

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

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

*Umfrage zu den
Abgänger/innen der kaufmänni-
schen Grundbildung 2019
Rückblick, Stellensituation, Perspektiven*

Ort, Datum	Zürich, 10. Februar 2020
Projekt	Lehrabgänger/innen-Umfrage 2019
Autor/innen	Oliver Roos, Nicole Cornu
Dokument	Schlussbericht

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlagen	3
1.1	Einleitung und Hintergrund	3
1.2	Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz	4
1.3	Allgemeine Wirtschaftslage.....	5
1.4	Arbeitsmarktsituation.....	6
1.4.1	Allgemeine Arbeitsmarktsituation.....	6
1.4.2	Jugend – Arbeitsmarktsituation.....	6
1.5	Teilnehmende.....	7
1.5.1	Unterschiedliche Teilnehmende innerhalb der Ausbildungsarten und -profile.....	10
2	Ergebnisse	12
2.1	Berufseinstieg	12
2.1.1	Stellensituation	12
2.1.2	Stellensuche.....	15
2.2	Anstellungsbedingungen nach der Grundbildung	18
2.3	Praktika.....	21
2.4	Rückblick auf die Grundbildung.....	22
2.4.1	Beurteilung der Ausbildungszeit.....	22
2.4.2	Anstellungsbedingungen während der Grundbildung.....	23
2.5	Zukunftspläne und Weiterbildungen	25
3	Schwerpunkt: Berufsstolz und -identität	29
3.1	Berufliche Identifikation und Commitement der kaufmännischen Abgänger/innen	30
4	Fazit	33
5	Quellen	35
5.1	Literaturverzeichnis	35
5.2	Abkürzungsverzeichnis.....	37
Anhang	38
I.	Ausgangslage und Aufgabenstellung	38
II.	Zielgruppe Lehrabgänger/innen.....	38
III.	Methodik.....	38
IV.	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.....	39

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, den Wirtschafts- und Handelsmittelschulen sowie 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

Die Kaufmännische Grundbildung ist mit rund 14'000 Abgänger/innen pro Jahr¹ die beliebteste berufliche Grundbildung der Schweiz. Insgesamt macht diese Anzahl rund einen Fünftel aller ausgestellten Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse aus (BFS 2018a). Nach dem Abschluss sind diese Absolvent/innen mit wichtigen Entscheidungen konfrontiert und stellen die Wegweiser für ihre eigene berufliche Zukunft. Um zu eruieren, wie es dieser grossen Gruppe von jungen Berufseinsteiger/innen in den ersten vier Monaten nach den Abschlussprüfungen ergeht, führt der kaufmännische Verband seit 2006 jährlich eine Befragung unter den Abgänger/innen durch. Die vorliegende Studie kann und soll verschiedenen Akteuren aus der Berufsbildung, der Arbeitswelt und der Politik wertvolle Erkenntnisse zu dieser Berufsgruppe liefern.

Ein spezieller Fokus dieser Umfrage liegt auf der sogenannten Nahtstelle II, welche den Übergang von der Sekundarstufe II in das Erwerbsleben oder in eine weiterführende Ausbildung bezeichnet. Für die Abgänger/innen stellt dieser Übergang eine wichtige Phase in ihrer beruflichen Entwicklung dar. Die meisten stehen zum ersten Mal vor der Herausforderung, auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, was sich für die jungen Berufsleute als nicht immer einfach erweist. Für andere dient der Lehrabschluss dahingegen eher als Sprungbrett und Ausgangspunkt für ihren persönlichen Ausbildungsweg, unter anderem auch auf der Tertiärstufe. Wiederum andere Abgänger/innen kombinieren diese beiden Wege und beginnen eine Weiterbildung, welche sie berufs begleitend mit einer Teilzeitstelle absolvieren. Das Bundesamt für Statistik (BFS 2018b) stellte in einer im letzten Jahr veröffentlichten Studie bereits fest, dass die Verläufe nach dem Sekundarabschluss II sehr komplex sind, da sich Erwerbs- und Ausbildungsphasen oft abwechseln oder überlappen. Dies wird durch die grosse Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems ermöglicht. Diese Übergangsphase (Nahtstelle II) würde laut BFS, aufgrund der vielen Schwankungen von Ausbildungs- und Erwerbsphase nach Abschluss, eigentlich mehrere Jahre dauern. Einen längeren Zeitraum kann die Lehrabgänger/innen-Studie, wegen fehlenden Mitteln und dem Bedürfnis, jährliche Ergebnisse aller Abschlussjahrgänge zu erhalten, aber nicht abdecken.

Nichtsdestotrotz liefert die vom Verband durchgeführte Befragung der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung wertvolle Erkenntnisse der entscheidenden Phase direkt nach dem Abschluss. Sie fand in zwei Erhebungswellen statt, was ermöglicht, eine Entwicklung bezüglich der Stellensituation und Zukunftspläne aufzuzeigen und Ergebnisse zu vergleichen. Eine erste Umfrageerhebung fand im Juli 2019 direkt nach den Abschlussprüfungen und die zweite rund vier Monate später im November statt. Dieser Bericht fasst die Ergebnisse beider Erhebungswellen zusammen. Neben der Erfassung der Stellensituation liegt ein Fokus auch auf den verschiedenen Weiterbildungsplänen, ein Thema, welches im Zuge der Berufsveränderung unter anderem durch die Digitalisierung immer mehr an Bedeutung gewinnt. Zudem hatte

¹ Exklusive der Abgänger/innen einer EBA-Lehre.

die Umfrage in diesem Jahr ihr Interesse auf Berufsstolz und -identität im kaufmännischen Bereich als themenspezifischen Schwerpunkt gelegt.

Seit dreizehn Jahren führt der Kaufmännische Verband diese Befragung bereits jährlich durch. Zuletzt erfuhr der dazugehörige Fragebogen 2012 eine komplette Überarbeitung in Kooperation mit dem Stellenmarktmonitor der Universität Zürich. Seither wurden die wesentlichen Kernfragen des Fragebogens, hinsichtlich einer langfristigen Vergleichbarkeit, nur wenig verändert. Schrittweise wurden allerdings leichte Verbesserungen, welche aus Erkenntnissen der Vorjahre hervorgingen, umgesetzt. Zudem etablierte sich die Gestaltung eines jährlich wechselnden Schwerpunktthemas.

Weiter kam es im Verlauf der Jahre zu einer Ausdehnung der Befragung auf eine grössere Zielgruppe: Während in den ersten Jahren der Befragung nur Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung einbezogen wurden, kamen 2013 auch die Abgänger/innen der schulisch organisierten Grundbildung, welche eine Handels- oder Wirtschaftsmittelschule absolviert haben, 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

In den folgenden Abschnitten soll zuerst eine Übersicht zur kaufmännischen Grundbildung gegeben werden, bevor dann in Folge auf die allgemeine Wirtschaftslage in der Schweiz und die aktuelle Arbeitssituation für Erwachsene und Jugendliche eingegangen wird. Die Wirtschaftslage und der Arbeitsmarkt sind beide wichtige Faktoren, welche den beruflichen Erfolg und die Einstiegsmöglichkeiten der kaufmännischen Abgänger/innen stark beeinflussen. Anschliessend werden im nächsten Kapitel dieser Untersuchung die Umfragedaten mittels einer deskriptiven Ergebnisanalyse präsentiert. Insbesondere wird auf die aktuelle Stellensituation, die Anstellungsbedingungen während und nach der kaufmännischen Grundbildung, die Situation von Praktikant/innen sowie die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der Befragten eingegangen. Im darauffolgenden Kapitel wird in einem diesjährigen Schwerpunkt der Fokus auf den Berufsstolz gelegt. Ziel ist es herauszufinden, wie fest sich die kaufmännischen Abgänger/innen mit ihrem Beruf, der sehr weit gefasst ist, identifizieren können. Zufriedenheit und Stolz über die berufliche Tätigkeit sind wichtige Determinanten für die weitere berufliche Zukunftsplanung der Zielgruppe. Im Fazit werden die wichtigsten Erkenntnisse nochmals zusammengefasst und kritisch hinterfragt.

1.2 Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz

Das schweizerische Bildungssystem gliedert sich in drei Stufen: Die obligatorische Schulzeit dauert in der Regel neun Jahre und besteht aus der Primarschule und der Sekundarstufe I. Darauf 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 2019, 4). Diese ist geprägt durch ihre Dualität zwischen Theorie und Praxis und einer starken Ausrichtung am Arbeitsmarkt. Aufgrund des direkten Bezuges zur Arbeitswelt, verzeichnet die Schweiz im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine der tiefsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten und gilt deshalb als Vorzeigemodell (SBFI 2019). 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 230 beruflichen Grundbildungen, die zur Wahl stehen, ist die kaufmännische Grundbildung mit über 14'000 Abgänger/innen jährlich, die beliebteste berufliche Grundbildung in der Schweiz (SBFI 2019, 12). 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 und mit oder ohne Berufsmaturität abgeschlossen werden.

Bei der BOG 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, 18-19).

1.3 Allgemeine Wirtschaftslage

Die Weltwirtschaft legte nach einem schwachen letzten Halbjahr 2018 zu Beginn 2019 wieder einigermaßen stark zu (KOF 2019a). Diese positive Tendenz hielt aber erwartungsgemäss nicht an. Bereits Mitte Jahr, im 2. Quartal 2019, schwächte sich das weltwirtschaftliche Wachstum wieder ab. Vor allem die Investitionstätigkeit und der Industriesektor verloren an Dynamik und stagnierten praktisch, während der Welthandel seine schwache Entwicklung fortsetzte. Besonders betroffen von der Konjunkturabschwächung zeigten sich der gesamte Euroraum und China, deren Wachstum nur unterdurchschnittlich ausfiel, wohingegen die USA und Japan aufgrund der jeweiligen Binnennachfrage weiterhin solide wachsen konnten (SECO 2019). Besorgniserregend ist auch weiterhin der zusehends eskalierende Handelsdisput zwischen den USA und China, welcher weitere protektionistische Massnahmen zur Folge haben könnte, die auch für die Schweizer Exportwirtschaft schädlich wären (KOF 2019b). Die Prognosen für die Weltwirtschaft sind ungünstiger geworden.

Die Schweizer Wirtschaft folgt der Abschwächung im Ausland. Die Konjunktur in der Schweiz kühlte sich nach einem guten Jahresauftakt, welcher besonders auf die Industrie zurückzuführen war, merklich ab. Das Bruttoinlandprodukt (BIP) wuchs im 2. Quartal nur um 0.3% (0.4% im Quartal zuvor), fiel im Vergleich zu Nachbarländern wie Deutschland aber immer noch stärker aus. Nichtsdestotrotz kann sich die Schweiz nicht von der starken internationalen Abkühlung in der Industrie entkoppeln (SECO 2019). Aktuell ist die Auslastung der Industrie nicht mehr ganz so hoch wie zu Beginn des Jahres und auch der Franken erfuhr wieder eine Aufwertung. Unter anderem wird sich etwa die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) auf weitere Rückgänge gefasst machen müssen. Doch auch der Tourismussektor ist bekanntermassen anfällig auf Wechselkursänderungen, weshalb die Aufwertung eine Belastung sein wird (KOF 2019b). Die Bauwirtschaft galt in den vergangenen Jahren als wichtiger Stabilisator der Schweizer Wirtschaft und wird dies auch in naher Zukunft bleiben. Allerdings in einem viel geringeren Ausmass. So muss laut Expert/innen vor allem die Branche Wohnbau mit einem langsamen Rückgang rechnen (KOF 2019b).

Allgemein sind die Prognosen für die kommenden Jahre weiterhin von vielen Unsicherheiten geprägt. Wie schon erwähnt, liegen die grössten wirtschaftlichen Risiken für die Schweiz im Ausland. Weitgehende

wirtschaftliche Einbrüche bei den schweizerischen Handelspartnern, beispielsweise durch drohende Zölle auf Automobile, würden die meisten Akteure der hiesigen Exportwirtschaft in Mitleidenschaft ziehen. Nach einem sehr niedrigen BIP-Wachstum von lediglich 0.9% im Jahr 2019, wird auch die Prognose für die Jahre 2020 und 2021 nach unten revidiert (2020: Zuwachs 1.9%; 2021: 1.5%) (KOF 2019b). Man erwartet in den kommenden zwei Jahren eine eher schwache Wirtschaftsentwicklung.

1.4 *Arbeitsmarktsituation*

1.4.1 *Allgemeine Arbeitsmarktsituation*

Nach einem guten Jahr 2018 für den Schweizer Arbeitsmarkt, setzte sich die positive Arbeitsmarktdynamik Anfang 2019 überraschenderweise fort, was insbesondere am sich stark entwickelnden Dienstleistungssektor lag (KOF 2019a, 10). Obwohl sich die Konjunkturlage aufgrund der schlechteren internationalen Aussichten eingetrübt hat, zeigt der Schweizer Arbeitsmarkt noch keine "ausgeprägten Bremsspuren" und auch die Indikatoren liegen zur Zeit noch auf einem hohen Niveau (KOF 2019c, 66). Seit Anfang 2017 geht die Arbeitslosenquote² zurück. Ende August 2019 waren rund 106'300 Personen als arbeitslos gemeldet, was einer Quote von 2.3% entspricht. Dies entspricht gar der tiefsten Arbeitslosigkeit in der Schweiz seit rund 20 Jahren. Saisonbereinigt zählte das BFS Ende Juni 219'800 erwerbslose Personen. Das ergibt gemäss ILO-Definition eine Erwerbslosenquote³ von 4,4 % (SECO 2019, 24).

Nichtsdestotrotz wuchs die Beschäftigung 2019 im Vergleich zum Vorjahr schleppender und auch sonst mehren sich im Herbst 2019 langsam aber sicher die Anzeichen einer Trendwende (KOF 2019c, 67). So ging das Beschäftigungswachstum im 2. Quartal 2019 im Vergleich zum Vorquartal um 0.3% zurück. Zudem nahm die Arbeitslosigkeit in der Industrie und die Anzahl der Personen in Kurzarbeit, passend zur bereits oben beschriebenen wirtschaftlichen Lage, wieder leicht zu. Dies sind laut SECO deutliche Hinweise, dass die Zeiten sinkender konjunktureller Arbeitslosigkeit bald zu Ende sein könnten (SECO 2019).

Laut Prognose des KOF (2019b) rechnet man mit einem verhaltenen Anstieg der vom SECO gemessenen Arbeitslosenquote von 2.3% in diesem Jahr auf 2.5% und 2.6% in den nächsten beiden Jahren. Des Weiteren ist die Erwerbslosenquote gemäss ILO bereits im Herbst auf 4.6% angestiegen (Herbst 2018: 4.4%), was diesen für den Arbeitsmarkt negativen Trend bekräftigen dürfte (BFS 2019). Das KOF (2019b) erwartet auch hier in den kommenden Jahren eine leichte prozentuelle Zunahme.

1.4.2 *Jugend – Arbeitsmarktsituation*

Für Jugendliche gestaltet sich die die Situation auf dem Arbeitsmarkt oftmals schwieriger als für Personen anderer Altersgruppen. Insgesamt befindet sich die Jugendarbeitslosigkeit weltweit auf einem eher hohen Niveau (vgl. ILO 2017). Die Jugendlichen in der Schweiz können sich im internationalen Vergleich noch glücklich schätzen. Der KOF-Jugendmarktindex für Europa bestätigt die gute Lage der Jugendlichen auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt (KOF 2019d).⁴

Obwohl eine grosse Mehrheit junger Arbeitsnehmender mit EFZ nach dem Abschluss direkt eine Arbeitsstelle findet oder die Ausbildung fortsetzt, haben manche Jugendliche Mühe, auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Dies liegt unter anderem daran, dass sich junge Berufseinsteiger/innen häufiger als ältere Arbeitsnehmende in instabilen Arbeitsverhältnissen, wie befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitanstellungen, befinden. Wenngleich die Jugendarbeitslosenquote grundsätzlich parallel zur gesamtschweizerischen Arbeitslosenquote verläuft, ist sie massgeblich von konjunkturellen Entwicklungen und Wandlungen in der Nachfrage nach Arbeitskräften geprägt (Weber 2004; SECO 2018). Dahinter stehen verschiedene Ursachen: Viele Jugendliche sind nach der Ausbildung auf Stellensuche. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten stellen Unternehmen kein neues Personal mehr ein, darunter leiden stellensuchende Berufseinsteiger/innen

² Die Arbeitslosenquote erfasst den Anteil jener arbeitslosen Personen, die beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registriert sind.

³ Die Erwerbslosenquote erfasst gemäss den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Personen, die nicht erwerbstätig sind, aktiv auf Stellensuche sind und ab sofort dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen würden. Dies unabhängig davon, ob sich die Person beim RAV gemeldet hat oder nicht.

⁴ Neu liegt die Schweiz im Ranking wieder auf dem ersten Rang vor Dänemark. Datengrundlage des 2019 veröffentlichten Index war der Zeitraum zwischen 2016 und 2017.

am stärksten. Ausserdem haben Berufseinsteiger/innen an der Nahtstelle II den Nachteil, dass sie im Vergleich zu älteren Stellensuchenden weniger Arbeitserfahrung aufweisen, was ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt erschwert. Weiter zeigt sich, dass Jugendliche und junge Erwachsene häufiger befristet angestellt werden; Arbeitsverhältnisse, welche bei schlechter Auftragslage in der Regel als erstes aufgelöst werden (SECO 2018). Dies alles zeigt, dass die Situation von Jugendlichen im Arbeitsmarkt grundsätzlich schwieriger ist.

Laut dem BFS (2018b) sind innerhalb der ersten 30 Monate nach dem Abschluss 19% der Absolvent/innen einer beruflichen Ausbildung (EFZ) mindestens einmal für kurze Zeit arbeitslos registriert. Das Arbeitslosenrisiko dieser Zielgruppe hängt dabei von verschiedenen Faktoren, wie dem Ausländerstatus, der Elternbeziehung oder depressiven Tendenzen⁵ ab (Rüfenacht/Neuenschwander 2013). Weiter gibt es auch deutliche Unterschiede zwischen den Sprachregionen. In der italienischsprachigen und französischsprachigen Schweiz sind es 38%, respektive 28% der Abgänger/innen, die sich arbeitslos melden, während dies in der Deutschschweiz nur bei 17% der Fall ist (BFS 2018b). Allerdings wird die Situation von jungen Berufseinsteigenden im Arbeitsmarkt von der registrierten Arbeitslosigkeit nur unzureichend erfasst. Die Erwerbslosenquote ist beinahe doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote, da sie auch Personen erfasst, die nicht bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registriert sind. Wie in einer Studie festgestellt werden konnte, weisen Jugendliche eine viel geringere Meldeneigung auf als die erwachsenen Arbeitnehmer/innen (Weber 2004).

Die Jugendarbeitslosenquote der 18-21-Jährigen sinkt seit Jahren kontinuierlich. So wird auch im November 2019 ein Rückgang von 0.2 Prozentpunkten verzeichnet, womit die Quote neu bei 2.6% liegt. In der *Tabelle 1* zeigt sich sehr gut der parallele Verlauf zur Gesamtarbeitslosenquote. So sind auch die Stellen von jugendlichen Arbeitnehmenden von der eher getrübbten Konjunkturprognose für das nächste Jahr noch kaum betroffen.

	November 2016	November 2017	November 2018	November 2019
Jugenderwerbslosenquote 15-24-Jährige	11.2%	10.5%	9.2%	10.9%
Jugendarbeitslosenquote 18-21-Jährige	3.8%	3.5%	2.8%	2.6%
Saisonbereinigte Gesamt- arbeitslosenquote	3.3%	3.1%	2.4%	2.3%

Tabelle 1: Entwicklung der Erwerbs- und Arbeitslosenquote 2016-2019⁶

Nichtsdestotrotz ist Vorsicht geboten, da die Jugenderwerbslosenquote nach ILO-Standards im Vergleich zum Vorjahr wieder zugenommen hat. Im 3. Quartal 2019 liegt die vom Bundesamt für Statistik (BFS 2019) erfasste Quote für Jugendliche bei 10.9% und somit um ein Mehrfaches höher als die Jugendarbeitslosenquote. Diese prozentuale Zunahme könnte ein Anzeichen für die sich verlangsamende Wirtschaft sein. Allerdings muss man die Jugenderwerbslosenquote weiter beobachten, um genauere Angaben über die Trendentwicklung machen zu können. Es muss weiter bedacht werden, dass die Jugenderwerbslosigkeit in der Regel stark durch saisonale Schwankungen geprägt ist. Ab dem Sommer, wenn die Berufsabgänger/innen in den Arbeitsmarkt eintreten, ist stets ein starker Anstieg der erwerbslosen Jugendlichen zu verzeichnen, deren Anzahl dann allmählich im Verlauf vom Jahr wieder zurückgehen (SECO 2015).

