



Perspektiven nach der KV-Lehre

Umfrage zur Stellensituation im
November 2010

| | |
|------------|---|
| Ort, Datum | Zürich, im Dezember 2010 |
| Autor/in | Anna-Lena Schluchter / Andrea Ruckstuhl |

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Zusammenfassung Stand November 2010 | 3 |
| 2 | Ausgangslage und Zielsetzung | 5 |
| 2.1. | Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation im November 2010 | 5 |
| 2.2. | Situation im politischen Umfeld | 5 |
| 2.3. | Ziele der zweiten Umfragewelle im November..... | 6 |
| 2.4. | Durchführung der Lehrabgänger/innen-Umfrage – drei Zeitpunkte..... | 6 |
| 3 | Ergebnisse | 7 |
| 3.1. | Die befragten KV-Lehrabgänger/innen..... | 7 |
| 3.2. | Erwerbssituation im November 2010 | 8 |
| 3.3. | Erwerbssituation je nach Ausbildungsprofil..... | 9 |
| 3.4. | Erwerbssituation nach Ausbildungsbranche: Vergleich Juli – November..... | 10 |
| 3.5. | Arbeitsort Lehrbetrieb oder neuer Betrieb..... | 11 |
| 3.6. | Unbefristeter oder befristeter Arbeitsvertrag..... | 13 |
| 3.7. | Berufsfeld und Branche der aktuellen Stelle..... | 14 |
| 3.8. | Einstiegsgehälter der jungen Kaufleute geschlechterspezifisch und abhängig von der Betriebsgrösse betrachtet | 15 |
| 3.9. | Stellenlose zum Zeitpunkt der Novembelerhebung | 18 |
| 3.10. | Einschätzung zu Stellensuche, Ansprüchen der Wirtschaft und Unterstützungsangeboten | 18 |
| 3.11. | Kauffrauen und Kaufmänner zur beruflichen Zukunft und Karriereplanung | 20 |
| 3.12. | Praktikum statt Festanstellung | 21 |
| 3.13. | Erste Weiterbildung nach Lehrabschluss | 22 |
| 3.14. | Aussagen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Arbeitswelt | 24 |
| 4 | Schlussfolgerungen und Aussichten..... | 26 |

1 ZUSAMMENFASSUNG STAND NOVEMBER 2010

Auf das Jahresende 2010 hin scheint sich die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt langsam wieder zu beruhigen. Nach wie vor unter erhöhtem Druck stehen die Berufseinsteiger/innen. Die 20-24-Jährigen sind von einer Arbeitslosenquote von 4.9% gegenüber der allgemeinen von 4.1% nach wie vor stark betroffen und das Niveau vor der Krise ist noch nicht wieder erreicht. Der Kaufmännische Verband Schweiz untersuchte in der zweiten Welle der diesjährigen Lehrabgänger/innen-Umfrage die Situation junger Kaufleute gut drei Monate nach Lehrabschluss. Die wichtigsten Resultate:

- ☐ Erste Festanstellung: 83.5% der KV-Lehrabgänger/innen haben inzwischen eine erste Festanstellung – ein beträchtlicher Anteil allerdings nur eine befristete.
- ☐ Keine Stelle: 11% der Lehrabgänger/innen haben im November immer noch keine Stelle. Die meisten von ihnen, weil sie keine gefunden haben. Andere absolvieren – teilweise gezwungenermassen – eine erste Weiterbildung oder sind auf Sprachaufenthalt. Nur vereinzelte lassen sich noch Zeit mit der Stellensuche oder sind auf längerem Urlaub.
- ☐ Befristete Stelle: Rund 30% der momentan Erwerbstätigen haben lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag.
- ☐ Praktikum: 5.5% der Lehrabgänger/innen absolvieren ein Praktikum, welches durchschnittlich 10.5 Monate dauert. Fast zwei Drittel tun dies in der Ausbildungsbranche: Dies sind leider nochmals 20% mehr als letztes Jahr. Die Arbeitsplatzknappheit zwingt junge Kaufleute in diesem Fall in ein vollständig unangebrachtes Arbeitsverhältnis.
- ☐ Chancen je nach Ausbildungsprofil: Im Juli hatten die Lehrabgänger/innen aus dem M- (76.3%) beziehungsweise aus dem E-Profil (67.6%) deutlich bessere Chancen, nahtlos eine erste Festanstellung zu finden – die B-Profil-Absolvent/innen (48.9%) waren im Nachteil. Im November sind die Unterschiede nur noch minim, jedoch hinkt das B-Profil weiterhin etwas hinterher.
- ☐ Einstiegsgehälter: Die meisten jungen Kaufleute verdienen jährlich zwischen 50'000 und 55'000 Franken. Wiederum sind auch dieses Jahr beim Berufseinstieg geschlechterspezifische Unterschiede zu erkennen!

Die gute Nachricht auf den Punkt gebracht:

Seit der Erstbefragung im Juli haben weitere gut 16% der Lehrabgänger/innen eine erste Festanstellung gefunden.

Die schlechten Nachrichten auf den Punkt gebracht:

Beinahe jede/r Zweite hat gut drei Monate nach Lehrabschluss noch keine unbefristete berufliche Lösung. Dieser Anteil stieg im Vergleich zum Vorjahr um besorgniserregende 10%. Insbesondere die Zahl der lediglich befristeten Verträge hat zugenommen, markant bei den Verträgen mit neuen Betrieben. Die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit ist nach wie vor bereits bei jungen Kaufleuten deutlich und diskriminierend.

Der KV Schweiz kritisiert den Umstand, dass immer mehr Lehrabgänger/innen beim Berufseinstieg mit einer prekären Stellensituation konfrontiert sind. Nämlich den Umstand, dass

- ☐ eine zunehmende Zahl der Lehrabgänger/innen nur eine befristete Anstellung erhalten. Dies verbreitet Unsicherheit unter den Berufseinsteiger/innen und entspricht lediglich einer Chance auf Zeit.
- ☐ nach abgeschlossener Lehre vollwertig einsetzbare junge Kaufleute im Rahmen von Praktika in der bekannten Branche als billige Arbeitskräfte beschäftigt werden. Dies kommt einerseits einer Abwertung der Grundbildung gleich und öffnet Tür und Tor für Lohndumping.

Der KV Schweiz fordert in erster Linie Betriebe, welche keine Lernenden ausbilden dazu auf, ihren Teil der gesellschaftlichen Verantwortung für die Generation der Berufseinsteiger/innen zu übernehmen und ihnen eine erste Festanstellung anzubieten.

Der KV Schweiz fordert eine neue breite Diskussion in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zur lohnmassigen Diskriminierung von Frauen. Gerade bei Berufseinsteiger/innen, wo das vermeintliche Argument der unterschiedlichen Qualifikation sich selbst demaskiert, sind die Lohnunterscheide eindeutig auf geschlechtsspezifische Diskriminierung zurückzuführen. Dieser muss endlich ein Riegel geschoben werden, bei Bedarf mit gesetzlichen Mitteln.

2 AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

2.1. Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation im November 2010

Im 3. Quartal 2010 hat das Bruttoinlandprodukt (BIP) gegenüber dem 2.Quartal um 0,7% zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahresquartal resultiert gar ein Zuwachs von 3.0%. Das BIP hat in realen Werten wieder den Stand des ersten Halbjahres 2008 erreicht. Für das Jahr 2011 rechnet die Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich jedoch wieder mit einem leicht schwächeren Wirtschaftswachstum. Die Abkühlung der Weltwirtschaft und der starke Franken versetzen dem Aufschwung einen Dämpfer.

Im Zuge der Erholung der wirtschaftlichen Lage hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt gegenüber dem Vorjahr ebenfalls verbessert. Im November 2010 betrug die Arbeitslosenquote 3.6% und lag somit unter dem Vorjahresniveau von 4.2%. Gegenüber konjunkturellen starken Phasen etwa Ende 2007 ist die momentane Quote allerdings nach wie vor hoch (November 2007: 2.7%). Für nächstes Jahr prognostiziert die KOF eine Arbeitslosenquote von 3.2%.

Für 20- bis 24-jährige Arbeitnehmende sieht die Situation nach wie vor wenig rosig aus, obwohl sich auch ihre Situation im Vergleich zum Vorjahr verbessert hat. Die Arbeitslosenquote verharrt trotz Rückgang um 1.6% gegenüber November 2009 auf einem hohen Niveau von 4.9%. Ende 2007 lag sie noch bei 3.7%. Noch anfangs des Jahrtausends lag die Quote noch einmal deutlich tiefer (Ende 2000: unter 2%).

Noch ist es zu früh, um definitiv einzuschätzen, ob die Entwicklung der Arbeitslosigkeit unter den Berufseinsteiger/innen wieder einem langjährigen Muster folgen wird, nämlich mit einer Zunahme der Quote vom Zeitpunkt des Lehrabschlusses bis in den Winter hinein und einem anschliessenden Absinken auf den kommenden Sommer hin. Die aktuellen Zahlen deuten in diese Richtung. Im Krisenjahr 2009 war anstelle von rückläufigen Arbeitslosenzahlen ab Jahresbeginn eine stetige Zunahme zu verzeichnen. Je höher aber die Quote zum Zeitpunkt ist, wenn bereits der nächste Jahrgang von Lehrgänger/innen auf den Arbeitsmarkt kommt, desto stärker ist der unvermeidliche Verdrängungskampf.

2.2. Situation im politischen Umfeld

Unter dem Eindruck der Finanz- und Wirtschaftskrise verabschiedete das Parlament im letzten Jahr drei Stabilisierungspakete. Einzelne darin beschlossene Massnahmen laufen auch noch im Jahr 2010, darunter auch solche zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Allerdings waren gezielt für den Jugendbereich nur gut 50 Millionen reserviert, was gerade mal 2% der gesamten Stabilisierungsmassnahmen entsprach. Trotz anhaltend hoher Arbeitslosenquote bei den 20-24 Jährigen sind im laufenden Jahr keine neuen Massnahmen mehr getroffen worden.

