

Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung 2013

Rückblick, Stellensituation, Perspektiven

Ort, Datum	Zürich, 13. Februar 2014
Projekt	Abgänger/innen-Umfrage 2013
Autoren	Michael Wicki, Michael Kraft
Dokument	Schlussbericht

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Abstract	4
II.	Abbildungsverzeichnis	6
III.	Tabellenverzeichnis	6
1	Einleitung	7
1.1	Motivation.....	7
1.2	Das (kaufmännische) Berufsbildungssystem in der Schweiz	8
1.3	Teilnehmende	10
1.4	Allgemeine Wirtschaftslage 2013	12
1.5	Arbeitsmarktsituation in der Schweiz 2013	13
2	Ergebnisse	16
2.1	Stellensituation November 2013	16
2.2	Verbleib im Lehr-/Praktikumsbetrieb.....	21
2.3	Bewerbung und Absagen.....	22
2.4	Schwierigkeit, Zufriedenheit und Rückblick.....	23
2.5	Weiterbildung und Zukunftspläne	23
2.6	Praktika.....	25
2.7	Lohnverteilung	26
2.8	Vergleich mit früheren Jahren	28
3	Faktoren für eine erfolgreiche Stellensuche	30
3.1	Theoretische Überlegungen und Motivation	30
3.2	Variablen	30
3.3	Zufriedenheit mit der Ausbildung	30
3.4	Ergebnisse	32
3.5	Art des Vertrages.....	34
4	Fazit	38
4.1	Schlussfolgerungen.....	38
4.2	Kritik	39
5	Forderungen des Kaufmännischen Verbands	40
IV.	Literaturverzeichnis	41
V.	Anhang	44

I.	Ausgangslage und Aufgabenstellung.....	44
II.	Zielgruppe Abgänger/innen 2013.....	44
III.	Durchführung der Umfrage / Methode.....	45
IV.	Methode	45
V.	21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.....	46
VI.	Weitere Tabellen	47

I. Abstract

Der Kaufmännische Verband hat, wie seit 2006 jährlich, auch 2013 eine Umfrage unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung durchgeführt. Durch die Umfrage werden wertvolle Daten zur grössten Berufsgruppe der Schweiz generiert: Der KV Schweiz stellt 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 diesem Jahr wurden einerseits mit den Handelsmittelschulabgänger/innen und der italienischsprachigen Schweiz zwei neue Zielgruppen in die Umfrage integriert. Mit den Handels- bzw. Wirtschaftsmittelschulen wird nicht zuletzt ein Vergleich zwischen der schulisch und der betrieblich organisierten Grundbildung ermöglicht und der Wandel von den Diplom- zu den EFZ-Abschlüssen der HMS/WMS begleitet. 2013 haben die ersten HMS-Absolvierenden über den neuen Bildungsgang (integriertes Modell 3i) das kaufmännische Fähigkeitszeugnis erhalten. Die ersten Absolvierenden des konzentrierten Modells 3+1 werden 2014 so weit sein. Da im Tessin überdurchschnittlich viele Personen eine HMS absolvieren, war dies neben weiteren Gründen ausschlaggebend dafür, diesen Landesteil erstmals in die Umfrage zu integrieren und damit eine Gesamtsicht über sämtliche Landesteile zu gewährleisten.

Der Schlussbericht 2013 stellt folgende Erkenntnisse ins Zentrum: Die Stellensituation für Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung 2013 gestaltet sich grundsätzlich stabil – sowohl im Vergleich mit dem letzten Jahr als auch über einen Siebenjahres-Vergleich hinweg. Im November 2013 waren 72.7% der Lehrabgänger/innen (betrieblich organisierte Grundbildung) erwerbstätig, 4.3% waren in einem Praktikum beschäftigt, 17% hatten andere Pläne (Weiterbildung, Sprachaufenthalt etc.) und 6% waren auf Stellensuche (3.7% beim RAV gemeldet, 1.3% bezeichnen sich als erwerbslos, 1% in anderen Situationen). Dies ist eine leichte Verschärfung der Stellensituation im Vergleich zu 2012, die Zahlen liegen jedoch weiterhin im Rahmen der allgemeinen Jugendarbeitslosigkeit.

Erwähnenswert sind zweitens die deutlichen Unterschiede zwischen Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG¹) und der Handelsmittelschulen (HMS²). So benötigen rund ein Viertel der HMS-Abgänger/innen zum Zeitpunkt der Befragung gar keine Stelle, weil sie sich weiterbilden oder einen Unterbruch machen, und rund fünf Mal mehr Personen absolvieren ein Praktikum (34%). Dies deutet darauf hin, dass sich die HMS-Abgänger/innen in einer anderen Situation als die BOG-Abgänger/innen befinden und sich die beiden Gruppen in ihren Arbeitsmarktpräferenzen wegen der unterschiedlichen Bildungskarrieren stark unterscheiden.

¹ Abgänger/innen der betrieblich organisierten kaufmännischen Grundbildung („KV-Lehre“ in einem Lehrbetrieb mit Besuch der Berufsfachschule)

² Abgänger/innen der Handels-/Wirtschaftsmittelschulen (schulisch organisierte Grundbildung, ohne private Handelsschulen)

Schliesslich wurden drittens die Bedingungen in den Bereichen Lohn und Praktika näher untersucht. Der Lohnmedian liegt bei CHF 54'000.- jährlich (brutto), die Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbands von CHF 52'000.- wird in über 76% der Fälle eingehalten. Ganze 13.8% der Befragten verdienen gar CHF 4'500.- (x13) und mehr. Dieses durchaus erfreuliche Bild wird dadurch getrübt, dass ein kleiner Anteil teils sehr tiefe Löhne erhält – so verdienen 4% der Befragten weniger als CHF 3'500 (x13).

Neben der bereits erwähnten Zunahme von Praktika sind, wie im vergangenen Jahr, in diesem Bereich besonders auf die tiefen Löhne nach abgeschlossener Grundbildung zu verweisen. Hinzu kommt, dass überraschend viele Praktikumsverhältnisse in derselben Branche (über 50%) oder sogar im selben Betrieb stattfinden. Bei den HMS ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Praktikum im bisherigen Bildungsgang zur Berufsmaturitätsausbildung gehört.

Über 93% von allen Befragten gaben im November an, eine Zusatzausbildung / Weiterbildung begonnen oder geplant zu haben. Nur gerade 6.8% planten keine Weiterbildung. Von jenen, welche bereits eine berufsbegleitende Weiterbildung in Angriff genommen hatten, wurde die Hälfte von ihrem Arbeitgeber finanziell und/oder zeitlich unterstützt, währenddessen die andere Hälfte keinerlei Unterstützung erhielt.

Eine Neuerung kam letztlich auch in der Ergebnisanalyse hinzu. So wurde erstmals nicht nur eine deskriptive Analyse der Ergebnisse vorgenommen, sondern mittels Regressionsanalyse Faktoren bestimmt bzw. ausgeschlossen, welche für die erfolgreiche Stellensuche verantwortlich sind: Je älter und je tiefer das schulische Ausbildungsprofil der Bewerber/innen ist, desto geringere Chancen haben sie auf eine Stelle. Zudem hat die allgemeine Zufriedenheit mit der kaufmännischen Ausbildung sowohl Einfluss auf die Stellensituation als auch auf die Vertragssituation (befristet/unbefristet). Hierbei ist jedoch auf die zu vermutende Wechselwirkung zwischen nicht erfolgreicher Stellensuche und niedriger Zufriedenheit hinzuweisen.

Allgemein kann gesagt werden, dass 86.7% aller Befragten zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer Ausbildung sind. 79% der Befragten schätzen die Stellensuche jedoch als eher oder sehr schwierig ein. Dennoch fühlen sich durch die kaufmännische Grundbildung über 95% sehr bzw. eher gut darauf vorbereitet, eine Stelle als Kaufmann oder Kauffrau anzutreten. Diese Zahlen zeigen deutlich auf, wie kompetitiv der Stellenmarkt ist, aber auch, wie hoch das Ausbildungsniveau von den Teilnehmenden eingeschätzt wird.

Die vorliegenden Daten wurden mittels einer Onlinebefragung erhoben. Alle kantonalen und vom Kaufmännischen Verband getragenen Berufsfachschulen sowie die kantonalen Handels- und Wirtschaftsmittelschulen in der Deutschschweiz, der Romandie und der italienischsprachigen Schweiz wurden dafür angeschrieben. Diese leiteten den Umfragelink an ihre Schüler/innen weiter. Weiter wurden rund 200 (Gross-)Unternehmen darum gebeten, den Link an ihre Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung weiterzuleiten. Der Rücklauf betrug bei den BOG-Abgänger/innen rund 23% im Juli und knapp 10% im November (bei einer Gesamtzahl von 12'216 BOG-Abgänger/innen). Bei den HMS-Abgänger/innen nahmen 403 Personen im Juli und 140 Personen im November teil, womit hier der Rücklauf etwa halb so gross wie bei den BOG-Abgänger/innen war (siehe Kapitel 1.3).

II. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Teilnehmende nach Profilen Juli 2013	11
Abbildung 2: Stellensituation nach BOG/HMS im Juli und November	16
Abbildung 3: Stellensuche nach Ausbildungsprofil Juli 2013	18
Abbildung 4: Stellensuche nach Geschlecht (nur BOG) November 2013	19
Abbildung 5: Stellensuche nach Migrationshintergrund (HMS und BOG) Juli 2013	20
Abbildung 6: Stellensuche nach Regionen (HMS und BOG) Juli 2013	20
Abbildung 7: Situation der Weiterbildung November 2013, HMS und BOG	24
Abbildung 8: Übersicht Praktikumlöhne Juli 2013	25
Abbildung 9: Angegebener Jahreslohn (100%, 13 Monatslöhne), 95%-Konfidenzintervall	27
Abbildung 10: Siebenjahresvergleich: Entwicklung Beschäftigungssituation November	29
Abbildung 11: Vertragsart nach Migrationshintergrund Juli	35
Abbildung 12: Vertragsart nach Profilen Juli	36
Abbildung 13: Dauer befristete Verträge Juli	36

III. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilnehmende und Rücklaufquote Juli / November 2013 (KV Schweiz 2013)	10
Tabelle 2: Arbeitslosenstatistik November 2013/2012 (Seco 2013d, Seco 2012, OECD 2014)	14
Tabelle 3: Einflussfaktoren auf die Stellensuche	32
Tabelle 4: Einflussfaktoren auf die Vertragssituation Juli	47

1 Einleitung

Der Kaufmännische Verband hat, wie seit 2006 jährlich, auch 2013 wieder eine (Lehr-) Abgänger/innen-Umfrage durchgeführt. Wie in beinahe jedem Jahr wurden mit den Handelsmittelschulabgänger/Innen und der italienischsprachigen Schweiz auch 2013 Neuerungen in Form einer Ausweitung der adressierten Personen vorgenommen. Ausserdem wurden die Umfrageergebnisse erstmalig auch mittels Regressionsanalyse ausgewertet.

Um zunächst aber verstehen zu können, wie sich der Einstieg in den Berufsalltag für Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung gestaltete, ist eine Einbettung der Umfrage in den grösseren Kontext der allgemeinen Wirtschaftslage, der Konjunkturtendenzen und des Arbeitsmarktes notwendig. Vorab soll auf die hintergründige Motivation dieses Berichts sowie die Teilnehmer der Umfrage näher eingegangen werden.

1.1 Motivation

Der Übergang von der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung oder Gymnasium) ins Berufsleben stellt für viele Absolvierende eine Hürde dar. Nicht zuletzt für die Abgänger/innen der beruflichen Grundbildung ist die so genannte Nahtstelle II eine zu meisternde Herausforderung. Die Umfrage des Kaufmännischen Verbands Schweiz unter Abgängerinnen und Abgänger der kaufmännischen Grundbildung setzt sich seit Jahren das Ziel, eine Momentaufnahme der beruflichen Realität vorzunehmen. In diesem Kontext untersuchte der Kaufmännische Verband Schweiz 2006-2012 jährlich die Situation der kaufmännischen Lehrabgänger/innen im Juli sowie vier Monate später im November. Neu wurden 2013 auch die Handelsmittelschulen sowie die italienischsprachige Schweiz miteinbezogen. Durch den Einbezug der Handelsmittelschulen wird nicht zuletzt ein Vergleich zwischen der schulisch und der betrieblich organisierten Grundbildung ermöglicht und der Wandel von den Diplom- zu den EFZ-Abschlüssen der HMS/WMS begleitet. Da im Tessin überdurchschnittlich viele Personen eine HMS absolvieren, war es zudem neben weiteren Gründen sinnvoll, diesen Landesteil ebenfalls zu integrieren.

Mit den beiden Umfragewellen im Juli und November wurden primär folgende Daten erhoben:

- Informationen zum Übergang der kaufmännischen Abgänger/innen in den Berufsalltag
- Wie sieht die Stellensituation der kaufmännischen Absolvent/innen im Juli und November aus?
- Wie verlief die Stellensuche der kaufmännischen Abgänger/innen?
- Wie beurteilen die ehemaligen BOG-Lernenden sowie die Handelsmittelschulabgänger/innen die kaufmännische Ausbildung?
- Was sind die beruflichen Pläne der ehemaligen BOG-Lernenden und Handelsmittelschulabgänger/innen?
- Was sind die Weiterbildungsabsichten der ehemaligen BOG-Lernenden und Handelsmittelschulabgänger/innen?
- Gibt es Unterschiede zwischen den ehemaligen BOG-Abgänger/innen und den Handelsmittelschulabgänger/innen? Wenn ja, welche?