1.5 Teilnehmende

Das folgende Kapitel befasst sich mit der Rücklaufquote und den Merkmalen der Umfrage-Teilnehmenden. Um die Repräsentativität zu beurteilen, wird die Stichprobenverteilung in einigen Merkmalen mit der Verteilung der Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) verglichen. Durch den Vergleich können leichte Verzerrungen der Umfragedaten aufgezeigt und erklärt werden.

⁵ Personen mit einer depressiven Stimmung sind gefährdeter, arbeitslos zu werden (Rüfenacht/Neuenschwander, 217).

⁶ Die Daten zur Jugendarbeitslosenquote für 18-21-Jährige sowie die saisonbereinigte Gesamtarbeitslosenquote wurden direkt beim SECO angefordert.

Bei der ersten Erhebungswelle im Juli 2019 nahmen insgesamt 4'495 Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung teil (2018: N=3272). In Anbetracht der Grundgesamtheit von 15'217 Kandidaten am Qualifikationsverfahren 2018 (BFS 2018a) entspricht dies einer Rücklaufquote von 29.5%, also fast einem Drittel aller EFZ- oder EBA-Absolvent/innen im kaufmännischen Bereich.⁷ Im Vergleich zum Vorjahr entspricht diese Rücklaufquote einem grossen Zuwachs von 6.7 Prozentpunkten. In der etwa drei Monate später durchgeführten Zweitbefragung im November 2019 nahmen noch 1'899 Abgänger/innen der ersten Erhebungswelle teil. Dies sind 42.2% der Teilnehmenden, welche nochmals motiviert werden konnten (2016: 40%; 2017: 44%; 2018: 45%).

Da der Kaufmännische Verband nicht über die direkten Kontaktangaben der Abgänger/innen verfügte um den Link zur Online-Umfrage zu verbreiten, mussten die Umfrage-Teilnehmenden über verschiedene Kanäle mobilisiert werden. Am stärksten spielte dabei die Verbreitung über die verschiedenen Schulen eine Rolle. Insgesamt konnten 60.3% aller Teilnehmenden über diesen Weg, meist durch Anschreiben per E-Mail, zur Teilnahme motiviert werden (2016: 46.7%; 2017: 57%; 2018: 61.2%). Weiter war dieses Jahr auch wieder die Mobilisierung durch die Branchenverbände (13%) und die Arbeitgeber (14%) wichtig. Die Gründe für die grosse Erhöhung der Teilnehmendenzahl muss zum einen in dem leicht vorverlegten Startdatum der Umfrage gesehen werden, zum anderen aber auch in der erstmaligen Nutzung der eigenen Jugendmitglied-Datenbank des Verbandes.⁸ Alle 3. Lehrjahr-Mitglieder des Kaufmännischen Verbands wurden dieses Jahr neu per Newsletter angeschrieben und über die Lehrabgänger/innen-Umfrage informiert.⁹

Hinsichtlich der Sprachregionen zeigt sich bei der Stichprobe vom Juli ein unausgewogenes Bild (*Abbildung 1*). Während die Deutschschweiz mit 77.6% stark übervertreten ist, füllten 19% der Teilnehmenden den Fragenbogen auf Französisch und lediglich 3.4% auf Italienisch aus. Positiv hervorzuheben ist, dass die Beteiligung aus der Romandie im Vergleich zu den letzten Jahren stark zugenommen hat (2017: 11%; 2018: 14%). Dennoch bleibt die französischsprachige Schweiz klar untervertreten, wie ein Vergleich mit der Grundgesamtheit (BFS 2018) zeigt. Schwieriger gestaltete sich dahingegen die diesjährige Mobilisierung in der italienischsprachigen Schweiz, wo der Anteil im Vergleich zum Vorjahr wieder sank (2018: 5.2%). Die Anteile bleiben bei der Nachbefragung im November relativ stabil (DE: 76.3%; FR: 20%; IT: 3.7%).

Verteilung Sprache der Abgänger/innen zwischen Grundgesamtheit und Umfrage

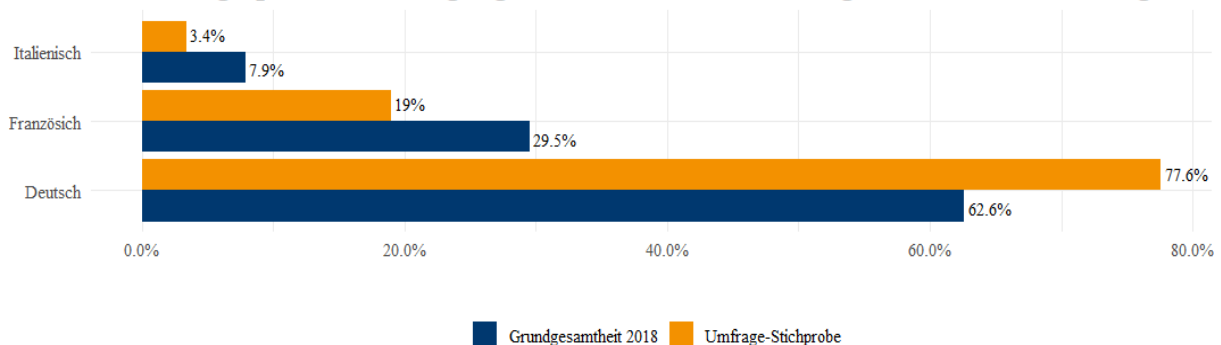


Abbildung 1: Vergleich Sprachregion mit Grundgesamtheit (Juli 2019)¹⁰

Das Geschlechterverhältnis unter den Befragten glich sich im Juli im Vergleich zu den Vorjahren ein wenig aus. Wiederum sind es mehr Frauen, die an der Umfrage teilnehmen (2018: 69%; 2019: 64%). Bei der zweiten Erhebungswelle im November steigt der Frauenanteil allerdings von 64% auf 73%. Wie sich aus

⁷ Daten für 2019 wurden noch nicht veröffentlicht.

⁸ Die Umfrage wurde bereits in den letzten Juni Wochen 2019 gestartet. Dies hatte wohl den Vorteil, dass die Abgänger/innen die Schulen in fast allen Fällen noch nicht verlassen hatten und somit die Schulen noch einfacher den Umfrage-Link weiterleiten und kommunizieren konnten.

⁹ Es wird angenommen, dass dieser Kanal für eine Mehrheit der 11.7%, verantwortlich ist, welche angab über "Andere" Wege von der Umfrage erfahren zu haben.

¹⁰ Daten zur Grundgesamtheit stammen vom BFS (2018a).

dem Vergleich mit den Daten des BFS (2018a) zeigt, sind die Frauen in der Umfrage übervertreten¹¹. Die Übervertretung von Frauen in Umfragen ist ein Phänomen, das in manchen Umfragen auftritt (Søgaard et al. 2004).

Insgesamt haben 29.7% und somit der grösste Anteil der Befragten die kaufmännische Grundbildung in der Branche Dienstleistung und Administration (D&A) absolviert. Knapp ein Sechstel (15.6%) hat die Ausbildung in der Branche Öffentliche Verwaltung gemacht und etwa jede/r zehnte Befragte (10.4%) hat die Grundbildung in der Bank-Branche absolviert. Einen kleineren Anteil machen die Branchen Privatversicherung (7.8%), Treuhand/Immobilien (6.7%), Handel (6.4%) und Maschinen-, Elektro und Metallindustrie (MEM) (5.5%) aus. Die restlichen Branchen liegen bei einem prozentualen Anteil von weniger als 3%. Im Vergleich mit den Daten des BFS (2018a) zeigt sich, dass vor allem Abgänger/innen der Branchen D&A und der öffentlichen Verwaltung leicht untervertreten und die Vertreter der Branchen Privatversicherung und Handel übervertreten waren. Nichtsdestotrotz bleiben die Grössenverhältnisse einigermaßen erhalten und gleichen sich bei der Zweitbefragung im November noch näher an die Grundgesamtheit an. Die untersuchte Stichprobe ist diesbezüglich also durchaus repräsentativ.

Insgesamt haben 83.3% der Teilnehmenden der Juli-Umfragewelle ihre kaufmännische Grundbildung in einem Lehrbetrieb, sprich nach dem BOG-Prinzip, absolviert. Die restlichen 16.7% der Absolvent/innen schlossen eine schulisch organisierte Grundbildung (SOG) ab, wovon dies 12.6% an einer Handels-/Wirtschaftsmittelschule und 4% an einer privaten Handelsschule machten. Im November verändert sich die Verteilung der Ausbildungswege nur unwesentlich. Von den Teilnehmenden, die die Umfrage erneut ausfüllten, waren 84.8% BOG-Abgänger/innen, 12.5% an einer HMS/WMS und 2.7% an einer privaten Handelsschule. Im Vergleich zu Daten des BFS (2018) stellt man fest, dass die BOG-Abgänger/innen leicht übervertreten sind (Grundgesamtheit 2018: 77.9%). Obwohl also durchaus eine Verzerrung der Stichprobe wahrscheinlich ist, ermöglichen die Daten dennoch den Vergleich zwischen den beiden Ausbildungsarten.

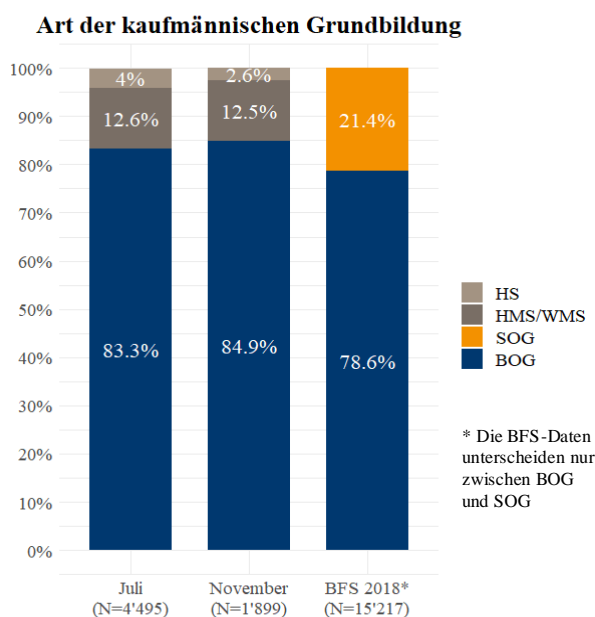


Abbildung 2a: Ausbildungsarten

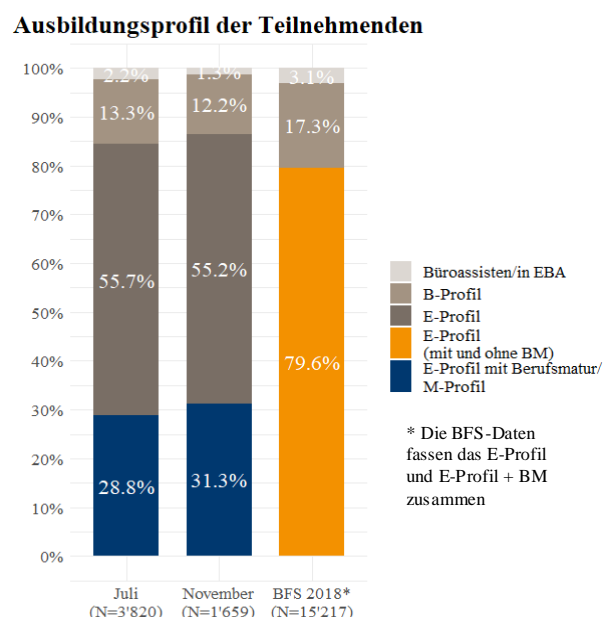


Abbildung 2b: Ausbildungsprofile

Bezüglich der Ausbildungsprofile zeigt sich, dass bei den befragten Abgänger/innen in der Juli-Umfrage das E-Profil mit einem Anteil von 55.7% immer noch das Meistgewählte ist. Darauf folgt das E-Profil mit Berufsmaturität, das sogenannte M-Profil (28.8%) und das B-Profil (13.3%). Lediglich 2.2% der Befragten entschieden sich für eine Lehre als Büroassistent/in EBA. Bei der Nachbefragung lässt sich beim Anteilsverhältnis der Profile nur kleine Veränderungen feststellen. So nahmen prozentual mehr M-Profiler erneut teil und dafür weniger Abgänger/innen des B-Profiles und der EBA-Lehre. Vergleicht man diese Werte mit

¹¹ In der Grundgesamtheit existiert ein Geschlechterverhältnis von 59% weiblichen und 41% männlichen Kaufmännischen Abgänger/innen.
9/40

den Daten des BFS (2018), lässt sich im Generellen eine Übervertretung des E-Profiles (inklusive BM) beobachten (Umfrage November: 86.5%; BFS: 79.3%). Ähnliche Tendenzen wurden bereits in den vorhergegangenen Abgänger/innen-Umfragen festgestellt und überraschen auch nicht weiter. Es handelt sich um ein wissenschaftlich bestätigtes Phänomen, dass die Partizipation mit zunehmendem Bildungsniveau der Untersuchungseinheiten ansteigt (Søgaard et al. 2004).

1.5.1 Unterschiedliche Teilnehmende innerhalb der Ausbildungsarten und -profile

Die SOG wurde prozentual am häufigsten in der französischsprachigen Schweiz besucht (28.7%) und am seltensten in der Deutschschweiz (13.6%). Dies liegt wahrscheinlich an der kleineren Anzahl Lehrstellen in der Westschweiz, weshalb dort tendenziell mehr Jugendliche auf eine SOG ausweichen. Es gibt unabhängig davon aber verschiedene andere Gründe, weshalb sich Teilnehmende für die SOG entscheiden. Dabei differieren die Motive zwischen den Absolvent/innen der HMS/WMS und jenen der privaten Handelsschulen (Abbildung 11). Während mit 41.6% am meisten der Befragten, welche eine HMS/WMS besuchten, als Hauptmotiv angaben, sich eher als "schulischen Typ" einzuschätzen, spielte dieser Grund bei den Abgänger/innen der privaten Wirtschaftsschulen mit 27.6% nur eine sekundäre Rolle. Dahingegen wurde die private Handelsschule besonders oft als Alternative zum abgebrochenen Gymnasium, oder wenn keine Lehrstelle gefunden werden konnte, ausgesucht.¹² Im Generellen entschieden sich sehr viele Abgänger/innen für die SOG, weil sie als eine gute Grundlage für anschliessende Weiterbildungen dient (27.9% aller SOG-ler). In die Kategorie "Anderes", welche von 9.4% aller SOG-Absolvent/innen gewählt worden war, fällt unter anderem das Herauszügern der Berufswahl oder die Begründung, sich noch nicht für eine Berufslehre bereit gefühlt zu haben.

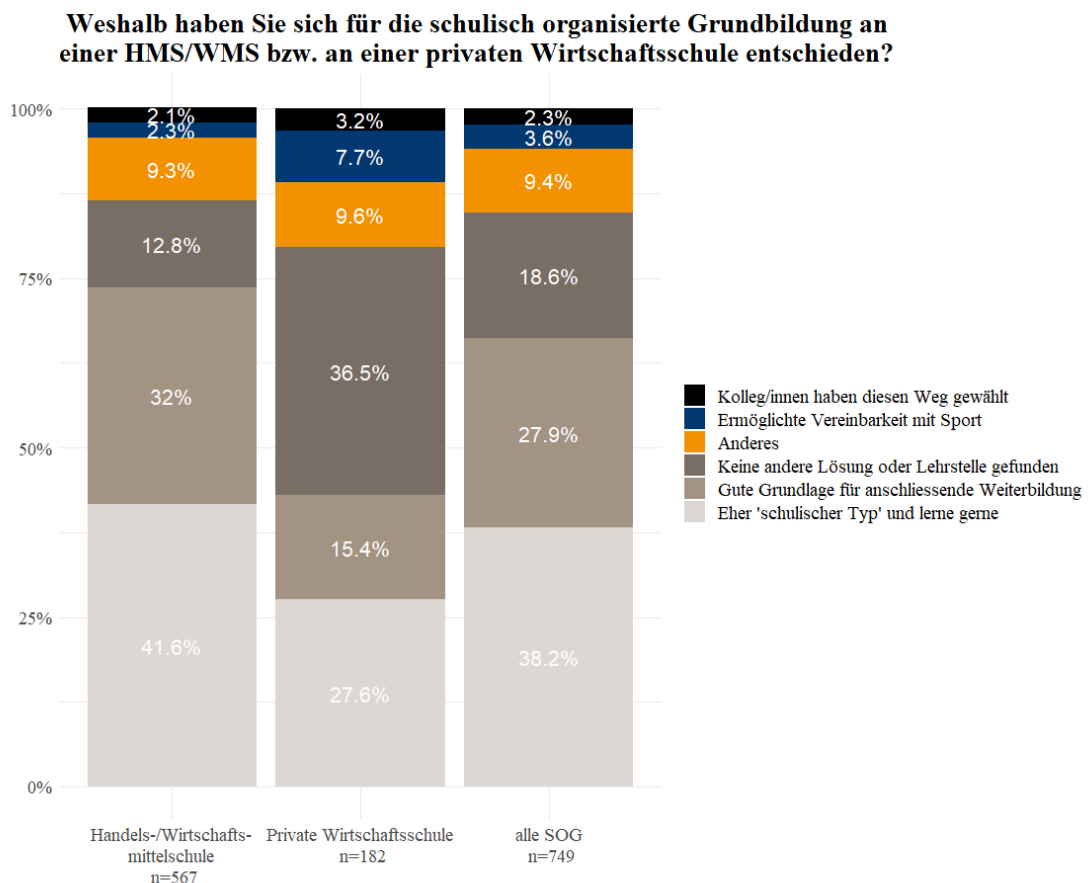


Abbildung 3: Gründe für das Absolvieren der SOG

¹² In diese Kategorie fallen auch Abgänger/innen, die sich auf Empfehlung der IV für die private HS entschieden.
10/40

Hinsichtlich den unterschiedlichen Ausbildungsprofilen kann hervorgehoben werden, dass das E-Profil mit Berufsmatur (M-Profil) viel häufiger von SOG-Abgänger/innen absolviert wird als von BOG-Absolvent/innen. Der Anteil der SOG-Abgänger/innen, welche das M-Profil absolvierten, ist mit 61.6% doppelt so hoch wie jener der BOG mit 22.9%. Dafür ist der relative Anteil an E- und B-Profilern in der SOG viel kleiner als in der BOG. Unter den BOG-Absolvent/innen ist das E-Profil mit 60.8% das häufigste absolvierte Profil.

2 Ergebnisse

2.1 Berufseinstieg

2.1.1 Stellensituation

Ein zentraler Bestandteil dieses Berichts stellt die Untersuchung der Stellensituation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung und deren Entwicklung in den Monaten nach Abschluss dar. Aus diesem Grund wurde zu zwei verschiedenen Zeitpunkten im Jahr – wie erwähnt im Juli und November – Daten dazu erhoben. Da gewisse Abgänger/innen erst nach den finalen Prüfungen mit der Stellensuche beginnen und weitere nicht schon im Juli fündig werden, überrascht es wenig, dass die Erwerbstätigkeitsquote im November einiges höher ist als noch im Juli. Deshalb sind die Daten der Stellensituation für den Monat November auch aussagekräftiger.

Grundsätzlich zeigen die Umfrageergebnisse aber, dass bereits im Juli 2019 über die Hälfte aller Absolvent/innen eine feste Stellenzusage erhalten haben (55.7%). Dies ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass viele Lehr- und Praktikumsbetriebe ihre Lernenden nach der Grundausbildung übernehmen und ihnen Anschlussstellen anbieten. Insgesamt 81% aller Befragten, welche bis Ende Juli eine feste Zusage für eine Stelle hatten, konnten von solch einer Anschlusslösung profitieren. Auf die Gründe für den Verbleib im Lehr- oder Praktikumsbetrieb angesprochen, gaben 37% der Teilnehmenden an, dass es ihnen dort besonders gut gefalle. Weiter nannten 36.5% der Betroffenen als Begründung, noch mehr Erfahrung sammeln zu wollen. In den darauffolgenden Monaten nahm die Erwerbstätigkeit nochmals deutlich zu, so dass sich bis zum November 2019 69.8% aller befragten Abgänger/innen in einem regulären Anstellungsverhältnis befanden. Davon waren immer noch 71.3% bei ihrem Ausbildungsbetrieb angestellt.

In einem längerfristigen Vergleich stellt man fest, dass die Erwerbstätigenquote der kaufmännischen Abgänger/innen weiter zunehmen konnte (*Abbildung 3*). Seit 2014 hatte man einen stetigen Rückgang dieser Erwerbsquote verzeichnet, der letztes Jahr allerdings gestoppt werden konnte, als die Quote erstmals wieder leicht anstieg. Die diesjährigen Umfragedaten bestätigen folglich, dass dieser positive Trend anhält. Der starke Anstieg der Erwerbstätigkeit unter kaufmännischen Abgänger/innen beläuft sich auf 3 Prozentpunkte. Ob diese generelle Entwicklung eine Folge des noch guten ersten Wirtschaftshalbjahres ist und auch in naher Zukunft anhalten wird, kann nicht restlos geklärt werden und ist weiter zu beobachten.