Im September 2010 nahm die Stimmbevölkerung zudem die Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, kurz AVIG an. Gerade für junge Arbeitslose sind die Bestimmungen deutlich verschärft worden, angefangen von den neuen Zumutbarkeitsregeln bis hin zur empfindlichen Reduktion der Höchstzahl Taggelder. Es gibt momentan keine politischen Mehrheiten dafür, um angesichts der nach wie vor angespannten Arbeitsmarktlage gezielt Arbeitnehmenden

de beim Berufseinstieg entweder durch zusätzlich Massnahmen zu unterstützen oder durch grosszügige Regelungen in der Arbeitslosenversicherung wenigstens zu entlasten.

2.3. Ziele der zweiten Umfragewelle im November

Wie in den Vorjahren werden die KV-Lehrabgänger/innen auch dieses Jahr zu drei Zeitpunkten zu ihrer Arbeitssituation befragt: bei Lehrabschluss im Juli, im November und im darauffolgenden März. Die Resultate der Novemberumfrage sollen in erster Linie zeigen, wie viele der im Juli noch Erwerbslosen inzwischen eine Stelle gefunden haben. Daraus lassen sich für das Jahr 2010, welches nach wie vor die Nachwehen des Krisenjahres 2009 spürt, Schlüsse ziehen, wie sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiter entwickelt. Zudem werden die Novemberresultate auch mit denjenigen zu den entsprechenden Zeitpunkten in den Vorjahren verglichen. Im Vergleich mit den Vorjahren lässt sich abschätzen, ob und falls ja wie sich die Entwicklung der Wirtschaft spezifisch auf den Arbeitsmarkt auswirkt.

Grundsätzlich verfolgt der KV Schweiz anhand dieser Umfrage folgende Ziele:

- ☐ Beobachtung von Entwicklungen für Einsteiger/innen auf dem Arbeitsmarkt
- ☐ Bereitstellung von Daten für Akteur/innen in Berufswahl, Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik
- ☐ Sicherung der Attraktivität der kaufmännischen Grundbildung
- ☐ Fundierung möglicher Massnahmen zur Verbesserung des Übergangs von der Lehre in den Arbeitsmarkt und zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit

2.4. Durchführung der Lehrabgänger/innen-Umfrage – drei Zeitpunkte

Nach der ersten Befragung der Lehrabgänger/innen im Juli 2010, fand die zweite Erhebung anfangs November statt.

Von besonderem Interesse in dieser Erhebung, welche einen Zeitraum von drei Monaten umfasst, ist die Veränderung der Situation der Lehrabgänger/innen, die bei der ersten Umfrage im Juli noch keine oder nur eine befristete Stelle hatten.

Die dritte und abschliessende Erhebung soll im Frühjahr 2011 durchgeführt werden und Daten zur Stellen- und/oder Weiterbildungssituation vormals Stellensuchender liefern.

3 ERGEBNISSE

3.1. Die befragten KV-Lehrabgänger/innen

Über 1900 KV-Lehrabgänger/innen des Abschlussjahrgangs 2010 aus der gesamten Deutschschweiz beteiligten sich an der Erstbefragung im Monat Juli. Dies entspricht einer Stichprobengrösse von fast 20% (bei rund 10'000 KV-Lehrabgänger/innen pro Jahrgang). Die Rücklaufquote bei der Zweitbefragung im November betrug erfreulicherweise über 50% (1035 Befragte). Beide Befragungen sind repräsentativ.

Das Geschlechterverhältnis setzt sich im November folgendermassen zusammen:

| | |
|---------------|-------------|
| weiblich | 72.9% |
| männlich | 27.1% |
| Gesamt | 100% |

Die Frauen sind mit einem Anteil von über 70% in der Stichprobe gegenüber der realen Geschlechterverteilung in der KV-Lehre etwas übervertreten.

10.9% der befragten Lehrabgänger/innen haben eine Lehre im B-Profil (Schwerpunkt auf Information, Kommunikation und Administration) und 58.1% im E-Profil (Schwerpunkt auf Wirtschaft und Gesellschaft, erweitert um eine Fremdsprache) abgeschlossen. Der Anteil der Berufsmaturandinnen und Berufsmaturanden (M-Profil) beträgt 30.3%.

88.5% der Befragten besitzen einen Schweizer Pass.

Bezüglich der Ausbildungsbranchen der befragten KV-Lehrabgänger/innen sind die Branchen Dienstleistung und Administration mit 25.7% am besten vertreten. Dicht darauf folgen die Banken- und Versicherungsbranche sowie die Öffentliche Verwaltung.

| Branchen | |
|-----------------------------------|-------------|
| Dienstleistung und Administration | 25.7% |
| Banken und Versicherungen | 22.9% |
| Öffentliche Verwaltung | 22.1% |
| Öffentlicher Verkehr | 5.6% |
| Handel | 4.6% |
| MEM-Industrie | 4.2% |
| Andere | 14.9% |
| Total | 100% |

| Betriebsgrösse | |
|----------------------------|--------------|
| 1-9 Mitarbeitende | 10.3% |
| 10-49 Mitarbeitende | 28.1% |
| 50-249 Mitarbeitende | 21.4% |
| Mehr als 250 Mitarbeitende | 40.2% |

Die meisten der befragten Lehrabgänger/innen arbeiten in einem Grossen Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden. Man kann annehmen, dass dieser Umstand sich in den Angaben bei den höheren Lohnkategorien niederschlägt.

3.2. Erwerbssituation im November 2010

| | Juli 2010 | Juli 2009 | November 2010 | November 2009 |
|---------------|-------------|-------------|--------------------------|---------------|
| Stelle | 67% | 63.1% | 83.5%¹ | 83.8% |
| Praktikum | 4.5% | 4.4% | 5.5% | 6.1% |
| Keine Stelle | 28.5% | 32.5% | 11% | 10.1% |
| Gesamt | 100% | 100% | 100% | 100% |

Gut drei Monate nach der Erstbefragung Mitte Juli gaben im November nun 83.5% der Befragten an, erwerbstätig zu sein. Sie haben inzwischen eine unbefristete oder befristete Stelle. 11% haben nach wie vor keine Stelle. Der Anteil jener, die ein Praktikum absolvieren, liegt bei 5.5%.

Die Situation hat sich seit Juli also nochmals verbessert – 16.5% mehr Lehrabgänger/innen haben nun einen Arbeitsplatz. Diese Entwicklung gleicht derjenigen in den letzten Jahren.

Obwohl jedoch im Juli 2010 rund 4 % mehr Lehrabgänger/innen eine Stelle angetreten haben als im Juli 2009, stagniert die Zahl im November wiederum auf einem ähnlichen Niveau wie im November 2009 und ist nicht höher, wie man hätte vermuten können. Das zeigt, dass die weitgehende Erholung auf dem Finanz- und Wirtschaftsmarkt sich noch nicht vergleichbar positiv auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Besonders die Berufseinsteiger/innen sind nach wie vor einem hohen Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu werden.

Besonders fällt der beträchtliche Teil der Erwerbstätigen auf, die lediglich einen befristeten Anstellungsvertrag haben (siehe Kapitel 3.6). Immerhin 11% sind immer noch ohne Arbeits-

¹ Inklusive derjenigen, welche die Rekrutenschule absolvieren (dies sind total: 1.6%).

stelle (siehe Kapitel 3.9) und ein gegenüber der Julierhebung leicht angewachsener Anteil der Lehrabgänger/innen absolviert ein Praktikum (siehe Kapitel 3.12).

3.3. Erwerbssituation je nach Ausbildungsprofil

Ausbildungsprofil und Stellensituation der Lehrabgänger/innen

| Ausbildungsprofil | M-Profil | E-Profil | B-Profil | Insgesamt |
|-------------------|----------|----------|----------|-----------|
| Stelle | 88.5% | 81.7% | 79.5% | 83.5% |
| Praktikum | 4.7% | 5.6% | 7.5% | 5.5% |
| Keine Stelle | 6.8% | 12.3% | 13.1% | 11% |

KV-Lehrabgänger/innen mit Berufsmaturitätsabschluss hatten im Vergleich zu jenen ohne einen solchen zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses im Sommer die besten Chancen, nahtlos eine erste Festanstellung zu finden (76.3% gegenüber 67.6% im E-Profil und 48.9% im B-Profil). Vor allem die Benachteiligung des B-Profiles war ausgeprägter als noch vor einem Jahr, was den KV Schweiz sehr erschreckt und beunruhigt.

Vorteile auf dem Arbeitsmarkt hat also, wer eine gute schulische Qualifikation vorweisen kann. Ob diese in jedem Fall auch die bessere Eignung im beruflichen Alltag impliziert, muss dahingestellt bleiben.

Im November haben sich diese Chancenunterschiede etwas ausgeglichen. Die Erwerbstätigenquote beträgt bei Lehrabgänger/innen nun auch im B-Profil fast 80%. Ein erfreuliches Resultat aus Berufsbildungssicht, hat(te) die Binnendifferenzierung in der kaufmännischen Grundbildung doch zum Ziel schulisch unterschiedlich starken Jugendlichen die Chance zu eröffnen, eine auf ihre Fähigkeiten zugeschnittene kaufmännische Ausbildung zu absolvieren. Diese Chance wäre aber nur eine vermeintliche, würde der Arbeitsmarkt die Lehrabgänger/innen gewisser Profile nicht auch tatsächlich aufnehmen. Jedoch muss betont werden, dass die B-Profil-Abgänger/innen dieses Jahr auch im November trotz allem noch schlechter dastehen. Im Vergleich zum letzten Jahr haben mehr als 5% weniger eine Stelle angetreten. Diese Erkenntnis trübt die Freude über das gesamte Resultat.