Durch die oben genannten Fragefelder werden verschiedene Ziele verfolgt:

- Verbesserung des Übergangs von der Sekundarstufe II ins Berufsleben
- Überprüfung und Sicherung der Attraktivität der kaufmännischen Grundbildung
- Entwicklung von Massnahmen zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit
- Aussagen zu den in Reform befindlichen HMS-Bildungsgängen

In den letzten Jahren hat der Kaufmännische Verband Schweiz diese Umfrage selbstständig entwickelt und durchgeführt. Ein überarbeiteter Fragebogen wurde im Jahr 2012 vom Kaufmännischen Verband Schweiz in Kooperation mit dem Stellenmarkt-Monitor Schweiz (Universität Zürich) ausgearbeitet. Zur langfristigen Vergleichbarkeit respektive der Beständigkeit über mehrere Jahre hinweg wurden 2013 deshalb nur geringfügige Änderungen am Fragebogen selbst vorgenommen.

Die Resultate der beiden Befragungswellen vom Juli und November 2013 werden wie folgt dargestellt und im vorliegenden Bericht zusammengefasst: Nach der Einleitung inklusive einem Überblick zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation erfolgt in Kapitel zwei eine deskriptive Ergebnisanalyse, in welcher die interessantesten Resultate herauskristallisiert werden sollen. Dies beinhaltet neben der Stellensituation auch Lohnverteilungen, Vergleich mit Vorjahren, vertiefte Einblicke in die Nahtstelle II³ und weiteres. Anschliessend sollen mittels Regressionsanalyse einige Aussagen zur (erfolgreichen) Stellensuche sowie der Vertragssituation bzw. deren Faktoren getroffen werden. Schliesslich wird ein Fazit mit den wichtigsten Schlussfolgerungen sowie einer Kritik an den Ergebnissen und Methoden an sich den Bericht abrunden. Zu verweisen sei hier auch noch auf den Anhang, in welchem Ausgangslage, Zielgruppe, Umfrage sowie Methode genauer erläutert werden.

1.2 Das (kaufmännische) Berufsbildungssystem in der Schweiz

In der Schweiz wird das Bildungssystem in verschiedene Stufen eingeteilt. Die Sekundarstufe I beinhaltet die Oberstufe, während die Sekundarstufe II die berufliche Grundbildung darstellt. Hierbei wird zwischen der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Attest (EBA) und der drei- bzw. vierjährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) unterschieden.

Die berufliche Grundbildung als Kauffrau/Kaufmann EFZ dauert drei Jahre. Mit der Reform im Jahr 2003 wurde die neue kaufmännische Grundbildung (NKG) in die Anforderungsprofile B, E sowie E mit Berufsmaturität („M-Profil“) aufgeteilt. Die Voraussetzungen für Kaufleute mit Basis-Grundbildung (B-Profil) sind die oberste Sekundarstufe mit genügenden Leistungen oder die mittlere Schulstufe mit guten Leistungen in den Kernfächern. Kaufleute mit erweiterter Grundbildung (E-Profil) müssen die oberste Schulstufe mit guten Leistungen oder die mittlere Schulstufe und ein Zusatzschuljahr mit guten Leistungen in den Kernfächern absolviert haben. Zusätzlich zu den Inhalten des E-Profiles kann lehrbegleitend die Berufsmaturitätsschule besucht werden (oft „M-Profil“ genannt). Es setzt somit das Bestehen der Aufnahmeprüfung voraus.

Mit der Inkraftsetzung der neuen kaufmännischen Bildungsverordnung (BiVo 2012) im 2012 wird in der praktischen Ausbildung im Lehrbetrieb und in den überbetrieblichen Kursen nicht

³ Sprich der Übergang von der Sekundarstufe II in den Berufsalltag.

mehr zwischen den Profilen B und E unterschieden. Die Leistungsziele wurden aktualisiert und anwenderfreundlicher formuliert. Die schulischen Hauptunterschiede bestehen darin, dass im B-Profil nur eine Fremdsprache gelernt wird, im E-Profil hingegen zwei. Schulisch setzt die Basis-Grundbildung den Schwerpunkt im Bereich „Information, Kommunikation und Administration“, während bei den Kaufleuten mit E-Profil der Bereich „Wirtschaft und Gesellschaft“ deutlich anspruchsvoller ist (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie 2011).

Die kaufmännische Grundbildung ist in 21 Ausbildungsbranchen organisiert (siehe Anhang). Dabei bildet „Dienstleistung und Administration“ mit über 10'000 Lehrverhältnissen in den drei Lehrjahren die grösste Ausbildungsbranche, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung und den Banken.

Die kaufmännische Grundbildung ist mit Abstand die am häufigsten gewählte Berufsbildung der Schweiz. Einerseits gilt sie als solide Grundlage, andererseits bietet sie eine Vielzahl an Weiterbildungs-, Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Durch die hohe Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen wird die hervorragende Mobilität garantiert, ganz nach dem Prinzip der schweizerischen Berufsbildung „kein Abschluss ohne Anschluss“.

Die Handelsmittelschulen befinden sich, aufgrund geänderter gesetzlicher Grundlagen, gegenwärtig in einem Reformprozess. Die ersten Schulen haben 2010 auf der Basis des bisherigen Ausbildungs- und Prüfungsreglements mit den neuen EFZ-Bildungsgängen begonnen. Die restlichen Schulen folgten 2011. Die neue Verordnung über die berufliche Grundbildung und der neue Rahmenlehrplan der Berufsmaturität sind spätestens ab 1. Januar 2015 auch für die HMS anwendbar. Um das Ziel der Gleichstellung des Abschlusses der Handelsmittelschulen mit jenem der Grundbildung als Kauffrau/-mann EFZ zu erreichen, muss auch der Weg über die Handelsmittelschule praktisches Arbeiten beinhalten. Diese Bildung in beruflicher Praxis wird durch problemorientierten Unterricht (POU), integrierte Praxisteile (IPT) und Betriebspraktika (BP) sichergestellt. Die möglichen Modelle der Grundbildung können mit oder ohne Berufsmaturität abgeschlossen werden; mit dem konzentrierten Modell 3+1 (EFZ/BM) oder mit dem integrierten Modell 3i (EFZ)⁴:

- Beim konzentrierten Modell 3+1, dem Bildungsgang EFZ mit Berufsmaturität, wird die Bildung in beruflicher Praxis vorwiegend in einem Betriebspraktikum von einem Jahr Dauer vermittelt. Dieses findet in der Regel im vierten Ausbildungsjahr statt, während die Auszubildenden die ersten 3 Jahre in der Schule sind. Das konzentrierte Modell 3+1 wird mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und Berufsmaturität (BM) abgeschlossen. 41 von 57 HMS in der Schweiz bieten dieses Modell an, davon 15 parallel zum integrierten Modell 3i (vgl. unten).
- Beim integrierten Modell 3i findet die Bildung in beruflicher Praxis in der Schule statt, wobei in der Regel ein vierwöchiges Betriebspraktikum absolviert wird. Die Bildung in beruflicher Praxis wird vorwiegend im problemorientierten Unterricht und in den integrierten Praxisteilen vermittelt. Die Kantone Bern, Genf, Jura, Neuenburg und Tessin bieten das integrierte Modell an, 5 Schulen ausschliesslich mit dem E-Profil und drei Schulen exklusiv mit einem BM-Abschluss.

⁴ Eine HMS bietet das integrierte Modell 4i an. Dabei geht es um eine Sportmittelschule.

50 private Handelsschulen bieten zudem eine Ausbildung zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann in Form des konzentrierten Modells 2+1 an, das in der Regel zu einem Abschluss mit EFZ (B- oder E-Profil) führt. Während des Ausbildungsgangs müssen die Auszubildenden ein einjähriges Pflichtpraktikum absolvieren. Die Abgänger/innen dieser Schulen werden im vorliegenden Bericht allerdings nicht berücksichtigt (Lanz et al. 2013).

1.3 Teilnehmende

An der Juliumfrage 2013 haben gesamthaft 3'127 Personen teilgenommen. Davon haben 2'724 Personen die kaufmännische Grundbildung in einem Lehrbetrieb und der Berufsfachschule absolviert, 403 haben gemäss eigenen Angaben eine Handelsmittelschule besucht. Von den Teilnehmer/innen der Juliumfrage wurden im November all diejenigen erneut kontaktiert, welche eine E-Mailadresse hinterliessen. Dadurch konnten im November 2013 wiederum 1'333 Abgänger/innen erreicht werden (davon 1'193 BOG, 140 HMS).

Dies entspricht einer Rücklaufquote bei den BOG-Abgänger/innen⁵ von 22.2% im Juli und 9.8% im November, womit sich die Stichprobengrösse in der zweiten Erhebungswelle mehr als halbiert hat. Der Vergleich dieser Zahlen mit denjenigen von 2012 zeigt, dass der Rücklauf um mehrere Prozentpunkte geringer ist. Im Vergleich zu früheren Jahren liegen diese Zahlen jedoch im Trend und erlauben eine fundierte Aussage über die Abgänger/innen der kaufmännischen Berufsgruppe 2013. Tabelle 1 weist die Teilnehmer/innen-Zahlen der Erhebung von Juli und November 2013 sowie die jeweiligen Stichprobengrössen aus (wo Zahlen vorhanden):

Tabelle 1: Teilnehmende und Rücklaufquote Juli / November 2013 (KV Schweiz 2013)

	Abgänger/innen 2013	Teilnehmende Juli	%	Teilnehmende Nov	%
E-Profil mit BM	2209	640	29.0%	307	13.9%
E-Profil	7626	1407	18.5%	618	8.1%
B-Profil	1974	271	13.7%	119	6.0%
EBA	407	35	8.6%	10	2.5%
BOG ohne Profilangabe	---	371	---	139	---
Total BOG	12216	2724	22.2%	1193	9.8%
HMS E mit BM ⁶	N/A	182	N/A	66	N/A
HMS E-Profil	N/A	39	N/A	14	N/A
HMS-Diplom	N/A	86	N/A	37	N/A
HMS ohne Profilangabe	---	96	---	23	---
Total HMS	<i>[3225]⁷</i>	403	N/A ⁷	140	N/A ⁷

⁵ Für die HMS-Abgänger/innen sind nur Zahlen zu den Diplomierten aus dem Jahr 2012 verfügbar.

⁶ Bei diesen Teilnehmenden handelt es sich um Absolvierende des bisherigen Bildungsgangs, die das Praktikum anschliessend an das Diplom besuchen, weil dies Teil der Berufsmaturitätsausbildung ist. Die ersten Absolvierenden des konzentrierten Modells 3+1 werden 2014 EFZ und BM erhalten.

⁷ Anzahl Diplomierte 2012. Aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit wurde auf die Errechnung der Rücklaufquote verzichtet. Ginge man 2013 von vergleichbaren HMS-Abgängerzahlen wie 2012 aus, ergäbe es einen Rücklauf von 12.5% im Juli und 4.3% im November.

Abbildung 1 zeigt die Teilnehmenden im Juli, aufgelistet nach den jeweiligen Profilen. Die Verteilung deckt sich dabei grossmehrheitlich (mit Ausnahme der HMS/WMS-Profile, welche neu dazu kamen) mit den vorhergehenden Jahren. Auffällig ist, dass die Höhe der Beteiligung mit den besuchten Profilen korreliert. So steigt die Rücklaufquote parallel mit der schulischen Anforderung der Profile. Weshalb dies der Fall ist, kann an dieser Stelle nur vermutet werden. Jedoch deckt sich diese Beobachtung auch mit anderen Studien. Gemäss Goyder (1987) fördert jedoch eine hohe Bildung die Teilnahmebereitschaft an Befragungen.

Die Verteilung der Profile im November 2013 ist hingegen kaum unterschiedlich zu den Prozentzahlen im Juli. So scheint die Bereitschaft, an einer Zweitbefragung teilzunehmen, nicht profilabhängig zu sein.

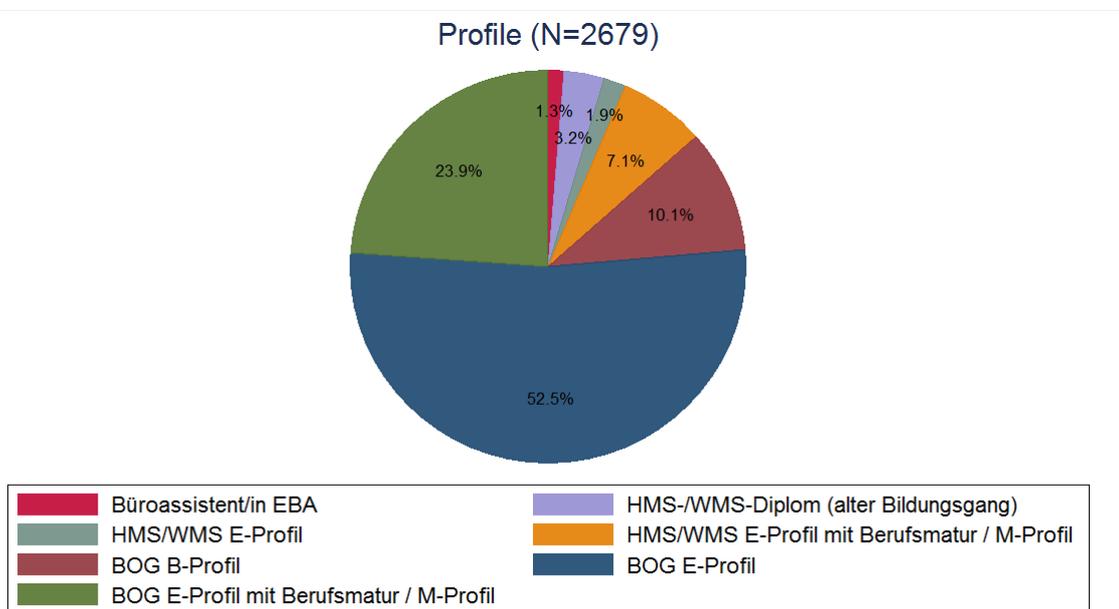


Abbildung 1: Teilnehmende nach Profilen Juli 2013

Von den Teilnehmenden waren im Juli insgesamt 70.1% weiblich, im November sogar 78.4%. Anzumerken gilt hier, dass der Frauenanteil bei den HMS mit 60.4% im Juli niedriger war. Gemäss offiziellen BFS-Zahlen 2012 befinden sich mit 50.6% anteilmässig mehr Männer in der HMS-Ausbildung. Somit waren die HMS-Abgängerinnen in der Umfrage deutlich übervertreten. Die meisten Teilnehmenden (jeweils über 10% aller Teilnehmenden) stammen aus den Kantonen Zürich, Aargau und Bern. Für die HMS-Abgänger/Innen sieht dieses Bild etwas anders aus; Spitzenreiter nach Teilnehmenden ist hier der Kanton Aargau, gefolgt von der Waadt sowie dem Kanton Zürich. Aber auch die Kantone Luzern und Wallis weisen hohe Teilnehmerquoten auf.