Bei der Betrachtung von *Abbildung 3* stellt man weiter fest, dass der Anstieg der Erwerbstätigkeit nicht etwa durch einen markanten Rückgang von Stellensuchenden kompensiert wurde, sondern dass sich stattdessen der Anteil derjenigen, die etwas Anderes machen (wie eine Weiterbildung, Sprachaufenthalt, längerer Ferienaufenthalt, Militär o.ä.), verringert hat (-1.7% im Vergleich zu 2018). Da der grösste Teil dieser Gruppe jeweils eine Weiterbildung macht – im November 2019 waren es beispielsweise rund drei Viertel (76.2%) jener, die nannten etwas Anderes zu machen –, wurde in vergangenen Umfragen der stete Anstieg mit dem zunehmenden Stellenwert von Weiterbildungen direkt nach der Grundausbildung erklärt.¹³ Die Bedeutung von Weiterbildungen soll trotz der Abnahme des prozentuellen Anteils nicht bezweifelt werden. Doch zeigt sich nun, dass es durchaus gewisse Abgänger/innen geben muss, die aufgrund einer erfolglosen Stellensuche in einer Vollzeit-Weiterbildung eine Art Alternative oder "Plan B" sehen, um nicht ohne Anschlusslösung dazustehen. Ansonsten könnte man kaum erklären, warum bei einer Zunahme der Erwerbstätigkeit hauptsächlich der Anteil der Kategorie "Ich mache etwas Anderes" zurückgeht. Jedoch kann dieser Sachverhalt hier nicht empirisch bewiesen werden und bedürfte weiterer Untersuchungen.

Der Anteil Stellensuchender liegt im November 2019 bei 6.3% und bleibt trotz eines leichten Rückgangs im Vergleich mit den Vorjahren relativ stabil (2018: 6.7%). Insgesamt gaben nur 2.4% aller Teilnehmenden an, sich beim RAV angemeldet zu haben, was der offiziellen Arbeitslosenquote der 18-21-Jährigen ziemlich nahekommt (SECO 2019: 2.6%).¹⁴ Hier wird zugleich die niedrige Meldeignung der Zielgruppe beim

¹³ Bis 2017 nahm, wie man in *Abbildung 4* erkennt, der Anteil dieser Kategorie stetig zu. Man nahm an, dass dies vor allem daran lag, dass Weiterbildungen für Abgänger/innen immer wichtiger werden.

¹⁴ Vgl. Kapitel 1.4.

RAV sehr deutlich sichtbar. Gründe dafür könnten sein, dass sich viele Junge vom RAV keine grosse (finanzielle) Hilfe versprechen und sie erwarten, rasch selbst eine Stelle zu finden. Zudem ist das RAV bei dieser Altersstufe schlichtweg nicht so bekannt (Weber 2004, 43; SECO 2018).

Zuletzt konnte festgestellt werden, dass der Anteil der Abgänger/innen, die nach Abschluss ein Praktikum machen, mit 3.4% im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken ist. Die Situation der Praktikanten wird weiter unten, in einem separaten Kapitel genauer beleuchtet.

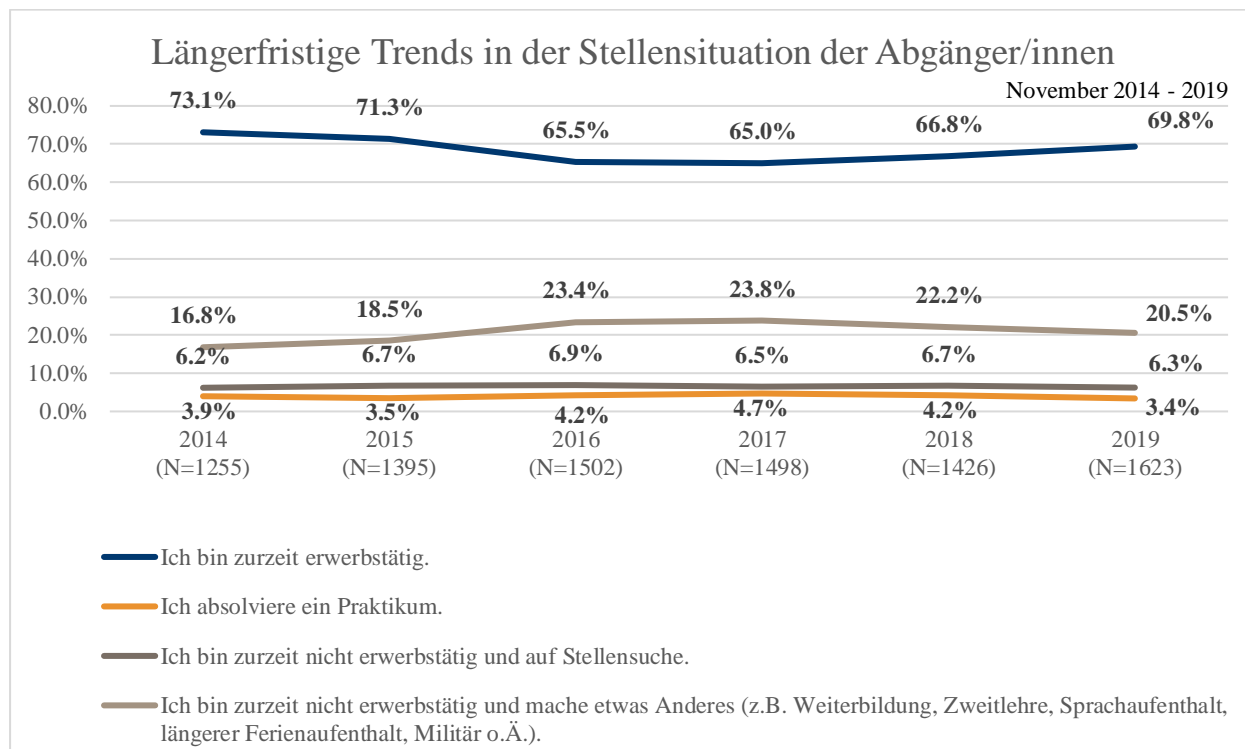


Abbildung 4: Stellensituation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung: Mehrjahresentwicklung

Grosse Unterschiede bei der Stellensituation lassen sich zwischen den BOG- und SOG-Abgänger/innen feststellen (*Abbildung 4*). Während 72.8% der BOG-Absolvent/innen im November eine Stelle gefunden haben, sind es bei den SOG-Abgänger/innen zum gleichen Zeitpunkt nur deren 51.1%. Ein möglicher Grund für diesen markant niedrigeren Stellenanteil gegenüber den BOG-Abgänger/innen könnte in der etwas kürzeren Berufserfahrung gesehen werden. Des Weiteren ist aber auch eine sehr grosse Diskrepanz bei jenen beobachtbar, die keine Stelle benötigten und etwas Anderes machten. Im November bekundeten lediglich 18.7% der BOG-Absolvent/innen, derzeit etwas Anderes zu machen. Der Anteil der SOG-Teilnehmenden für die gleiche Antwort lag einiges höher bei 31.8%. Wie bereits demonstriert wurde, werden hauptsächlich Aus- oder Weiterbildungen absolviert, was auch für die SOG-Abgänger/innen, die etwas Anderes machen, der Fall ist. Dies bestärkt die Vermutung, dass die schulisch organisierte Grundbildung oft als Basis für einen weiteren Bildungsweg gewählt wird. Dabei darf allerdings nicht vergessen gehen, dass es auch innerhalb der SOG wesentliche Unterschiede zwischen den Abgänger/innen der HMS/WMS und der privaten Handelsschulen gibt, wie im vorherigen Kapitel (1.5.1) thematisiert wurde. Aufgrund der kleinen Fallzahlen der Abgänger/innen von privaten Handelsschulen, wird nicht genauer auf diese Differenzierung eingegangen. Nichtsdestotrotz kann allgemein hin angenommen werden, dass SOG-Abgänger/innen weiterbildungsorientierter sind als BOG-Abgänger/innen, deshalb vermehrt und rascher eine Weiterbildung planen und nicht gleich in den Arbeitsmarkt einsteigen. In Kapitel 2.5 wird noch genauer auf den Aspekt der Weiterbildung eingegangen.

Obwohl der Unterschied zwischen den beiden Ausbildungsarten hinsichtlich der Erwerbstätigkeit sehr gross ist, zeigt sich im Vergleich zu den Vorjahren, dass sich die Stellensituation für die Absolvent/innen der SOG allgemein hin verbessert hat (Nov. 2016: 32% erwerbstätig; 2017: 39.8%; 2018: 49.7%). Im Vorjahr fiel auf, dass die Beschäftigung der BOG-Abgänger/innen einzeln betrachtet, trotz eines Anstieges der

allgemeinen Erwerbstätigenquote leicht zurückging. Dies ist für dieses Jahr nicht mehr der Fall. Im November haben 72.8%, welche eine Lehre in einem Betrieb absolviert haben, eine Stelle und somit ganze 3.5% mehr als noch letztes Jahr in dieser Untergruppe.

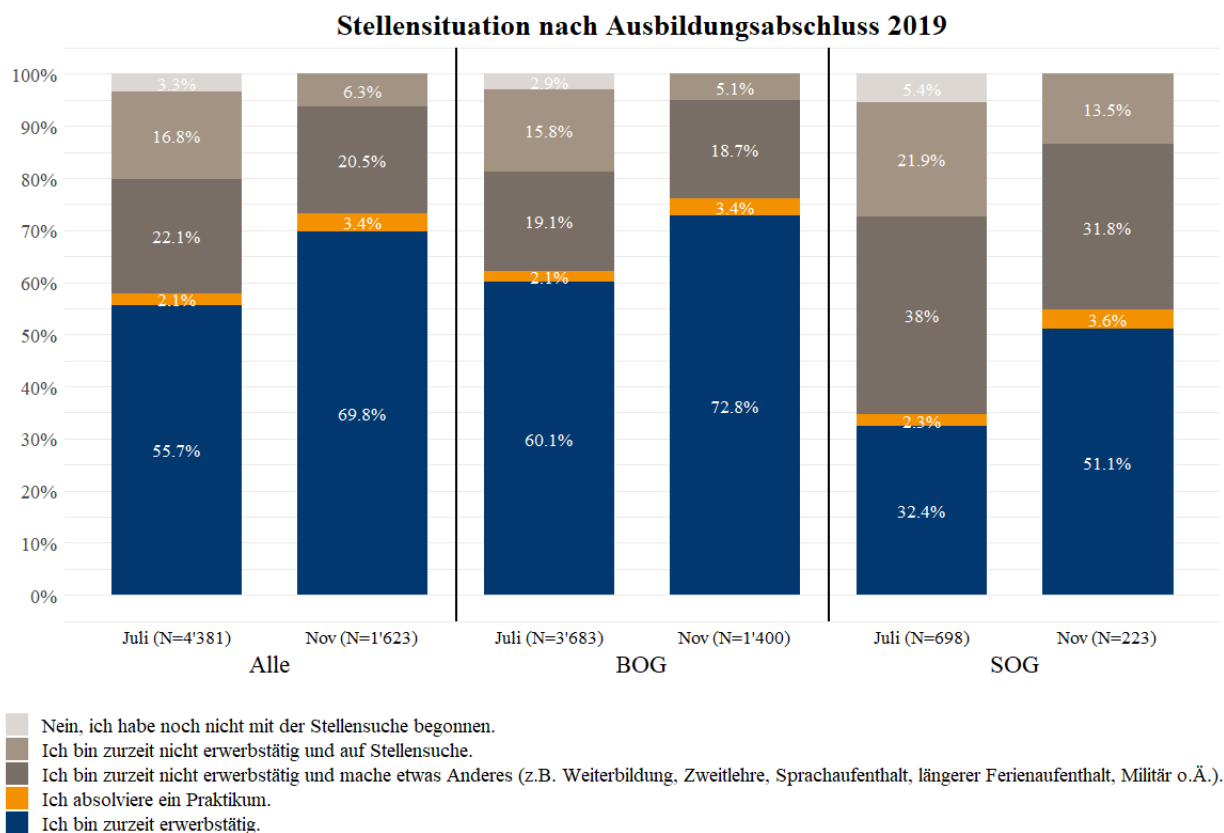


Abbildung 5: Stellensituation nach Ausbildungsart; Vergleich der beiden Erhebungswellen

Die Stellensituation zeigt sich auch ganz unterschiedlich, wenn man die Abgänger/innen der verschiedenen Profile miteinander vergleicht. Dabei wird in diesem Teilabschnitt spezifisch nur auf die BOG-Abgänger/innen eingegangen, da sich aufgrund der Zahlenbasis die belastbarsten Aussagen machen lassen und die Verteilung nicht durch die SOG-Abgänger/innen beeinflusst wird. *Abbildung 5* zeigt, dass die Erwerbstätigenquote beim E-Profil mit Berufsmatura (M-Profil) mit 77.1% am höchsten liegt. Der Anteil Abgänger/innen mit einer festen Stelle im E- und B-Profil unterscheidet sich allerdings nur sehr wenig davon. So befinden sich bis im November 72.6% der B-Profiler und 72.4% der E-Profil Absolvent/innen in einem Anstellungsverhältnis. Auffallend ist dabei die starke Zunahme zu den Vorjahren, wo die Erwerbsquote für diese beiden Profile (B- und E-Profil) meist deutlich unter der 70%-Marke lag.

Grössere Unterschiede lassen sich bei den Anteilen der Stellensuchenden feststellen. Wie in *Abbildung 5* ersichtlich wird, sinkt der Anteil Stellensuchender linear mit dem schulischen Anspruchsniveau des Profils. So befinden sich rund ein Zehntel der Abgänger/innen im B-Profil auf Stellensuche, während es im E- und M-Profil nur 4.1%, respektive 3.7% sind. Ein Erklärungsansatz dafür muss in der Möglichkeit und Zugänglichkeit von Alternativen gesehen werden. B-Profiler machen nach dem Abschluss seltener etwas Anderes – sprich seltener eine Weiterbildung – als die Absolvent/innen des E- und M-Profiles. Der fast doppelt so grosse Anteil an Abgänger/innen im E-Profil und M-Profil, welche nach Lehrabschluss direkt etwas Anderes machen, führt dazu, dass der Anteil der Stellensuchenden in diesen beiden Gruppen viel geringer ist.

Das Absolvieren eines Praktikums ist am gängigsten unter den Abgänger/innen des B-Profiles mit einem Anteil von 6.1%. Abgänger/innen in höheren Ausbildungsprofilen machen viel weniger oft ein Praktikum.

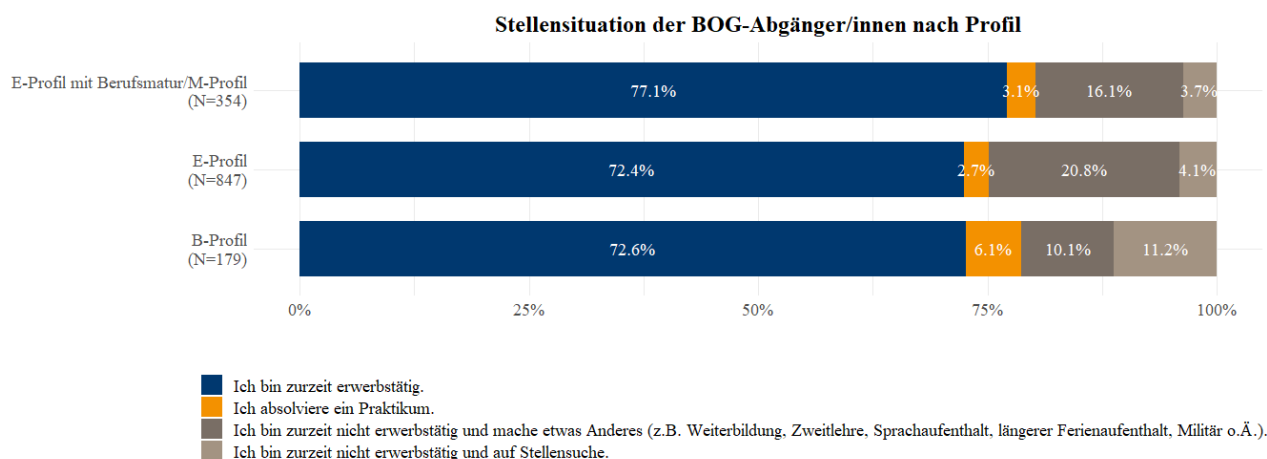


Abbildung 6: Stellensituation nach Ausbildungsprofil

Betrachtet man schliesslich noch die Sprachregionen hinsichtlich der jeweiligen Stellensituation, erstaunen die Umfrageergebnisse nicht besonders. So wird unter den Abgänger/innen in der Deutschschweiz etwa vier Monate nach Beendigung der Ausbildung einen Beschäftigungsgrad von 73.6% verzeichnet. Dahingegen ist der Anteil jener, die bis Ende November schon eine Stelle hatten, in der französischen und in der italienischsprachigen Schweiz mit 55.4% respektive 57.4% wesentlich kleiner.¹⁵ Dabei spielt natürlich das kleinere Stellenangebot in der lateinischen Schweiz eine Rolle, aber auch, dass dort häufiger eine SOG absolviert wird, wo die Abgänger/innen prozentual weniger erwerbstätig sind, als im deutschsprachigen Landesteil. Der Anteil Abgänger/innen, der keine Stelle benötigt und stattdessen etwas Anderes macht, ist dementsprechend auch in der der französischen Schweiz mit 29.8% höher als in der Deutschschweiz mit 18.4%.

2.1.2 Stellensuche

Bis im November finden knapp drei Viertel der kaufmännischen Abgänger/innen eine Stelle oder ein Praktikum. Die Umfrageergebnisse bestätigen dabei wieder einmal die Tatsache: Je früher kaufmännische Lehrabgänger/innen mit der Stellensuche beginnen, desto besser gelingt ihnen ein übergangsloser Berufseinstieg. Von jenen, die bereits vor April begonnen hatten, sich auf Stellen zu bewerben, befinden sich im November lediglich 2% auf Stellensuche. Zudem hatten 94% dieser Gruppe nach Beendigung ihrer Ausbildung einen (fast) nahtlosen Übergang¹⁶ in ein Anstellungsverhältnis. Im Gegensatz dazu ist bei den Abgänger/innen, welche sich erst im Mai oder Juni auf Stellensuche begeben haben, ein Anteil von 9.3% bis im November noch nicht fündig geworden und muss sich weiterhin für eine Stelle bewerben. Diese Erkenntnisse bleiben, verglichen mit jenen der beiden Vorjahre, unverändert.

Wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt, fiel die Möglichkeit, weiterhin im ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb zu arbeiten, beim Einstieg in den Arbeitsmarkt stark ins Gewicht. Dies wird unter anderem auch daran ersichtlich, dass fast die Hälfte (48%) der nach ihrer Stellensuche befragten Abgänger/innen sich gar nicht bewerben musste. Viele Betriebe scheinen vermehrt in die eigene Zukunft zu investieren, indem sie ihren eigenen Nachwuchs ausbilden. Die Umfragedaten zeigen, dass es häufiger Grossbetriebe (mit über 250 Mitarbeitern) sind, die solche Anschlusslösungen anbieten können. Die übrigen kaufmännischen Abgänger/innen (52%), welche sich bewerben mussten, haben im Durchschnitt (Median) fünf Bewerbungen geschrieben. Zieht man allerdings die aktuelle Stellensituation der sich bewerbenden Abgänger/innen mit ein, zeigt sich, dass im Schnitt eine Anstellung oder ein Praktikum nach vier Bewerbungsschreiben und zwei Vorstellungsgesprächen (für Praktika nur ein Vorstellungsgespräch) gefunden wird. Dahingegen haben Personen, welche im November noch auf Suche waren, durchschnittlich bereits 30 Bewerbungen versendet, wurden dabei aber nur einmal zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Weiter gibt es

¹⁵ Bei den Aussagen zum italienischsprachigen Sprachraum ist jeweils Vorsicht geboten, da die Fallzahl mit N=55 sehr klein ist.

¹⁶ Zwischen 0 und 4 Wochen von Ausbildungsende bis zum neuen Stellenantritt.

auch wesentliche Unterschiede zwischen den Sprachregionen. Während Abgänger/innen in der Deutschschweiz im Schnitt 5 Bewerbungen versenden, sind es in der französischen Schweiz schon 15.¹⁷ Zudem fällt auf, dass deutschsprachige Absolvent/innen im Schnitt zu zwei Vorstellungsgesprächen gehen, wohingegen ihre Kolleg/innen in den lateinischen Schweizer Sprachregionen, trotz mehr Bewerbungen, nur zu einem eingeladen werden. Dies bestätigt erneut deutlich, dass ein Berufseinstieg im kaufmännischen Bereich in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz als schwieriger einzustufen ist.