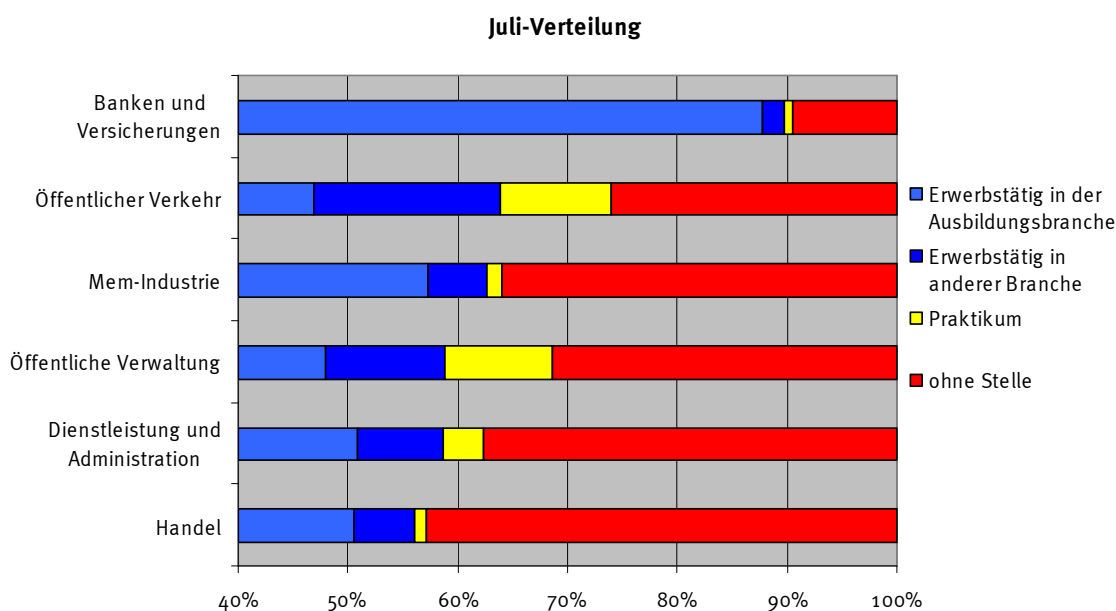
Weitere Aufklärungsarbeit ist unbedingt notwendig. Insbesondere das B-Profil scheint im Ausbildungs- und Stellenmarkt noch zu wenig verankert und die spezifischen Ausbildungsschwerpunkte und entsprechenden Fähigkeiten der Absolvent/innen scheinen zu wenig genau bekannt.

3.4. Erwerbssituation nach Ausbildungsbranche: Vergleich Juli – November

Die Chancen, unmittelbar nach Lehrabschluss nahtlos eine erste Festanstellung anzutreten, waren im Juli branchenabhängig noch deutlich unterschiedlich. Das hängt in allererster Linie damit zusammen, dass in gewissen Branchen traditionell viele KV-Lehrabgänger/innen ein Angebot erhalten, im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt zu werden.

Diese Weiterbeschäftigungsquote liegt vor allem in der Bank- und Versicherungsbranche seit Jahren hoch, in den Branchen „Öffentlicher Verkehr“ und „Öffentliche Verwaltung“ sowie auch in der Handelsbranche und in der Branche „Dienstleistung und Administration“ ist sie dagegen im Vergleich deutlich tiefer, was untenstehende Abbildung zeigt.

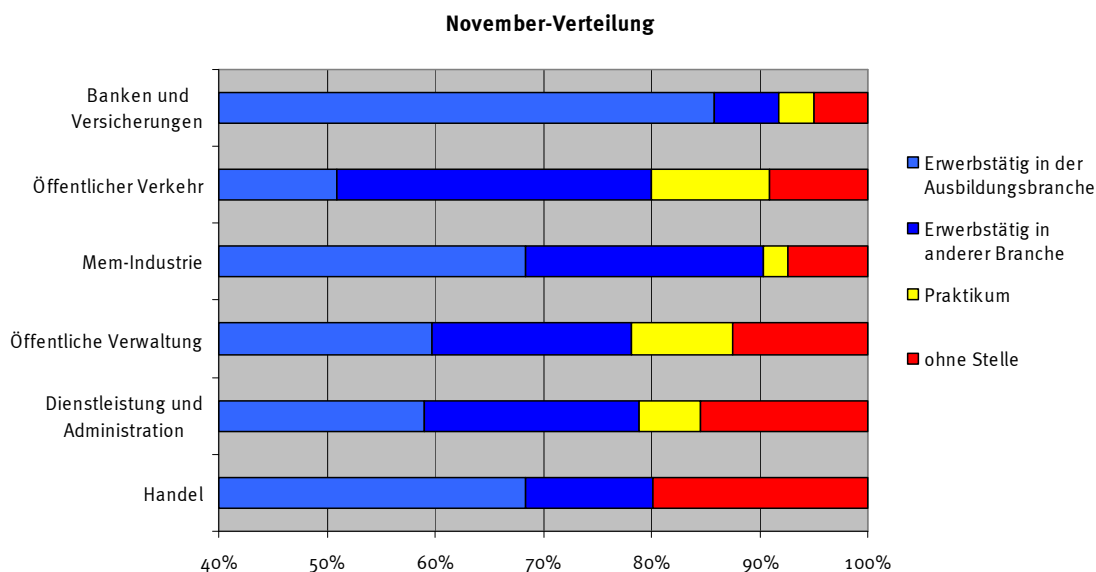
Über alle Branchen hinweg wirkt sich auch die Betriebsgrösse auf die Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb aus. Je grösser der Betrieb, desto höher die natürliche Personalfuktuation, desto vielfältiger die Möglichkeiten Lehrabgänger/innen betriebsintern zu platzieren. Gerade Klein- und Kleinstfirmen können aufgrund ihrer geringen Grösse nicht regelmässig ihren Personalbestand aufstocken, indem sie die eigenen Lehrabgänger/innen einstellen. Dies trifft auch auf die kleineren Verwaltungen zu, welche der Branche „Öffentliche Verwaltung“ angehören.



In der Novembererhebung haben sich die Zahlen angeglichen, obwohl weiterhin Unterschiede erkennbar sind. Rund 80% und mehr aller KV-Lehrabgänger/innen aller Ausbildungsbranchen haben inzwischen eine erste Anstellung. Nur die Branchen „Dienstleistung und Administration“ und „Öffentliche Verwaltung“ haben nicht ganz 80% erreicht. Während die meisten Lehrabgänger/innen aus der Branche „Bank und Versicherung“ in der eigenen Branche oder meist im eigenen Betrieb eine erste Festanstellung fanden, musste sich der Teil der KV-Lehrabgänger/innen aus anderen Ausbildungsbranchen ihre erste Stelle tendenziell häufiger auf dem freien Stellenmarkt suchen.

Auffällige Unterschiede zeigen sich auch, was den Anteil an Praktikumsstellen angeht. Gerade KV-Lehrabgänger/innen aus den Branchen „Dienstleistung und Administration“, „Öffentliche Verwaltung“ und „Öffentlicher Verkehr“ absolvieren offenbar gezwungenermassen häufiger ein Praktikum als solche aus anderen Ausbildungsbranchen. Jedoch sind die Anteile derjeni-

gen, die ein Praktikum absolvieren erfreulicherweise nur sehr schwach angestiegen oder haben sich nicht verändert.



3.5. Arbeitsort Lehrbetrieb oder neuer Betrieb

Im Juli erhielten nur 52.5% der Lehrabgänger/innen die Möglichkeit, im Betrieb, in dem sie die letzten drei Jahre tätig waren, weiterbeschäftigt zu werden. Dies ist eine enttäuschende Erkenntnis, legt doch der KV Schweiz seit Jahren den Ausbildungsbetrieben nahe, nach Möglichkeit ihre Lehrabgänger/innen weiterzubeschäftigen. Des Weiteren hat sich in dieser Hinsicht auch nichts zur Vorjahreserhebung verbessert.

Im November jedoch haben 58.4% aller Lehrabgänger/innen in ihrem ehemaligen Lehrbetrieb eine Stelle gefunden. Diese Zunahme mag verwirren, da man annehmen könnte, dass man beim Lehrbetrieb gleich ohne Unterbuch weiterbeschäftigt wird und nicht erst nach einigen Wochen weiterarbeiten kann. Jedoch gilt es zu beachten, dass einige Lehrabgänger/innen teilweise auch nicht kaufmännische Tätigkeiten im ehemaligen Lehrbetrieb verrichten und/oder gerade innerhalb der grossen Betriebe der Schweiz ein ganz reguläres und teils langwieriges Bewerbungsverfahren durchlaufen müssen.

Sodann fanden im Juli wiederum nur 14% bei einem neuen Betrieb eine erste Arbeitsstelle. Diese Zahl verstärkt die Vermutung, dass Betriebe, die keine Lernenden ausbilden, sich der Verantwortung nicht bewusst sind, die sie gegenüber der jungen Generation und deren Integration in den Arbeitsmarkt haben. Deshalb sind diese Unternehmen Jahr für Jahr ganz besonders aufzufordern, jungen Kaufleuten die Chance auf einen erfolgreichen Berufseinstieg zu eröffnen.

Seit Juli ist die Zahl der Lehrabgänger/innen, welche eine Stelle in einem neuen Betrieb gefunden haben, auf 24.4% angestiegen. Diese Zahl weist darauf hin, dass die meisten der Lehrabgänger/innen, welche inzwischen eine Stelle haben (16.5%), diese in einem neuen Betrieb gefunden haben.

| Arbeitsort | Juli | November |
|-----------------|-------|----------|
| Lehrbetrieb | 52.5% | 58.4% |
| Anderer Betrieb | 14% | 24.4% |

Ergänzend wurden die Lehrabgänger/innen nach ihrer Einschätzung gefragt, ob sie sich vorstellen können, länger im aktuellen Betrieb zu arbeiten beziehungsweise, ob sie Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten für sich sehen.

