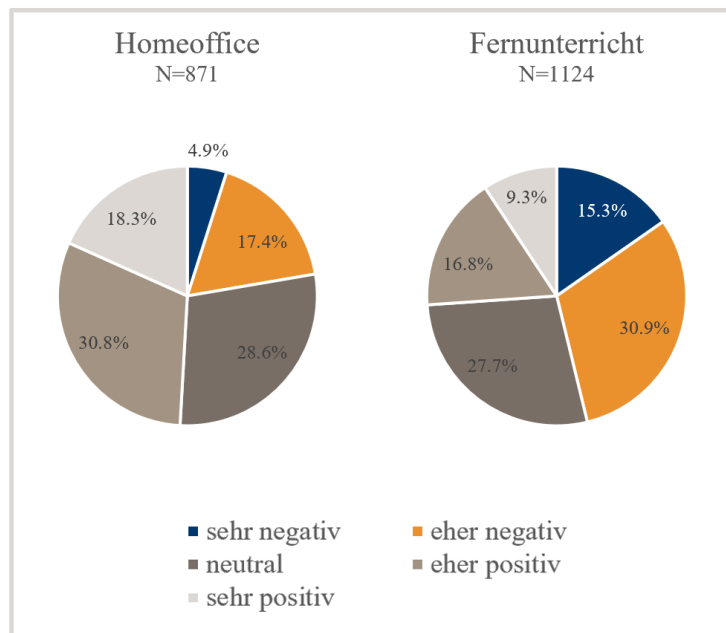


Abbildung 20 - Homeoffice und Fernunterricht

Aufgrund des Homeoffice und des Fernunterrichts, aber natürlich auch der Vorgaben des Bundesrates zur Reduktion der sozialen Kontakte, hatten die Absolventinnen und Absolventen während ihrer Abschlusszeit auch weniger Kontakt mit ihren Arbeits- sowie Schulkollegen und Kolleginnen. In mehreren Studien konnte bisher aufgezeigt werden, dass die psychische Belastung durch die Pandemie bei den Jugendlichen und Kindern höher ausfällt als bei anderen Altersgruppen, was im Besonderen auch mit der Reduktion der Sozialkontakte im Zusammenhang steht (Stocker et al., 2020). Die mehrheitlich negativen Bewertungen des reduzierten Kontakts mit Arbeits- sowie Schulkollegen und Kolleginnen, welche in den Ergebnissen der Befragung deutlich werden, sind daher weniger überraschend (Abbildung 21). 54.6% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen werteten den reduzierten Kontakt zu den Arbeitskollegen und Kolleginnen als eher bis sehr negativ. In Bezug auf die Mitschüler und Mitschülerinnen sind es sogar 63%.

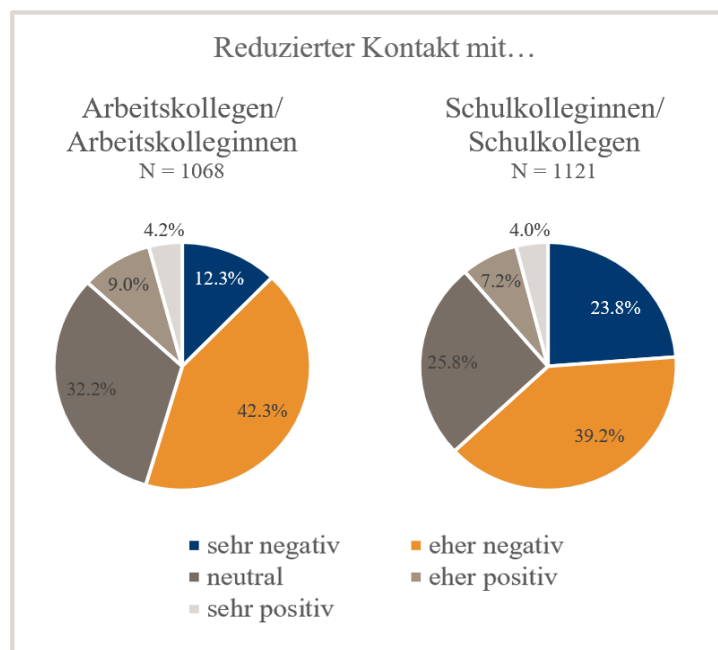


Abbildung 21 - Erleben: Reduzierter Kontakt mit Arbeits- und Schulkolleginnen und Kollegen