Eine Mehrheit der Abgänger/innen empfindet den Berufseinstieg als eher schwierig bis sehr schwierig (69.7%), obwohl sich im Juli, direkt nach ihrem Abschluss, noch über 90% der Abgänger/innen gut bis sehr gut auf eine feste Stelle im kaufmännischen Bereich vorbereitet fühlten und, wie oben gezeigt wurde, ein Grossteil eine Stelle fand. Der Berufseinstieg geht also mit Verunsicherung der Absolvent/innen einher. Allerdings zeigt sich im Vergleich mit den Vorjahren, dass der Anteil jener, die den Berufseinstieg als Herausforderung wahrnehmen zurückgeht (2016: 83.9%; 2017: 77%; 2018: 73.4%; 2019: 69.7%). Die Stellensuche nach Abschluss der Grundbildung wird also jedes Jahr einfacher eingestuft. Selbstverständlich wird die Situation von Abgänger/innen, die im November noch nicht fündig geworden sind, negativer eingeschätzt (*Abbildung 6*). 94.7% dieser Gruppe erleben den Berufseinstieg als (eher) schwierig.

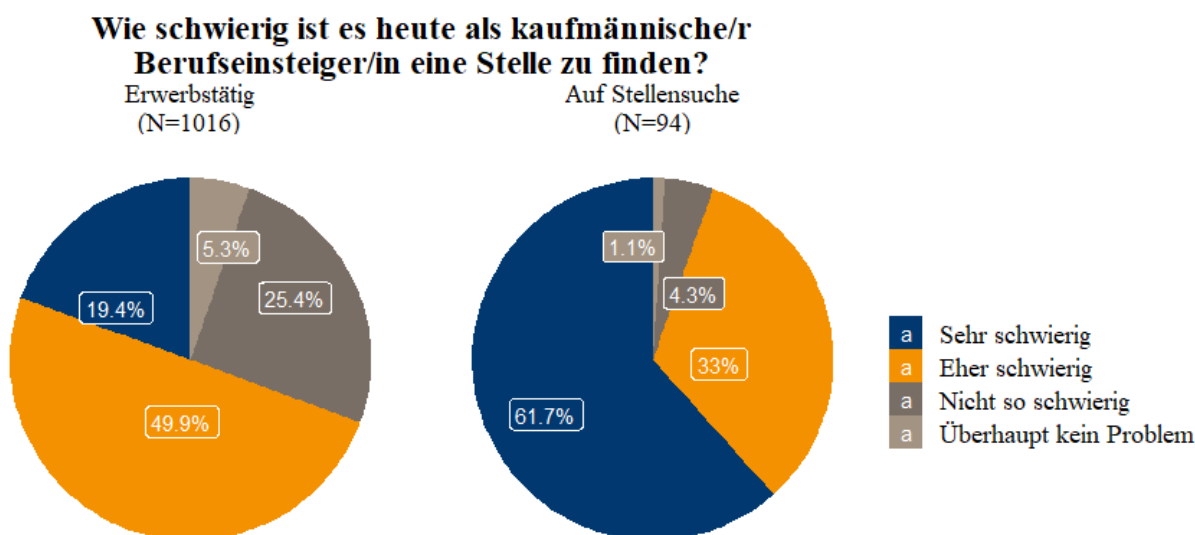


Abbildung 7: Selbsteinschätzung zur Schwierigkeit des Berufseinstiegs

Bei der Stellensuche Hilfe in Anspruch zu nehmen, war nicht bei allen Umfrageteilnehmenden ein Thema. 45.6% aller im November erwerbstätigen Abgänger/innen führten an, bei der Stellensuche und Bewerbung keine Hilfe benötigt oder in Anspruch genommen zu haben. Im Jahr zuvor waren es zum Vergleich nur 34%. Woher dieser grosse Unterschied innerhalb eines Jahres herrührt, ist schwierig zu beantworten. Naheliegend ist natürlich, dass viele Abgänger/innen sich gar nicht im eigentlichen Sinn bewerben mussten, da sie im Lehr- oder Praktikumsbetrieb eine Stelle angeboten bekommen hatten. Aus diesem Grund benötigten sie auch keine Hilfe. Die übrigen Absolvent/innen mit einer festen Stelle konnten bei ihrer vorhergegangenen Suche am häufigsten auf die Hilfe ihrer Familie zählen (32.5%), gefolgt von der Unterstützung durch den ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb (20.4%). Anders zeichnet sich das Bild für die Absolvent/innen, die im November noch keine Anstellung gefunden haben, wie man in *Abbildung 7* gut erkennen kann. Diese Gruppe beansprucht beim Bewerbungsprozess insgesamt mehr Hilfe. Fast die Hälfte hat im Verlauf der Stellensuche die Hilfe einer Beratungsstelle in Anspruch genommen, im Gegensatz zu 6.5% der erwerbstätigen Absolvent/innen. Doch auch die Familie, Kolleg/innen und Freund/innen spielten bei der Stellensuche eine wichtige unterstützende Rolle. Dahingegen zeigt sich auch, dass die Stellensuchenden seltener auf die Hilfe ihrer ehemaligen Ausbildungsbetriebe zählen konnten.

¹⁷ Für den italienischsprachigen Landesteil wurden im Schnitt 20 Bewerbungsschreiben verzeichnet. Allerdings ist die Fallzahl mit N=24 ziemlich klein, was belastbare Aussagen schwierig machen.
16/40

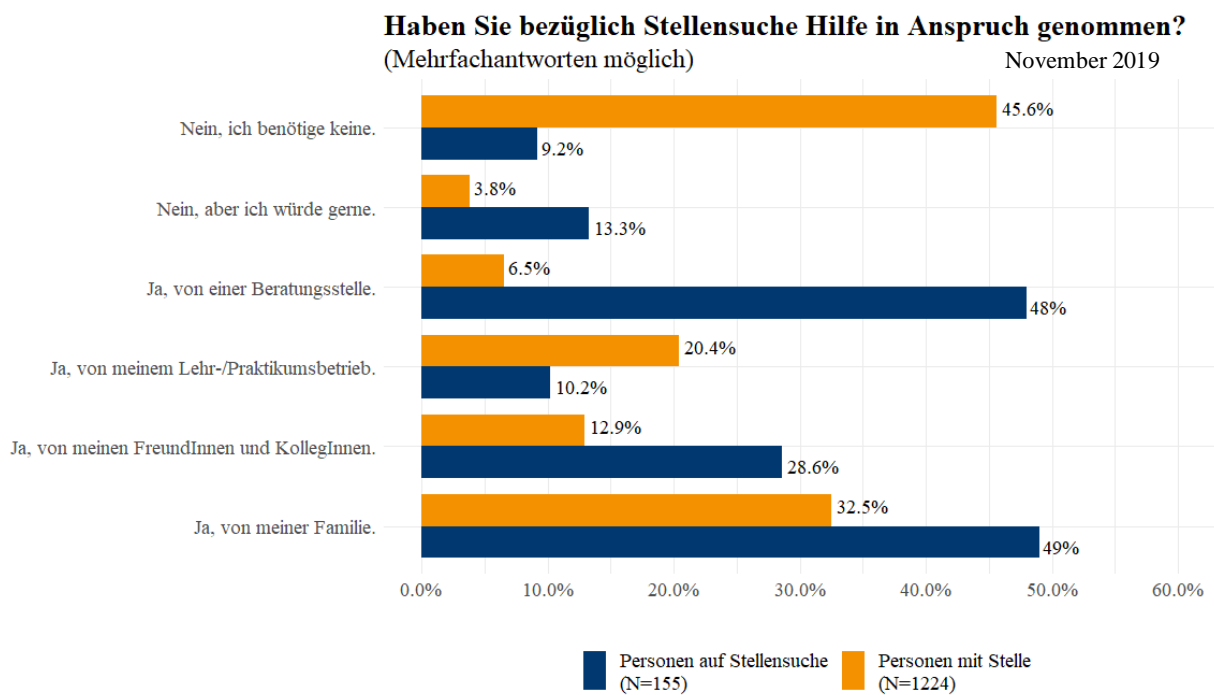


Abbildung 8: Hilfe bei Stellensuche

In der Umfrage wurden die Abgänger/innen, deren Stellensuche noch nicht von Erfolg gekrönt worden war, nach den Gründen gefragt, weshalb sie denken noch keine Anstellung gefunden zu haben. Dabei zeigte sich, dass vor allem der Mangel an vorzuweisender Berufserfahrung den Abgänger/innen bei der Stellensuche zu schaffen macht. So wurden im Juli bei 54.6% der Absolvent/innen ohne fester Stellenzusage eine Absage wegen fehlender Erfahrung erteilt. Weiter spielt aber auch die Konkurrenz der vielen Mitbewerber (28.7%) und fehlende Weiterbildungen oder Zusatzkenntnisse (26.4%) eine Rolle für die erhaltenen Absagen. In rund einem Viertel aller Fälle erhielten die Stellensuchenden überhaupt keine Begründung für die Absage.

Von den Stellensuchenden hätte sich im Juli, falls sie innert nützlicher Frist keine Stelle fänden, 42% vorstellen können, ihre Jobsuche auf andere Branchen oder auch Berufsfelder auszudehnen. Für 26% wären auch eine Weiterbildung oder eine andere Ausbildung in Frage gekommen. Rund vier Monate später (November 2019) wurden Weiterbildungen von den Stellensuchenden noch häufiger als Alternativen zu einer Stelle gesehen (46.2%). Zudem zogen die Absolvent/innen zu diesem späteren Zeitpunkt auch häufiger ein Praktikum in Betracht (Juli: 18.8%; Nov.: 28.8%).

Der Berufs- und Branchenverbleib unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung ist auch in diesem Jahr hoch. Insgesamt bleiben acht von zehn Abgänger/innen mit einer festen Stelle im kaufmännischen Bereich und in der gleichen Branche, in der sie bereits die Grundbildung absolviert haben. Während weitere 14.4% angaben, die Branche gewechselt zu haben, sind es lediglich 3.9%, die den kaufmännischen Bereich verliessen und in einem anderen Berufsfeld Arbeit fanden. Diese Werte bewegen sich im Bereich des Vorjahrs.

Ein weiteres Ziel der Umfrage war es herauszufinden, welche Bedingungen und Kriterien den Abgänger/innen bei einer potentiellen neuen Stelle wichtig sind. Aus der in *Abbildung 8* abgebildeten Präferenzstruktur wird ersichtlich, dass das Arbeitsklima und ein gutes Verhältnis zu den Kolleg/innen – also zwischenmenschliche Beziehungen – das wichtigste Kriterium für zwei Drittel der diesjährigen Abgänger/innen darstellt. In den Vorjahren wurde stets der Aspekt einer interessanten Tätigkeit am häufigsten gewählt, der aber auch dieses Jahr wichtig bleibt und im Juli von knapp der Hälfte aller Befragten ausgesucht worden war. Weiter spielten auch Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten an einem Arbeitsort eine Rolle bei der Stellensuche. Dieses Jahr fiel bei der Zweitbefragung im November auf, dass es zu wesentlichen Verschiebungen bei den Präferenzen der Abgänger/innen gekommen war. Besonders hervorzuheben ist der Wert,

den die Teilnehmenden im November der Vereinbarkeit mit Weiterbildung, Freizeit oder Familie beimassen. 47.6% der Absolvent/innen, und somit etwa 12% mehr als noch im Juli, nannten dies ein für sie wichtiges Kriterium. Dabei muss angemerkt werden, dass Vereinbarkeit bei den Abgänger/innen der Vorjahre jeweils von geringer Bedeutung war. 2018 wurde das Kriterium der Vereinbarkeit am dritt seltensten angegeben. Obwohl sich diese starke Entwicklung in kürzester Zeit kaum vollständig erklären lässt, kann dennoch davon abgeleitet werden, dass sich die kaufmännischen Abgänger/innen früh mit Weiterbildungen auseinandersetzen und sich gerne die Möglichkeit offenhalten, solche berufsbegleitend zu absolvieren. Weiter lassen sich ähnliche prozentuelle Zunahmen von Juli zu November sowohl für den Aspekt einer sinnstiftenden Arbeit als auch für sonstige Arbeitsbedingungen, wie Ferientage oder Arbeitszeiten, beobachten. Eine sinnstiftende Tätigkeit ist im November für etwa drei von zehn Absolvent/innen ein wichtiges Kriterium (2018: 12%). Hier zeigt sich allmählich, was die Forschungsliteratur schon seit wenigen Jahren proklamiert (Vgl. Mauch 2018, S. 8), dass eine sinnstiftende Arbeit für junge Menschen der Generation Z immer bedeutender wird. Ein kurzer Arbeitsweg hingegen ist als Kriterium für die Abgänger/innen kaum relevant.

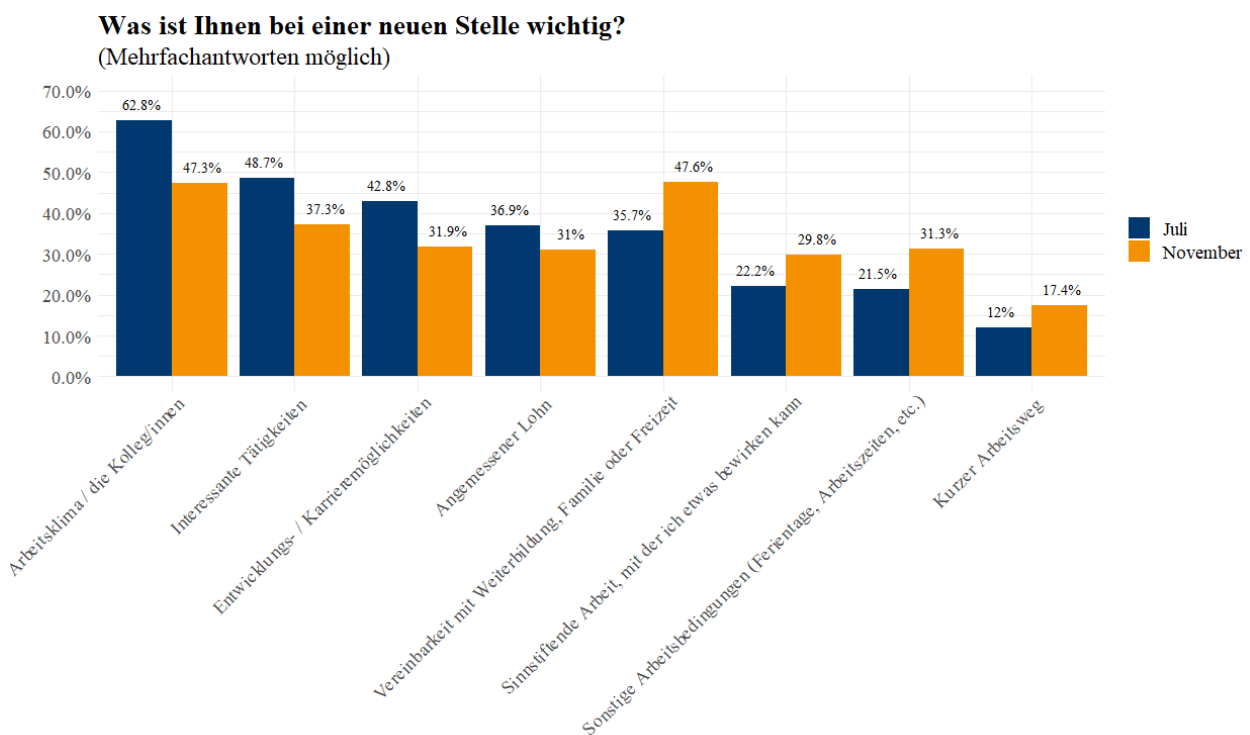


Abbildung 9: Präferenzstruktur Stellenkriterien

2.2 Anstellungsbedingungen nach der Grundbildung

In diesem Kapitel werden die allgemeinen Arbeitsbedingungen inklusive Löhne der kaufmännischen Berufseinsteiger/innen besprochen. Diese sind für den Kaufmännischen Verband deswegen von Bedeutung, als da er selbst jährlich Empfehlung dazu publiziert und faire Anstellungsbedingungen für den Verband ein zentrales Anliegen darstellt (Kaufmännischer Verband 2017b).

Nach dem Abschluss der Grundbildung im Juli gaben 59.8% der Abgänger/innen mit einer Jobzusage an, dass sie einen unbefristeten Vertrag erhalten hatten. Die restlichen 40.2 % verfügten lediglich über einen befristeten Vertrag. Diese Werte erweisen sich im Vergleich zu den Vorjahren als stabil. Allerdings verändert sich das Verhältnis leicht im November, wo weniger befristete Anstellungsverhältnisse registriert wurden (36.4%). Des Weiteren lässt sich auch feststellen, dass der Anteil an befristeten Verträgen unter den Abgänger/innen, welche in ihrem ehemaligen Ausbildungsbetrieb bleiben konnten, höher liegt (40.9%) als bei jenen, die den Betrieb nach ihrem Abschluss gewechselt haben (24.8%). Der Grund dafür muss darin gesehen werden, dass viele Lehr- und Praktikumsbetriebe ihren Lernenden oft explizit befristete Anschlusslösungen anbieten, die aber oft befristet sind. So überrascht es auch wenig, dass unter allen befristet angestellten Abgänger/innen der am häufigsten angegebene Grund für die Terminierung ihres Vertrages, ein

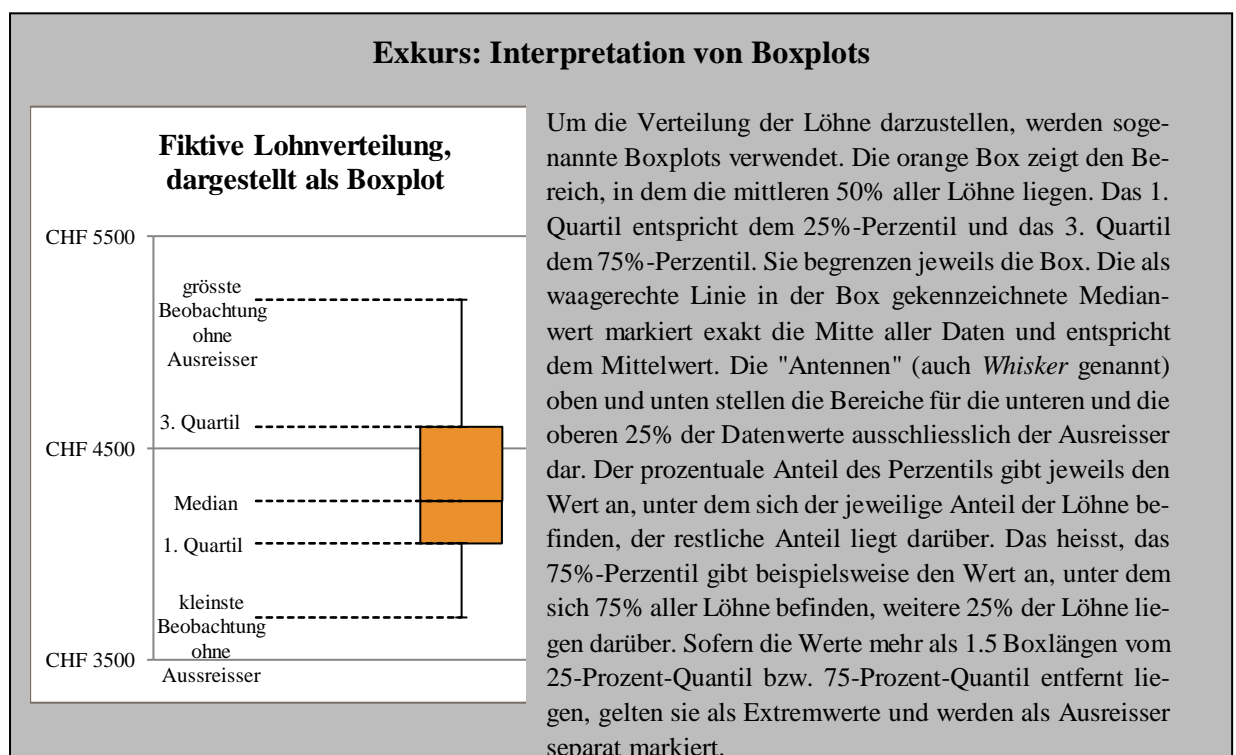
Anschlussangebot der Ausbildungsbetriebe ist (32%). Zudem nannten weitere 12.9% eine Stellvertretung im ehemaligen Betrieb als Grund für das befristete Anstellungsverhältnis. Etwa ein Viertel nimmt eine befristete Stelle an, da sie mittelfristig eine Weiterbildung oder ein Studium beginnen oder die Berufsmaturität nachholen (BM2). Weitere Gründe für die Annahme einer befristeten Anstellung sind das Absolvieren der Rekrutenschule oder des Zivildienstes/-schutzes (12%), dass keine unbefristete Stelle gefunden wurde (9.3%) oder das Absolvieren eines geplanten Sprachaufenthalts (7%). Die meisten befristeten Verträge dauern 4-6 Monate (33.3%) oder 10-12 Monate (32.6%).