Rund 72% aller inzwischen Erwerbstätigen geben an, dass sie sich vorstellen können, länger im gegenwärtigen Betrieb zu arbeiten, für knapp 43% davon ist dies scheinbar eine gewünschte und/oder garantierte Option. Die Begeisterung des aktuellen Abschlussjahrgangs für den Betrieb ist minim schwächer verglichen mit dem letzten Jahr (75%). 28% der momentan Erwerbstätigen werden hingegen wohl in nächster oder absehbarer Zeit auf Stellensuche gehen. Diese Tatsache dürfte Auswirkungen haben auf die momentan noch Erwerbslosen – denn Berufsleute mit erster Berufserfahrung nach einer abgeschlossenen Lehre haben verständlicherweise die besseren Chancen als Lehrabgänger/innen ohne solche Berufserfahrung.

| Alle Stelle | trifft zu | trifft eher zu | trifft weniger zu | trifft nicht zu | Total |
|--|-----------|----------------|-------------------|-----------------|-------|
| Ich kann mir vorstellen länger in diesem Betrieb zu bleiben. | 43.1% | 28.9% | 19.1% | 9% | 100% |
| Ich habe im aktuellen Betrieb Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. | 37.7% | 27.6% | 23.2% | 11.5% | 100% |

Gefragt nach Entwicklungs- oder Karrieremöglichkeiten im jetzigen Betrieb geben immerhin noch 65% der Befragten an, hier eine Chance zu haben oder zu sehen. 35% haben diese kaum oder gar nicht.

3.6. Unbefristeter oder befristeter Arbeitsvertrag

| Anstellungsverhältnis | Befristet November 2010 | Befristet November 2009 | Unbefristet November 2010 | Unbefristet November 2009 | Total |
|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| Lehrbetrieb | 40.6% | 37.6% | 59.4% | 62.4% | 100% |
| anderer Betrieb | 26% | 18.9% | 74% | 81.1% | 100% |

Obige Tabelle verdeutlicht das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnissen, je einmal für die Gruppe, die im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden kann, sowie für die Gruppe, die in einem anderen Betrieb eine Stelle gefunden hat.

Von den Lehrabgänger/innen, die im Lehrbetrieb bleiben können, haben im November 40.6% eine befristete Anstellung. Von den Lehrabgänger/innen, die in einem anderen Betrieb eine Stelle gefunden haben, haben rund 26% (vor einem Jahr waren es nur 19%) nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Die erfreuliche Tendenz hin zu unbefristeten Verträgen, welche sich im Juli gezeigt hatte, hält leider nicht an und im November sieht die Lage verglichen mit dem letzten Jahr sogar deutlich schlechter aus. Vor allem in den neuen Betrieben konnten sich die Lehrabgänger/innen im November 2009 vermehrt über unbefristete Anstellungsverhältnisse (rund 7% mehr) freuen.

Obwohl der Vergleich zwischen Juli und November, was die Frage der (Nicht)Befristung der Verträge angeht, nur bedingt aussagekräftig ist (es wurden aus Datenschutzgründen kein Abgleich über den Beschäftigungsort gemacht), ist wie schon erwähnt leider keine positive Entwicklung hin zu mehr unbefristeten Anstellungsverhältnissen abzulesen. Rund 40% der Arbeitsverhältnisse der Lehrabgänger/innen, welche weiter im ehemaligen Lehrbetrieb arbeiten, werden in den nächsten Monaten auslaufen. Und sogar über 25% der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge in neuen Betrieben ebenfalls. All diese jungen Kaufleute werden in absehbarer Zeit also wieder ohne Stelle dastehen und zur weiteren Zunahme der Arbeitslosenquote beitragen. Die Problematik verschiebt sich also. Spätestens nächsten Sommer, wenn die Lehrabgänger/innen 2011 ebenfalls auf Stellensuche sein werden, wird sich die Situation für die jungen Berufsleute zuspitzen.

Zweifelloos ist die Chance für Lehrabgänger/innen wenigstens eine befristete Anstellung zu haben besser als arbeitslos zu sein, können sie so doch die vom Arbeitsmarkt so stark nachgefragte (zusätzliche) Berufserfahrung sammeln. Und dennoch ist ein befristeter Vertrag lediglich eine Chance auf Zeit

3.7. Berufsfeld und Branche der aktuellen Stelle

| Berufsfeld | November |
|---------------------------------------|-------------|
| KV, gleiche Branche wie in der Lehre | 80.6% |
| KV, andere Branche als in der Lehre | 14.1% |
| In einem anderen Berufsfeld, nicht KV | 5.3% |
| Total | 100% |

Eine grosse Mehrheit aller befragten KV-Lehrabgänger/innen, die bereits eine Stelle gefunden haben, bleibt in ihrer Ausbildungs-Branche, wie oben stehende Tabelle verdeutlicht.

Im Juli hatten erst 12% die Branche gewechselt, im November sind es 14%. Verglichen mit dem letzten Jahr ist die Tendenz, in der Ausbildungsbranche zu bleiben etwas stärker (rund 5%).

Lediglich 5% der erfolgreichen Stellensuchenden wechseln in ein anderes Berufsfeld, welches nicht dem kaufmännischen Beruf angehört.

Betrachtet man diese Zahlen branchenspezifisch, stellt sich wie weiter oben schon erwähnt heraus, dass die Lehrabgänger/innen der Branche Banken und Versicherung zu über 90% in derselben Branche eine Festanstellung finden konnten. Diese ausgeprägte Branchentreue der Banken- und Versicherungs-Abgänger/innen hat wohl damit zu tun, dass gewisse Finanzinstitute nach wie vor an der langjährigen Praxis festhalten, 80% und mehr der Lehrabgänger/innen eine Weiterbeschäftigung anzubieten. Der KV Schweiz begrüsst diese Praxis ausdrücklich und hält die Betriebe dazu an, diese auch in der Zukunft fortzusetzen.

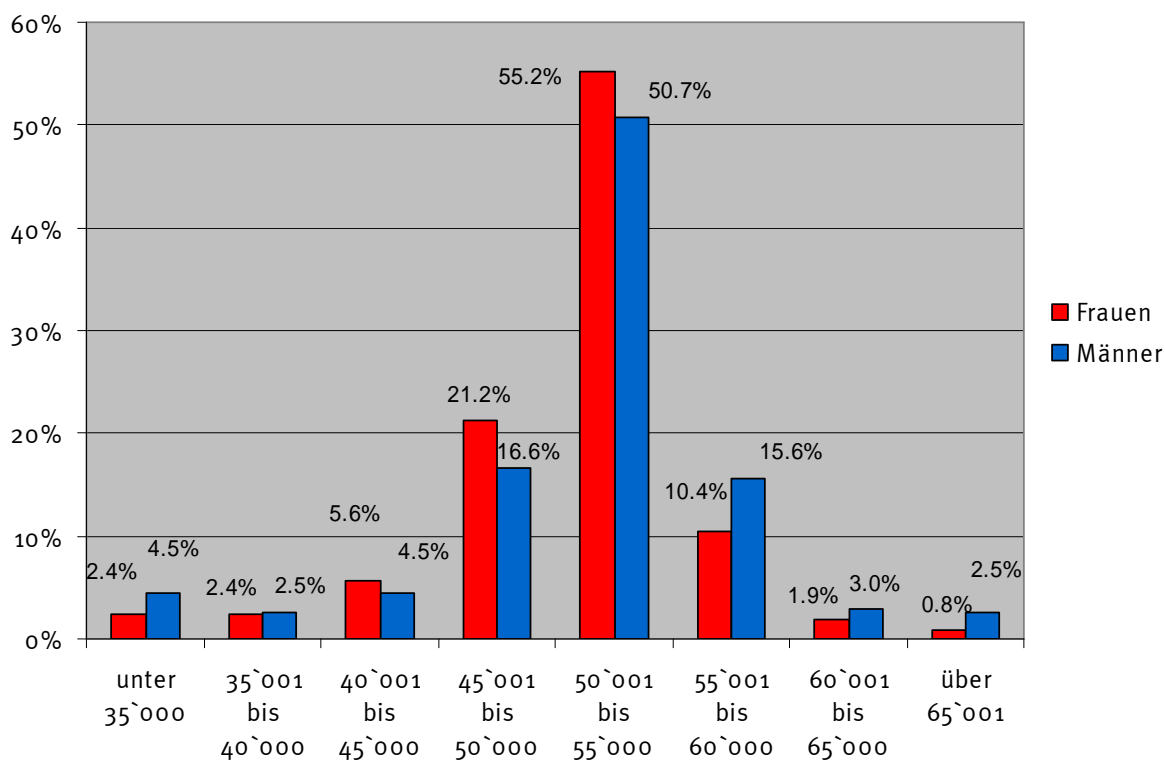
3.8. Einstiegsgehälter der jungen Kaufleute geschlechterspezifisch und abhängig von der Betriebsgrösse betrachtet

Einstiegsgehälter sind insofern entscheidend, als dass sie in den allermeisten Fällen das Lohnniveau darstellen, an welchem der Lohn späterer Anstellungen gemessen wird. Wer beim Berufseinstieg einen attraktiven Erstlohn erhält, wird davon voraussichtlich während der gesamten Berufskarriere profitieren können. Umgekehrt sind jene im Nachteil, welche auf tiefem Lohnniveau ins Berufsleben einsteigen.

Der KV Schweiz empfiehlt als minimalen Einstiegslohn für Kaufleute nach einer dreijährigen Lehre 3'900 Franken monatlich bei 13 Monatslöhnen, was einem Jahreslohn von 50'700 Franken entspricht.