Neben diesen Veränderungen brachte die Pandemie noch weitere Folgen mit sich, welche eine Belastung darstellen können. Jene drei, welche auf Grundlage von internen Gesprächen für die allgemeine Situation und den Fokus des vorliegenden Berichts am relevantesten erschienen wurden ausgewählt, um bei den Absolventinnen und Absolventen nachzufragen, wie stark diese Faktoren sie beschäftigt haben. Ganz grundlegend steht in einer Pandemie die Ansteckungsgefahr im Raum. Für die Abgängerinnen und Abgänger stellte und stellt dies den Ergebnissen folgend durchaus ein Thema dar, allerdings scheint die Belastung, welche die Jugendlichen durch dieses Thema empfanden und empfinden, im Rahmen zu bleiben. Auf einer Skala von 1 (=keine Belastung) bis 5 (=sehr starke Belastung) erreicht die Angst vor Ansteckung einen Mittelwert von 2.8. Eine etwas grössere Belastung scheinen negative Vorurteile gegenüber dem "Corona-Abschlussjahrgang" darzustellen. Verbunden mit dem Ausfall der Abschlussprüfungen war häufig die Sorge über die Qualität der Abschlüsse respektive die Wahrnehmung ebendieser auf dem Arbeitsmarkt (siehe beispielsweise: Rhyn, 2020). Offenbar hat dieses Thema auch die Absolventinnen und Absolventen beschäftigt und so liegt der Mittelwert für die Belastung durch allfällige negative Vorurteile bei 3.1. Am höchsten allerdings wurde die Belastung durch die zu Beginn dieses Berichts beschriebene erschwerte Arbeitsmarktsituation bewertet. Dieser Mittelwert liegt bei 3.5.

### 3.2 *Homeoffice*

Zum Zeitpunkt der ersten Pandemiewelle im Frühling wechselten viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ins Homeoffice. Gerade für Jugendliche, welche sich noch in der beruflichen Grundbildung befinden, kann die Ausbildung und die Betreuung durch die Berufsbildner/Praxisbildner in diesem Setting eine Herausforderung darstellen. Im Besonderen auch, weil keine Vorbereitungen auf diese Umstellung möglich waren. Der kaufmännische Verband hat daher auch spezifisch für diese Gruppen ein Merkblatt mit Tipps und Ratschlägen herausgegeben (Kaufmännischer Verband, 2020b). Im diesjährigen Themenschwerpunkt des Novemberfragebogens wurde dem Homeoffice aufgrund der beschriebenen Herausforderungen ein besonderes Augenmerk geschenkt.

Gemäss einer Umfrage von Deloitte (2020) war ungefähr die Hälfte aller Arbeitnehmendem während der ersten Pandemiewelle im Homeoffice tätig. Dies trifft auch auf 52.7% der Absolventinnen und Absolventen zu. Betrachtet man nur BOG-Absolventinnen und Absolventen, was eine naheliegende Einschränkung darstellt, da nur diese mit Sicherheit zum Zeitpunkt der ersten Welle in einem Lehrbetrieb tätig waren, sind es noch 50.9%.

Wie bereits im vorherigen Kapitel erläutert wurde, erlebten die Absolventinnen und Absolventen das Homeoffice mehrheitlich positiv oder stehen diesem Arbeitssetting neutral gegenüber. Nur ungefähr ein Viertel bewertete das Erleben als eher bis sehr negativ, was angesichts der angesprochenen Herausforderungen doch eher Wenige sind. Diese positive Bewertung zieht sich auch bei einer genaueren Betrachtung von einzelnen Aspekten dieses Ausbildungs- und Arbeitssettings weiter (Abbildung 22).

So empfanden 74% der Teilnehmenden die Aufgaben im Homeoffice als lehrreich und sinnvoll. Trotz der mehrheitlich positiven Einschätzung zeigt sich hier auch (wenig überraschend) noch Verbesserungspotenzial. Die Bewertung desselben Aspektes in Bezug auf die gesamte Ausbildungszeit liegt deutlich höher bei 91%. Ebenfalls sehr positiv eingeschätzt wird die Betreuung durch den den/die Berufs-/Praxisbildner/in bzw. Praktikumsbetreuer/in. Für 76.4% der Abgängerinnen und Abgänger trifft die Aussage "Mein/e Berufs-/Praxisbildner/in bzw. Praktikumsbetreuer/in hat mich optimal betreut", eher oder voll zu. Auch der Vergleich mit der Zustimmung zu dieser Aussage für die gesamte Lehr-/Praktikumszeit, welche bei 83.8% liegt, lässt hier ein sehr positives Fazit für die Homeoffice-Zeit zu. Mit 52.9% gibt auch etwas mehr als die Hälfte an, durch die Arbeit im Homeoffice Neues gelernt zu haben und ganze 71% stimmten auch der Aussage zu, dass es ihnen möglich war, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen. Besonders hoch ist die Zustimmung zur Aussage, dass das Klima unter den Mitarbeitenden während des Homeoffice gut war (85.7%). Abschliessend empfanden 70.5% der Absolventinnen und Absolventen die Arbeitsbelastung angemessen. Wichtig ist es bezüglich dieser Ergebnisse zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um Lernende im letzten Lehrjahr handelt, deren Unterstützungsbedarf normalerweise niedriger ist, als jener von Lernendem im ersten Lehrjahr.