Insgesamt befanden sich im Juli 76.8% aller Abgänger/innen mit Stellen- oder Praktikumszusage in einem Vollzeitpensum (90-100%). 18.7% arbeiten zu einem Teilzeitpensum von 50-89% und lediglich 4.4% haben ein Pensum von weniger als 50% oder ein unregelmässiges. Bei der Nachbefragung im November verändern sich die Anteile nur leicht hin zu mehr Vollzeit (79.4%). Im Allgemeinen kann aber eine seit Jahren anhaltende Abnahme des Anteils Abgänger/innen festgestellt werden, welche direkt nach dem Abschluss eine Vollzeitstelle annehmen (2016: 81.3%; 2017: 79%; 2018: 77.4%; 2019: 76.8%).

Bei der Frage nach den Gründen für eine Teilzeitanstellung gaben die Teilnehmenden weitaus am häufigsten an, dass sie mehr Zeit für Weiterbildungen benötigten (79.5%). Dies erklärt sehr wahrscheinlich auch den langsamen Rückgang des Vollzeitanteils. Sonst spielte allenfalls noch der Aspekt der Freizeit (12.1% aller Nennungen) oder, dass keine Vollzeitstelle gefunden werden konnte (12.3%), eine Rolle. Es sind schlussendlich 23% der Teilzeitarbeitenden, welche lieber in einem Vollzeitpensum angestellt wären.

Der vertraglich festgelegte Ferienanspruch variiert zwischen 20 und mehr als 30 Tagen. 56% aller Abgänger/innen mit Anschlussstelle geben hinsichtlich ihrer Ferien an, 5 Wochen (25-27 Tage) zu Gute zu haben. Rund 13% haben sogar noch mehr als 5 Wochen Ferien, während 25% weniger als 5 ganze Wochen pro Jahr zur Verfügung stehen. Nach Gesetz haben unter 20-Jährige ein Anrecht auf mindestens 5 Wochen Ferien jährlich (Artikel 329a OR). Allerdings zeigten die Auswertung der Umfragedaten, dass dieses bei rund einem Fünftel der unter 20-jährigen Berufseinsteiger/innen nicht berücksichtigt wurde. Der Kaufmännische Verband postuliert über das gesetzliche Minimum hinausgehende Ferienregelungen. Er empfiehlt 6 Wochen für unter 20-Jährige, 5 Wochen für Erwerbstätige zwischen 21 und 50 Jahren und 6 Wochen für über 50-Jährige (Kaufmännischer Verband 2017b).

Im folgenden Abschnitt geht der Bericht auf die Löhne der Berufseinsteiger/innen nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung ein.



Die Verteilung der Löhne zwischen Juli und November unterscheiden sich kaum hinsichtlich ihrer Streuung, was die Aussagekraft der Daten stärkt.¹⁸ Der Median liegt bei beiden Befragungswellen bei einem Jahreslohn von 55'900 Franken, was einem Monatslohn von 4'300 Franken (x13) entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich somit ein weiterer Anstieg des durchschnittlichen Bruttojahreseinkommens verzeichnen, nachdem sich dieses bereits 2018 erhöht hatte (2017: 54'600 Franken; 2018: 55'146 Franken). Dieser positive Trend muss in den kommenden Jahren weiter beobachtet werden. Das erste Lohnquartil im November befindet sich bei 53'950 Franken und das dritte Quartil bei 58'000 Franken. Die Mindestlohnempfehlung des kaufmännischen Verbands von 52'000 Franken pro Jahr wird in 14.6% der im November angegebenen Löhne unterschritten. Dies entspricht ziemlich genau dem von einem Jahr festgestellten Anteil (2018: 14.4%).

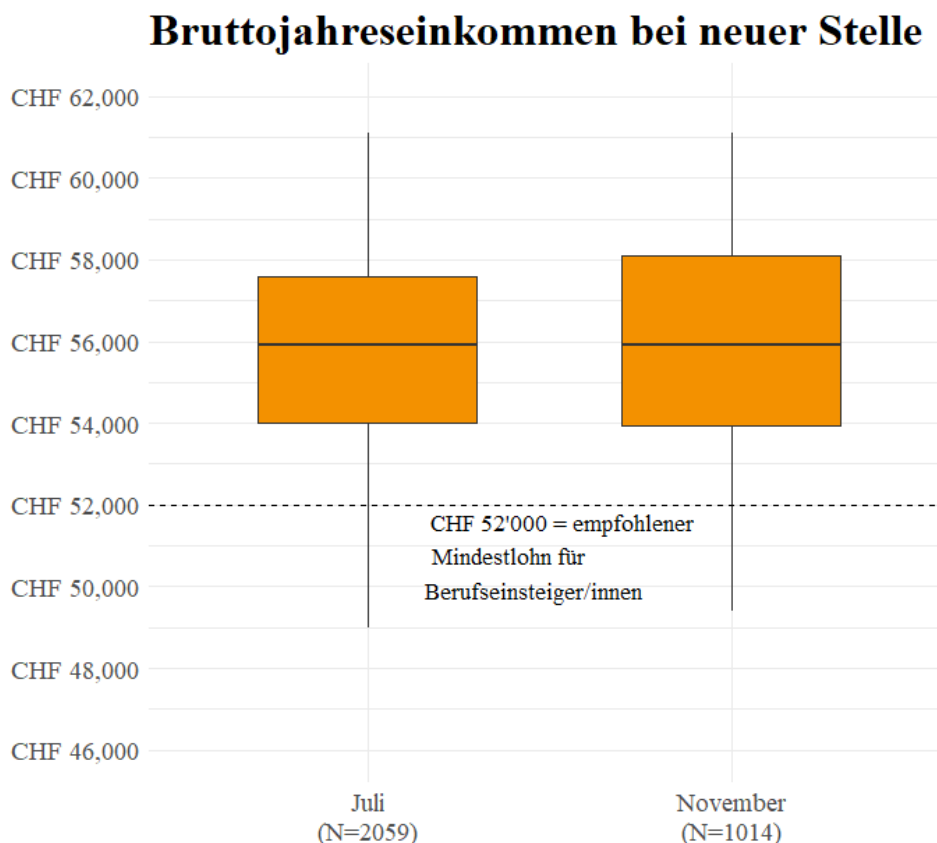


Abbildung 10: Verteilung der Bruttojahreseinkommen

Zwischen den Geschlechtern konnten dieses Jahr keine Lohnunterschiede festgestellt werden. Die Betriebsgrösse dahingegen beeinflusste die Einstieglöhne wesentlich. Während Abgänger/innen, die nach Abschluss in einem Kleinunternehmen (1-20 Mitarbeiter) angestellt wurden, im Durchschnitt ein Jahreseinkommen von 54'275 Franken erhalten (1. Quartil: CHF 51'600; 3.Quartil: CHF 57'200), liegt der Medianlohn derjenigen, die bei Grossunternehmen (>250) arbeiten, bei 55'992 Franken pro Jahr (1. Quartil: CHF 54'000; 3.Quartil: CHF 58'800).

Über die Hälfte der Befragten, welche im Juli bereits eine feste Stellenzusage hatten, beurteilten ihren Lohn als gerade richtig (52.4%). 10.5% empfanden ihrem Lohn als eher hoch oder sogar als zu hoch, wohingegen 37.1% ihren Lohn eher tief oder zu tief einschätzten. Allerdings wurde bei der Nachbefragung im November, wie schon im Vorjahr, eine negative Tendenz bezüglich subjektiverlohneinschätzung beobachtet. So beurteilen im November noch 46.5% ihren Lohn als gerade richtig. Nur 7.7% empfanden ihren Lohn als eher hoch oder sogar als zu hoch und 45.8% (+8.7%) ihren Lohn eher tief oder zu tief. Diese Entwicklung

¹⁸ In den Boxplots in *Abbildung 9* werden zur besseren Übersicht und Vergleichbarkeit zu den Vorjahren lediglich die Löhne zwischen dem 10%- und 90%-Perzentil angezeigt. Dementsprechend endet der untere Whisker beim 10%-Perzentil, respektive der obere beim 90%-Perzentil. Sowohl gegen oben als auch gegen unten gibt es sehr viele Ausreisser, die hier bewusst nicht dargestellt wurden.

lässt sich wahrscheinlich darauf zurückführen, dass sich die Abgänger/innen im November bewusster über den Wert ihres Lohnes sind, wohl auch durch den Vergleich mit den Kolleg/innen, als direkt nach dem Abschluss im Juli, wo vor allem nur ein Anstieg zum Lehrlingslohn wahrgenommen wird.

Auch dieses Jahr haben nur wenige der Abgänger/innen ihren Lohn mit dem/r Arbeitgeber/in ausgehandelt (14.5%). Der grösste Teil der Befragten (84.2%) gab im November an, dass der Lohn für ihre neue Stelle vom Arbeitgeber vorgegeben wurde. Andere Faktoren, wie (schulische) Leistungen oder das Ausbildungsprofil, spielten bei der Bestimmung des Lohnes keine sehr grossen Rollen.

2.3 Praktika

Lediglich 3.4% aller Befragten absolvierten im November ein Praktikum und somit so wenige wie schon seit Jahren nicht mehr. Direkt nach dem Abschluss im Juli 2019 sind es sogar noch weniger (2.1%). Allgemein kann festgehalten werden, dass der Anteil an Praktikanten/innen in den Monaten nach dem Abschluss jeweils leicht ansteigt, was damit zusammenhängen könnte, dass ein Praktikum für einige als eine Zwischenlösung angesehen wird, wenn die Stellensuche nicht gleich glückt. Dies zeigt sich auch bei der Befragung der Stellensuchenden, die sich im November eher vorstellen können, ein Praktikum als Alternative zu akzeptieren als noch im Juli. Dennoch bewegt sich dieser Anstieg im kleinen Rahmen.

Die Fallzahl der Praktikant/innen ist in beiden Erhebungswellen ziemlich klein (96 Teilnehmer/innen im Juli und 55 im November), was natürlich gewisse Unsicherheiten bei der Auswertung nach sich ziehen könnte. Dennoch werden gewisse Tendenzen aufgezeigt, welche anschliessend mit den Vorjahresultaten gefestigt werden können.

Wie man bereits in *Abbildung 4* erkennen konnte, hatte die Ausbildungsart keinen Einfluss auf den Entscheid ein Praktikum zu absolvieren. Der Anteil Praktikant/innen unter den BOG-Absolvent/innen unterscheidet sich nur unwesentlich von dem der SOG-Abgänger/innen.

Das Absolvieren eines Praktikums nach der kaufmännischen Grundbildung betrachtet der Kaufmännische Verband als eher kritisch (Kaufmännischer Verband 2017a). Denn nach Lehrabschluss verfügen die meisten Absolvent/innen über mehrere Jahre Berufserfahrung und über die Kompetenzen für einen nahtlosen Berufseinstieg. Das Praktikum ist ein Ausbildungsgefäss und dient nicht zur Sammlung von Berufserfahrung. Ein Praktikum empfiehlt sich nur, wenn nach der Lehre ein Branchen- oder Berufswechsel beabsichtigt wird und sich die Arbeit massiv von der bisherigen unterscheidet. Allerdings zeigt eine genauere Betrachtung der Umfrageergebnisse, dass rund die Hälfte aller Praktikant/innen dieses ebenfalls im kaufmännischen Bereich und sogar in derselben Branche, in welcher sie bereits die kaufmännische Grundbildung gemacht haben. Zwar gab eine klare Mehrheit der teilnehmenden Praktikant/innen im November an, dass ihr Praktikum einen Ausbildungscharakter aufweise (92.3%), gleichzeitig wurde jedoch auch von 59.6% angemerkt, dass viele der im Praktikum zu verrichtenden Tätigkeiten schon während der Grundbildung erlernt worden sind.

Der häufigste Grund für die Wahl eines Praktikums ist, laut den Umfrageergebnissen im Juli, das Sammeln von zusätzlicher Berufserfahrung, was im Kontext der oben beschriebenen Definition von Praktikum als kritisch gesehen werden muss, insbesondere wenn man bedenkt, dass knapp die Hälfte ihr Praktikum direkt im ehemaligen Lehr- oder Praktikumsbetrieb machen. Weiter wurde auch häufig angegeben, dass das Praktikum Teil einer weiterführenden Ausbildung sei, zur Überbrückung diene oder sich dadurch anschliessend bessere Chancen auf eine Stelle erhofft wurden.

47.2% der Praktika dauern zwischen 10-12 Monate, gefolgt von einer Dauer von 4-6 Monaten (30.2%). Der Kaufmännische Verband empfiehlt grundsätzlich bei einem Vollzeitpraktikum eine Dauer von nicht länger als 6 Monaten, damit der Ausbildungscharakter des Praktikums gegeben ist. Diese Empfehlung wurde dieses Jahr doch deutlich überschritten. Die Umfragedaten zeigen, dass 56.6% der Praktika deutlich länger dauern.

Unter den Befragten mit Praktikumsstelle beträgt der Medianlohn pro Monat 2'450 Franken im Juli, respektive 2'500 Franken im November und somit ein wenig höher als in den Vorjahren. Allgemein ist aber eine relativ grosse Lohnspannbreite beobachtbar. Die breite Streuung der Löhne ergibt sich einerseits durch

die unterschiedlichen Arten an Praktika, andererseits verzerrt auch die geringe Fallzahl die Verteilung. Festgehalten werden kann, dass sowohl bei den Ergebnissen im Juli als auch im November rund ein Drittel der Löhne unter der Empfehlung des Verbandes liegen. 46.5% der Praktikant/innen empfinden ihren Lohn als genau angemessen. Für eine leichte Mehrheit hingegen ist der Praktikant/innenlohn aber zu tief oder eher zu tief (52.4%).

Verteilung der Bruttomonatseinkommen der Praktikant/innen

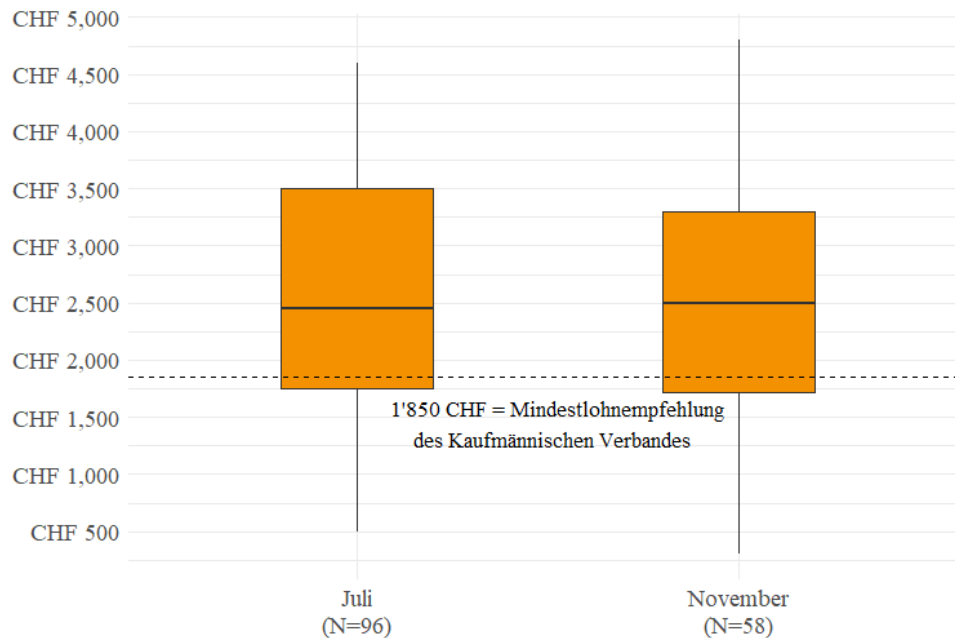


Abbildung 11: Verteilung der Bruttomonatseinkommen der Praktikant/innen

2.4 Rückblick auf die Grundbildung

2.4.1 Beurteilung der Ausbildungszeit

Eine Mehrheit der Absolvent/innen beurteilte die Ausbildungszeit im Lehr- oder Praktikumsbetrieb als sehr positiv. Die Befragten empfanden die Arbeitsbelastung im Durchschnitt als angemessen, wobei auch mehrheitlich die Abend- und Sonntagsarbeitszeiten und sonstigen arbeitsrechtlichen Vorgaben für Lernende eingehalten worden sind. Des Weiteren nahmen sie auch die Arbeit im Betrieb als sinnvoll wahr und fühlten sich gut betreut. Natürlich gab es Ausnahmen, wie weiter unten noch beleuchtet werden soll.

Die Teilnehmenden wurden in der Umfrage nach den verschiedenen Lernorten ihrer Ausbildung befragt. Als besonders wichtig für die BOG-Abgänger/innen hinsichtlich ihrer künftigen Rolle als Kauffrau/-mann erwies sich der Lehrbetrieb. Insgesamt gaben rund 89% dieser Absolvent/innen an, aus der Ausbildung im Betrieb eher viel bis sogar sehr viel Nutzen gezogen zu haben. Ebenfalls positiv schnitt die Berufsfachschule bei den Abgänger/innen ab. Hier liegt der Anteil derjenigen, die tendenziell viel bis sehr viel für ihre berufliche Rolle mitnehmen konnten bei 75.6%. Obwohl auch der überbetriebliche Kurs (üK) mehrheitlich positiv bewertet wurde, zeigt sich erstmals auch ein grosser Anteil von 21%, der vom üK wenig oder sogar nur sehr wenig mitnehmen konnte und einen negativen Eindruck erhielt.

Bei den SOG-Absolventen zeigt sich ein ganz ähnliches Bild. Der Praktikumsbetrieb ist ebenfalls der nützlichste Lernort für die berufliche Entwicklung, gefolgt von der Handels-, beziehungsweise Wirtschaftsmittelschule, wo eigentlich die meiste Zeit der Ausbildung verbracht wurde. Entgegen Vorjahren, als die

Schule von Befragten der SOG in der Regel deutlich positiver bewertet wurde als von BOG-Absolvent/innen, lässt sich nun kaum eine signifikante Unterscheidung finden. 74.2% der SOG-Absolvent/innen sagten, dass sie eher viel bis sehr viel an der Schule profitieren konnten (75.6% bei BOG).

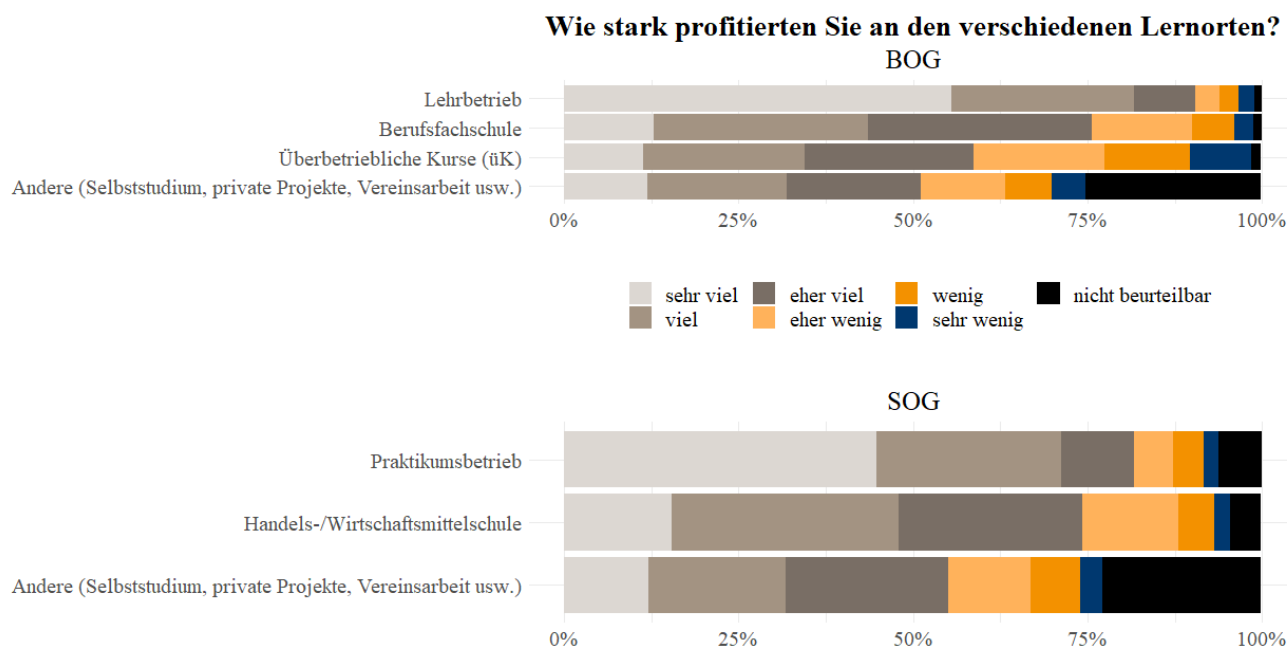


Abbildung 12: Nützlichkeit der Lernorte in der Grundausbildung

Auch wenn sich die Erwartungen an die kaufmännische Grundbildung grösstenteils erfüllt haben, kam es bei 5.1% der Abgänger/innen dennoch zu einer Unterbrechung der Ausbildung, oftmals in Verbindung mit einer Lehrvertragsauflösung. Dies stellt eine leichte Zunahme zu den Vorjahren dar (2017: 4.1%; 2018: 4.7%;). Laut Statistik des BFS (2018c) werden im Ausbildungsfeld Wirtschaft und Verwaltung (Kauffrau/-mann) 12% aller Lehrverträge aufgelöst.¹⁹ Die erfasste Quote in der Umfrage liegt tiefer, weil unter anderem Lernende, die nach Vertragsauflösung das Berufsfeld wechseln, nicht erfasst werden können. Zusätzlich könnte aber auch die Übervertretung von Abgänger/innen aus anspruchsvolleren Ausbildungsprofilen, welche tendenziell weniger oft ihr Lehrverhältnis auflösen, für diese Differenz verantwortlich sein. Von jenen, die einen Unterbruch wegen Lehrvertragsauflösung einlegen mussten, konnten 73.3% ihre Ausbildung innert 3 Monate in einem anderen Betrieb fortsetzen. Die restlichen Betroffenen benötigten mehr Zeit für den Wiedereinstieg. Weiter konnte festgestellt werden, dass Unterbrüche in der französischen (8.1% aller Abgänger/innen) und in der italienischen Schweiz (8%) häufiger vorkommen als in der Deutschschweiz (4.2%).