Im folgenden werden die Einstiegsgehälter in Abhängigkeit von Geschlecht und Betriebsgrösse, analysiert.

Bruttojahreslohn für ein 100%-Pensum im Verhältnis zum Geschlecht



Skalierung: 0% - 60%

Diese Darstellung weist auf deutliche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hin. Anhand der Graphik ist zu erkennen, dass in den unteren Lohnsegmenten bis 55'000 Franken im Jahr die Frauen übervertreten sind. Ab 55'001 Franken verändert sich das Bild und zeigt klar, dass die Männer vermehrt die ganz hohen Lohnsegmente besetzen.

Aus dem beschriebenen Schema heraus fällt die Tatsache, dass im Lohnbereich unter 35'000 Franken die Männer gegenüber den Frauen stärker vertreten sind. Eine Beobachtung, wie sie übrigens bereits in den früheren Umfragen gemacht wurde. Höchstwahrscheinlich bildet diese

Kategorie die jungen Männer ab, welche momentan die Rekrutenschule absolvieren. Es liesse sich aber auch mutmassen, dass dies befristete Stellen bis zum Beginn der Rekrutenschule im Frühling betrifft, was heisst, dass eine gewisse Anzahl junger Männer bereit wäre, eine Stelle anzunehmen trotz des tiefen Lohns, angesichts der Tatsache, dass diese Stelle sowieso nur eine Übergangslösung darstellt.

Argumente – erläuternde, entschuldigende – für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bei älteren Arbeitnehmenden (etwa Berufserfahrung, Qualifikation) können gerade bei Berufseinsteiger/innen keinen Ausschlag geben. Frauen und Männer nach der Lehre haben die gleiche Ausbildung, dieselbe Erfahrung. Also müssen die festgestellten Lohnunterschiede bereits in diesem Alterssegment aufgrund von geschlechterspezifischer Diskriminierung erklärt werden.

Die geschlechtsspezifischen Antworten auf die Fragen nach der beruflichen Zukunft und der Karriereplanung geben Hinweise darauf, wie es bereits zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs zu derart deutlichen Lohnunterschieden kommen kann.

| Ankreuzen, wenn die Aussage zutrifft | Frauen | Männer | Gesamt |
|--|--------|--------|--------|
| Ich habe noch keine konkreten Pläne für meine längerfristigen beruflichen Ziele. | 47.4% | 38.5% | 44.5% |
| Ich strebe gezielte Karriereschritte an. | 57.2% | 68.7% | 58.8% |

Junge Kauffrauen haben tendenziell weniger konkrete Pläne für die berufliche Zukunft (47% zu 38%) und streben insbesondere deutlich weniger häufig gezielte Karriereschritte an (57% zu 69%). Es scheint so, dass diese verschiedenartigen Haltungen beziehungsweise Motivationen sich bereits bei der Lohnbemessung für die erste Festanstellung unterschiedlich und zugunsten der jungen Kaufmänner auswirken.

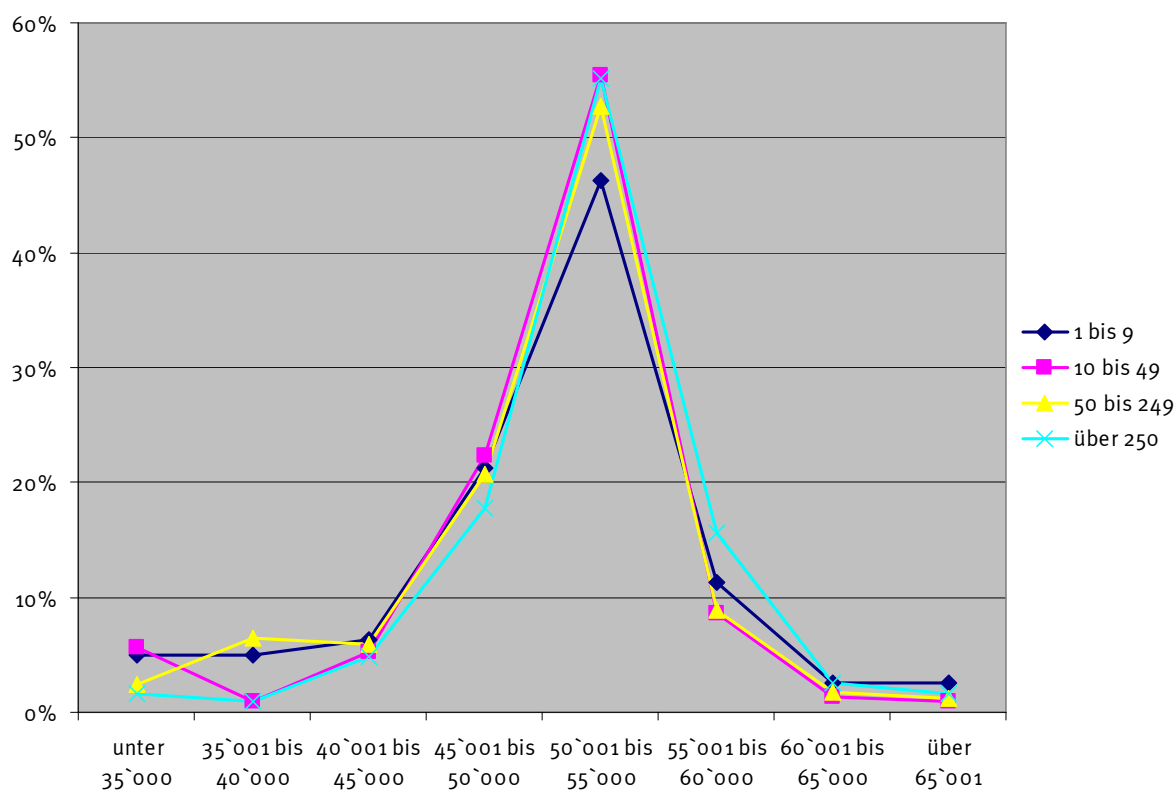
Oder anders gesagt: wer bei Anstellungs- und Lohnverhandlungen zielorientiert auftritt und entsprechende Absichten formuliert, wird tendenziell mit einem höheren Lohn „belohnt“ als jemand, der in dieser Hinsicht abwartender ist. Und das wohlverstanden zu einem Zeitpunkt, zu dem Erfahrung und Qualifikation noch absolut identisch sind. Oder noch einmal anders gesagt: Vorgesetzte honorieren traditionell männlich forsches Verhalten mit mehr Geld.

Bruttolohn in Franken im Verhältnis zur Betriebsgrösse (Anzahl Angestellte im Betrieb)

| Lohn/Angestellte | 1 bis 9 | 10 bis 49 | 50 bis 249 | mehr als 250 |
|-------------------|---------|-----------|------------|---------------|
| unter 35'000 | 5% | 5.6% | 2.4% | 1.6% |
| 35'001 bis 40'000 | 5% | 0.8% | 6.5% | 1% |
| 40'001 bis 45'000 | 6.3% | 5.2% | 5.9% | 4.8% |
| 45'001 bis 50'000 | 21.3% | 22.3% | 20.7% | 17.8% |
| 50'001 bis 55'000 | 46.3% | 55.4% | 52.7% | 55.1% |
| 55'001 bis 60'000 | 11.3% | 8.6% | 8.9% | 15.6% |
| 60'001 bis 65'000 | 2.5% | 1.3% | 1.8% | 2.5% |
| über 65'000 | 2.5% | 0.8% | 1.2% | 1.6% |
| Durchschnitt | 50'269 | 49'964 | 50'368 | 52'098 |

Die Abhängigkeit von Lohn und Betriebsgrösse ist vielleicht auf den ersten Blick nicht so intensiv wie erwartet und doch sieht man deutliche Unterschiede: Der Durchschnittslohn ist mit Abstand am höchsten in sehr grossen Betrieben (mehr als 250 Mitarbeitende).

Folgende Graphik verdeutlicht den Zusammenhang. Die türkisfarbene Linie zeigt, dass die sehr grossen Betriebe in den tieferen Lohnsegmenten untervertreten sind und ab 50'000 die höheren Segmente deutlich dominieren.



3.9. Stellenlose zum Zeitpunkt der Novembelerhebung

| Aus welchen Gründen sind Sie derzeit nicht erwerbstätig? (Mehrfachnennungen möglich) | Anteil |
|---|-------------|
| Ich lasse mir Zeit mit der Stellensuche | 0.9% |
| Ich habe eine Stelle/ ein Praktikum gefunden, aber noch nicht angetreten | 4.5% |
| Ich bin arbeitslos (und beim RAV angemeldet) | 38% |
| Ich mache längeren Urlaub | 4.5% |
| Ich mache einen Sprachaufenthalt | 18.8% |
| Ich absolviere eine Weiterbildung / neue Ausbildung | 31.3% |
| Ich bin Mutter / Vater und widme mich der Familienarbeit | 0.0% |
| Anderes | 1.8% |
| Total | 100% |

Die rund 11% der Befragten, welche zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung angaben, nicht erwerbstätig zu sein, wurden differenzierter nach dem Grund gefragt. Die meisten der momentan Erwerbslosen sind demnach bei einer RAV als arbeitslos angemeldet (38%). Andere absolvieren eine erste Weiterbildung beziehungsweise eine neue Ausbildung oder verbessern ihre sprachlichen Fähigkeiten im Rahmen eines Sprachaufenthalts (31.3% bzw. 18.5%).

Diese Verteilung gleicht sehr stark derjenigen vom letzten Jahr.

Ein verschwindend kleiner Teil der Befragten gibt an, sich entweder Zeit mit der Stellensuche zu lassen oder dann auf längerem Urlaub zu sein. Diese Aussagen widerlegen eindrücklich das allenthalben noch vorhandene Bild von jungen Menschen, welche das Nichtstun, den Genuss von Freiheit und Freizeit dem Einstieg ins Berufsleben vorziehen.