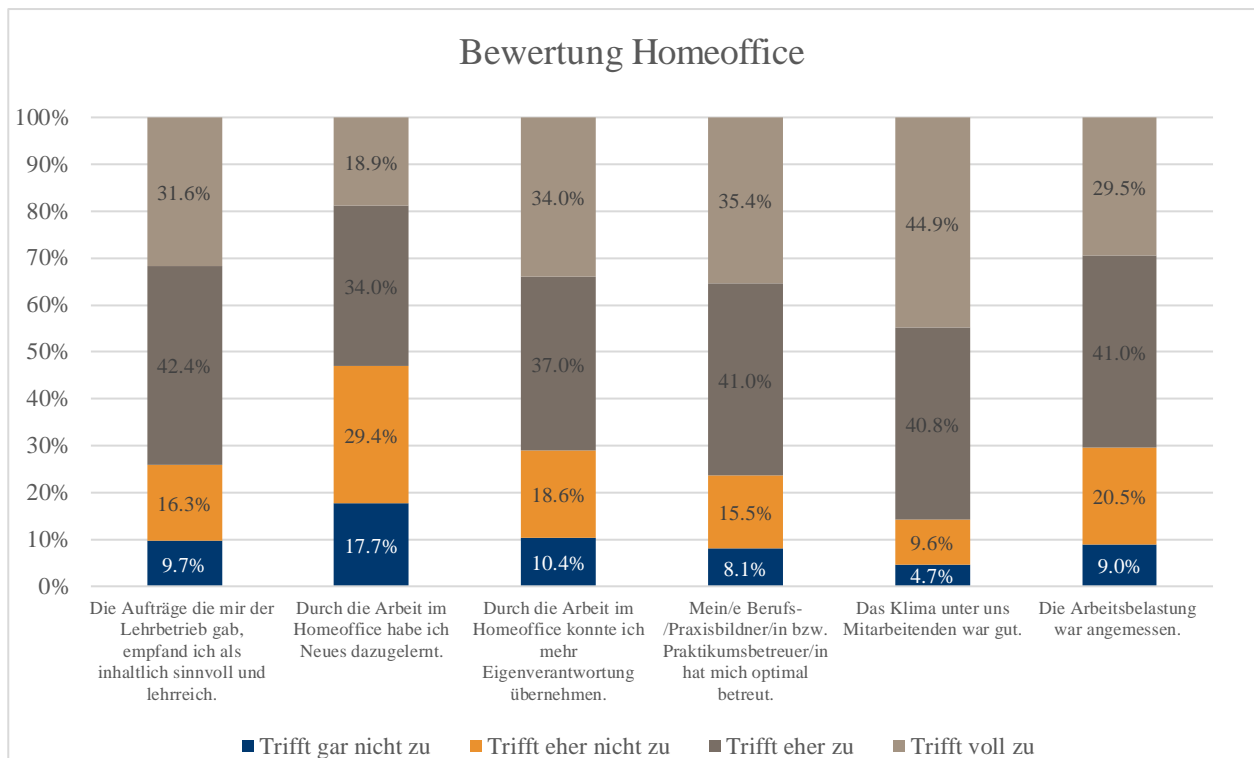


Abbildung 22 - Bewertung verschiedener Aspekte des Homeoffice

Jene Abgängerinnen und Abgänger, welche nicht vermehrt im Homeoffice gearbeitet hatten, geben mehrheitlich an, dass dies von Seiten des Betriebs nicht möglich gewesen war (77.9%). 5.1% wollten nicht zu Hause arbeiten und ganze 17.0% wählten die die Kategorie "Anderes" an und ergänzten weitere Gründe. Eine genauere Betrachtung dieser Gründe, welche unter dem Stichwort "Anderes" angegeben wurden, zeigen eine Vielfalt an Erklärungen auf. Besonders häufig scheinen besondere Regelungen für Lernende innerhalb des Betriebs zu sein, welche für die Jugendlichen in Ausbildung kein Homeoffice vorsahen. Ergänzend gab es Absolventinnen und Absolventen, welche während der ersten Welle gar keiner Arbeit nachgehen konnten, da der Betrieb geschlossen werden musste. Solche, welche aufgrund der Pandemie so viel Arbeit hatten, dass Homeoffice nicht in Frage kam sowie eine kleine Gruppe, die in systemrelevanten Bereichen tätig waren.