Ausserdem ist zu erwähnen, dass im November 81.4% der Teilnehmenden aus der Deutschschweiz stammen, 16.3% aus der Romandie und 2.3% aus dem Tessin, welches in der diesjährigen Umfrage zum ersten Mal berücksichtigt werden konnte. Alles in allem haben die Teilnehmer/innen ihre Ausbildung an 95 verschiedenen Schulen abgeschlossen. Die meisten stammen dabei von der KV Zürich Business School (298), gefolgt von der EPC de Lausanne

(218), welche damit auch beinahe die Hälfte aller französischsprachigen Personen stellt. An der Zweitbefragung im November nahm deren Anteil auf Kosten der Deutschschweizer deutlich ab (nur noch rund 12%). Der Anteil italienischsprechender Personen blieb hingegen stabil.

Die meisten Teilnehmenden stammen aus der Branche „Dienstleistung und Administration“ (23.7% im Juli bzw. 26.2% im November), gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (20.4% resp. 21%) sowie den Banken (15.1% resp. 14.3%). Hierbei ist allerdings Vorsicht geboten, da die Umfrage neben dem direkten Versand an die Schulen auch an Grossunternehmen zur Weiterleitung versandt wurde, wodurch Branchen mit traditionell vielen Kleinbetriebe eher untervertreten sein dürften. Die Verteilung auf die Branchen ist verglichen mit den tatsächlichen Zahlen jedoch sehr repräsentativ. So ist Dienstleistung und Administration die grösste Branche, gefolgt von der Bankenbranche.

1.4 Allgemeine Wirtschaftslage 2013

Die Erholung der weltweiten Konjunktur kommt nach wie vor nur langsam in Gang. Nachdem sich anfangs 2013 die Stimmung von Unternehmen und Konsumenten in vielen Ländern ins Positive gedreht hatte und Hoffnungen auf eine weitgehende Entspannung der Situation aufkamen, sorgten die überwiegend verhaltenen Wirtschaftsindikatoren im ersten Halbjahr 2013 wieder für Ernüchterung. Einem weltweit generellen Konjunkturaufschwung steht insbesondere die hohe Belastung durch die Schuldenproblematik gegenüber (Seco 2013a).

Die Entschuldungsprozesse im öffentlichen und privaten Sektor stehen der Entwicklung vieler OECD-Länder im Weg. Die konjunkturelle Lage unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Wirtschaftsräumen stark. Während der Euroraum bislang nicht aus der Rezession fand, erholt sich die US-Wirtschaft stetig. Ebenfalls hat die Konjunktur in Japan wieder Schwung erhalten. Die Schwellenländer halten sich insgesamt verhältnismässig gut. Auch hier sind zwischen Ländern und Regionen jedoch grosse Unterschiede auszumachen (Seco 2013a).

Der schweizerische Wirtschaftsraum hält sich trotz der Rezession im Euroraum nach wie vor relativ gut. Das reale Bruttoinlandprodukt⁸ der Schweiz wuchs im ersten Quartal 2013 gegenüber dem Vorquartal um 0,6%. Im Vergleich zum Vorjahresquartal stieg das reale BIP gar um 1,1% an. Das positive BIP-Wachstum im zweiten Quartal 2013 setzte sich weiter fort und hat sich auch in der Herbstmonaten weiter aufgehellt. Damit ist die schweizerische Wirtschaft auch 2013 in einem schwierigen internationalen Konjunkturmilieu erfreulich stabil. Eine zentrale Rolle spielt die weiterhin robuste Inlandkonjunktur, welche durch die ständige Zuwanderung, die tiefen Zinsen und die fehlende Inflation getragen wird (Seco 2013b, Seco 2013c). Hier gibt es deutliche Unterschiede zur abgeschwächten Exportentwicklung. Inlandorientierte Branchen wie Bau- und Immobilienwirtschaft und öffentliche und private Dienstleistungen profitieren von der stetigen Zuwanderung, den tiefen Zinsen und den verhältnismässig guten Staatsfinanzen. Exportorientierte und konjunkturrempfindliche Branchen wie die Industrie oder der Tourismus leiden hingegen unter der Rezession im Euroraum sowie den andauernden

⁸ BIP

Nachwirkungen der Frankenstärke. Eine Erholung lässt dementsprechend auf sich warten (Seco 2013a, Seco 2013c).

Auch in diesem Bereich ist jedoch Besserung in Sicht, weil die internationale Konjunktur, vor allem die sich anbahnende Erholung im Euroraum, für positive Impulse sorgen dürfte. Entsprechend rechnet die Expertengruppe für 2014 mit einem breiter abgestützten und weiter verstärkten BIP-Wachstum (Seco 2013b). Das Bild hat sich dabei im Laufe des Jahres 2013 immer mehr aufgehellt (Seco 2013c).

Gleichzeitig zur sich festigenden Konjunktur hat sich auch der Beschäftigungsaufbau im 3. Quartal 2013 in moderatem Tempo fortgesetzt. Seit Mitte 2012 hat sich das quartalsweise Beschäftigungswachstum zwar verlangsamt, blieb aber immer positiv. Das grösste Wachstum hat dabei der 3. Sektor erfahren. Im Jahr 2014 dürfte die gefestigte Konjunktur die Arbeitslosenzahlen im Jahresverlauf allmählich absinken lassen (Seco 2013c).

Im Jahresverlauf 2013 hat sich das internationale Umfeld für die Schweizer Konjunktur somit leicht verbessert. Die Prognosen sind erstmals seit langem nicht mehr abwärtsgerichtet. Günstigenfalls könnten sich im Euroraum eine schneller einsetzende Erholung weiter fortsetzen und die Schwellenländer einen zügigen Aufschwung erleben. Eine zunehmende Nachfrage in wichtigen schweizerischen Absatzmärkten könnte die Exportwirtschaft weiter unterstützen und die konjunkturelle Besserung vorantreiben. Trotz der besseren Aussichten dürfen die nach wie vor ernsthaften weltwirtschaftlichen Risiken nicht vergessen werden. So ist die Schuldenkrise im Euroraum weiterhin nicht überwunden und Rückschläge bei den Wirtschaftsreformen sind möglich (Seco 2013b).

1.5 Arbeitsmarktsituation in der Schweiz 2013

Die Jugendarbeitslosigkeit⁹ stellt zurzeit in erster Linie unsere europäischen Nachbarn vor grosse gesellschaftliche und politische Probleme. In der Schweiz hat sich die Lage nach der Krise im Jahr 2009, in welcher die Jugendarbeitslosenquote über 5% betrug, wieder entspannt. Die Jugendarbeitslosenquote der 20- bis 24-jährigen Jugendlichen betrug wie in Tabelle 2 zu sehen ist, im November 2013 4.1%. Diese Zahl lag (wie bereits im Vorjahr) über der Gesamtarbeitslosenquote von 3.2%. Bedingt durch die speziellen Umstände jugendlicher Arbeitnehmer/innen sind sie anfälliger auf Konjunkturschwankungen und damit eher der Arbeitslosigkeit ausgesetzt¹⁰ (vgl. Weber 2004: 44; Duttweiler / Weber 2010: 47).

⁹ Die Arbeitslosenquote beschreibt das Ausmass der Arbeitslosigkeit in einer Volkswirtschaft. Als Verhältniszahl gibt sie Auskunft über den Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen, auch aktive Bevölkerung genannt. Im Unterschied zur Erwerbslosenquote werden hierbei nur die offiziell beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum eingeschriebenen Personen erfasst. Die erwerbslosen Stellensuchenden sind im Gegensatz dazu jene, die ohne Arbeit und auf Stellensuche sind, ohne beim RAV gemeldet zu sein (siehe Bundesamt für Statistik 2012).

¹⁰ Dieser Punkt wird weiter unten genauer ausgeführt.

Tabelle 2: Arbeitslosenstatistik November 2013/2012 (Seco 2013d, Seco 2012, OECD 2014)

	Arbeitslosenzahl November 2013	Arbeitslosenquote November 2013	Arbeitslosenquote November 2012
Gesamtarbeitslosenstatistik	139'073	3.2%	3.1%
15-19 Jährige	4'549	2.2%	2.3%
20-24 Jährige	14'778	4.1%	4.2%
Jugendarbeitslosenquote Seco (15-24 Jährige)	19'327	3.4%	3.5%
Jugendarbeitslosenquote OECD (15-24 Jährige) ¹¹		8.6% ¹²	8.4%

Deutliche Unterschiede sind auch zwischen der Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz auszumachen. So betrug die Gesamtarbeitslosenquote in der Westschweiz und im Tessin zusammen 4.7%, in der deutschsprachigen Schweiz hingegen nur 2.7%. Ähnlich sieht dieses Bild auch bei der Jugendarbeitslosigkeit aus, welche in der Deutschschweiz mit 2.9% sogar um über 2% tiefer liegt als in der lateinischen Schweiz (5.1%).

Der Übergang der Nahtstelle II stellt sich, unter anderem für Abgänger/innen der beruflichen Grundbildung, als schwierig dar. Dieser Übergang ist gemäss Duttweiler und Weber (2010) mit einem besonders hohen Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden. Hier gilt anzumerken, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit in den meisten Fällen trotz der zunehmend höheren Hürden, welche die Berufseinsteiger/innen aufgrund des wirtschaftlichen Umfelds antreffen, relativ kurz ist. Das Arbeitslosigkeitsrisiko kann – wie dies Sacchi und Salvisberg (2011) vom Stellenmarktmonitor der Universität Zürich machen – u.a. anhand von Stelleninseraten, welche immer öfters schon eine Weiterbildung oder Berufserfahrung verlangen, gezeigt werden. Durchschnittlich lag zwischen 2004 und 2010 der Zeitraum der Arbeitslosigkeit der 15-25 Jährigen bei 4.3 Monaten, während er bei Arbeitslosen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren bei 6.7 Monaten lag.

Laut Duttweiler / Weber (2010) ist zu erwarten, dass sich bei einer allfälligen Wirtschaftskrise die Jugendarbeitslosenzahl wieder ähnlich verhält und sich die Situation für Berufseinsteiger/innen verschärfen würde. Dies ist laut Weber (2004: 45) auch darauf zurückzuführen, dass junge Erwachsene relativ häufig befristete Arbeitsverträge erhalten¹³. Diese befristeten Anstellungen werden bei sinkendem Arbeitskräftebedarf nicht mehr verlängert, folglich steigt die Jugendarbeitslosigkeit in konjunkturellen Tiefs. Die konjunkturellen Schwankungen können sich auf die Abgänger/innen weiter durch das Last-in-First-out-Prinzip negativ auswirken (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) 2011). Bei einer erneuten Krise würde durch höhere Entlassungsrisiken auch die Jugendarbeitslosigkeit steigen. Schliesslich bietet die Theorie des Humankapitals eine Begründung für den Zusammenhang zwischen konjunkturellen Schwankungen und der Jugendarbeitslosigkeit. So weisen Personen mit hohem Bil-

¹¹ Hier gelten als arbeitslos diejenigen Personen, die angeben, keine Arbeit zu haben, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen und sich in den letzten vier Wochen aktiv um eine Stelle bemüht zu haben.

¹² Nur die ersten 3 Quartale berücksichtigt.

¹³ Mehr hierzu in Kapitel 3.

dungsniveau und langjähriger Berufserfahrung ein kleineres Arbeitslosenrisiko auf. Somit stellt die geringe Berufserfahrung der jungen Erwachsenen einen Risikofaktor für Arbeitslosigkeit dar (Weber 2004: 45).

Die duale Ausbildung in der Schweiz wirkt sich positiv auf die Beschäftigung von Jugendlichen aus. Zwei Jahre nach der obligatorischen Schulzeit befinden sich ganze 64.2% der Jugendlichen in der Berufsbildung (Keller und Moser 2013: 94). Die Wahl des Ausbildungsniveaus auf der Sekundarstufe II hängt dabei stark vom Schultyp auf der Sekundarstufe I ab (Keller und Moser 2013: 97 ff). Der Abschluss einer beruflichen Grundbildung entfaltet eine sehr starke Schutzwirkung vor Jugendarbeitslosigkeit (BBT 2011), nicht zuletzt da das Berufsbildungssystem der Schweiz sehr gut entwickelt ist und über viele Stärken verfügt. Es ist auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt ausgerichtet und selbsttragend. Das heisst, dass für die meisten Unternehmen der Nutzen der Ausbildungstätigkeit höher ist als die dadurch verursachten Kosten (Wolter und Strupler 2012).

In der Schweiz wählen insgesamt rund 70% der Jugendlichen eine Berufsbildung. Nur wenige Länder wie z.B. Belgien und Österreich erreichen hier eine höhere Quote (OECD 2010). Dies führt betreffend der Einkommensverteilung v.a. am unteren Ende der Skala zu einer verhältnismässig moderaten Ungleichheit, da dadurch ein hohes Qualifikationsniveau und eine tiefe Stratifizierung¹⁴ erreicht werden (Levy und Joye 2006: 45ff). Zusätzlich verstärkt wird dies durch die hohe Durchlässigkeit, verursacht durch eine vertikale Mobilität zwischen den verschiedenen Bildungsgängen.