Als Grund für den Unterbruch wurde Schwierigkeiten mit dem/r Berufsbildner/in oder dem/r Chef/in am häufigsten genannt (37.3%, respektive 28.7%). Darüber hinaus spielten auch strukturelle Probleme, wie der Konkurs oder die Umstrukturierung eines Betriebs, bei einem Fünftel aller frühzeitigen Vertragsauflösungen eine grosse Rolle. Etwa gleich viele gaben an, dass die Ausbildung nicht ihren Erwartungen entsprochen hatte. Dahingegen waren schulische oder private Probleme bei Unterbrüchen von keiner wesentlichen Bedeutung.

Ein Profilwechsel kam relativ selten vor. Die Umfragedaten zeigen, dass lediglich 11.7% aller Absolvent/innen ihr Profil während der Ausbildung gewechselt haben. Davon tauschten über 90% ihr aktuelles mit einem tieferen Ausbildungsprofil (zum Beispiel vom E- ins B-Profil). Einen Aufstieg in ein schulisch anspruchsvolleres Profil gab es nur in sehr wenigen Einzelfällen.

2.4.2 Anstellungsbedingungen während der Grundbildung

¹⁹ Dies ist eine der tiefsten Quoten im Vergleich mit anderen Ausbildungsfeldern. Für das Ausbildungsfeld Sekretariats- und Büroarbeit (Büroassistent/in EBA) liegt die Lehrvertragsauflösungsquote bei 18%.

Auch bei den Lernenden gilt die gesetzliche Regelung, dass unter 20-jährige Arbeitnehmer ein Anrecht auf mindestens fünf Wochen Ferien pro Jahr haben. Diese Regelung wurde nur in wenigen Einzelfällen nicht eingehalten. So haben beispielsweise nur 0.8% der Lernenden im ersten Lehrjahr, die das 20. Lebensalter noch nicht erreicht haben, weniger Ferien als gesetzlich vorgegeben. Im dritten Lehrjahr sind es dann rund 2%. Über alle Lehrjahre hinweg hatten rund zwei Drittel aller Lernenden 5 Wochen Ferien pro Jahr. Der Kaufmännische Verband empfiehlt für alle Lehrjahre eine Ferienzeit von 6 Wochen (Kaufmännischer Verband 2020). Im ersten Lehrjahr erhielten 30% 6 Wochen oder mehr. Dieser Anteil nimmt bis zu dritten Ausbildungsjahr leicht ab (26.3%).

Hinsichtlich der Löhne während der Berufslehre zeigt sich, dass sie in der Regel – konkret in 64% der Fälle über alle Lehrjahre hinweg – tiefer liegen als die Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands (Kaufmännischer Verband 2020). Dies wurde bereits in früheren Jahren festgestellt. Für das erste Lehrjahr zum Beispiel wurden die Empfehlung von 770 Franken nur in 41.7% der Fälle eingehalten (2018: 44%). Die Löhne des zweiten Lehrjahrs waren zu 41% gleich oder höher als die geforderten 980 Franken. Besonders frappant ist die Situation bei den Löhnen im dritten Lehrjahr. Lediglich 25.1% der Lernenden verdienten mindestens 1'480 Franken pro Monat. Immerhin stellt dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr eine wesentliche Verbesserung dar (2018: 18.2% der Löhne grösser oder gleich CHF 1'480).

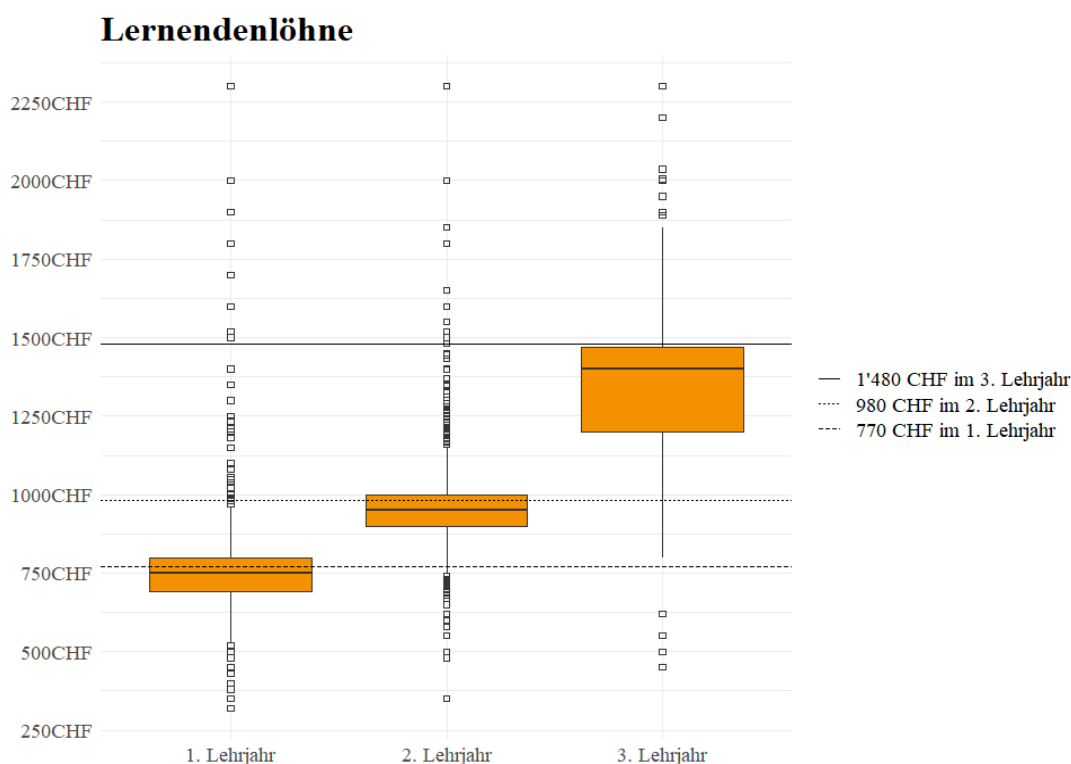


Abbildung 13: Verteilung der Bruttomonatslöhne der Lernenden über alle drei Lehrjahre

Des Weiteren rät der Verband den Ausbildungsbetrieben, die Kosten für die Schulmaterialien vollständig zu übernehmen. Dies geschah allerdings nur in knapp vier von zehn Fällen. Bei weiteren 30% der Abgänger/innen wurde die Schulmaterialbeschaffung nur teilweise vom Betrieb übernommen, während genau nochmals so viele gar keine finanzielle Unterstützung durch den Lehr-/Praktikumsbetrieb gewährt wurden.

Seit wenigen Jahren wird zudem "Bring your own Device" (BYOD), also das Bestreben private mobile Endgeräte, wie Laptops oder Smartphones in den Netzwerken von Schulen zu integrieren, in der kaufmännischen Ausbildung immer wichtiger. Die diesjährigen Umfrageergebnisse zeigen, dass insgesamt 13.1% aller Abgänger/innen ein eigenes elektronisches Gerät an die Schule mitbringen mussten, wobei dies bei den SOG-Abgänger/innen prozentual gesehen fast dreimal häufiger der Fall war.²⁰ Insgesamt erhielten die diesjährigen Abgänger/innen für das BOYD kaum finanzielle Unterstützung bei der Beschaffung oder dem

²⁰ Anteil BYOD: BOG 9.7% aller Absolvent/innen; SOG 31% aller Absolvent/innen.
24/40

Unterhalt der eigenen, mitzubringenden elektronischen Geräte. So übernahm der Ausbildungsbetrieb bei 77% der betroffenen Abgänger/innen gar keine Kosten. Nur 16.9% der Absolvent/innen, welche die eigenen Geräte an die Schule mitnehmen mussten, erhielten die vollen Kosten vom Arbeitsgeber zurückerstattet. Die restlichen knapp 6% wurden teilweise finanziell unterstützt.

Überstunden waren für die Abgänger/innen während ihrer Lehr oder Praktikumszeit durchaus nicht unüblich. Nur 35.6% aller Absolvent/innen musste nie Überstunden leisten. Ein Grossteil gab an, entweder mehrmals jährlich (31%) oder mehrmals monatlich (24%) Überstunden absolviert zu haben, während 8.9% mit fast wöchentlichen Überstunden besonders viel arbeiten mussten. Für 18.1% der Befragten, welche Überstunden leisteten, war es mit den Überstunden eher schwierig, alles unter einen Hut zu bringen und für 2.7% war die Situation sogar stark belastend. Hervorzuheben ist noch, dass diese Problemwerte bei jenen, die mehrmals wöchentlich Überstunden leisten mussten, verständlicherweise viele höher liegen (7.2% verspürten starke Belastung und 33.4% hatten Probleme, alles miteinander zu vereinen). Immerhin konnten rund 92% ihre Überstunden – fast ausschliesslich mit Freizeit - kompensieren. Die Überstunden wurden nur in 1.7% der Fälle ausbezahlt. Allerdings gaben auch 7.9% der Überstunden-Leistenden an, gar keine Kompensation erhalten zu haben.

Ein Drittel der Befragten (33.4%) haben die kaufmännische Grundbildung in einem Lehr-/Praktikumsbetrieb absolviert, der einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) angeschlossen ist. Davon gaben 21.1% der Lehrabgänger/innen an, dass der GAV nicht für Lernende galt. Allerdings wusste fast die Hälfte aller Befragten (45.3%) nicht einmal, ob ihr Lehr-/Praktikumsbetrieb einem GAV angeschlossen war.

2.5 Zukunftspläne und Weiterbildungen

Kurz nach Ausbildungsabschluss blicken die Abgänger/innen mehrheitlich optimistisch in die Zukunft. Auf einer von 1 (= trifft gar nicht zu) bis 4 (= trifft voll zu) reichenden Skala gab die Hälfte der Teilnehmenden (Median) auf die Aussage, mit ihrer Ausbildung gute Chancen auf einen Job zu haben, mindestens eine drei oder höher an. Die berufliche Zukunft wird tendenziell eher als unkritisch gesehen und nur wenige fürchten sich vor drohender Arbeitslosigkeit. Für eine klare Mehrheit (58.9%: "trifft voll zu" (4)) ist dafür bewusst, dass Weiterbildungen absolviert werden müssen, um auch in Zukunft gute Aussichten zu haben.

In fünf Jahren sieht sich fast ein Viertel der Abgänger/innen (23.4%) in einem Studium oder einer Weiterbildung. Weiter gaben 18.6% an, sich in fünf Jahren auf einer Stelle zu befinden, die wesentlich auf einer abgeschlossenen Weiterbildung aufbaut. Dies verdeutlicht nochmals stark, dass Weiterbildungen als wich-

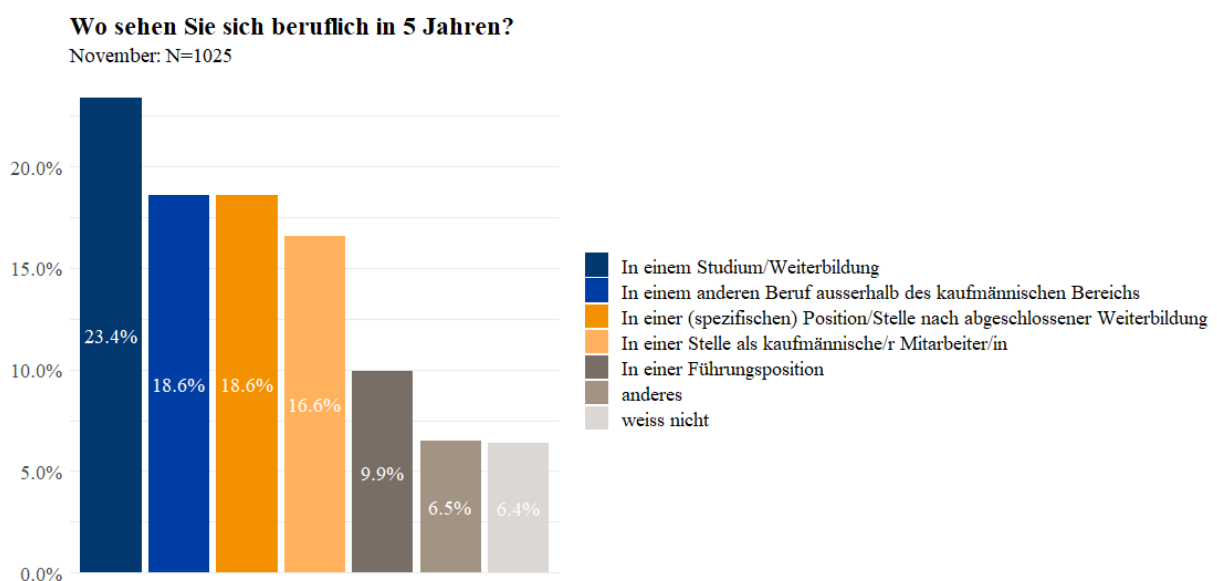


Abbildung 14: Berufliche Perspektiven

tiger Faktor für die berufliche Laufbahn wahrgenommen werden. Lediglich 16.6% der diesjährigen Absolvent/innen können sich vorstellen, in der nahen Zukunft weiterhin, ohne grosse Veränderungen, auf einer Stelle als kaufmännische/r Mitarbeiter/in zu arbeiten. Weitere 18.6% ziehen in Betracht, in fünf Jahren ausserhalb des kaufmännischen Bereichs eine Arbeit auszuführen. Darunter fallen auch jene, die über die Berufsmaturität und/oder die Passerelle an einer Hochschule ein Studium in einem völlig anderen Bereich beginnen. Ein Zehntel sieht sich in Zukunft in einer Führungs- oder Kaderposition. In die Kategorie Anderes fallen beispielsweise die Abgänger/innen, welche sich gerne selbstständig machen würden.

Im folgenden Abschnitt geht der Bericht noch genauer auf das Thema Weiterbildungen ein. Da die Anforderungen für Stellen im kaufmännischen Berufsfeld hoch sind und in der Arbeitswelt 4.0 (mit Digitalisierung etc.) weiter zunehmen werden, gilt es für kaufmännische Angestellte als unabdingbar, sich stetig anzupassen und weiterzubilden. Die kaufmännische Grundbildung bietet sich dabei als gute Basis für verschiedene Aus- und Weiterbildungen an (SECO 2018a).

Im längerfristigen Vergleich zeigt sich eine steigende Tendenz des Stellenwerts der Weiterbildung, wie auch schon an mehreren Stellen weiter oben angemerkt wurde. So haben im November 2019 bereits 27.3% aller befragten Absolvent/innen eine Weiter- oder Ausbildung begonnen (2016: 24%; 2017: 25.9%; 2018: 29.5%) und weitere 64.7% planen eine solche in der nahen Zukunft, davon 50.4% in den nächsten zwei Jahren (24.4% sogar bereits innerhalb eines Jahres). Es bleiben bloss 7.9%, die vorerst keine Weiterbildung machen möchten. Weiter wurde für dieses Jahr festgestellt, dass männliche Abgänger ein wenig weiterbildungsfreudiger sind als ihre weiblichen Kolleginnen – sprich sich prozentual häufiger direkt nach der Grundausbildung weiterbilden.

Die beliebteste Weiterbildung direkt nach Abschluss der Grundbildung ist eindeutig die Berufsmaturität (BM2), die von etwa der Hälfte (51.1%) aller Abgänger/innen, die sich bereits in einer Weiterbildung befinden, absolviert wird. Als Grund, weshalb die Berufsmaturität nicht schon während der Grundausbildung absolviert wurde, nannten die meisten Absolvent/innen, dass sie zusätzlichen Stress während der beruflichen Grundbildung vermeiden wollten. Weitere hatten sich die Berufsmaturität zu Beginn der Grundausbildung schlichtweg nicht zugetraut. Nur in wenigen Fällen konnte die Berufsmaturitätsschule aufgrund von Vorgaben des Lehrbetriebes nicht besucht werden. Ebenfalls beliebt ist ein Studium an einer Fachhochschule (21.5%) oder das Absolvieren der Passerelle für den Zugang zur Universität (7.3%).

Die weiterbildungsfreudigste Gruppe in diesem Jahr sind die SOG-Abgänger/innen im M-Profil, von denen sich im November bereits 38.6% in einer Weiter- oder Ausbildung befinden (2018:31.1%). Davon haben 60% ein Studium begonnen und 20% die Passerelle oder Gymnasiale Maturität. Bei den Absolvent/innen des gleichen Profils, welche ihre Grundausbildung allerdings betrieblich gemacht haben, sind es prozentual weniger, die sich kurz nach Ausbildungsabschluss weiterbilden (20.8%). Ein grösserer Teil sammelt erst einmal Berufserfahrung. Stärker hingegen interessieren sich die BOG-Abgänger/innen des E-Profiles für das weiterführende Lernen. 30.2% befinden sich im November in einer Weiterbildung, respektive einer neuen Ausbildung (2018: 35.1%). Über drei Viertel davon holen die Berufsmaturität (BM2) nach.

Die Gründe für das Absolvieren einer Weiterbildung sind sehr vielfältig (*Abbildung 15*): Ein Grossteil verspricht sich danach bessere Karrierechancen (67.9%). Weiter werden Weiterbildungen im heutigen gesellschaftlichen Kontext auch generell als wichtig angesehen und können deshalb nicht vernachlässigt werden (44.9%). Je ungefähr 40% der Befragten gaben auch an, eine Fortbildung zur Sicherung eines höheren Lohnes, als Voraussetzung und Kompetenzerweiterung für ihre Wunschstelle oder aus Eigeninteresse absolvieren zu wollen. Dass eine Weiterbildung einseitig vom Arbeitsgeber verlangt wird, kommt sehr selten vor. Ebenfalls sind auch die Abgänger/innen, welche die Weiterbildung als Notlösung absolvieren, weil sie keine Stelle oder kein Praktikum gefunden haben oder weil sie nicht ohne Anschluss dastehen möchten, in der Minderheit.

Die Weiter- oder Ausbildungen werden im November ziemlich genau von der einen Hälfte berufsbegleitend und von der anderen vollzeitlich absolviert. Die Anteile bleiben im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Die Umfrageergebnisse zeigen weiter, dass sich BOG-Abgänger/innen öfters berufsbegleitend weiterbilden als jene in der SOG. Für viele Abgänger/innen bietet es sich an, die Ausbildung begleitend zu einer Teilzeitbeschäftigung machen zu können, da sie finanziell auf einen Lohn angewiesen sind (68.4%)

Aus welchen Gründen absolvieren Sie die Aus- oder Weiterbildung?