## 4 *Fazit*

Das Ziel der Studie des Kaufmännischen Verbandes ist es, die Anstellungsbedingungen während und nach der Grundbildung, den Verlauf des Berufseinstieges und die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der letztjährigen Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zu analysieren. Ein spezieller Fokus wurde dieses Jahr zudem auf die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie gelegt, welche sowohl den Arbeitsmarkteintritt wie auch den Ausbildungsabschluss für den Abschlussjahrgang 2020 geprägt haben und besondere Herausforderungen mit sich brachte. Die kaufmännische Grundbildung kann weiterhin als gute Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung betrachtet werden. Trotzdem zeigen sich in diesem Jahr auch Veränderungen, welche es weiter zu beobachten gilt. Darüber hinaus beweisen die Absolventinnen und Absolventen in diesem Jahr eine hohe Anpassungsfähigkeit an neue, unerwartete und auch teilweise widrige Situationen und Umstände.

### **Erschwerter Übertritt in den Arbeitsmarkt**

Der Eintritt in den Arbeitsmarkt stellt sich im Jahr 2020 als grössere Herausforderung als in vergangenen Jahren dar. Immer noch ist mit einem Anteil von 64.8% die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen zum Zeitpunkt der zweiten Erhebungswelle im November erwerbstätig. Allerdings sind dies rund 5% weniger als noch im Jahr 2019. Auch wenn der Anteil derjenigen, welche angeben, etwas Anderes zu machen (wie beispielsweise eine Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren), etwas angestiegen ist, reicht dies im Gegensatz zu vergangenen Jahren nicht aus, um den Anteil an Stellensuchenden stabil zu halten. Im November sind 9.1% der Absolventinnen und Absolventen noch auf der Suche nach einer Arbeitsstelle oder einem Praktikumsplatz, was einem Anstieg von ungefähr 3% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Sowohl jene Abgängerinnen und Abgänger, welche im November eine Stelle oder ein Praktikum gefunden haben, wie auch jene, welche immer noch auf Stellensuche sind, haben auch deutlich mehr Bewerbungen verfasst als im Vorjahr. Die Anzahl an Bewerbungsgesprächen blieb allerdings unverändert.

Wenig überraschend wird der Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Abschluss einer kaufmännischen Grundbildung, nach einer abnehmenden Tendenz in den letzten Jahren, wieder vermehrt eher schwierig bis sehr schwierig eingeschätzt (73.2%), wobei der Einfluss der Covid-19-Pandemie auf diesen Übertritt von 66.1% als eher stark bis sehr stark eingeschätzt wird.

Im Vergleich zum letzten Jahr haben auch viel mehr der jungen Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen bei der Suche nach einer Stelle Hilfe in Anspruch genommen. Besonders deutlich wird diese Zunahme bei jenen Absolventinnen und Absolventen, welche mittlerweile erwerbstätig sind. So gaben 2019 noch 45.6% der Erwerbstätigen an, keine Hilfe zu benötigen. 2020 sind es nur noch 29.5%. Neben dem erschweren Arbeitsmarkteintritt machen diese Ergebnisse allerdings auch deutlich, dass die Absolventinnen und Absolventen Methoden und Wege kennen, um mit schwierigen Situationen umzugehen und sich bei Bedarf Unterstützung zu suchen.

### **Weiterbildung weiterhin wichtig**

85.9% der Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen rechnen sich dank ihrer kaufmännischen Grundbildung für die Zukunft gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt aus. Neun von zehn sind aber auch davon überzeugt, dass sie, um diese guten Chancen aufrecht zu erhalten, Weiterbildungen absolvieren müssen. Gleich viele haben bereits mit einer Aus-/Weiterbildung begonnen oder planen den Beginn einer solchen. Im November 2020 befinden sich 5% mehr Absolventen und Absolventinnen in Aus-/Weiterbildung als noch im Jahr 2019.

Bereits in den letzten Jahren konnte festgestellt werden, dass mit einem abnehmenden Anteil an Erwerbstätigen ein zunehmender Anteil an Absolventinnen und Absolventen einhergeht, welche angeben, etwas anderes zu machen, wie beispielsweise eine Weiterbildung zu besuchen. Die Vermutung liegt nahe, dass der Beginn einer Aus- oder Weiterbildung somit für bestimmte Absolventinnen und Absolventen eine

Ausweichmöglichkeit darstellt, wenn die Suche einer Arbeitsstelle erschwert ist. Auch dieses Jahr ist der Anteil dieser Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger leicht gestiegen (+ 1.6%).