3.10. Einschätzung zu Stellensuche, Ansprüchen der Wirtschaft und Unterstützungsangeboten

Auch ein Jahr nach der Wirtschaftskrise sind die Nachwehen im arbeitsmarktlichen Bereich zu spüren und deshalb sind die Antworten zur Einschätzung der Stellensuche und des wirtschaftlichen Umfelds nach wie vor besonders interessant

| Welche Aussagen zum Arbeitsmarkt und zur Stellensuche treffen Ihrer Meinung nach zu? | trifft zu | trifft eher zu | trifft weniger zu | trifft nicht zu |
|--|--------------|----------------|-------------------|-----------------|
| Die Stellensuche ist für Lehrabgänger/innen allgemein sehr schwierig. | 48.4% | 39% | 11.4% | 1.3% |
| Es braucht mehr Unterstützung für Lehrabgänger/innen auf Stellensuche | 36.3% | 40.1% | 21.2% | 2.5% |
| Die Ansprüche an die Fähigkeiten von Bewerber/innen sind zu hoch. | 25.7% | 39.8% | 30.2% | 4.4% |
| Die Lehre bereitet nicht genügend auf den Arbeitsmarkt vor. | 7.5% | 21.9% | 47.5% | 23.2% |
| Viele Betriebe haben Vorurteile jungen Bewerber/innen gegenüber. | 44.8% | 34.1% | 17.4% | 3.8% |

87.4% aller Befragten empfanden die Stellensuche als sehr schwierig (48.4% „trifft zu“) oder zumindest schwierig (39% „trifft eher zu“). 76.4% der Lehrabgänger/innen halten zusätzliche Unterstützung bei der Stellensuche für wichtig oder angebracht.

Obwohl sich objektiv an der Stellensituation der Lehrabgänger/innen zum letzten Jahr nicht viel verbessert hat, sind die Einschätzungen die Stellensuche betreffend nicht mehr ganz so pessimistisch (letztes Jahr fanden 95% die Stellensuche sehr bis eher schwierig). Und doch geben fast alle an, dass es schwierig gewesen sei, diese Stelle zu finden. Auch der Bedarf nach Unterstützung ist noch genauso vorhanden, auch wenn nicht mehr ganz so stark wie letztes Jahr (2009: 85%, 2010: 76.4%).

Diese Aussagen weisen auf die immer noch anhaltende Verunsicherung der Lehrabgänger/innen hin. Auf diese Befürchtungen gilt es zu reagieren.

Während Jahren lag der Fokus (richtigerweise) auf der Unterstützung der Jugendlichen am sogenannten Übergang I, zwischen Schule und Lehre beziehungsweise weitergehender schulischer Ausbildung. Die Entwicklungen des letzten Jahres zeigten, dass der Übergang II zwischen Lehrabschluss und Berufseinstieg vermehrt ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt werden muss. Dies geschieht nun auch vermehrt - beispielsweise in erfolgreichen Programmen (wie auf die spezifischen Bedürfnisse ausgerichtete Praktika in Praxisfirmen) und anhand von gezielten Unterstützungsangeboten (wie Mentoring-Programme).

Die weiteren Resultate befremden ebenfalls: 65.5% geben an, dass Arbeitgeber zu hohe (25.7%) oder tendenziell zu hohe (39.8%) Anforderungen an die Berufseinsteiger/innen stellen. Immerhin sind die Einschätzungen auch hier etwas weniger extrem als letztes Jahr. Die Antworten auf diese Frage irritieren auf den ersten Blick in Zusammenhang mit den Aussagen dazu, ob die Lehrabgänger/innen sich dank der Lehre gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet fühlen. Hier sind es wie letztes Jahr 70%, die sich entweder genügend vorbereitet (47.5%) oder dann sehr gut vorbereitet (23.2%) fühlen.

Mit anderen Worten: trotz der als subjektiv gut empfundenen Vorbereitung auf die Berufswelt gibt eine deutliche Mehrheit an, dass seitens der Arbeitgeber zu hohe Anforderungen an die Berufseinsteiger/innen gestellt werden. Muss man von sprunghaft gestiegenen Ansprüchen (gegenüber jenen in der Lehre) an die Berufseinsteiger/innen an ihrer ersten Stelle ausgehen? Sind das Anzeichen eines mangelnden Matchings zwischen Ausbildungsinhalten in der Lehre und den nachgefragten Qualitäten auf dem realen Arbeitsmarkt? Es lohnt sich, künftig diesem Phänomen am Übergang II näher auf die Spur zu kommen.

Knapp 80% geben schliesslich an, dass Betriebe ihnen als jungen Bewerber/innen gegenüber klare oder zumindest wahrnehmbare Vorurteile haben. Ein erschreckender Befund. Unabhängig davon, worauf sich diese Vorurteile im Einzelnen beziehen und sogar unabhängig davon, ob diese Vorurteile sich real manifestieren oder nur als solche empfunden werden: junge Berufsleute haben nur schon aufgrund ihres Alters unfairerweise auf dem Arbeitsmarkt offenbar ein Handicap.

Grundsätzlich lässt sich, ähnlich wie schon im Juli, sagen, dass die Lehrabgänger/innen dieses Jahres etwas optimistischer auf die arbeitsmarktlche Situation blicken. Die extremen Einschätzungen des letzten Jahres haben sich fast alle in die Mittekategorien verschoben („trifft eher zu“ oder „trifft weniger zu“). Einzig bei der Frage nach der Vorbereitung durch den Lehrbetrieb ist ein sehr konstantes und mit dem letzten Jahr kohärentes Antwortmuster zu erkennen. Immerhin 70% der Befragten sind nach wie vor mit der Vorbereitung in der Grundbildung zufrieden.

3.11. Kauffrauen und Kaufmänner zur beruflichen Zukunft und Karriereplanung

| Ankreuzen, wenn die Aussage zutrifft | Frauen | Männer | Gesamt |
|--|--------|--------|--------|
| Ich möchte einen ganz anderen Beruf erlernen (2010). | 25.7% | 9.3% | 22.7% |
| Ich möchte einen ganz anderen Beruf erlernen (2009). | 24.1% | 20.3% | 23.2% |

Im Zusammenhang mit den Einstiegsgehältern (siehe Kapitel 3.8) wurden einzelne Resultate bezüglich beruflicher Zukunft und Karriereplanung bereits diskutiert.

Auf die Frage, ob der Wunsch besteht, einen anderen Beruf zu erlernen, antwortete fast ein Viertel aller Lehrabgänger/innen mit Ja. Erstaunliche Unterschiede sind in diesem Zusammenhang zum letzten Jahr auszumachen: 2009 waren es vor allem die Frauen, die einen Berufswechsel wünschten und nur jeder zehnte Mann dachte an eine Neuorientierung. Dieses Jahr aber haben sich diese Zahlen angeglichen und auch die Männer spielen vermehrt mit dem Gedanken, einen ganz anderen Beruf zu erlernen. War die Wahl der Berufslehre also nicht nur, wie letztes Jahr angenommen, für die Frauen, sondern für einen knappen Viertel der jungen Berufsleute kein nachhaltiger Entscheid?

Die Bereitschaft, einen ganz anderen Beruf zu erlernen, ist bei den jungen Kaufleuten anscheinend ziemlich stark ausgeprägt. Es herrscht also eine gewisse Offenheit, was die berufliche Tätigkeit angeht. Diese Offenheit muss nicht unbedingt auf der Unzufriedenheit am jetzigen Arbeitsplatz gründen (Kapitel 3.8).

Schliesslich wurden die Lehrabgänger/innen gefragt, ob sie sich mittelfristig in einer Kaderposition sehen:

| Was trifft auf Ihre berufliche Zukunft und Karriereplanung zu? | Frauen | Männer | Gesamt |
|---|--------|--------|--------|
| Ich will beruflich zugunsten meiner Familie (beziehungsweise Familienplanung) schon bald kürzer treten. | 4.6% | 3% | 4.3% |
| Ich strebe gezielte Karriereschritte an. | 57.2% | 68.7% | 60% |

Rund 60% der jungen Kaufleute streben gezielte Karriereschritte an, wobei der Unterschied zwischen den Geschlechtern deutlich erkennbar ist. Es ist in jedem Fall wünschenswert, wenn Frauen vermehrt auch im Berufsleben klare Ziele verfolgen und erreichen. Die Frage nach dem baldigen beruflichen Leistungsabbau zugunsten der Familie zeigt, dass man sich wohl vom Bild des traditionellen geschlechtsspezifischen Verhaltens lösen sollte.

Ob diese Ziele für die Zukunft dann aber speziell die Frauen auch umsetzen können, ist fraglich. Denn die Arbeitswelt bietet nach wie vor zu wenige Arbeitszeit- und Jobmodelle an, die Frauen (und Männern), welche nicht 100% arbeiten möchten, die Möglichkeit anbieten, Kaderpositionen anzustreben.

3.12. Praktikum statt Festanstellung

5.5% der im November Befragten geben an, im Moment ein Praktikum zu absolvieren. Dies sind erfreulicherweise nicht mehr, sondern sogar ein bisschen weniger als noch letztes Jahr. Jedoch absolvieren immernoch fast doppelt so viele ein Praktikum als noch zum Vergleichspunkt 2007. Die nach wie vor unbefriedigende Situation auf dem Stellenmarkt drängt KV-Lehrabgänger/innen also vermehrt in eine falsche Anstellungsform, in welcher sie zudem Gefahr laufen ausgenutzt zu werden. Falsch insofern, als dass alle KV-Lehrabgänger/innen die nötigen Voraussetzung mitbringen, um eine vollwertige Tätigkeit als Kaufleute auszuführen. Die KV-Lehre ist eine Allbranchen-Ausbildung: sie befähigt die Absolvent/innen in allen KV-Branchen zu arbeiten, ohne sich zuerst noch zusätzliche Qualifikationen anzueignen. Vor allem Praktika in der Ausbildungsbranche sind nicht nachvollziehbar und zu verurteilen.