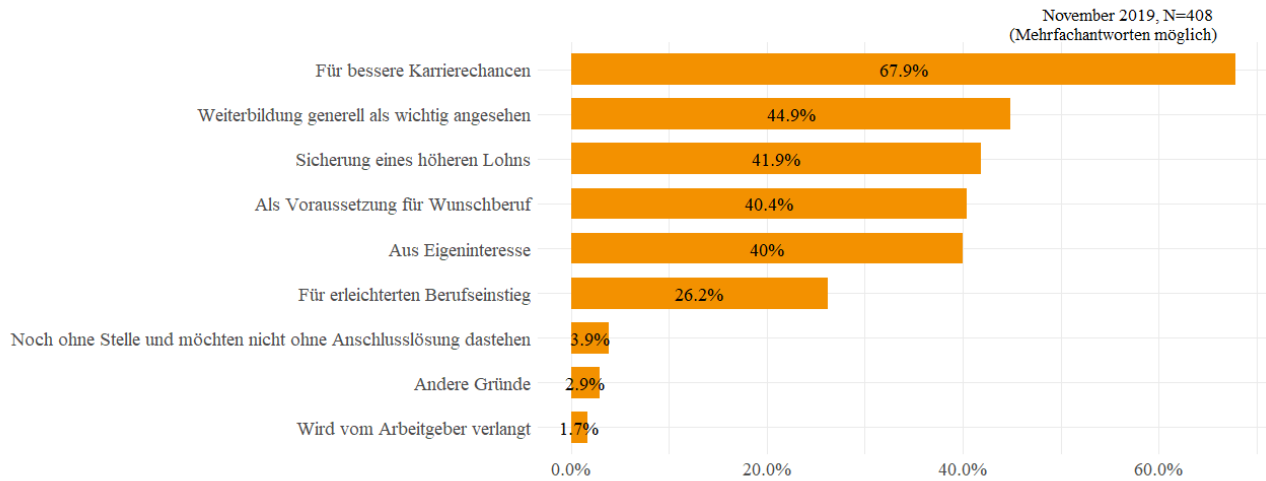


Abbildung 15: Gründe für das Absolvieren einer Aus- oder Weiterbildung

oder sie sich erhoffen, das Gelernte gleich wieder in die Praxis umsetzen zu können (40.9%). Des Weiteren spielen auch Motivation (20.7%) und die angebotene Unterstützung des Arbeitgebers (19.7%) eine Rolle. Umgekehrt argumentieren Abgänger/innen, welche sich für eine Vollzeitausbildung entschieden haben, dass sie sich lieber voll und ganz auf die Ausbildung konzentrieren möchten (64.1%), eine berufsbegleitete Ausbildung eine zu enorme Belastung wäre (27.8%) und dass die Ausbildung so von kürzerer Dauer ist (61.6%).

Bei den Absolvent/innen, die erst planen eine Weiterbildung oder weitere Ausbildung zu beginnen, ist die höhere Berufsbildung am beliebtesten. Insgesamt 39% haben vor, sich in diesem Bereich weiterzubilden, wobei insbesondere Zertifikatsprüfungen (13%) und Fachausweise (16.5%) in Betracht gezogen werden. Die Abgänger/innen möchten eine höhere Berufsbildung vor allem als Voraussetzung für eine nächsthöhere, weiterführende Prüfung absolvieren. Ebenso wird die höhere Berufsbildung von Befragten aber auch als eine solide Grundlage für die spätere Karriere wahrgenommen. Neben der höheren Berufsbildung gibt es auch viele Absolvent/innen, die gerne ein Studium beginnen möchten (18.6%) und weitere planen, die Berufsmaturität, Passarelle oder gymnasiale Maturiät nachzuholen (12.8%).

Ob sich ein/e Abgänger/in für eine Weiterbildung direkt nach der Ausbildung oder erst später entscheidet hängt von verschiedenen Faktoren ab. Wie weiter oben bereits angedeutet worden ist, fallen dabei zum

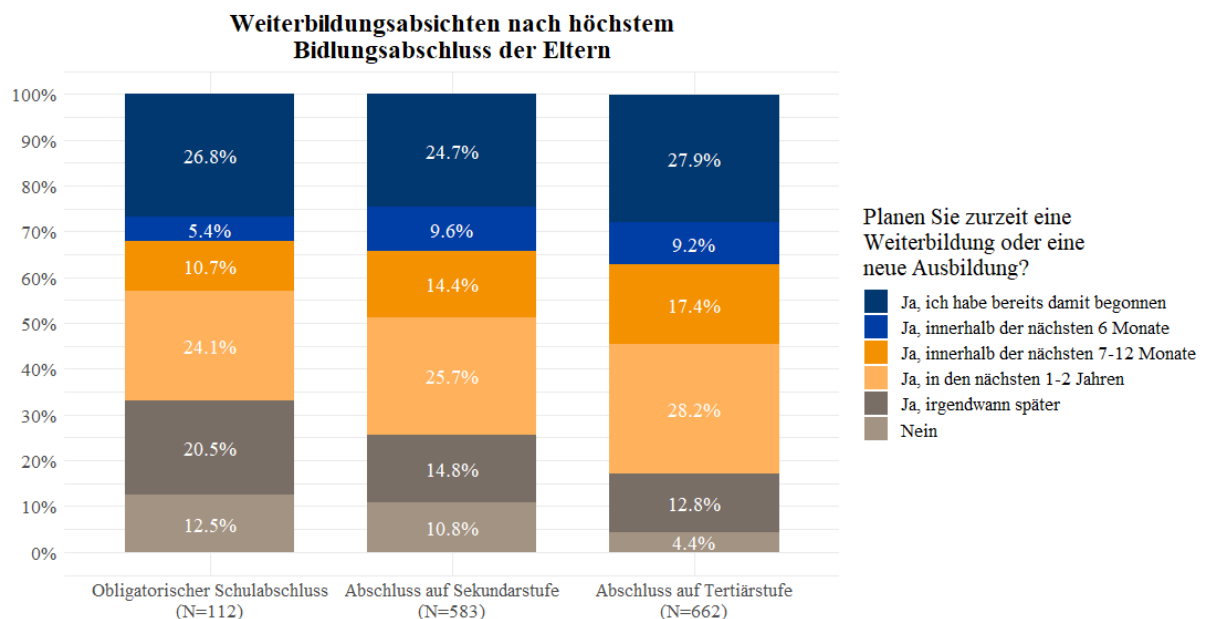


Abbildung 16: Einfluss Bildungsstand Eltern auf Weiterbildungsentscheid

Beispiel die Ausbildungsart oder das Profil ins Gewicht. So beginnen SOG-Abgänger/innen gleich nach ihrem Abschluss häufiger eine Weiterbildung als BOG-Abgänger/innen. Doch auch die soziale Herkunft ist stark beeinflussend, wie die diesjährigen Umfrageergebnisse zeigen konnten. Der Bildungsstand der Eltern²¹, der als Indikator für den sozialen Hintergrund gesehen wird, spielt bei der Bildungswahl von jungen Lernenden eine entscheidende Rolle. Unter anderem wird in der Literatur darauf verwiesen, dass ein hoher Bildungsstand den Übergang von der Sekundarstufe II in die Tertiärstufe begünstigt (Schmid und Gonon, 2016). *Abbildung 16* macht ersichtlich, dass es tatsächlich ein Gefälle gibt. Abgänger/innen, deren Eltern höchstens einen obligatorischen Schulabschluss haben, machen und planen weniger Weiterbildungen direkt nach dem Abschluss als diejenigen, von denen mindestens ein Elternteil einen Tertiärabschluss hat. Zusätzlich fällt auch auf, dass der Anteil jener, die noch keine Weiterbildung oder Ausbildung in Planung haben oder in Betracht ziehen, bei Absolvent/innen mit einem Elternteil mit einem Tertiärabschluss dreimal kleiner ist (4.4%), als bei Abgänger/innen mit tiefem Bildungsstand (12.5%).

²¹ Entspricht dem höchsten Bildungsabschluss der Elternteile, die im gleichen Haushalt leben wie die oder der Lernende (BFS 018b).

3 *Schwerpunkt: Berufsstolz und -identität*

Während das Konzept des Berufsstolzes vor allem bei handwerklichen Berufen eine sehr wichtige Rolle spielt, wurde dieses für den kaufmännischen Bereich bisher noch wenig untersucht. Das liegt unter anderem auch an der grossen Breite des kaufmännischen Berufes, der in insgesamt 21 verschiedenen Branchen erlernt werden kann und sich deshalb sehr vielseitig präsentiert. Zudem resultiert aus der Arbeit eines kaufmännischen Angestellten mehrheitlich eine Dienstleistung, und nicht ein direkt sichtbares Produkt, worauf man stolz sein könnte. Nichtsdestotrotz ist es heutzutage unverzichtbar, dem Berufsstolz genauere Beachtung entgegen zu bringen und ihn sogar zu fördern. Berufsstolz bedeutet, dass man selbst das Engagement und den Inhalt der eigenen Arbeit schätzt und das auch selbstbewusst nach aussen zeigt, so dass auch andere die Arbeit mit Anerkennung und Vertrauen würdigen (Jansen et al. 2010, 15).

Wie mehrere Studien im Bereich der Dienstleistung bereits festgestellt haben, hat Stolz einen positiven Einfluss auf die berufliche Leistung (Gouthier 2007; Krämer/Rhein 2012). Er dient als starker Motivator, welcher die Leistungs- und Hilfsbereitschaft erhöht und dadurch die Angestellten danach streben lässt, besonders guten "Service" zu erbringen. Aus diesem Grund sollte ein Empfinden von Stolz auch für kaufmännische Angestellte von Bedeutung sein, da auch sie im Dienstleistungsbereich zu verorten sind, dessen Erfolg in der Zukunft stark davon abhängen wird, Kundenbeziehungen langfristig zu binden (Krämer/Rhein 2012, 473).

Es ist beim Umgang mit Stolz, den Angestellte empfinden können, wichtig, zwischen zwei unterschiedlichen Ausprägungen zu unterscheiden: Leistungsstolz und Arbeitsstolz. Beim Leistungsstolz handelt es sich um eine äusserst subjektive, positive Arbeitsemotion als Reaktion auf ein leistungsbezogenes Erfolgsergebnis. Dieser sogenannten Leistungsstolz geht im Allgemeinen mit einer Stärkung des Selbstwertgefühls und allgemeinen Wohlbefinden einher. Zum anderen kann der Stolz aber auch als positive Einstellung gegenüber der eigenen Arbeit und somit gegenüber der eigenen Berufsgruppe definiert werden (Krämer/Rhein 2012, 474-475). Hierbei handelt es sich um Arbeitsstolz oder eben auch den sogenannten Berufsstolz, der uns im Zusammenhang dieser Untersuchung genauer interessiert. Als Voraussetzung muss sich ein/e Arbeitnehmende/r zuerst mit der eigenen Berufsgruppe identifizieren können, was dazu führt, sich als Einheit dieser Gruppe zu verstehen. Eine positive Bewertung des Status dieser Gruppe versteht man schliesslich als Arbeitsstolz (Vgl. Tyler/Blader 2002, 29).

Allerdings sind die Emotion Leistungsstolz und die Einstellung Arbeitsstolz nicht unabhängig voneinander. Die Studie von den beiden deutschen Betriebswissenschaftlern Krämer und Rhein (2012) konnte empirisch nachweisen, dass sich vergangene Emotionen des Leistungsstolzes, wohl durch wiederholtes Abrufen der positiven Erinnerung, mit der Zeit auch zu Arbeitsstolz formen können. Daraus kann gefolgert werden, dass es zur Entwicklung eines Berufs-, respektive Arbeitsstolzes einer regelmässigen Erfahrung der Emotion Leistungsstolzes bedarf, was von Vorgesetzten aktiv gefördert werden kann.

Neben der Verstärkung des Engagements/Commitments der Mitarbeiter – im Sinne einer verbesserten Serviceleistung – hat Berufsstolz aber auch noch andere Effekte. So gilt Berufsstolz gemeinhin auch als wichtiger Prädiktor für die spätere berufliche Zukunftsplanung (Trede et al. 2017). Besonders in der Phase der beruflichen Sozialisation von Lernenden und Abgänger/innen nimmt der Berufsstolz eine identitätsstiftende Rolle ein, die dann die berufliche Zufriedenheit beeinflusst, was wiederum entscheidend für die Wechselabsicht ist. Fühlt ein/e junge/r kaufmännische/r Abgänger/in Stolz für seinen/ihren Beruf, so ist es viel wahrscheinlicher, dass er/sie auch in diesem Berufsfeld bleiben wird.

Berufsstolz steht zusätzlich immer im Wechselspiel zu Anerkennung. Während Berufsstolz als Einstellung intrinsisch entsteht, beruht Anerkennung, von wem auch immer, auf einer Interaktion zwischen zwei Subjekten – jemandem der Anerkennung gibt und jemandem, der Anerkennung erfährt –, sprich auf einer sozialen Beziehung (Sichler 2010). Wie bereits erwähnt, wird Stolz nach aussen getragen, was sich in einer engagierten Dienstleistung widerspiegelt und wiederum Anerkennung von anderen generiert. Doch in einer Studie zum Berufsstolz öffentlicher Beamter wurde gezeigt, dass auch öffentliche Anerkennung wichtig ist, um Stolz zu entwickeln (Borst/Lako 2017). Angestellte oder Beamte der öffentlichen Verwaltung sind

nur stolz auf ihre Arbeit, solange sie spüren, dass ihr eigenes Image in der Bevölkerung positiv wahrgenommen wird. Dahingegen haben öffentliche Beschimpfung und Angriffe ("bureaucrat bashing"), denen öffentliche Beamte von Zeiten ausgesetzt sind, einen negativen Effekt (Borst/Lako 2017, 883). Es sollte folglich im Interesse der Arbeitgeber/innen liegen, das öffentliche Ansehen und somit auch den Berufsstolz solcher Mitarbeiter/innen zu stärken, da Stolz positiv mit den Leistungen und Produktivität zusammenhängt.

3.1 Berufliche Identifikation und Commitement der kaufmännischen Abgänger/innen

Neben dem Berufsstolz, als Indikator für gute Arbeitsmoral und spätere Berufsentscheide, ist es genauso interessant zu prüfen, wie die diesjährigen Abgänger/innen ihren eigenen Beruf wahrnehmen. Unter anderem hört man immer wieder in der Presse und im Alltag, dass das Image der kaufmännischen Ausbildung leide. Doch wie wird dies von den eigentlichen Betroffenen wahrgenommen? Im folgenden Abschnitt werden die Erkenntnisse aus der Auswertung der Umfragedaten genauer vorgestellt:

Die Abgänger/innen verbinden ihren eigenen Beruf am häufigsten mit einer soliden und generalistischen Grundausbildung (58.9%). Dies verdeutlicht nochmals, was schon in verschiedenen vorhergegangenen Abschnitten beschrieben worden war, dass die Ausbildung zum/r Kaufmann/-frau oftmals als Sprungbrett für spätere Weiterbildungen und Kurswechsel genutzt wird. In die gleiche Richtung geht auch die Aussage, dass der Beruf eine gute Lösung für Jugendliche sei, die noch nicht wissen, was sie wollen, was von fast einem Fünftel der Absolvent/innen gewählt worden war. 47.7% der Abgänger/innen empfanden die geregelten Arbeitszeiten als besonders wichtig und bezeichnend für ihren Beruf. Dahingegen entspricht der Beruf der/s Kauffrau/-mann den wenigsten als ihr Traumberuf (5.7%) und wird auch nur selten als eine Arbeit mit gesellschaftlichem Status angesehen (9.6%).

Mit was verbinden Sie den Beruf des/r Kaufmanns/-frau am meisten?
(maximal zwei Antworten möglich)

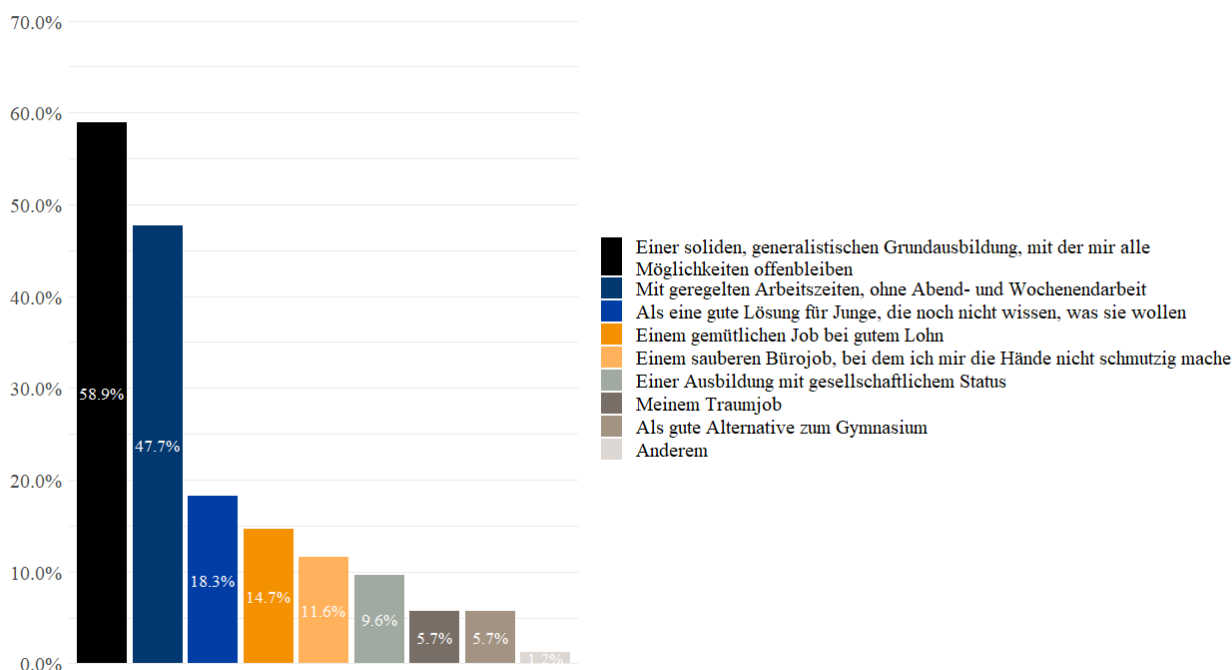


Abbildung 17: Wahrnehmung des kaufmännischen Berufes

Über die gesamte kaufmännische Ausbildung hinweg hat sich das Berufsbild, und die Identifikation damit, für 39% der befragten Abgänger/innen positiv verändert. Sie sehen ihren erlernten Beruf nach Abschluss sogar in einem besseren Licht als noch vor dem Ausbildungsstart. Dahingegen gaben lediglich 10% an, dass sich ihr Bild des kaufmännischen Berufes während der Ausbildung verschlechtert hat. Für einen Großteil der diesjährigen Absolvent/innen (51%) hatte die Berufsausbildung aber keinen Einfluss auf ihre Sicht des kaufmännischen Berufes.

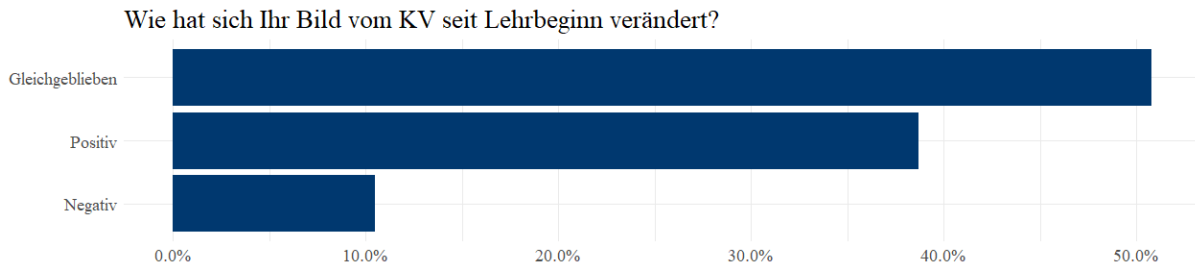


Abbildung 18: Veränderung des Berufsbildes während Ausbildung

Zur Erfassung der beruflichen Identifikation wurden die Teilnehmenden gebeten, einzustufen, inwieweit sie den Beruf wiederwählen würden, inwieweit sie stolz auf ihren Beruf sind, und inwieweit sie anderen gerne von ihrem Beruf erzählen. Insgesamt weisen die Abgänger/innen rund vier Monate nach ihrem Ausbildungsabschluss ein hohes berufliches Commitment auf (Abbildung 19). Der Berufsstolz liegt mit einem Mittelwert von 3.95 auf einer fünfstufigen Skala auf einem eher hohen Niveau und kann als ziemlich ausgeprägt bezeichnet werden. Über 70% der Befragten gaben an, dass die Aussage, stolz auf die eigene Berufswahl zu sein, für sie zutrifft oder eher zutrifft. Es gibt allerdings leichte Unterschiede zwischen den Ausbildungsarten. Der Berufsstolz ist bei den Abgänger/innen der betrieblich organisierten Ausbildung etwas grösser (4.0), derjenige der Absolvent/innen der schulisch organisierten Grundbildung (3.7) signifikant geringer. Dies liegt sehr wahrscheinlich daran, dass viele Absolvent/innen der SOG kürzer in einem beruflichen Umfeld gearbeitet haben und/oder nach Abschluss gleich zu studieren beginnen.