### **Gemischte Ergebnisse für die Arbeitsbedingungen nach dem Abschluss**

5% mehr Absolventinnen und Absolventen sind im November 2020 befristet angestellt als noch 2019. Auch der Anteil an Teilzeit-Erwerbstätigen hat um ungefähr 6% zugenommen. Ungefähr ein Viertel der Absolventinnen und Absolventen in befristeten Anstellungsverhältnissen gibt an, einem solchen nachzugehen, weil sie keine unbefristete Stelle gefunden hatten. Etwa ein Achtel der Teilzeiterwerbstätigen stimmte im Juli ebenfalls diesem Grund zu. Zudem hat der Anteil derjenigen, welche eine Vollzeitstelle vorziehen würde, zwischen Juli (24.4%) und November (27.7%) zugenommen. Diese Entwicklungen gilt es weiter zu beobachten.

Der Medianlohn der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bleibt im Vergleich zu 2019 stabil und liegt nach wie vor bei 55'900 Franken pro Jahr. Zudem bewertet die Mehrheit der Teilnehmenden ihre aktuelle Arbeitsstelle positiv: So könnten sich über 70% vorstellen, länger im aktuellen Betrieb tätig zu sein und über 80% empfinden die eigene Arbeit als erfüllend.

### **Positives auch durch die Pandemie: Einschätzung des Homeoffice**

Ungefähr die Hälfte der ehemaligen Lernenden arbeitete während der ersten Pandemiewelle vermehrt im Homeoffice. Wiederum ungefähr die Hälfte derjenigen, welche im Homeoffice tätig waren, hat dieses Arbeitssetting positiv erlebt und lediglich 22.3% bewerten das Homeoffice als eher negativ bis sehr negativ. Eine deutliche Mehrheit der Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen (71%) gibt an, dass es ihnen durch die Arbeit im Homeoffice möglich war, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen. Etwas mehr als die Hälfte (52.9%) hat durch die Arbeit von zu Hause aus etwas Neues dazu lernen können. Auch den Berufsbildnern und Berufsbildnerinnen stellen die Absolventinnen und Absolventen ein positives Zeugnis aus. 74% sind eher oder voll der Meinung, dass die Aufgaben im Homeoffice sinnvoll und lehrreich waren und 76.4% stimmen der Aussage "Mein/e Berufs-/Praxisbildner/in bzw. Praktikumsbetreuer/in hat mich optimal betreut", eher oder voll zu. Nicht nur die Absolventinnen und Absolventen, sondern auch die Ausbilder und Ausbilderinnen haben diesen Ergebnissen folgend eine hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bewiesen.

Die weiteren Auswirkungen der Pandemie, wie beispielsweise der reduzierte Kontakt mit den Schulkolleginnen und Kollegen oder aber der Ausfall der Abschlussfeier, werden hingegen wenig überraschend mehrheitlich negativ bewertet.

Aus diesem Grund und da der Wechsel ins Homeoffice relativ plötzlich vonstattenging und kaum Vorbereitungszeit für die Umstellung vorhanden war, ist die hohe Zufriedenheit der Lernenden mit diesem Ausbildungssetting ein sehr positives Ergebnis. Zusammen mit dem zunehmenden Anteil an Schülerinnen und Schülern, welche während ihrer Ausbildungszeit ein eigenes technisches Gerät (BYOD) in die Schule mitbringen sollten, stimmen diese Ergebnisse positiv für die (digitale) Zukunft.