Aus dem Beratungsalltag des KV Schweiz ist bekannt, dass Praktikant/innen entweder zu repetitiven (Archiv- oder Aufräum-) Arbeiten herangezogen werden, von welchen sie für die künftige berufliche Tätigkeit nicht profitieren können. Oder dann werden sie als vollwertige Kaufleute eingesetzt zum Lohn von Praktikant/innen. Beides ist stossendes Unrecht. Es ist es auch dann, wenn Arbeitgeber in womöglich löblicher Absicht Lehrabgänger/innen einen Praktikumsplatz anbieten in der Haltung, ein Praktikum sei besser als gar nichts.

Dem Einwand, Lehrabgänger/innen hätten weder Berufserfahrung noch spezifisches Betriebswissen und könnten sich diese im Lauf eines Praktikums aneignen, ist entschieden entgegen zu treten. Erstens haben Lehrabgänger/innen sehr wohl Berufserfahrung, schliesslich arbeiteten sie während drei Jahren im Lehrbetrieb. Und zweitens sind alle Angestellten punkto Betriebswissen bei jedem neuen Stellenantritt in der gleichen Situation. Die Einarbeitungszeit ist ja ausdrücklich dafür vorgesehen, sich spezifisches Wissen anzueignen. Dafür braucht es kein Praktikum.

Besonders stossend ist es, wenn KV-Lehrabgänger/innen, wie unten stehende Tabelle verdeutlicht, ihr Praktikum gar in der Lehrbranche oder womöglich gar im Lehrbetrieb absolvieren. Dieser Anteil hat erschreckenderweise fast um 20% zugenommen im Vergleich zum letzten Jahr! Diese Beobachtung weist darauf hin, dass ungemessene Anstellungsverhältnisse auch nach Abflauen der Krise weiter verbreitet sind.

| Berufsfeld/Branche | Anteil |
|---|--------------|
| Im kaufmännischen Berufsfeld, in der gleichen Branche wie während der Ausbildung (Ausbildungsbranche) | 62.3% |
| Im kaufmännischen Berufsfeld, aber in einer anderen Branche | 19.7% |
| In einem ganz anderen, nicht kaufmännischen Berufsfeld | 18.0% |
| Total | 100% |

Praktikant/innen wurden den Gründen gefragt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren:

| Aus welchen Gründen absolvieren Sie das derzeitige Praktikum? | Anteil |
|---|--------|
| Chancen auf eine Stelle verbessern | 49.1% |
| Berufserfahrungen sammeln | 68.4% |
| Weil ich keine feste Stelle gefunden habe. | 47.4% |
| Empfehlung des RAV | 10.5% |
| Das Praktikum ist Bestandteil/Voraussetzung einer weiteren Ausbildung. | 15.8% |
| Ich will mich beruflich neu orientieren. | 8.8% |
| Überbrückung bis Stellenantritt | 26.3% |
| Das Praktikum ist Bestandteil eines Nachwuchsförderungs-Programms (Trainee Programm). | 1.8% |

Die drei meistgenannten Antworten bestätigen die eben gemachten Aussagen. Der Druck auf dem Arbeitsmarkt für junge Kaufleute ist offenbar immer noch derart hoch, dass KV-Lehrabgänger/innen bereit sind, Praktika teilweise auch unter prekären und unfairen Anstellungsbedingungen zu absolvieren, um nur irgendwie ihre Chancen bei der Stellensuche zu erhöhen.

Die zunehmende Zahl an Praktika nach der Lehre relativiert den Wert der Grundbildung und stellt eine Gefahr dar, dass ausgebildete Berufsleute in einer Notlage und auch nach der Krise durch falsche Argumente ausgenützt werden. Dieser Tendenz gilt es mit geeigneten Informationskampagnen und restriktiven Vorgaben der kantonalen Stellen bei der Bewilligung von Berufspraktikumsplätzen beziehungsweise -verträgen entschieden entgegen zu treten.

3.13. Erste Weiterbildung nach Lehrabschluss

Die KV-Lehrabgänger/innen wurden schliesslich gefragt, ob sie zurzeit eine Weiterbildung absolvieren:

| Absolvieren Sie zurzeit eine Weiterbildung oder neue Ausbildung? | Anteil |
|--|-------------|
| Ja, Vollzeit | 8.2% |
| Ja, berufsbegleitend | 16.7% |
| Nein | 76% |
| Total | 100% |

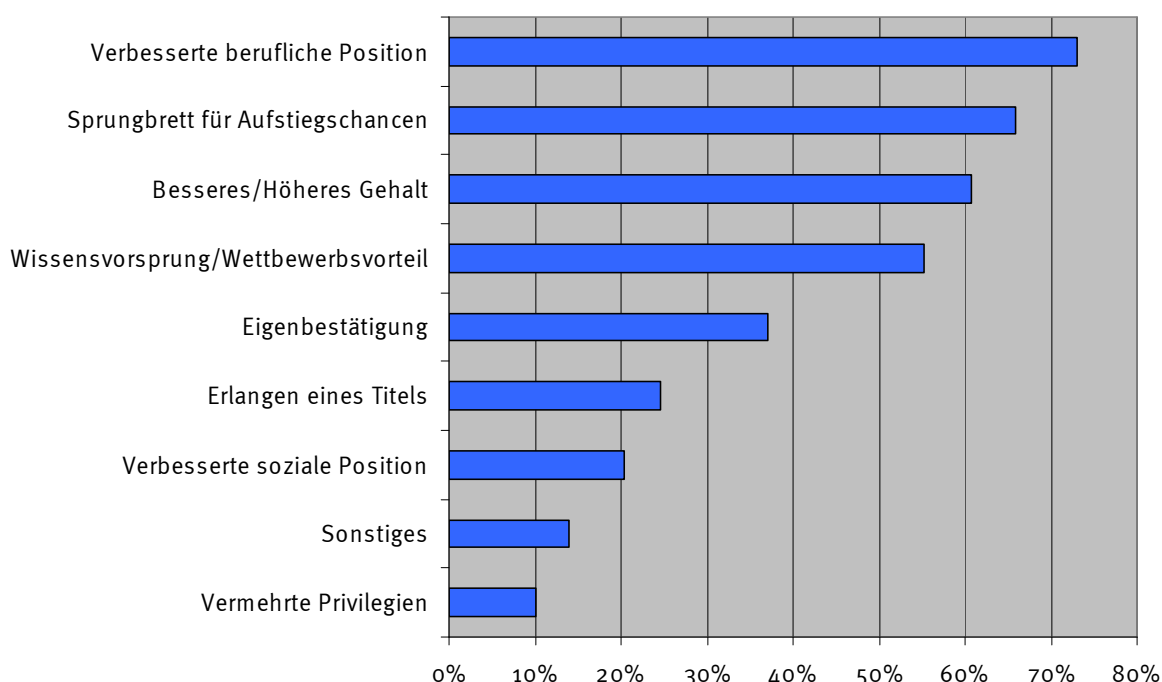
Rund 25% haben sich demnach bereits drei Monate nach Lehrabschluss für eine Weiterbildung entschieden. Dies sind 5% weniger als letztes Jahr. Dieses Jahr absolvieren 8.2% ihre Ausbildung vollzeit und 16.7% berufsbegleitend.

Von denjenigen, die nebenher noch arbeiten, erhalten 45 % weder eine finanzielle noch zeitliche Unterstützung des Arbeitgebers. Die anderen 55% werden vom Arbeitgeber entweder finanziell oder mit Zeit in ihren Bestrebungen unterstützt, vereinzelt sogar mit beidem. Diese Wertschätzung der Betriebe begrüsst der KV Schweiz ausdrücklich und hofft auf noch mehr Unterstützung der Betriebe für die Bestrebungen der jungen Kaufleute.

Über ein Drittel der sich Weiterbildenden absolviert die Berufsmatura für Erwachsene, welche nach abgeschlossener Berufslehre entweder berufsbegleitend oder dann im Rahmen einer Vollzeitausbildung absolviert werden kann. Ein weiteres Drittel absolviert verschiedene Zertifikatskurse und -ausbildungen oder die Fachhochschule. Dies entspricht in etwa der Verteilung des letzten Jahres.

Dieses Jahr absolvieren 2.9% eine Ausbildung, weil sie schlicht keine Stelle gefunden hatten. Letztes Jahr waren es noch 4.7%.

Die Antworten auf die Frage, was sich die jungen Kaufleute von ihrer jeweiligen Weiterbildung erhoffen, sind aus unten stehender Graphik abzulesen. Hierbei waren Mehrfachnennungen möglich. Für den grössten Teil stehen die verbesserte berufliche Position und die Aufstiegschancen im Vordergrund, wobei vermehrte Privilegien (im Büro, ein Auto oder höhere Spesen und Ähnliches), die verbesserte soziale Position und das Erlangen eines Titels wohl nicht ausschlaggebend für die Entscheidung für eine Weiterbildung waren.



Skalierung: 0% - 80%

Des Weiteren planen fast 70% der befragten Kaufleute, in absehbarer Zukunft eine Weiterbildung zu absolvieren. Die meisten (50%) sehen vor, in ein bis zwei Jahren damit anzufangen. Auch hier erhofft sich die grosse Mehrheit von einer Ausbildung eine verbesserte berufliche Position und auch ein höheres Gehalt. Mittelfristig stehen für die Weiterbildungswilligen die Fachhochschule, ein Abschluss auf Zertifikatsstufe und Sprachkurse im Zentrum.