¹⁴ Unter Stratifizierung wird die Annahme verstanden, dass Gesellschaften stufenförmig aufgebaut sind. Auf diesen Stufen bzw. sozialen Schichten befinden sich per Annahme jeweils viele als gleichartig analysierbare soziale Akteure/Individuen.

2 Ergebnisse

Die Stellensituation der Abgängerinnen und Abgänger ist ein Aspekt, der jeweils von zentralem Interesse ist. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung zwischen Juli, kurz nach den Abschlussprüfungen, und November und berücksichtigt insbesondere die beiden Ausbildungstypen BOG (betrieblich organisiert) und HMS (schulisch organisiert).

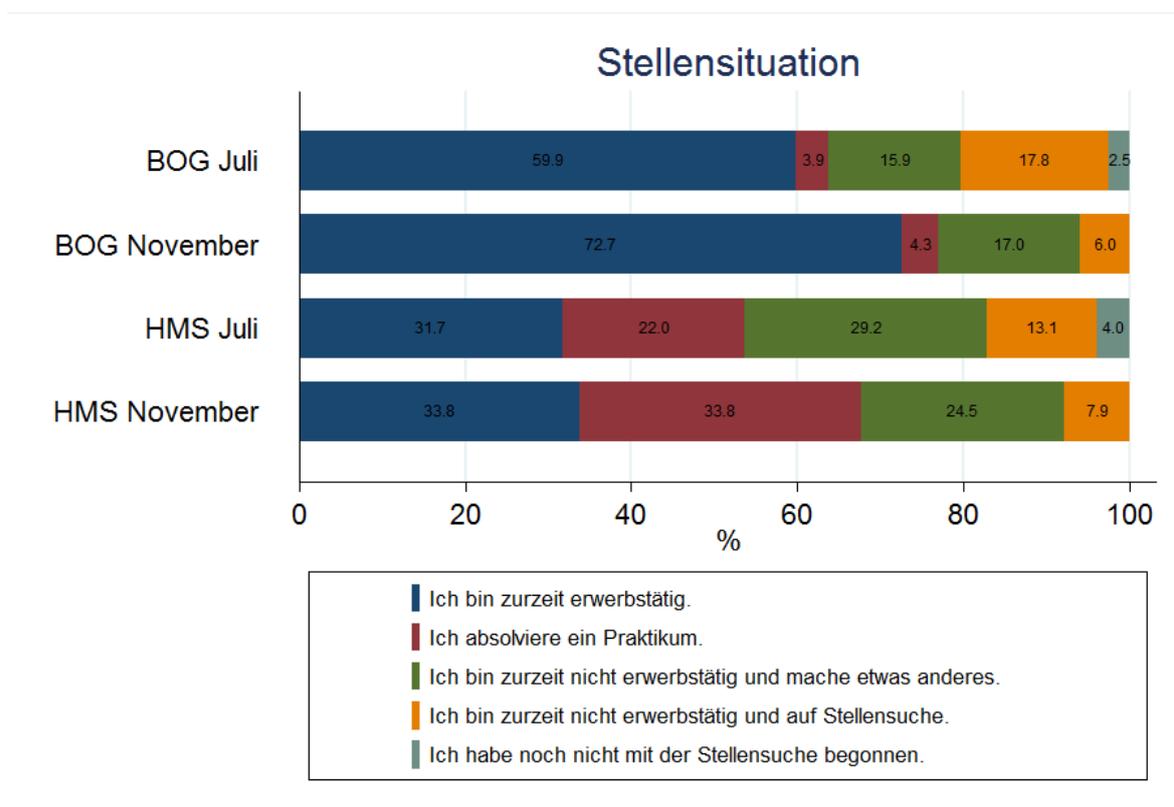


Abbildung 2: Stellensituation nach BOG/HMS im Juli und November

2.1 Stellensituation November 2013

Die Stellensituation (siehe Abbildung 2) ist im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig anders. So haben im November 2013 1% weniger Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung eine Stelle angetreten als im November 2012 (72.7% statt 73.7%). Dafür ist 1% mehr auf Stellensuche (2012: 5.0%). Diese Zahl muss noch genauer betrachtet werden: 3.7% sind arbeitslos und beim RAV gemeldet, weitere 1.3% bezeichnen sich als erwerbslos, ohne beim RAV gemeldet zu sein. Rund 1% befindet sich in einer anderen Situation, sprich hat die zugesagte Stelle noch nicht angetreten oder lässt sich bei der Stellensuche mehr Zeit (2012: 1.4%). Im Vergleich zum Vorjahr haben sich somit mehr Personen beim RAV gemeldet (2012: 2.5%) und auch leicht mehr Personen als erwerbslos bezeichnet (2012: 1%). Die Zahlen bewegen sich mit Blick auf die allgemeinen Jugendarbeitslosenzahlen jedoch in deren Rahmen (November 2012: 3.4% bzw. 4.1% bei den 20-24 Jährigen).

Auch bei den Praktika hat sich eine Verschiebung ergeben; so befinden sich bei den BOG-Abgänger/innen 1.5% mehr in einem solchen Anstellungsverhältnis (4.3%, 2012: 2.8%), dafür gehen weniger Personen, nämlich 17%, einer anderen Beschäftigung nach (2012: 18.5%).

In Abbildung 2 sind zudem deutliche Unterschiede zwischen den BOG- und den HMS-Abgänger/innen erkennbar. So bestreiten bei den HMS-Abgänger/innen über fünf Mal mehr Personen ein Praktikum, dafür hat nur gut die Hälfte bereits eine Stelle. Auffallend ist auch, dass im Juli deutlich mehr BOG-Abgänger/innen auf Stellensuche waren. Dies deutet darauf hin, dass sich die HMS-Abgänger/innen in einer anderen Situation als die BOG-Abgänger/innen befinden und sich die beiden Gruppen in ihren Arbeitsmarktpreferenzen bzw. in ihren angestrebten Bildungskarrieren stark unterscheiden. So überrascht es auch nicht, dass ein Viertel der HMS-Abgänger/innen zum Zeitpunkt der Befragung gar keine Stelle benötigte. Ebenfalls – und das lässt sich mit der für die Berufsmaturität (BM) notwendigen Praxis erklären – suchen sie nach Abschluss zu einem signifikant höheren Anteil ihre ersten Berufserfahrungen in einem Praktikum. Hier gilt es die recht hohe Anzahl an HMS-Diplom-Abgänger/innen zu erwähnen. Diese benötigen immer dann ein Praktikum, wenn sie zusätzlich das BM-Zeugnis erwerben wollen.

Die Gründe, weshalb keine Stelle benötigt wird, sind in beiden Gruppen primär auf eine direkt anschliessende Aus- oder Weiterbildung (66% aller Befragten) sowie auf einen Unterbruch wegen Militär, Auslandsaufenthalt oder anderem (33.5%) zurückzuführen.

Erwähnenswert scheint noch, dass die Suchenden, welche im Juli noch keine Stelle hatten, sich sehr flexibel zeigten. Über 51% der Befragten suchten im kaufmännischen Berufsfeld, egal in welcher Branche. 24.4% sind bereit, ihre Suche auch auf andere kaufmännische Branchen oder andere Berufsfelder auszuweiten. Auch Sprachaufenthalte, Praktika oder Weiterbildungen wie die Berufsmaturität bilden Alternativen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Berufsmaturität für HMS-Absolvierende in der Regel keine Alternative, sondern beim bisherigen Bildungsgang der normale nächste Bildungsschritt ist. Erst nach der Umstellung auf einen Bildungsgang mit EFZ wird die Berufsmaturität in den Bildungsgang integriert (konzentriertes Modell 3+1) oder als Weiterbildung absolviert (integriertes Modell 3i). Nur 16.5% suchen zwingend eine Stelle und haben keinen „Plan B“.

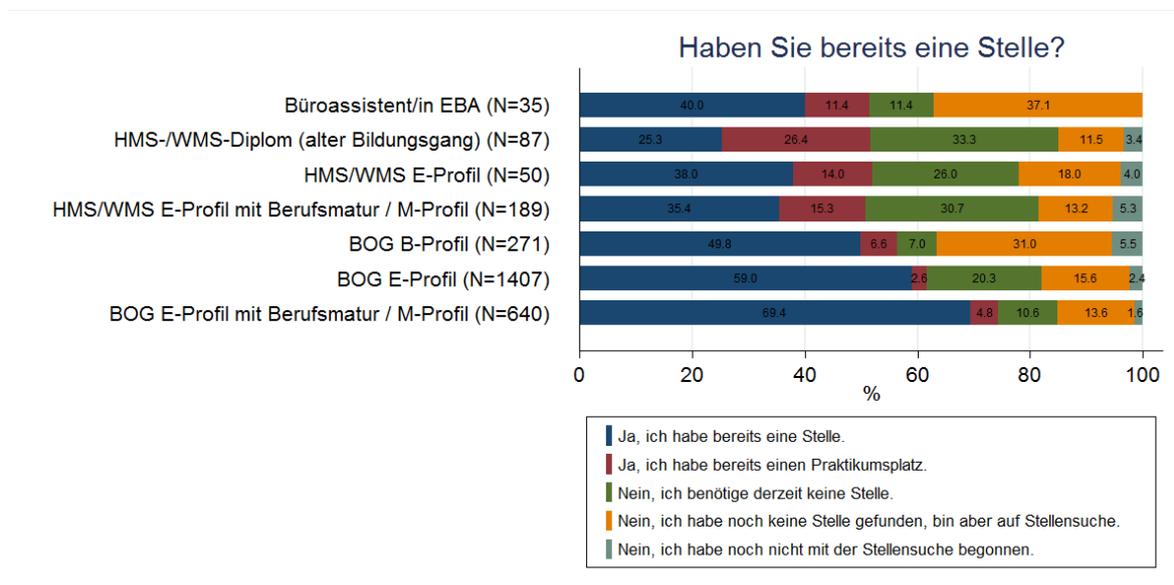


Abbildung 3: Stellensuche nach Ausbildungsprofil Juli 2013

Alles in allem scheinen die Ergebnisse in Abbildung 3 kaum überraschend, da sie sich grösstenteils mit den Ergebnissen des Vorjahres decken (Dissler und Kraft 2012)¹⁵. Es zeigt sich, dass – vor allem bezogen auf die BOG-Abgänger/innen – Personen mit Berufsmatur („M-Profil“) am einfachsten eine Stelle fanden. Abgänger/innen im E-Profil hatten zudem weniger Probleme als Personen mit B-Profil, eine Stelle zu finden. Bei den HMS-Abgänger/innen scheint sich dieser Trend nicht zu bestätigen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die unterschiedlichen HMS-Profile nicht gerade dazu beitragen, eindeutige und klare Aussagen zu erhalten. Die deutlichen Unterschiede zwischen den Profilen sind allerdings doch etwas erstaunlich, da die Abgänger/innen betrieblich auf vergleichbarem Niveau ausgebildet wurden. Bisherige Erfahrungen und Fachliteratur zeigen, dass Unternehmen wohl – gerade in wirtschaftlich schwereren Zeiten – eher auf Personen mit schulisch höher einzustufenden Profilen zurückgreifen, sofern sie die Auswahl haben.

¹⁵ In der Folge ist für Vergleiche mit dem Jahr 2012 – sofern nichts anderes erwähnt – immer dieser Bericht gemeint.

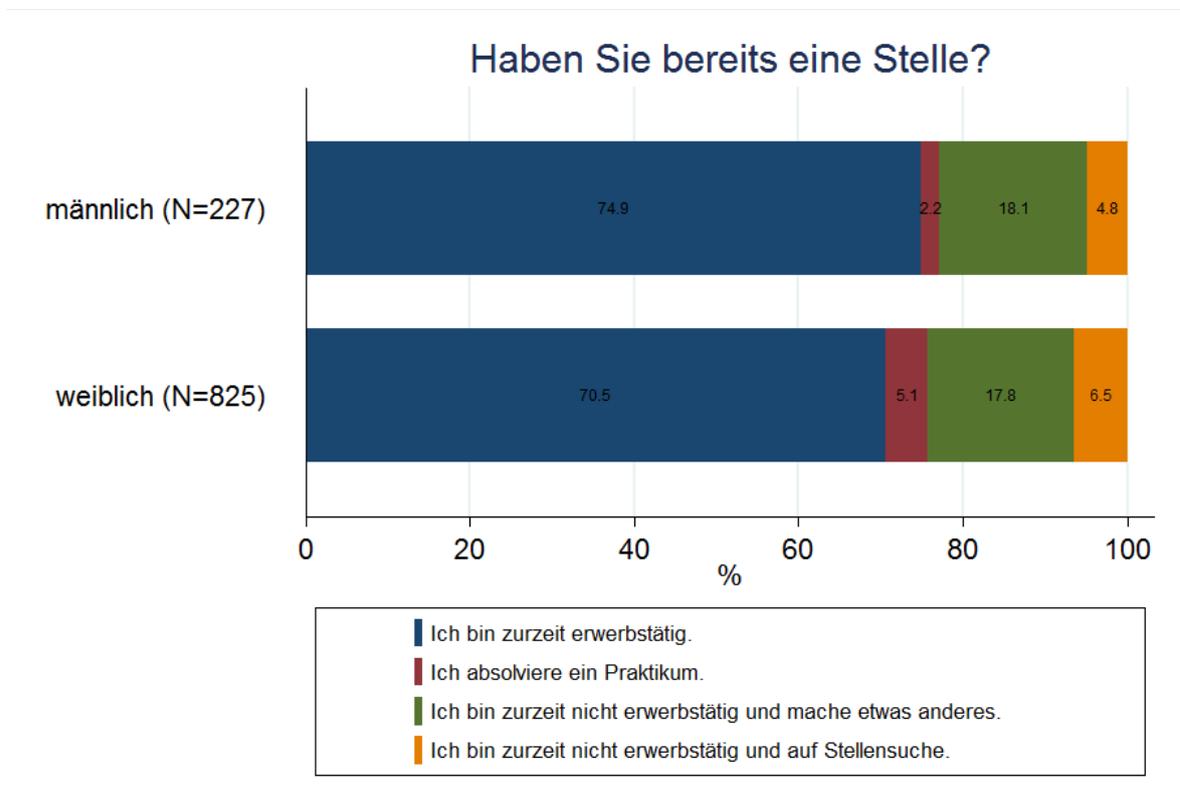


Abbildung 4: Stellensuche nach Geschlecht (nur BOG) November 2013

Im November 2013 sind – werden HMS- und BOG-Abgänger/innen gemeinsam betrachtet – kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern auszumachen. Etwas anders sieht die Situation aus, wenn nur die BOG-Abgänger/innen betrachtet werden. Wie man in Abbildung 4 sieht, fällt die Beschäftigungssituation bei Frauen deutlich schlechter aus als bei Männern. So waren prozentual gesehen im November mehr als doppelt so viele Frauen in einem Praktikum beschäftigt als bei den Männern (2.2% gegenüber 5.1%). Diesen Unterschied zu erklären ist schwierig, lässt sich aber am ehesten auf die geringe Fallzahl der Männer zurückführen.