## 5 Quellen

### 5.1 Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Statistik BFS (2020a). *Statistik der beruflichen Grundbildung 2019*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/sekundarstufe-II/berufliche-grundbildung.assetdetail.12307128.html> [Stand: 26.01.2020]
- Bundesamt für Statistik BFS (2020b). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 1. Quartal 2020: Arbeitsangebot. Medienmitteilung vom 14. Mai 2020*. Verfügbar unter: [www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/12647466/master](http://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/12647466/master) [Stand: 26.01.2021]
- Bundesamt für Statistik BFS (2020c). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 2. Quartal 2020: Arbeitsangebot. Medienmitteilung vom 20. August 2020*. Verfügbar unter: [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/covid-19.assetdetail.13227437.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/covid-19.assetdetail.13227437.html) [Stand: 26.01.2021]
- Bundesamt für Statistik BFS (2020d). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 3. Quartal 2020: Arbeitsangebot. Medienmitteilung vom 12. November 2020*. Verfügbar unter: [www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/14716082/master](http://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/14716082/master) [Stand: 26.01.2021]
- Deloitte (2020). *Corona-Krise beschleunigt die Verbreitung von Home-Office*. Verfügbar unter: <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/human-capital/articles/how-covid-19-contributes-to-a-long-term-boost-in-remote-working.html> [Stand: 26.02.2020]
- Kaufmännischer Verband (2017a): *Vielfalt Praktikum. Ratgeber zu Anstellung und Lohn*. Zürich: Kaufmännischer Verband.
- Kaufmännischer Verband (2017b). *Die Anstellung im kaufmännischen Beruf*. Zürich: Kaufmännischer Verband.
- Kaufmännischer Verband (2020a). *Verdienen Sie genug? Ratgeber Löhne 2021*. Zürich: Kaufmännischer Verband.
- Kaufmännischer Verband (2020b). *Homeoffice für KV-Lernende*. Zürich: Kaufmännischer Verband.
- Kaufmännischer Verband (2021). *Lernendenlohn*. Verfügbar unter: <https://www.kfmv.ch/wissen/lehre/lernendenlohn#:~:text=Lehrjahr%3A%20CHF%20770.00,-2.&text=Diese%20Empfehlungen%20beziehen%20sich%20immer%20auf%2013%20Monatsl%C3%B6hne.,-Zusatzlehre> [Stand: 25.02.2020]
- Konjunkturforschungsstelle KOF (2019). *Heterogeneity in Education and Training. Sixth Release of the KOF Youth Labour Market Index*. Zürich: KOF.
- Konjunkturforschungsstelle KOF (2020a). *Konjunkturanalyse: Prognose 2020/2021. Im Bann des Coronavirus. Rezession in Europa und der Schweiz wahrscheinlich*. Nr. 1. Bern: KOF.
- Konjunkturforschungsstelle KOF (2020b). *Konjunkturanalyse: Prognose 2021 / 2022. Fragile Konjunkturerholung*. Nr.3. Bern: KOF.
- Kriesi, I. & Schweri, J. (2020). *Berufseinstieg in der Rezession – Erkenntnisse aus der Forschung*. Verfügbar unter: [www.ehb.swiss/sites/default/files/berufseinstieg\\_in\\_der\\_rezession.pdf](http://www.ehb.swiss/sites/default/files/berufseinstieg_in_der_rezession.pdf) [Stand: 25.1.2021]
- Pauli, S. (2020). *Arbeiten im Homeoffice – Der erneute Shutdown wirft viele Lehrlinge nochmals zurück*. Verfügbar unter: <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/arbeiten-im-homeoffice-der-erneute-shutdown-wirft-viele-lehrlinge-nochmals-zurueck> [Stand: 12.01.2020]
- Rhyn, L. (2020). *Die schulischen Lehrabschlussprüfungen fallen schweizweit aus – was bedeutet das für Lernende?*. Neue Zürcher Zeitung. Verfügbar unter: <https://www.nzz.ch/schweiz/spezielle-regelungen-fuer-lehrlinge-die-zum-zweiten-mal-vor-der-abschlusspruefung-stehen-hier-duerfen-beiden-berufskennntnissen-keine-erfahrungsnoten-aus-vorhergehenden-pruefungen-beigezogen-werden-ld.1551270?reduced=true#back-register> [Stand: 26.02.2020]
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF (2018). *Bildungsbericht Schweiz*. Aarau: SKBF.
- Staatsekretariat für Wirtschaft SECO (2018): *Überblicksstudie zur Situation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsmarkt*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Staatsekretariat für Wirtschaft SECO (2020a). *Winter 2020/2021 – Konjunkturtendenzen: Wirtschaftslage Schweiz*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Staatsekretariat für Wirtschaft SECO (2020b). *Bericht Jugendarbeitslosigkeit*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

- Staatsekretariat für Wirtschaft SECO (2020c). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt – November 2020*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2020). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2020*. Biel: SBFI.
- Stocker, D., Jäggi, J., Liechti, L., Schläpfer, D., Németh, P. & Künzi, K. (2020). *Der Einfluss der COVID-19-Pandemie auf die psychische Gesundheit der Schweizer Bevölkerung und die psychiatrisch-psychotherapeutische Versorgung in der Schweiz. Erster Teilbericht*. Bern: Bundesamt für Gesundheit.
- Wanner, Ch. (2020). *Banges Warten auf den Lehrabschluss*. Verfügbar unter: <https://www.srf.ch/news/schweiz/corona-krise-banges-warten-auf-den-lehrabschluss> [Stand: 25.01.2021]