Zudem zeigte die Auswertung, dass ein Grossteil der Teilnehmenden den gleichen Beruf wiederwählen würden (4.02). Es sind lediglich 5% der Abgänger/innen, die bestimmt nicht mehr die gleiche berufliche Ausbildung wählen würden. Diese nannten häufig als Grund, dass die beruflichen Tätigkeiten für sie zu langweilig und zu wenig kreativ seien. Gerne über die beruflichen Tätigkeiten zu erzählen, zeugt von gewisser Leidenschaft und Zugehörigkeit zum Beruf und kann ebenfalls als Indikator für die positiv geprägte Identifikation gesehen werden. Der Mittelwert für den beruflichen Enthusiasmus liegt ein wenig tiefer als die anderen beiden Indikatoren (3.8). Nichtsdestotrotz sind auch hier mehr als die Hälfte der Abgänger/innen, die eher gerne bis sehr gerne über ihre Tätigkeiten der Arbeit sprechen.

Berufsstolz und Stellenwert des Kaufmännischen Berufes

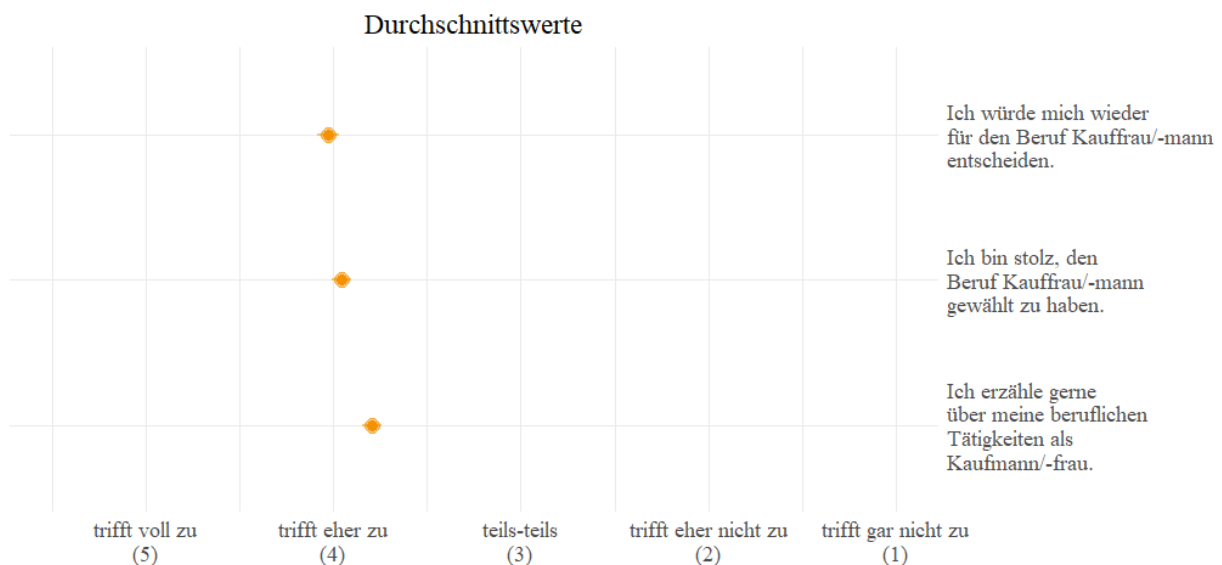


Abbildung 19: Einschätzung berufliche Identifikation/Berufsstolz

Die kaufmännischen Abgänger/innen empfinden ihren Beruf in der Gesellschaft als eher gut angesehen. Auf einer Skala von 1 = 'Beruf hat sehr schlechtes Image' bis 7 = 'Beruf hat sehr gutes Image' gibt die Hälfte der Befragten einen Wert von mindestens 5 an, was dem Median entspricht. Dieser Wert zeigt, dass die Abgänger/innen zwar durchaus von einem eher positiven, aber keinesfalls ausgezeichneten Ansehen ihres Berufs ausgehen. Nur sehr wenige Abgänger/innen (2.5%) attestierten dem kaufmännischen Beruf allerdings einen schlechten Ruf (unterste zwei Stufen der Skala). Jene gaben dabei an, dass dem KV ein "Faulenzer Image" anhefte, die Angestellten oft als "Bürogummis" gelten und oftmals mit einem "Kaffee-Verein" in Verbindung gebracht werden. Ob diese Vorurteile, die dem der kaufmännische Beruf auch schon in der Vergangenheit angeheftet wurden, dazu führen, dass die gesellschaftliche Anerkennung nur verhalten positiv wahrgenommen wird, kann hier nicht geklärt werden.

Ein Aspekt wurde bei der beruflichen Identifikation bisher noch nicht betrachtet: die Komplexität des kaufmännischen Berufes, der sich in 21 Ausbildungsbranchen gliedert. Um zu überprüfen, ob sich die Abgänger/innen mit dem übergreifenden Beruf des/r Kaufmannes/-frau, der Firma, in der sie arbeiteten, oder doch eher mit der Branche, in der sie ausgebildet worden waren, verbunden fühlen, wurden sie gefragt, wie sie über ihre Ausbildung erzählen würden. Die Auswertung machte ersichtlich, dass die Ausbildungsbranche für die Identifikation der Absolvent/innen entscheidend ist. In *Abbildung 20* werden nur die sechs grössten Branchen dargestellt. Drei Viertel der Abgänger/innen der Maschinen-, Elektro und Metallindustrie (MEM) bezeichnen sich als kaufmännische Abgänger/innen und nur 5.7% würde sage, dass sie ihre Ausbildung in der MEM absolviert haben. Ganz gegensätzlich sieht es in der Ausbildungsbranche Bank aus, wo sich 78.6% der Abgänger/innen vor allem als Bankangestellte wahrnehmen und nur 12.5% als eigentlich kaufmännische Angestellte. Die grösste Identifikation mit der ausbildenden Firma/Betrieb liess sich in der Branche der Privatversicherung feststellen, wo knapp ein Drittel angab, die Ausbildung bei einer spezifischen Firma XY gemacht zu haben.

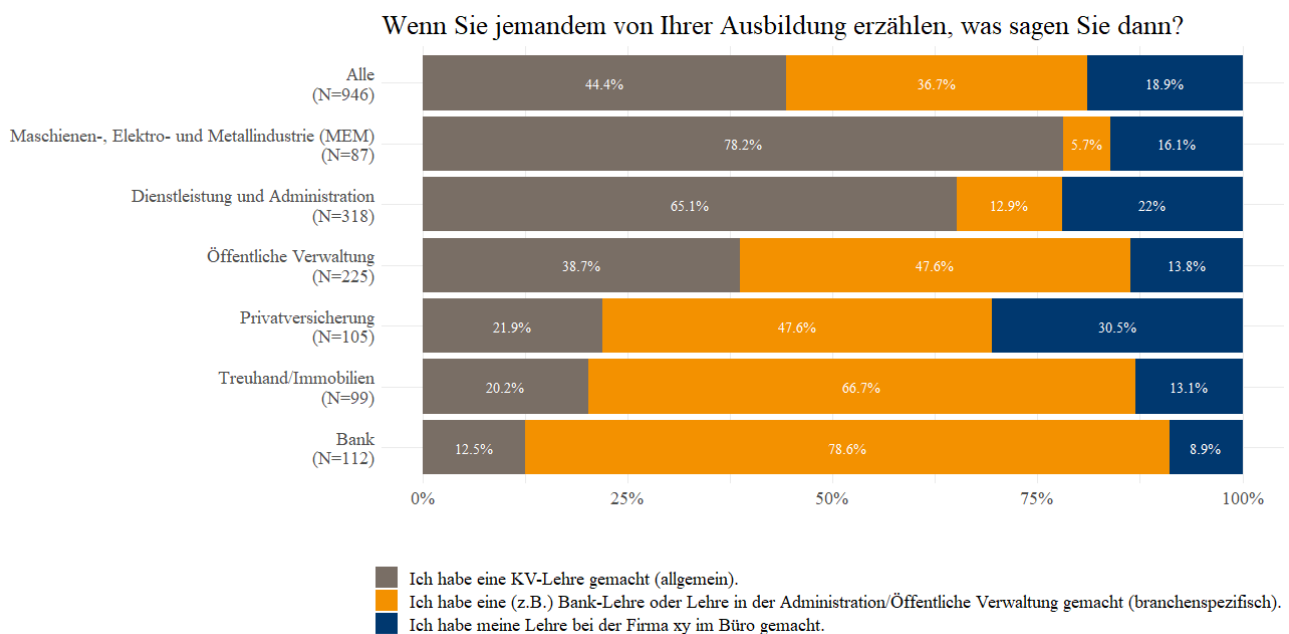


Abbildung 20: Identifikation Beruf, Branche, Arbeitgeber

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. Hierfür werden die EBA- und EFZ-Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) und der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) zu zwei Zeitpunkten befragt.

2019 nahmen an der ersten Erhebungswelle im Juli rund 4'495 Personen teil. In der Nachbefragung im November waren es etwa 1'899 Umfrageteilnehmende. Ein spezieller Fokus wurde 2019 auf die Erfassung der Berufsidentität und des Berufsstolzes gelegt.

Trend zunehmender Erwerbstätigkeit hält an

Nachdem bereits 2018 ein Anstieg der Erwerbstätigenquote beobachtet wurde, hielt diese positive Tendenz auch in diesem Jahr an und liegt nun so hoch wie seit 2015 nicht mehr. Bis zum November 2019 haben 69.8% aller befragten Abgänger/innen eine reguläre Stelle gefunden und sind berufstätig. Ein Anteil von 6.3% befindet sich zum gleichen Zeitpunkt noch auf Stellensuche, während 20.5% etwas Anderes machen – was in ca. drei Viertel aller Fälle eine Weiterbildung ist.

Neben der allgemein guten Lage auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, muss vor allem die häufige Übernahme der Lernenden von ehemaligen Ausbildungsbetrieben als Grund für diese positive Entwicklung gesehen werden. Insgesamt sind es über 70% der erwerbstätigen Abgänger/innen, die von einer Anschlusslösung ihres ehemaligen Lehr- oder Praktikumsbetriebes profitieren konnten. Dies bestätigt nochmals die im Vorjahr präsentierte Erkenntnis, dass Unternehmen regelmässig in den eigenen Nachwuchs investieren.

Auf diese Entwicklung kann auch zurückgeführt werden, dass sich fast die Hälfte der Befragten gar nicht erst bewerben musste.

Hoher Berufsstolz zur kaufmännischen Grundbildung (KV)

Über 70% der Lehrabgänger/innen würden die kaufmännische Berufsbildung wiederwählen. Sie weisen ein hohes Commitment und eine allgemeine Leidenschaft für den Beruf als Kaufmann/-frau auf. Es scheint: Je vielfältiger die Ausbildungsbranche und ihre jeweiligen Berufsmöglichkeiten, desto grösser ist die Identifikation als Kauffrau/-mann.

Ausserdem fühlen sich über 90% der Befragten nach Abschluss gut bis sehr gut auf das Berufsleben vorbereitet. Der Berufs- und Branchenverbleib unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung ist dementsprechend sehr hoch. Nur 3.9% der Befragten haben direkt nach der Grundbildung in einen anderen beruflichen Bereich gewechselt. Darüber hinaus sehen sich nur 18.6% in fünf Jahren ausserhalb des kaufmännischen Berufs.

Weiterbildung gilt weiterhin als wichtiger Karriere-Baustein

Mit dem KV verfügen Jugendliche über eine solide und generalistische Grundbildung. Sie können sich mit einer anschliessenden Weiterbildung rasch auf neue Berufsbilder spezialisieren. Durch die Umfrage wurde 2019 wiederum deutlich, dass die Abgänger/innen schon früh dafür sensibilisiert sind, dass Weiterbildungen sehr wichtig für die Entwicklung im kaufmännischen Bereich sind. Aus diesem Grund setzen sich viele schon kurz nach ihrem Abschluss mit der Thematik auseinander.

Über ein Viertel aller Lehrabgänger/innen hat Ende Jahr bereits eine Weiterbildung begonnen und weitere 50.4% spielen mit dem Gedanken einer Weiterbildung für ihre berufliche Zukunft. Das sind 4.1% mehr als im Vorjahr.

Der Grundsatz "lifelong learning", für den sich der Kaufmännische Verband seit Jahren aktiv engagiert, hat sich etabliert. Ein Grossteil der Abgänger/innen erhofft sich durch Weiterbildungen bessere Karrierechancen oder die Erweiterung der eigenen Kompetenzen im Hinblick auf die Wunschstelle.

Vollzeitstellen nehmen ab, Vereinbarkeit gewinnt an Bedeutung

Weiterbildungen sind für die Lehrabgänger/innen keine Alternative zur Erwerbslosigkeit, sondern eine bewusste Investition in die Zukunft. Bei der Suche nach einer neuen Stelle achten Abgänger/innen vor allem auf ein gutes Arbeitsklima oder eine interessante Tätigkeit. Neuerdings hat aber auch die Vereinbarkeit

(u.a. im Hinblick auf Weiterbildungen) sehr stark an Bedeutung gewonnen. Sie wird mit 47.6% zum wichtigsten Jobkriterium im 2019 – und das obwohl sie in den Vorjahren stets in der unteren Hälfte der Präferenzstruktur stagnierte.

Zudem treten immer weniger Lehrabgänger/innen eine Vollzeitstelle an (76.8%). Der Anteil an Teilzeitstellen hingegen hat im Vergleich zum Vorjahr nochmals leicht zugenommen. Rund 80% der teilzeitangestellten Berufseinsteiger geben an, sich dadurch mehr Zeit für Weiterbildungen zu erhoffen. Nur 12% wollen tatsächlich Vollzeit arbeiten, haben aber keine entsprechende Stelle gefunden.

Unternehmen zahlen höhere Einstiegsgehälter

Eine weitere erfreuliche Erkenntnis zeichnete sich bei den kaufmännischen Einstiegsgehältern ab. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der durchschnittliche Bruttojahreslohn um rund 750 Franken und liegt im November 2019 bei 55'900 Franken (CHF 4'300 x13). Auch das 1. Quartil liegt noch einmal höher als in den vorangegangenen Jahren.

Dennoch gibt es, gleich wie im Vorjahr, einen kleinen Anteil der Gehälter (14%), welcher die Mindestlohnempfehlung der Kaufmännischen Verbandes unterschreitet. Der Lohn wurde lediglich von 14.5% der Berufseinsteiger/innen mit dem/r Arbeitgeber/in ausgehandelt.

5 Quellen

5.1 Literaturverzeichnis

Borst, Rick/ Lako, Christiaan (2017): Proud to Be a Public Servant? An Analysis of the Work-Related Determinants of Professional Pride among Dutch Public Servants. *International Journal of Public Administration* 40 (10), 875-887.

Bundesamt für Statistik BFS (2018a): *Statistik der beruflichen Grundbildung 2018. Basistabelle*. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2018b): *Übergänge nach Abschluss der Sekundarstufe II und Integration in den Arbeitsmarkt. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich*. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2018c): *Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus*. Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ). Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2019): *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 3. Quartal 2019: Arbeitsangebot*. Medienmitteilung vom 14. November 2019. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung-offene-stellen/erwerbslose-ilo.assetdetail.10647464.html> [21.11.2019]).

Gouthier, Matthias H. J. (2007): Mitarbeiterstolz und Service Excellence. In: Gouthier, M./ Coenen, C./ Schulze, H./ Wegmann, C. (Hrsg.): *Service Excellence als Impulsgeber. Strategien – Management – Innovationen – Branchen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 383-397.

International Labour Organization ILO (2017): *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: ILO.

Jansen, Thijs/ Van den Brink, Gabriël/ Kole, Jos (Hrsg.) (2010): *Professional Pride. A powerful source*. Amsterdam, The Netherlands: Boom.

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 (2020): *Lohnempfehlungen 2020 für Lernende & Praktikant/innen*. (https://www.kfmv.ch/fileadmin/global/doc/Publication/2019_lohnempfehlungen_lehre_praktikum_2020.pdf [20.01.2020]).

Konjunkturforschungsstelle KOF (2019a): *Konjunkturanalyse. Prognose 2019/2020. Industrie stützt Schweizer Konjunktur*, Nr. 2. Zürich: KOF.

Konjunkturforschungsstelle KOF (2019b): *KOF Konjunkturprognose Herbst 2019. Abschwung der Weltwirtschaft dämpft Schweizer Konjunktur*. Medienmitteilung vom 2. Oktober 2019. (<https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/medien/medienmitteilungen/2019/10/abschwung-der-weltwirtschaft-daempft-schweizer-konjunktur.html> [19.11.2019]).

Konjunkturforschungsstelle KOF (2019c): *Konjunkturanalyse. Prognose 2020/2021. Abschwung der Weltwirtschaft dämpft Schweizer Konjunktur*, Nr. 3. Zürich: KOF.

Konjunkturforschungsstelle KOF (2019d): *Heterogeneity in Education and Training. Sixth Release of the KOF Youth Labour Market Index*. Zürich: KOF.

Krämer, Tobias/ Rhein, Miriam (2012): Mitarbeiterstolz im Dienstleistungsbereich. In: Reichwald, R./ Frenz, M./ Hermann, S./ Schipanski, A. (Hrsg.): *Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 471-484.

Mauch Domenica – yousty.ch (2018): *Generation Z. Was ist ihnen wichtig?* Magnet, 24.01.2018.

Rüfenacht, Mascia/ Neuenschwander, Markus P. (2013): Jugendarbeitslosigkeit. Risikofaktoren und erfolgreicher Einstieg in die Erwerbstätigkeit. In: Neuenschwander, M.P. (Hrsg.). *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt*. Zürich/Chur: Rüegger, 203-224.

Schmid, E., Gonon, P. (2016): *Übergang in eine Tertiärausbildung nach einer beruflichen Grundbildung*, in: Transitionen im Jugend- und Erwachsenenalter. Ergebnisse der Schweizer Längsschnittstudie TREE, Band 2, Zürich, Seismo, S. 208–230.

Sichler, Ralph (2010): Anerkennung im Kontext von Arbeit und Beruf, *Journal für Psychologie* 18 (2), 1-38.

Søgaard, A. J., Selmer, R., Bjertness, E., & Thelle, D. (2004). The Oslo Health Study: The impact of self-selection in a large, population-based survey. *International journal for equity in health*, 3(1), 3.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2019): *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2019*. Biel: SBFI.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2015): *Bericht Jugendarbeitslosigkeit*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2018): *Überblicksstudie zur Situation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsmarkt*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2019): *Konjunkturtendenzen Herbst 2019*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Trede, Ines/ Müller, Marianne/ Neumann, Jörg/ Kriesi, Irene (2017): *Erste Befragung der Lernenden Fachfrau / Fachmann Betreuung und der Studierenden der höheren Fachschulen im Sozialbereich. Zwischenbericht*. Zollikofen: Savoirsocial.

Tyler, Tom/ Blader, Steven (2002): Autonomous vs. Comparative status. Must we be better than others to feel good about ourselves? *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 89 (1), 813-838.

Weber, Bernhard (2004): Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz. *Das Magazin für Wirtschaftspolitik* (10), 43-46.

5.2 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

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. 2019 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 2019 komplett online durchgeführt. Seit 2013 wird hierfür das Tool „Umfrage Online“²² 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 Part-

²² www.umfrageonline.com

ner/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 bleiben, vor allem für das Einholen der E-Mail-Adressen der Schüler/innen. Um den reibungslosen Ablauf der Umfrage und eine hohe Beteiligung sicherzustellen, wurden vereinzelte Schulen zwei Wochen vor Beginn telefonisch erneut kontaktiert. 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 2019 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 und die Herstellung der Grafiken 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 wenden.

Zeitlicher Ablauf der Erhebung 2019:

– Schriftliche Vorinformation der Schulen	Anfang Mai 2019
– Versand des Umfrage-Links an die Schulen & Umfragestart der ersten Erhebungswelle	20. Juni 2019
– Versand des Umfrage-Links an die Branchenorganisationen & an grosse Unternehmen	Anfang Juli 2019
– Ende der ersten Umfrage	06. August 2019
– Verlosung des Juli-Wettbewerbs	Mitte August 2019
– Versand des Umfrage-Links an die Teilnehmenden vom Juli & Umfragestart der zweiten Erhebungswelle	30. Oktober 2019
– Ende der zweiten Umfrage	25. November 2019
– Verlosung des November-Wettbewerbs	Anfang Dezember 2019

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

Der Kaufmännische Verband ist seit mehr als 140 Jahren das Kompetenzzentrum für Bildung und Beruf im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Umfeld. Wir beraten und informieren unsere Mitglieder zu Fragen rund um ihre berufliche Laufbahn und setzen uns für die Stärkung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit ein. Zudem vertreten wir Arbeitnehmende aus dem Büro, Verkauf, Gewerbe und der Industrie in mehr als 40 Gesamtarbeitsverträgen. Über unsere Schulen – kaufmännische Grund- und Weiterbildungsschulen, die Hochschule für Wirtschaft (HWZ), das Schweizerische Institut für Betriebsökonomie (SIB) – bieten wir praxisnahe Aus- und Weiterbildungen an. Wir sind Träger bzw. Mitträger verschiedener Berufs- und Fachprüfungen.

Mehr auf kfmv.ch.

Ort, Datum	Zürich, 10. Februar 2020
Autor	Oliver Roos, Nicole Cornu