In der Juli-Erhebung sind die Resultate zu jenen Personen bemerkenswert, welche dann noch auf Stellensuche waren bzw. keine Stelle benötigten. So waren bei den Frauen gute 3% mehr auf Stellensuche als bei den Männern. Diese 3% glichen sich wiederum durch jene aus, welche keine Stelle benötigten. Blickt man etwas genauer in die Resultate, so lässt dies darauf schließen, dass Männer eher auf Alternativen ausweichen und beispielsweise die Rekrutenschule (RS) zeitlich vorziehen, wenn sie keine Stelle finden.

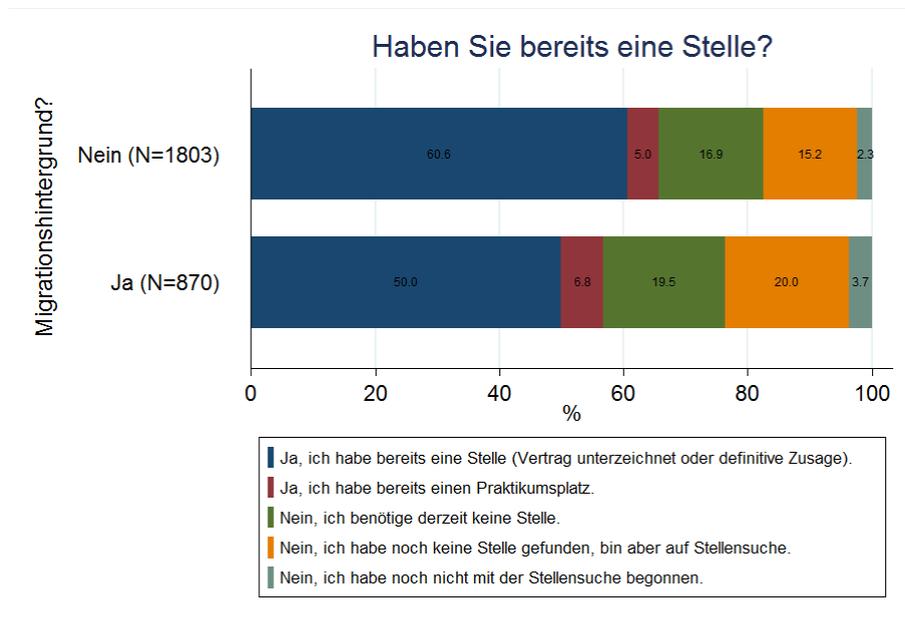


Abbildung 5: Stellensuche nach Migrationshintergrund (HMS und BOG) Juli 2013

Abbildung 5 zeigt die Aufschlüsselung nach Migrationshintergrund. Hier ist relativ deutlich zu erkennen, dass Personen ausländischer Herkunft offenbar auch nach der Ausbildung mehr Mühe haben, eine Stelle zu finden, als dies für andere Personen der Fall ist. Inwiefern wirklich der Migrationshintergrund an sich die entscheidende Rolle spielt, soll in einem späteren Abschnitt weiter vertieft werden.

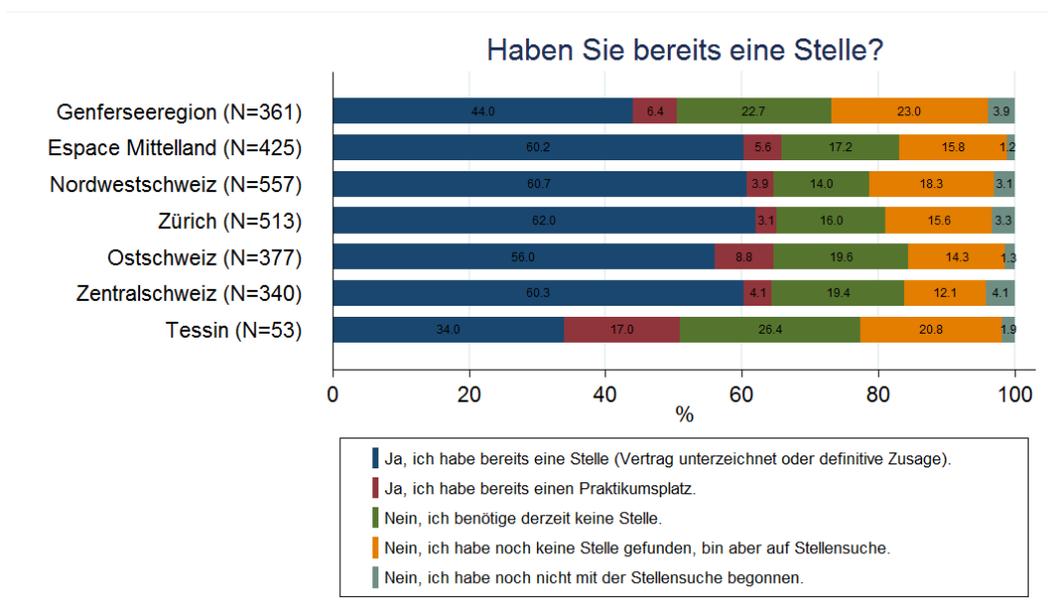


Abbildung 6: Stellensuche nach Regionen¹⁶ (HMS und BOG) Juli 2013

¹⁶ Hierfür werden die 7 Grossregionen der Schweiz gemäss Bundesamt für Statistik (2013a) verwendet.

In Abbildung 6 wurde die Stellensituation im Juli nach Regionen aufgeschlüsselt. Auffällig sind die Genferseeregion und das Tessin (wobei hier die Fallzahl sehr gering ist). In diesen beiden Regionen war die Anzahl von Personen, welche im Juli bereits eine Stelle hatten, tief. Unterscheidet man für die Genferseeregion zusätzlich zwischen BOG- und HMS-Abgänger/Innen, so zeigt sich die Situation unter den BOG-Abgänger/innen als weniger dramatisch. Trotzdem sind deutliche Unterschiede zu den anderen Regionen erkennbar.

Im Vergleich zwischen der Romandie und der Deutschschweiz kann gesagt werden, dass im Juli in der Deutschschweiz (59.9%) ganze 19% mehr Abgänger/innen bereits eine Stelle hatten als in der Romandie (40.9%). So benötigten in der Westschweiz mit 23.8% zwar 6.5% mehr keine Stelle als in der Deutschschweiz, ebenfalls 6.5% mehr waren jedoch erfolglos auf Stellensuche. Im November fanden in beiden Landesteilen deutlich mehr Personen eine Stelle, die Unterschiede sind aber – trotz leichter Verbesserung – nach wie vor signifikant.

Erklärbar ist dies allenfalls mit der tieferen Stellung der Berufsbildung. So zeigen unter anderem Keller und Moser (2013: 135ff), dass eine höhere Maturitätsquote negativ mit der durchschnittlichen Intelligenztestleistung (IQ) der Jugendlichen auf dem Lehrstellenmarkt korreliert. Dies stützt die allgemein bekannte Hypothese, dass in Kantonen mit einem grossen Angebot an Ausbildungsplätzen in der Allgemeinbildung der Sekundarstufe II schulisch und kognitiv schwächere Abgänger/innen eine Lehrstelle suchen und dass deshalb die Arbeitslosigkeit höher ist. Anders gesagt kann dies so interpretiert werden, dass in Kantonen, in welchen schulisch stärkere Jugendliche mit einer höheren Wahrscheinlichkeit den Weg der Berufsbildung wählen diese dadurch allgemein an Stellenwert gewinnt. Der Vollständigkeit halber ist aber darauf zu verweisen, dass dieser Zusammenhang die Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und der Romandie aufzeigt. Nimmt man die beiden Gruppen für sich, so kann kein eindeutiger Zusammenhang bewiesen werden (Keller und Moser 2013).

Schlüsselt man die Ergebnisse nach Branchen auf, so zeigen sich vor allem bei den Banken erhebliche Unterschiede im Vergleich zu den anderen Branchen¹⁷. So haben über 80% der BOG-Abgänger/innen in dieser Branche bereits eine Stelle gefunden, gerade einmal 4% sind noch auf Stellensuche. Bei den anderen Branchen weichen diese Werte mit jeweils gut 50% der bei der Stellensuche Erfolgreichen sowie jeweils gegen 25% Stellensuchenden deutlich ab. Bereits im Juli hatten bei den Banken schon über 80% der Abgänger/innen eine Stelle. Ebenfalls zu sehen ist, dass im Handel sowie der öffentlichen Verwaltung deutlich mehr Abgänger/innen ein Praktikum antreten.

2.2 Verbleib im Lehr-/Praktikumsbetrieb

Erstaunlich ist weiter zu beobachten, dass in der Bankbranche weit über 90% im Ausbildungsbetrieb verbleiben, betrachtet man die Personen, die eine Stelle gefunden haben. Dies bestätigt die These, dass Banken die Grundbildung primär zur internen Nachwuchsausbildung verwenden.

¹⁷ Verlässliche Aussagen können hier aufgrund der sonst zu niedrigen Fallzahlen nur über die Branchen „Bank“, „Dienstleistung und Administration“, „Handel“ sowie „Öffentliche Verwaltung“ getroffen werden.

Unter den BOG-Abgänger/innen verblieben im Juli rund 59% in ihrem Lehrbetrieb, während bei den HMS-Absolvent/innen lediglich 31% in ihrem ehemaligen Praktikumsbetrieb weiterbeschäftigt wurden. Im November stieg der Anteil sogar auf über 65% bei BOG-Abgänger/innen bzw. gar über 43% bei HMS-Abgänger/innen. Erklärbar ist dies durch die Kontaktaufnahme per Email, welche bei Personen, die ihre Geschäftsadresse angegeben haben, zu einer deutlichen Verzerrung führt.¹⁸ Dieser Umstand kommt daher, dass wer nicht mehr in seinem Ausbildungsbetrieb arbeitet, die E-Mails auf die Geschäftsadresse nicht mehr erhält. Wer noch dort arbeitet, hingegen schon und kann erneut mitmachen. Dies führt dazu, dass unter den Umfrageteilnehmenden 70.5% der Personen mit einer Stelle in ihrem ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb beschäftigt sind.

Im Vergleich zu den Vorjahren (im Juli 2012 waren es 48%) liegt dieser Wert deutlich höher. Gleiches gilt, wenn man nur jene BOG-Abgänger/innen betrachtet, welche bereits eine Stelle haben: Bereits im letzten Jahr mit rund 80% sehr hoch ist dieser Wert 2013 nochmals gestiegen.

Zu bemerken gilt hier, dass von den in den Ausbildungsbetrieben verbleibenden Personen vermehrt auch Personen für ein Praktikum angestellt wurden, was der erfreulichen Entwicklung einen negativeren Anstrich gibt. Prinzipiell sind Praktika nach der beruflichen Grundbildung nur dann vertretbar, wenn es sich um ein BM-Praktikum (HMS), ein Berufspraktikum oder einen Branchenwechsel handelt. Wenn Personen nicht nur der Branche, sondern sogar dem Ausbildungsbetrieb treu bleiben, ist die Anstellung in Form eines Praktikums deshalb besonders stossend (Lanz et al. 2013).

2.3 Bewerbung und Absagen

Abgänger/innen, welche im Juli bereits eine Stelle gefunden hatten, nannten verschiedene Gründe für ihre erfolgreiche Bewerbung. Auf Platz 1 stand, dass sie schon Erfahrung im Arbeitsbereich sammeln konnten. Dies wurde in der Novemberumfrage nochmals bestätigt.

72.6% der Befragten schrieben bis im Juli vier und weniger Bewerbungen. Bei Personen ohne Stelle liegt diese Prozentzahl erwartungsgemäss tiefer (33.4%). Auch hier haben die meisten Bewerber/innen aber kaum mehr als 15 Bewerbungen versandt (72%).

Mehr als 60% aller Befragten im Juli (und damit rund 10% mehr als im Vorjahr) mussten noch keine Absage entgegennehmen. Von Seiten der Unternehmen war der häufigste Absagegrund ein anderer Bewerber bzw. eine andere Bewerberin sowie die mangelnde Berufserfahrung. Die Abgänger/innen selbst glaubten hingegen, dass die mangelnde Berufserfahrung der Hauptgrund war respektive es zu viel Konkurrenz auf dem Markt gebe. Gut 5% der Befragten mit Migrationshintergrund gaben zudem an, den Grund in ihrer ausländischen Herkunft zu vermuten.

Als Erfolgsfaktoren gelten unter den Teilnehmern im November neben dem Ausbildungsprofil hauptsächlich das Bewerbungsdossier sowie die Berufserfahrung.

¹⁸ Es konnten aufgrund ungültiger Email-Adressen rund 200 Personen kein zweites Mal kontaktiert werden.