## 5.2 *Abbildungsverzeichnis*

Abbildung 1 - Vertretung der Sprachregionen .....	8
Abbildung 2 - Vertretung der Ausbildungsprofile.....	9
Abbildung 3 - Gründe für die Wahl einer schulisch organisierten Grundbildung.....	10
Abbildung 4 - Vergleich der Situation nach Abschluss über mehrere Jahre .....	12
Abbildung 5 - Situation nach Abschluss: BOG und SOG im Vergleich.....	13
Abbildung 6 - Situation nach Abschluss: Verschiedene Ausbildungsprofile im Vergleich.....	14
Abbildung 7 - Einschätzung Einfluss Covid-19 auf Berufseinstieg .....	15
Abbildung 8 - Einschätzung der Schwierigkeit des Arbeitsmarkteintrittes .....	16
Abbildung 9 - Hilfe beim Berufseinstieg: Vergleich Stellensuchende und Erwerbstätige .....	16
Abbildung 10 - Präferenzen für neue Stelle .....	17
Abbildung 11 - Gründe für befristete Anstellung .....	18
Abbildung 12 -Bruttojahreseinkommen der Absolventinnen und Absolventen.....	20
Abbildung 13 - Bewertung der aktuellen Arbeitsstelle .....	21
Abbildung 14 - Bewertung des Nutzens der verschiedenen Lernorte (BOG) .....	22
Abbildung 15 - Bewertung des Nutzens der verschiedenen Lernorte (SOG).....	23
Abbildung 16 - Bewertung der Ausbildung im Lehr-/Praktikumsbetrieb.....	23
Abbildung 17 - Monatliches Einkommen während der beruflichen Grundbildung .....	24
Abbildung 18 - Gründe für Aus- und Weiterbildungen .....	26
Abbildung 19 - Erleben: Ausfall der Abschlussprüfungen/Diplomfeier.....	27
Abbildung 20 - Homeoffice und Fernunterricht .....	28
Abbildung 21 - Erleben: Reduzierter Kontakt mit Arbeits- und Schulkolleginnen und Kollegen .....	28
Abbildung 22 - Bewertung verschiedener Aspekte des Homeoffice .....	30

### 5.3 Abkürzungsverzeichnis

BFS	Bundesamt für Statistik
BIP	Bruttoinlandprodukt
BM	Berufsmaturität
BM2	Ergänzung der beruflichen Grundbildung mit einer Berufsmaturität (nach Erreichen des EFZ)
BOG	Betrieblich organisierte Grundbildung
D&A	Dienstleistung und Administration
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
HMS / WMS	Handelsmittelschule / Wirtschaftsmittelschule
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
KOF	Konjunkturforschungsstelle
MEM	Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie
Profil B	Basis-Grundbildung
Profil E	Erweiterte Grundbildung
Profil E+BM	Erweiterte Grundbildung mit Berufsmaturität (= "Profil M")
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SOG	Schulisch organisierte Grundbildung

## 6 Anhang

### I. Ausgangslage und Aufgabenstellung

Der Kaufmännische Verband führt seit 2006 zweimal jährlich eine Befragung der Lehrabgänger/innen im kaufmännischen Berufsfeld durch. Durch die Umfrage werden wertvolle Daten zur grössten Berufsgruppe der Schweiz generiert. Der Kaufmännische Verband stellt so Akteuren in Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik aktuelle Erkenntnisse über das berufliche Orientierungsverhalten und die Zukunftspläne von Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zur Verfügung. Darüber hinaus dient die Umfrage der Früherkennung von Entwicklungen für Einsteiger/innen in den kaufmännischen Arbeitsmarkt und ermöglicht längerfristige Vergleiche in diesen Feldern.

In den letzten Jahren hat der Kaufmännische Verband die Umfrage weiterentwickelt. Ein überarbeiteter Fragebogen wurde im Jahr 2012 vom Kaufmännischen Verband in Kooperation mit dem Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich erstellt. Zur langfristigen Vergleichbarkeit und der Beständigkeit über mehrere Jahre hinweg wurden seit 2013 nur noch geringfügige Änderungen am Kern des Fragebogens vorgenommen.

### II. Zielgruppe Lehrabgänger/innen

Seit 2006 werden jährlich die Abgänger/innen der betrieblich organisierten kaufmännischen Grundbildung (BOG) befragt. Im Jahr 2013 erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Zukunft HMS/avenir EC“ die Anpassung der Fragen an die Handels- und Wirtschaftsmittelschulen. 2014 wurde die Zielgruppe durch die erstmalige Befragung der Absolvierenden von privaten Handelsschulen erneut erweitert. Im Gegensatz zu 2013 werden seither nur noch jene Handels- und Wirtschaftsmittelschulen berücksichtigt, die im Umfragejahr bereits ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) verleihen. Mit diesen Erweiterungen wurde unter anderem ein Vergleich zwischen der betrieblich und der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) ermöglicht. 2020 wurden somit folgende Abgänger/innen befragt:

Betrieblich organisierte Grundbildung (BOG):

- Büroassistent/in EBA
- Kauffrau/mann EFZ (B-Profil)
- Kauffrau/mann EFZ (E-Profil)
- Kauffrau/mann EFZ (E-Profil + BM/M-Profil)

Schulisch organisierte Grundbildung (SOG):

- Kauffrau/mann EFZ via HMS/WMS (ohne Langzeitpraktikum, integriertes Modell 3i/4i)
- Kauffrau/mann EFZ via HMS/WMS (mit Langzeitpraktikum, konzentriertes Modell 3+1)
- Kauffrau/mann EFZ via private Handelsschule (ohne Langzeitpraktikum, integriertes Modell 3i / 4i)
- Kauffrau/mann EFZ via private Handelsschule (mit Langzeitpraktikum, konzentriertes Modell 2+1 / 3+1)

### III. Methodik

Die Befragungen wurden im Juli und November 2020 komplett online durchgeführt. Seit 2013 wird hierfür das Tool „Umfrage Online“<sup>10</sup> verwendet.