Inwiefern der (momentane oder künftige) Weiterbildungswille dem eigenen Interesse entspringt oder Ausdruck davon ist, dass einzelne Lehrabgänger/innen eine Weiterbildung absolvieren, nur um den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden, muss hier dahingestellt bleiben.

3.14. Aussagen zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Arbeitswelt

Die Erkenntnisse aus den letzten Jahren über die frappante Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern, welche leider auch dieses Jahr wieder bestätigt wurde, veranlasste den KV Schweiz, in der diesjährigen Novemberumfrage, die jungen Kaufleute nach ihrer Meinung zu diesem Thema zu fragen. Dies auch, um herauszufinden, ob das Problem bei Berufseinstieg überhaupt wahrgenommen wird. Anhand von gängigen (unwahren und unfairen) Vorurteilen versuchte man die Meinung und Stimmung der Befragten zu diesem Thema aufzugreifen.

Untenstehende Tabellen zeigen die Antworten einmal für die Frauen und einmal für die Männer.

| Frauen verdienen in der Schweiz im Durchschnitt 20-25 Prozent weniger als Männer. Nachfolgend sind einige Gründe und Mutmassungen aufgeführt, warum dies so ist. Finden Sie diese nachvollziehbar? | | |
|--|-----------------------|--------|
| | Nicht nachvollziehbar | |
| | Frauen | Männer |
| <i>Die Männer brauchen mehr Lohn, da sie irgendwann eine Familie ernähren müssen. Dafür müssen sie schon in jungen Jahren zu sparen beginnen. Dies unterstützt der Arbeitgeber. Der Lohn der Frauen ist ja dann nicht mehr so wichtig.</i> | 89.8% | 69.8% |
| <i>Frauen arbeiten sowieso nicht so lange. Irgendwann wollen sie Kinder. Da sie ja irgendwann gehen, bringt es dem Arbeitgeber nichts, ihnen einen hohen Lohn zu zahlen.</i> | 96.1% | 80% |
| <i>Frauen haben, ganz anders als Männer, einfach das Bedürfnis, viel zu reden und sie können weniger logisch denken. Männer haben ausserdem auch mehr Ausdauer, was dazu führt, dass sie mehr leisten und somit mehr verdienen.</i> | 96.8% | 85.3% |
| <i>Frauen interessieren sich nicht so sehr für Weiterbildungen - das Privatleben ist ihnen wichtiger. Aber ohne Weiterbildung gibt's keinen höheren Lohn.</i> | 85.6% | 72.1% |

| Wie sieht Ihre persönliche Meinung / Einstellung zu diesem Thema aus? Sehen Sie die folgenden Aussagen auch so? | | |
|--|--------------|-------------------|
| | Stimme zu | |
| | Frauen | Männer |
| <i>Es war schon immer so, dass Frauen weniger verdienten als Männer. Ich finde das relativ normal und man kann eh nichts dagegen tun.</i> | 11.2% | 29.1% |
| <i>Ich unterstütze Kampagnen, welche die Lohnungleichheit beheben wollen und / oder wehre mich im Berufsleben gegen Lohnungleichheiten zwischen Frau und Mann.</i> | 69.6% | 42.3% |
| <i>Dieses Thema interessiert mich nicht wirklich.</i> | 12.9% | 53.2% |
| <i>Verglichen mit anderen Ländern sind wir in der Schweiz doch sehr weit in Sachen Lohnungleichheit. Wir können eigentlich zufrieden sein.</i> | 56.2% | 72.5% |
| <i>Ich finde, dieses Thema braucht viel mehr Aufmerksamkeit.</i> | 69.6% | 39.6% |
| <i>Die Frauen sind doch selbst Schuld, wenn sie sich nicht für einen höheren Lohn einsetzen.</i> | 15.4% | 25.7% |
| <i>Nur an die Frauen (Männer beantworten diese Frage nicht): Ich stelle mich nicht in einen Konkurrenzkampf gegen einen Mann, da ich eh keine Chance habe.</i> | 6.6% | Nicht beantwortet |

Aus den Antworten wird ersichtlich, dass die Frauen (verständlicherweise) sehr viel intensiver auf alle Fragen reagierten. In den offenen Kommentaren, die freiwillig formuliert werden konnten, sprachen sich aber auch die Männer teilweise vehement gegen die Lohndiskriminierung von Frauen aus.

Dennoch müssen auch die Männer noch vermehrt auf dieses Thema sensibilisiert werden, da sie in einer Vorgesetztenfunktion einerseits oftmals das lohnmassige Schicksal ihrer Mitarbeiterinnen in der Hand haben und andererseits selber auch von einem angemessenen Lohn ihrer Partnerin profitieren. Schliesslich scheint die Diskriminierung der Väter in der Schweiz nicht zuletzt deswegen so stark zu sein, weil die Ernährung einer Familie meist nur durch den Lohn des Mannes und nicht durch den der Frau gewährleistet werden kann. Viele Väter können und wollen daher durch Ferientage und die Reduktion des Pensums keine Lohneinbussen riskieren – dies aber oft auf Kosten des Familienlebens.

Die Lohnungleichheit muss ein für alle Male selbst diskriminiert und eliminiert werden. Dies im Sinne beider Geschlechter!

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSSICHTEN

Auch die diesjährige Novembererhebung bei KV-Lehrabgänger/innen fördert ein zwiespältiges Bild zu Tage.

Auf der einen Seite stehen da die über 80% der jungen Kaufleute, die gut drei Monate nach Lehrabschluss eine erste Festanstellung gefunden haben. Ein Plus von 16.5% gegenüber der Julierhebung. Und dies trotz der im langjährigen Vergleich immer noch hohen Arbeitslosenquote und der inzwischen eher wieder gedämpften Erwartungen für die konjunkturelle Entwicklung. Das entschiedene Eintreten von Angestelltenseite für stellenlose junge Erwachsene zeigt Wirkung, obschon das Thema der Jugendarbeitslosigkeit 2010 kaum mehr im politischen und medialen Fokus war.

Auf der anderen Seite steht eine Reihe von hoch unerfreulichen Tatsachen:

- ☐ Insgesamt fast 50% der jungen Kaufleute haben noch keine unbefristete berufliche Lösung. Die Situation hat sich erstaunlicherweise noch verschlechtert zum letzten Jahr (um fast 10%)! 11% davon sind noch auf Stellensuche, 5.5% absolvieren ein Praktikum, 30% der momentan Erwerbstätigen haben lediglich einen befristeten Vertrag. Es zeichnet sich eine tief beunruhigende Entwicklung zu einem immer höheren Anteil an prekären Arbeitsbedingungen ab.
- ☐ Bereits bei den Einstiegsgehältern sind Kauffrauen gegenüber Kaufmännern deutlich im Nachteil. Dies ist eine stossende geschlechterbezogene Diskriminierung.
- ☐ Der Einstieg in die Berufswelt wird von den jungen Kaufleuten trotz insgesamt verbesserter Rahmenbedingungen als schwierig empfunden. Entsprechend äussern viele den Wunsch nach zusätzlicher Unterstützung.

Aus den Ergebnissen lassen sich vier zentrale künftige Handlungsfelder ableiten:

- ☐ **Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse von Berufseinsteiger/innen**
Die Tendenz, dass offenbar immer mehr Berufseinsteiger/innen den Einstieg in die Berufswelt nur über eine Behelfslösung (befristete Arbeitsverträge, Praktika) finden, ist alarmierend. Die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen hat unangemessen tiefe Löhne bei voller Arbeitsleistung (Praktika) und eine existentielle Unsicherheit (befristete Arbeitsverträge) zur Folge.
Es braucht Gegenmassnahmen auf verschiedenen Ebenen: von der Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der politischen Entscheidungsträger/innen, der Arbeitgeber und der Lehrabgänger/innen selber über die restriktive Bewilligungspraxis für Praktika nach der Berufslehre bis hin zur konsequenten Thematisierung befristeter Arbeitsverhältnisse im Rahmen von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen.
- ☐ **Nachhaltige Arbeitsmarktentwicklung 2011**
Von der Erholung der Wirtschaft haben in einem ersten Schritt die Betriebe profitieren können. Die Erholung auf dem Arbeitsmarkt hinkt noch deutlich hinterher. Gerade die jungen Arbeitnehmenden sind nach wie vor am stärksten vom Risiko betroffen, arbeitslos zu werden.
Nach wie vor braucht es gemeinsame Anstrengungen von Staat, Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Seite, alles daran zu setzen, die eingetretene wirtschaftliche Erholung erstens so schnell als möglich auch den Angestellten in Form von zusätzli-

chen Stellen zugute kommen zu lassen und zweitens für Arbeitsbedingungen zu sorgen, die eine nachhaltige Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt gewähren.

☐ **Lohndiskriminierung von Frauen**

Der Frauen diskriminierende Einstiegslohn muss thematisiert werden. Als Basis ist ein breiter gesellschaftlicher Diskurs unerlässlich. Darauf aufbauend sind Massnahmen auf verschiedenen (verbands)politischen Ebenen zu treffen, von spezifischen Regelungen im Rahmen von GAV- oder Lohnverhandlungen mit Arbeitgeberseite bis hin zu politischen Vorstössen.

☐ **Übergang II zwischen Berufslehre und Berufseinstieg**

Junge Berufsleute müssen schon während der Ausbildung gezielt auf den Berufseinstieg vorbereitet werden. Nach Lehrabschluss braucht es die konkrete Unterstützung etwa in Form von gezielten Arbeitsmarktprogrammen oder von individuellen Begleitmassnahmen. Aus volkswirtschaftlichen Gründen, weil sich weder Wirtschaft noch Sozialstaat den Verlust des Potentials, das in jungen Menschen steckt, leisten können noch dürfen. Aus moralischen Gründen, weil eine Gesellschaft verpflichtet ist, sich um den nachwachsenden Generationen zustehenden Platz zu sorgen.