2.4 Schwierigkeit, Zufriedenheit und Rückblick

Wie auch im Vorjahr fällt der Rückblick der ehemaligen Lernenden auf ihre Ausbildungszeit gesamthaft sehr positiv aus. Nicht nur die Lehrbetriebe, sondern auch die Berufsfachschulen erhalten gute Rückmeldungen zu Angebot und Anforderungen. Selbiges gilt für die Abgänger/innen der Handelsmittelschulen. Über 90% der Befragten sehen ihre Ausbildung als eine wichtige Grundlage. Um die Aussichten auch zukünftig positiv zu halten, sehen die meisten aber eine Notwendigkeit darin, Weiterbildungen zu absolvieren. Über 80% sehen ihre berufliche Zukunft demnach auch im kaufmännischen Bereich.

Es lassen sich klare Profilunterschiede in der Bewertung der Schwierigkeit der Stellensuche ausmachen. Diese Unterschiede decken sich mit den tatsächlichen Stellensituationen für die einzelnen Profile. Ebenfalls zeigen sich deutliche Branchenunterschiede. Ähnlich wie bei den Profilen decken sich auch hier Stellensituation und Einschätzung der Schwierigkeit.

79% im November (77.2% im Juli) der Befragten schätzen die Stellensuche als sehr oder eher schwierig ein. Dies sind rund 2% weniger als im Vorjahr. Dennoch fühlen sich durch die kaufmännische Grundbildung in beiden Umfragen über 95% sehr bzw. eher gut darauf vorbereitet, eine Stelle als Kaufmann oder Kauffrau anzutreten. Im Vergleich dazu fühlten sich 2012 mehr als 90% aller Befragten im Juli eher bis sehr gut auf den Berufsalltag vorbereitet.

Ebenfalls leicht höher als im Vorjahr (39.5% gegenüber 39%) ist der Anteil der Abgänger/innen, welchen die Entscheidung für den kaufmännischen Beruf nicht schwer fiel. Sie wollten unbedingt diese Grundbildung machen oder interessierten sich zwar für anderes (Gymnasium, andere Berufslehre), entschieden sich aber für die kaufmännische Grundbildung. Sehr ähnlich sieht dieser Anteil 2013 für die HMS-Abgänger/Innen aus.

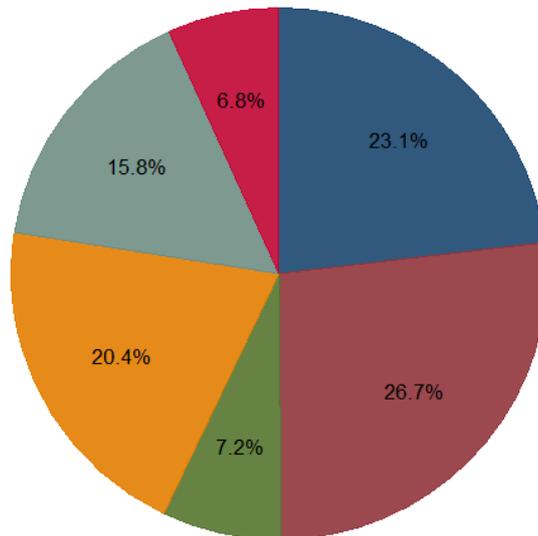
86.7% aller Befragten im Juli waren zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer Ausbildung. Dies stimmt mit den Zahlen vom Vorjahr überein (87%).

2.5 Weiterbildung und Zukunftspläne

Die kaufmännische Grundbildung bildet offensichtlich eine ideale Basis für Weiterbildungen. Über 93% von allen Befragten gaben im November an, eine Zusatzausbildung oder Weiterbildung begonnen oder geplant zu haben. Nur gerade 6.8% planten keine Weiterbildung (siehe Abbildung 7). Zwar hat letztere Zahl gegenüber dem Vorjahr leicht zugenommen (2012: 5.6%) – gerade auch, wenn man die BOG-Abgänger/innen einzeln betrachtet – dennoch sind die Zahlen auf hohem Niveau stabil.

Aus Abbildung 7 wird ersichtlich, dass rund 50% der Abgänger/innen ihre Weiterbildung schon innerhalb des nächsten Jahres konkret planen. Davon haben 23.1% die Weiterbildung bereits begonnen, 7.2% beginnen damit innerhalb der nächsten 6 Monate und 20.4% innerhalb Jahresfrist. Diese Werte sind gegenüber dem Vorjahr stabil.

Weiterbildung



Ja, ich habe bereits damit begonnen.	Ja, in den nächsten 1-2 Jahren.
Ja, innerhalb der nächsten 6 Monate.	Ja, innerhalb des nächsten Jahres.
Ja, irgendwann später.	Nein.

Abbildung 7: Situation der Weiterbildung November 2013, HMS und BOG

Etwas mehr als die Hälfte derjenigen Absolvent/innen, welche eine Weiterbildung machten, absolvierten diese berufsbegleitend. Die restlichen gut 47% besuchten die Weiterbildung in Vollzeit. Von den 52.8%, welche die Weiterbildung berufsbegleitend absolvierten, wurde die Hälfte weder zeitlich noch finanziell von ihrem Arbeitgeber unterstützt.

Die Gründe, warum die befragten Abgänger/innen eine Weiterbildung / Zusatzbildung absolvierten oder planten, waren unterschiedlich. Zum einen spielten persönliche Gründe, wie eigene Motivation und Interessen, bei 37.7% der Befragten eine grosse Rolle. Rund ein Drittel der Befragten gab an, dass sie nichts verpassen wollten, da es heutzutage als sehr wichtig angesehen werde sich weiterzubilden. So gaben auch knapp 15% der Befragten an, dass Stellenabsagen aufgrund von fehlenden Weiterbildungen erteilt wurden. Bei einigen weniger war es zudem Bedingung für ihre aktuelle Stelle, eine Weiterbildung zu absolvieren.

Interessant sind weiter die Ergebnisse bei der Unterscheidung zwischen BOG und HMS. So sind HMS-Abgänger/innen tendenziell noch interessierter an einer Weiterbildung in naher Zukunft. Mit beinahe 50% als klar erste Priorität steht dabei eine Ausbildung an einer Fachhochschule. Ähnlich sehen die Zahlen für BOG-Abgänger/innen E-Profil mit Berufsmatur („M-Profil“) aus. Einziger Unterschied hierbei zeigt sich bei der Berufsmaturität, welche bei HMS-Abgänger/innen naheliegenderweise mit 12% deutlich beliebter ist. Im Gegensatz dazu steht bei BOG-Abgänger/innen mit E-Profil – nicht überraschend – mit rund einem Drittel die Berufsmaturität (BM2) an erster Stelle. Für 5.5% aller Abgänger/innen ist zudem eine neue Ausbildung respektive eine Zweitlehre geplant.

2.6 Praktika

2013 war mit 4.3% der Lehrabgänger/innen gegenüber dem Vorjahr wieder ein Anstieg beim Anteil Praktika in der Stellensituation zu verzeichnen. Zusammen mit den Handelsmittelschulabgänger/innen beträgt dieser Wert sogar 6.3%. Vor einem Jahr lag die Quote (ohne HMS) noch bei 3.3%, nachdem sie 2011 4.5% erreicht hatte (Buchs und Ruckstuhl 2011).

Die hohe Anzahl Praktika bei den HMS-Abgänger/innen ist erwähnenswert, jedoch nicht überraschend. So ist nach dem schulischen Abschluss im Gegensatz zur betrieblich organisierten Grundbildung ein Praktikum der logische nächste Schritt, wenn eine lernende Person auch die BM erwerben will, Dies gilt für diejenigen Personen, die noch nach der alten Ausbildung mit einem HMS-Diplom abgeschlossen haben (vgl. Seite 9f).

Bei den Praktikumlöhnen finden sich, wie in Abbildung 8 gezeigt wird, sehr viele tiefe Löhne. 42.5% befinden sich klar unter den Mindestempfehlungen des Kaufmännischen Verbands, die für Praktika nach der Grundbildung im 1.-3. Monat CHF 1'850.- betragen. Dies ist stossend, denn auch Praktikant/innen verrichten Arbeiten, welche eine angemessene Entlohnung verdient haben (Lanz et al. 2013).

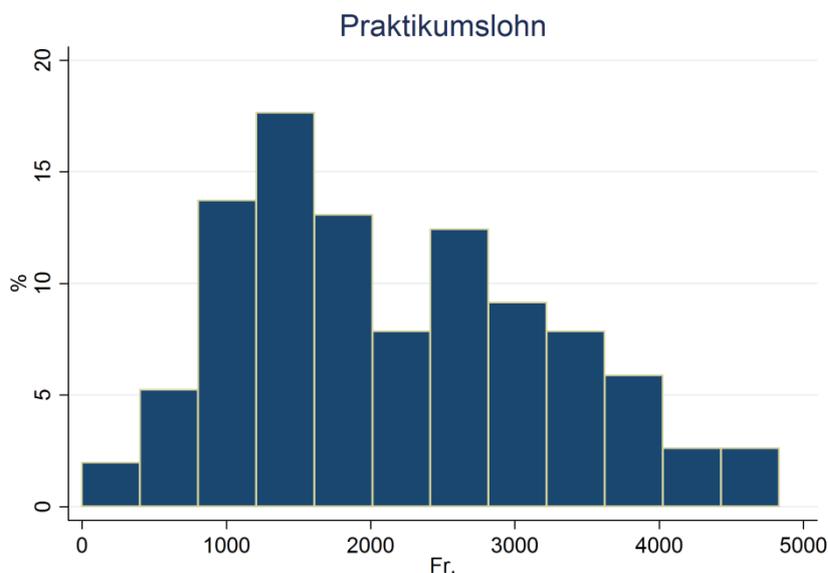


Abbildung 8: Übersicht Praktikumlöhne Juli 2013

Ein Praktikum für Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung kann nur durch einen Branchen- oder Berufsfeldwechsel bzw. bei Arbeitslosigkeit (im Rahmen einer RAV-Massnahme) gerechtfertigt werden. HMS-Abgänger/innen haben dagegen – je nach Ausbildungstyp – noch weniger Berufserfahrung: Sie setzen im Rahmen der Berufsmaturitätsausbildung deshalb auf ein Praktikum. In jedem Fall muss ein Praktikum einen Ausbildungscharakter haben und einen fixen Betreuungsanteil beinhalten.

Festzuhalten ist schliesslich, dass 54.4% aller Praktika in der gleichen Branche (gesamthaft 18.5% bzw. nur BOG 27.2% gar im gleichen Betrieb) wie die Lehre oder wie das Praktikum

während der Handelsmittelschule stattfinden. Nur auf die BOG-Abgänger/innen bezogen liegt dieser Wert gar bei 60.2%. Dies widerspricht den Grundsätzen und dem Sinn eines Praktikums: Die Gefahr ist gross, dass es sich hierbei um ein Anstellungsverhältnis handelt, das mit der Bezeichnung „Praktikum“ primär einen tiefen Lohn rechtfertigen will.

Erfreulich ist, dass im November grossmehrheitlich angegeben wurde, dass das Praktikum einen Ausbildungscharakter hat und viel gelernt wird. Etwas weniger deutlich, aber dennoch mehrheitlich wurde angegeben, dass sich die Betreuer/innen genügend Zeit nehmen bzw. nicht oft langweilige und anspruchslose Tätigkeiten übernommen werden müssen.

2.7 Lohnverteilung

In Abbildung 9 ist die Lohnverteilung aller Abgänger/innen zu sehen. Diese ist erwartungsgemäss normalverteilt und zeigt ein durchaus erfreuliches Bild. So liegt der Median bei CHF 54'000.- jährlich (brutto, 13 Monatslöhne). Die Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbands von CHF 52'000.- (13 x CHF 4'000.-) wird in über 76% der Fälle eingehalten. Diese Empfehlung ist unabhängig vom Ausbildungsprofil und der Abschlussnote.

23.3% gaben dementsprechend an, einen Lohn unter der Empfehlung des Kaufmännischen Verbands zu verdienen. 4% der Befragten wurden gemäss eigenen Angaben für ihre Arbeit mit weniger als CHF 3'500 entlohnt, was einer Abnahme im Vergleich zum Vorjahr (4.6%) entspricht. Obwohl dies nur wenige ehemalige Lernende betraf, ist ein Lohn in dieser Grössenordnung alarmierend. Dieses Resultat zeigt auf, dass weiterhin Massnahmen für eine faire Entlohnung von qualifizierten Fachkräften angezeigt sind. Im Gegensatz dazu haben hingegen auch 13.8% CHF 4'500.- und mehr verdient – was nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung einen sehr guten Lohn darstellt.