Da der Kaufmännische Verband über keine vollständigen Kontaktangaben der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung verfügt, ist er demnach für die Rekrutierung der Befragten auf ausgewählte Partner/innen – insbesondere die Schulen – angewiesen, die den Link zur Umfrage an die Schüler/innen weiterleiten sollen. Vor Beginn der ersten Umfrage im Juli wurden deshalb alle Schulen kontaktiert. Eine schriftliche Kontaktaufnahme wies die Schulen auf das Vorgehen sowie den Umfragestart Ende Juni hin und bat um ihre Unterstützung. Damit sollte den Schulen genügend Zeit für die entsprechende Vorbereitung

---

<sup>10</sup> [www.umfrageonline.com](http://www.umfrageonline.com)

bleiben, vor allem für das Einholen der E-Mail-Adressen der Schüler/innen. Am Tag des Umfragestarts wurde der Link zur Online-Umfrage an alle Schulen zum anschliessenden Weiterleiten an die Abgänger/innen zugestellt. Zusätzlich wurden kurz darauf diverse grosse Betriebe sowie die Branchenorganisationen um Mithilfe bei der Verteilung gebeten, um eine möglichst gesamtschweizerische Abdeckung der Umfrage zu gewährleisten. Im November wurden die Abgänger/innen des Jahrgangs 2020 erneut befragt. Um die Teilnehmenden dafür nochmals zu kontaktieren, war die Juli-Umfrage so konzipiert, dass die Befragten freiwillig ihre E-Mail-Adresse hinterlassen konnten. Als zusätzliche Motivation zur Teilnahme wurde zu beiden Umfragezeitpunkten ein Wettbewerb ausgeschrieben, an dem die Befragten nach Abschluss des Fragebogens freiwillig teilnehmen konnten.

Die Auswertung der Umfragedaten wurden dieses Jahr mit dem Statistikprogramm *RStudio* durchgeführt. Dabei wurden in einem ersten Schritt mehrfache Teilnahmen anhand der angegebenen Emailadressen gesucht und falls vorhanden, abgesehen der ersten Teilnahme, entfernt. Des Weiteren wurden mehrere unsinnige oder unrealistische Antworten bei ausgesuchten Variablen (zum Beispiel dem Monatslohn) gelöscht. Die in diesem Bericht vorgestellten Untersuchungen sind von rein deskriptiver Natur und können keine Kausalitäten darstellen.

Bei genaueren Rückfragen zu Auswertung oder Vorgehensweise, können Sie sich an [jugend@kfmv.ch](mailto:jugend@kfmv.ch) wenden.

#### Zeitlicher Ablauf der Erhebung 2020:

– Schriftliche Vorinformation der Schulen	Anfang Juni 2020
– Versand des Umfrage-Links an die Schulen & Umfragestart der ersten Erhebungswelle	25. Juni 2020
– Versand des Umfrage-Links an die Branchenorganisationen & an grosse Unternehmen	Mitte Juli 2020
– Ende der ersten Umfrage	06. August 2020
– Verlosung des Juli-Wettbewerbs	Mitte August 2020
– Versand des Umfrage-Links an die Teilnehmenden vom Juli & Umfragestart der zweiten Erhebungswelle	30. Oktober 2020
– Ende der zweiten Umfrage	26. November 2020
– Verlosung des November-Wettbewerbs	Anfang Dezember 2020

#### IV. Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

Liste der 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (alphabetisch):

- Automobil-Gewerbe
- Bank
- Bundesverwaltung
- Chemie
- Dienstleistung und Administration
- Handel
- Hotel-Gastro-Tourismus (HGT)
- Bauen und Wohnen
- Internationale Speditionslogistik
- Kommunikation und Werbegesellschaften
- Maschinen-, Elektro und Metallindustrie (MEM)
- Nahrungsmittel-Industrie
- Notariate Schweiz
- Öffentlicher Verkehr
- Öffentliche Verwaltung
- Privatversicherung
- Reisebüro

- Santésuisse
- Spitäler/Kliniken/Heime
- Transport
- Treuhand/Immobilien