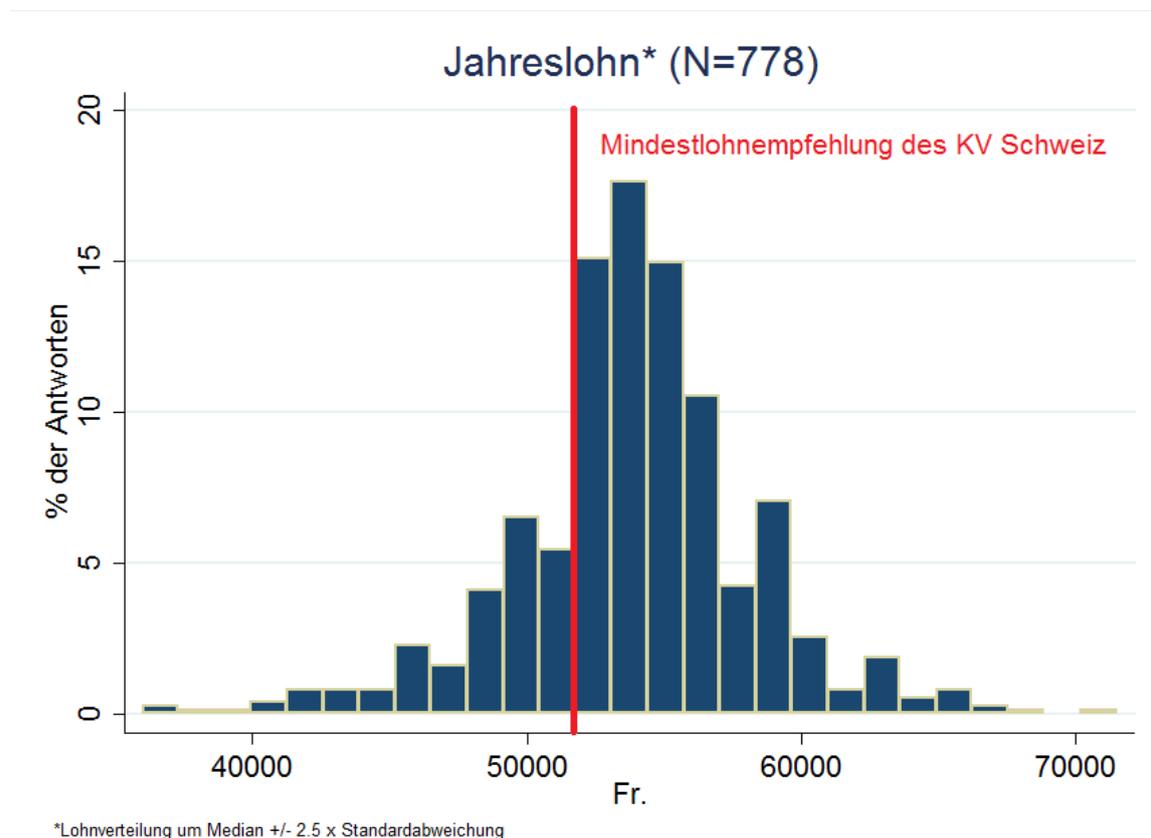


Abbildung 9: Angegebener Jahreslohn (100%, 13 Monatslöhne), 95%-Konfidenzintervall

Anders als im Vorjahr liessen sich in der vorliegenden Umfrage bezüglich der Geschlechter erfreulicherweise keine signifikanten Lohnunterschiede ausmachen. Dies lässt aber nicht zwingend darauf schliessen, dass keine Diskriminierung stattfindet. Auch bei gleichem Lohn kann eine Diskriminierung vorliegen (falls die Frauen im Durchschnitt z.B. talentierter/qualifizierter sind), wie dies beispielsweise Wechselbaumer et al. (2005) anhand der Oaxaca-Blinder Dekomposition (Oaxaca 1973, Blinder 1973) zeigen. Hierbei wird bei den Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen zwischen einem erklärten Teil (aufgrund unterschiedlicher Eigenschaften/Fähigkeiten) und einem unerklärten Teil (Lohndiskriminierung) unterschieden. Die aktuellen Resultate könnten jedoch auf eine erste Entschärfung hindeuten.

Gesamtschweizerisch gesehen verdienen junge Frauen nicht nur schlechter, weil sie häufig in typischen Frauenberufen arbeiten, welche nach wie vor schlechter entlohnt werden. So beträgt die Lohndiskriminierung bereits beim Einstieg rund 7%. Dies ist auf mangelnde Sensibilität und auch darauf zurückzuführen, dass Frauen in besser bezahlten männertypischen Berufen häufiger Arbeitsinhalte wählen, die mit geringerer Entschädigung verbunden sind, obwohl ihre Ausbildung sie für Tätigkeiten mit höherer Entschädigung qualifizieren würde. Ebenso existieren Ungleichheiten in der Aufteilung der Haus- und Familienarbeit. Diese Effekte verstärken sich in den ersten Berufsjahren noch, weil auch die Lohnentwicklung der Männer im Vergleich zu jener der Frauen schon in den ersten Erwerbsjahren überdurchschnittlich ausfällt (Marti und Bertschy 2013).

Dies alles hat zur Folge, dass Geschlechterungleichheiten sehr früh im Erwerbsleben gefestigt werden. Dadurch sind weibliche Karrieren seltener, weshalb Jugendlichen weiterhin Vorbilder fehlen, welche eine Geschlechtsidentifikation unabhängig vom klassischen Rollenbild zulassen. Im gesamtschweizerischen Vergleich bildet sich somit eine andere Realität als in der Bundesverfassung vorgeschrieben ab. Auch bei gleicher Ausbildung und gleicher beruflicher Stellung ist der Lohn von Männern höher als derjenige von Frauen (Bundesamt für Statistik 2013b).

2.8 Vergleich mit früheren Jahren

Da die Resultate der Umfrage 2013 auch mit denjenigen von 2011 und 2012 verglichen werden, wird in diesem Kapitel kurz auf die verschiedenen Vorgehensweisen und auf die Veränderungen hingewiesen.

Die Umfrage vom Juli 2011 dauerte vom 30. Juni bis zum 16. August, die Umfrage von 2012 vom 28. Juni bis zum 27. Juli. Im Jahr 2013 wurde die Umfrage zwischen 28. Juni und 2. August durchgeführt. Wie bereits 2012 wurde der Fragebogen grossmehheitlich in der ersten Hälfte des Monats Juli ausgefüllt. Etwas unglücklich war 2013, dass über das zweite Juliwochenende hinweg die Umfrage aus technischen Gründen nicht erreichbar war, wodurch die Befragung mit Sicherheit bei einigen hundert Teilnehmer/innen nicht wie gewünscht vorgenommen werden konnte.

Wie bereits im letzten Jahr war die Umfrageperiode 2013 auf den Monat Juli begrenzt, was somit auch bessere Vergleichsmöglichkeiten bietet.

Selbiges gilt für den November. Die Umfrage vom November 2011 dauerte vom 3. bis 23. November 2011. Im November 2012 dauerte die Umfrage vom 1. bis 22. November. 2013 dauerte die Umfrage vom 31. Oktober bis am 25. November, wobei es nach dem 18. November weniger als 40 Teilnehmer/innen hatte.

Ein langjähriger Vergleich über die letzten Jahre ist aufgrund erhebungstechnischer Unterschiede sehr schwierig. Dennoch kann gesagt werden, dass die Berufschancen kaufmännischer Abgänger/innen stabil und nach wie vor gut sind. Wie in Abbildung 10 zu sehen ist, wurden die Antwortmöglichkeiten ab 2012 insofern ausgeweitet, als dass auch die Möglichkeit bestand, andere Beschäftigungen wie direkte Weiterbildung, Auslandsaufenthalt und weiteres anzugeben. Dies hat dazu geführt, dass die Angaben bei „erwerbstätig“ um rund 10% respektive bei „ohne Stelle“ um rund 7% abgenommen bzw. sich verlagert haben.

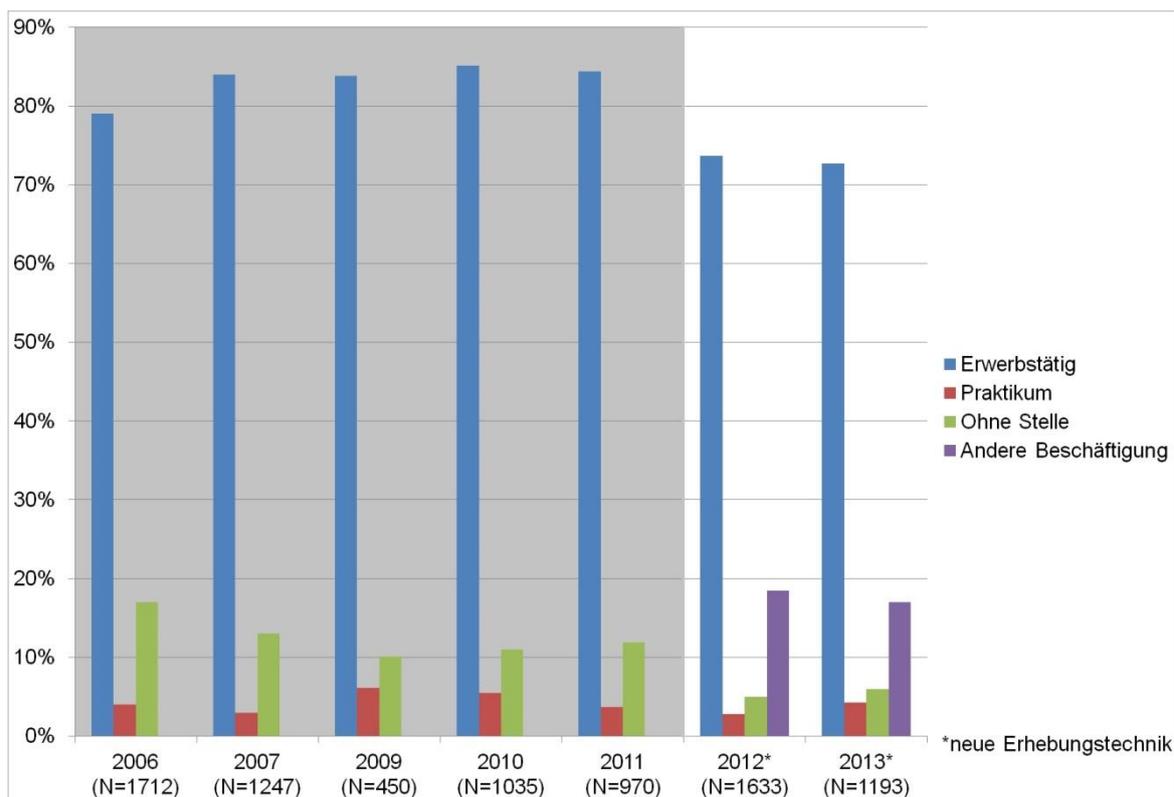


Abbildung 10: Siebenjahresvergleich: Entwicklung Beschäftigungssituation November¹⁹

Aus den in Abbildung 10 gezeigten Zahlen kann – auch wenn statistisch sicherlich nicht signifikant – abgelesen werden, dass die Beschäftigungsquote der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung über die letzten Jahre hinweg ziemlich stabil ausfällt.

Mit Ausnahme der Umfrage 2009, welche eine verhältnismässig geringe Teilnehmeranzahl aufweist, blieben die Zahlen der Abgänger/innen-Umfragen wie auch die Jugendarbeitslosenquoten – auch hier bildet das Jahr 2009 eine Ausnahme – der letzten Jahre ziemlich stabil (Seco 2006-2012, 2013d). Dies deutet sowohl für die Schweiz als auch für die kaufmännische Grundbildung im Speziellen auf ein solides Ausbildungssystem hin.

Die Zufriedenheit mit der kaufmännischen Grundbildung verblieb über die letzten sechs Jahre stabil auf sehr hohem Niveau: So ergaben die Umfragen von 2012 wie von 2013, dass 87% der Teilnehmenden mit der Ausbildung insgesamt zufrieden bis sehr zufrieden waren. Mit den Zahlen der letzten beiden Jahre kann zudem gezeigt werden, dass der erfolgreiche Übertritt von der Sekundarstufe II in den Arbeitsalltag einen signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Ausbildung selbst hat (siehe mehr dazu im Kapitel 3).

¹⁹ Zahlen aus den Lehrabgänger/innen-Umfragen 2006-2013.

3 Faktoren für eine erfolgreiche Stellensuche

3.1 Theoretische Überlegungen und Motivation

Um genauer eruieren zu können, welche Faktoren für einen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben verantwortlich sind, soll in diesem Teil eine Regressionsanalyse durchgeführt werden.

Ziel ist es, allfällig diskriminierte Gruppen (nach Geschlecht, Profilen, Migrationshintergrund, etc.) zu identifizieren sowie andere Determinanten, welche eine Rolle spielen könnten, miteinfließen zu lassen. Hierzu sollen mittels multipler Regressionen²⁰ die Einflüsse gewisser Variablen auf die erfolgreiche Stellensuche (bzw. die Vertragsart) untersucht werden.

3.2 Variablen

Sowohl für die Analyse 1 (Tabelle 3) als auch für die Analyse 2 (Tabelle 4) wurden folgende Variablen verwendet:

- Profil: Ausbildungsprofil, BOG und HMS zusammengefasst
- Geschlecht: männlich/weiblich
- Alter: 2013 abzüglich des angegebenen Jahrgangs der Befragten
- Zufriedenheit mit der Ausbildung: Details siehe Kapitel 3.3
- Migration: so genannte Dummy-Variable²¹, Differenz zwischen Muttersprache und ausgefüllter Sprache sowie jene Personen, welche bei der Frage, was nach ihrem Gefühl der Grund für die Absage sei, die Antwort „Meine ausländische Herkunft“ angeben (0=ohne Migrationshintergrund).
- Beginn Stellensuche: Aufgeschlüsselt nach Monaten, je tiefer der Wert, desto früher der Beginn der Stellensuche
- Regionendummies: Kontrolle nach Regionen des Bundesamtes für Statistik (7 Grossregionen, siehe Bundesamt für Statistik 2013a)
- HMS-Dummy: Dummy-Variable mit Unterscheidung BOG (0) und HMS (1)
- Branchen-Dummies: Dummy-Variable für jede Branche (nimmt den Wert 1 an, wenn der Befragte aus der entsprechenden Branche kommt, sonst 0)

3.3 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Die Variable „Zufriedenheit mit der Ausbildung“ setzt sich aus den bereits in Kapitel 2.4 genauer betrachteten drei Fragen zusammen, aus welchen ein Index zwischen 1 und 8 erstellt wurde. 1 bedeutet vollständig unzufrieden, 8 dementsprechend vollständige Zufriedenheit. Die erwähnten Fragen lauten wie folgt:

- Denken Sie zurück an die Zeit, bevor Sie Ihre kaufmännische Grundbildung begonnen haben. Haben Sie sich damals auch für andere Ausbildungswege interessiert?

²⁰ Details hierzu siehe unter Kapitel IV. Methode.

²¹ Als Dummy-Variable bezeichnet man in der statistischen Datenanalyse eine binäre Variable mit den Ausprägungen 1 und 0, welche als Indikator für das Vorhandensein einer Ausprägung dient.

- Ganz allgemein: Wie gut fühlen Sie sich durch die kaufmännische Grundbildung darauf vorbereitet, eine feste Stelle als Kauffrau/Kaufmann anzutreten?
- Sind Sie heute, kurz vor Abschluss, zufrieden mit Ihrer damaligen Wahl? Haben sich Ihre Erwartungen an die kaufmännische Grundbildung erfüllt?

Der Durchschnitt wie auch der Median liegen bei 6, was unter den 2'835 Werten auf eine gesamthaft sehr hohe Zufriedenheit mit der Auswahl sowie der Wahl der kaufmännischen Bildung an sich schliessen lässt.

3.4 Ergebnisse

Tabelle 3: Einflussfaktoren auf die Stellensuche

Abhängige Variable: Status Stellensuche (0=keine Stelle, 1=Stelle gefunden)				
	Juli 1	Juli 2	Juli 3	November
Profil	0.046 (0.015)***	0.043 (0.014)***	0.062 (0.013)***	0.050 (0.015)***
Geschlecht	-0.005 (0.021)	0.036 (0.019)*	0.054 (0.019)***	-0.004 (0.023)
Alter	-0.009 (0.004)**	-0.010 (0.004)***	-0.012 (0.004)***	-0.011 (0.005)**
Zufriedenheit Ausbildung	0.072 (0.008)***	0.052 (0.007)***	0.054 (0.007)***	
Migration	-0.024 (0.025)	-0.015 (0.023)	-0.016 (0.023)	-0.039 (0.022)*
Beginn Stellensuche		-0.125 (0.006)***	-0.130 (0.006)***	
HMS-Dummy		-0.068 (0.037)*	-0.081 (0.036)**	-0.191 (0.044)***
Regionendummies	Ja	Ja	Ja	Ja
Branchendummies	Ja	Ja		Ja
Konstante	0.466 (0.232)**	0.744 (0.171)***	0.680 (0.133)***	1.003 (0.116)***
F-Statistik	8.75	22.33	53.77	7.54
Korrigiertes R ²	0.11	0.27	0.26	0.14
N	1921	1919	1920	848

* $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$, Standardfehler in Klammern

In Tabelle 3 ist zu erkennen, dass weder das Geschlecht, noch ein allfälliger Migrationshintergrund signifikanten Einfluss auf die aktuelle Stellensituation haben. Anders sieht dies hingegen beim Alter, dem Profil sowie dem Beginn der Stellensuche aus. Betreffend Alter kann demnach gesagt werden, dass je älter jemand nach Ausbildungsabschluss ist, desto kleiner ist die Chance, eine Stelle zu finden. Nicht überraschend scheint, dass Abgänger/innen mit schulisch höher einzustufendem Profil auf dem Arbeitsmarkt die tendenziell besseren Chancen auf eine Anstellung haben. Dies bestätigen die Ausführungen, welche in Kapitel 2.1 zur unterschiedlichen Stellensituation bei den Profilen gemacht wurden.

Modell Juli 1 berücksichtigt die Variablen Profil, Geschlecht, Alter, Zufriedenheit mit der Ausbildung sowie Migration, um eine allfällige Diskriminierung einzelner Gruppen identifizieren zu können. Zur Kontrolle werden sowohl Regionen- als auch Branchendummies in das Modell

miteinbezogen, um allfällige regionale und branchenspezifische Abweichungen zu korrigieren.

Modell Juli 2 berücksichtigt im Gegensatz zum Modell Juli 1 auch den Start der Stellensuche sowie die Unterscheidung nach BOG und HMS. Diese beiden Variablen spiegeln sich dabei stark im R^2 wieder, welches dadurch von 0.11 auf 0.27 steigt („erklärt“ 27% der Realität)²². Dies zeigt erneut klar, dass die Unterscheidung zwischen den BOG- und HMS-Abgänger/innen sehr wichtig ist, da sie – gemessen am R^2 – einiges zur Erklärung beiträgt. Weiter ist aber zu beachten, dass zu einer wissenschaftlich fundierten Erklärung einer erfolgreichen Stellensuche weitere Indikatoren berücksichtigt werden müssten. Dennoch bestätigen die hier gezeigten Ergebnisse interessante und teils bereits vermutete Ergebnisse.

In Modell Juli 3 werden dieselben Variablen wie in Modell Juli 2 verwendet, allerdings wird hier nicht mehr für Branchen kontrolliert. Dadurch verändern sich die Variablen leicht, gleichzeitig verliert das Modell aber auch an Erklärungskraft. Aus diesem Grund soll hauptsächlich auf Modell Juli 2 fokussiert werden, da die branchenspezifischen Abweichungen offenbar einen elementaren Erklärungsbedarf besitzen, für welchen korrigiert werden muss.

Modell November beinhaltet die Daten der zweiten Umfragewelle und bestätigt die Ergebnisse aus der Juliumfrage²³. Auch hier kann weder eine Diskriminierung nach Geschlecht noch nach Migrationshintergrund beobachtet werden. Was sich allerdings bestätigt, ist die Selektion nach Profilen. Berufsmaturand/innen haben es mit Abstand am leichtesten, eine Anstellung zu finden. Ebenfalls ohne grössere Probleme scheint dies im E-Profil der Fall zu sein, ganz im Gegensatz zum EBA²⁴ und den B-Profil-Abgänger/innen.

Offensichtlich scheint auch, dass das Ausbildungsprofil bei der Stellensuche eine entscheidende Rolle spielt. Dieses Ergebnis konnte bereits aus Abbildung 3 vermutet werden, bestätigt sich aber durch die Regressionsanalyse eindeutig. Erstaunlich ist dieses klare Ergebnis insbesondere deshalb, weil – rein von der betrieblichen Ausbildung her – grundsätzlich nur geringe Unterschiede zwischen den Lehrabgänger/innen bestehen. Zwar gibt es bei den aktuell abschliessenden Jahrgängen noch Unterschiede, diese sind jedoch auch nach alter Bildungsverordnung nur gering (siehe BiVo 2012: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie 2011). Im beruflichen Alltag und dem realen Arbeitsmarkt scheint dieser Fakt allerdings anders gehandhabt zu werden. Dies rührt vermutlich daher, dass dies einer der wenigen Faktoren sein dürfte, mit welchem die Arbeitgeber die Abgänger/innen einschätzen können.

Alles in allem kann gesagt werden, dass trotz tiefem R^2 Modell Juli 2 (immerhin 0.27) einerseits die grösste Erklärungskraft besitzt, andererseits darauf schliessen lässt, dass es bei der Nahtstelle II offenbar keine Diskriminierung nach Migrationshintergrund und/oder Geschlecht gibt.

²² Das R^2 erklärt den Anteil der Variation von Y, welcher durch die Regression erklärt wird. Bei 0 besteht keinerlei linearer Zusammenhang, bei 1 ein perfekter linearer Zusammenhang.

²³ Aufgrund abweichender Fragestellungen musste hier auf die Variable „Zufriedenheit mit der Ausbildung“ verzichtet werden.

²⁴ Hier gilt es einschränkend die Ergebnisse von Salvisberg (2013) zu erwähnen, welcher keinen signifikanten Unterschied zwischen EBA und E-Profil nachweisen kann.

So stellen andere Autoren fest, dass Diskriminierung früher stattfindet, sowohl betreffend Migrationshintergrund, als auch betreffend Geschlechter. Das heisst, dass diese bei der Lehrstellensuche stattfindet. Sobald diese Hürde überwunden ist, kann bei der Stellensuche kaum statistische Diskriminierung festgestellt werden (Keller und Moser 2013: 112 ff). Die gleiche Vermutung äussert Salvisberg (2013) in einer Untersuchung basierend auf den Daten der KV-Lehrabgänger/innen-Umfrage 2012. Mit der vorliegenden Untersuchung bestätigt sich somit die These, dass eine Diskriminierung nachdem der Übertritt in die Berufsbildung geschafft ist, statistisch nicht mehr nachweisbar ist.

Die Ergebnisse der Studie von Keller und Moser (2013) zeigen insgesamt, dass Bildungslaufbahn und Bildungserfolg massgeblich von den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen bestimmt sind. Insbesondere der erreichte Schulabschluss am Ende der Sekundarstufe I sowie Misserfolgserlebnisse während der Schullaufbahn bestimmen zu einem grossen Teil die Bildungswege der Jugendlichen. Daneben lassen sich grosse Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund nachweisen.

Was die Zufriedenheit mit der Ausbildung und der Berufswahl allgemein anbelangt, so hat diese einen signifikanten Einfluss auf die Stellensuche. Je zufriedener jemand ist, desto eher findet diese Person eine Stelle. Hier gilt es allerdings zu bedenken, dass im Umkehrschluss gerade die momentane Stellensituation einen Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit haben kann, weshalb dieses Ergebnis mit Vorsicht zu geniessen ist (siehe hierzu auch Salvisberg 2013).

Zu erwähnen sei nochmals der deutliche Unterschied zwischen der (hohen) Zufriedenheit mit der Ausbildung allgemein bzw. dem Gefühl, gut auf den beruflichen Alltag vorbereitet zu sein, und der Einschätzung der Schwierigkeit der aktuellen Stellensituation. Ganze 77.2% schätzen diese als eher schwierig bis sehr schwierig ein, nur gerade 1.8% (!) sehen hier überhaupt kein Problem.

Zusammengefasst lässt dies darauf schliessen, dass der kaufmännische Stellenmarkt extrem kompetitiv ist – und zwar auf sehr hohem Niveau. Dass einzelne Abgänger/innen auch im November noch keine Stelle hatten, ist einerseits bedauerlich – andererseits wirkt beruhigend, dass sich die Befragten im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft sehr flexibel zeigen und oftmals auch einen Plan B in der Tasche haben. Ebenfalls fühlen sich die Befragten mit ihrer Ausbildung grossmehrheitlich gut für den Arbeitsmarkt gerüstet.

3.5 Art des Vertrages

Wie bereits im Vorjahr waren rund 60% der Verträge unbefristet. Leider hat sich die Situation gar etwas verschärft, sodass in diesem Jahr rund 2% mehr, also beinahe 39% der Verträge, befristet waren. Zusammen mit den temporäreren Arbeitsverträgen steigt die Zahl gar auf über 40%. Bis im November hat sich dieser Umstand leicht verbessert. So waren 62.2% der Verträge unbefristet, 36.1% waren befristet und noch 1.7% waren mit einem temporären Arbeitsvertrag ausgestattet.

Einer der Gründe – im Vorjahr mit Abstand der Hauptgrund – ist, dass viele Betriebe ihren ehemaligen Auszubildenden befristete Verträge anbieten. Dies hat 2013 deutlich abgenom-

men und so sind die am häufigsten genannten Gründe Weiterbildungen und sonstige Ausbildungen (26.8%).

Näher zu betrachten sind diejenigen Absolvent/innen, deren Vertrag (sowohl im Juli als auch im November) auf 1-3 oder 7-9 Monate befristet war. Diese sind überdurchschnittlich häufig männlich und gaben als häufigsten Grund die Rekrutenschule an. Das ist nicht erstaunlich, da diese Zeiten mit dem Beginn der Rekrutenschule übereinstimmen.

Was aber die genauen Gründe für die befristeten Verträge sind, soll nachstehend noch etwas genauer untersucht werden.

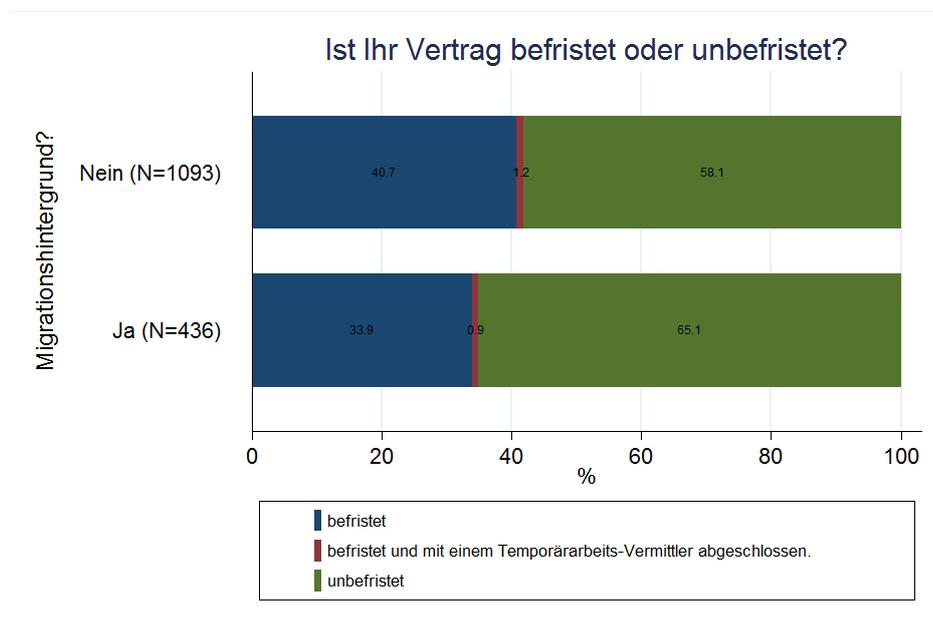


Abbildung 11: Vertragsart nach Migrationshintergrund Juli

Abbildung 11 verdeutlicht, dass bei der Art des Vertrages keine Diskriminierung für Personen mit Migrationshintergrund vorzuherrschen scheint. So haben diese Abgänger/innen gar in grösserer Zahl unbefristete Verträge erhalten. Schlüsselst man dieses Ergebnis noch nach HMS- und BOG-Abgänger/innen auf, zeigt sich zwar, dass die befristeten Verträge bei Handelsmittelschulabgänger/Innen noch häufiger vorkommen (über 50% der abgeschlossenen Verträge), dies verbessert das Bild bei den Lehrabgänger/innen jedoch kaum.

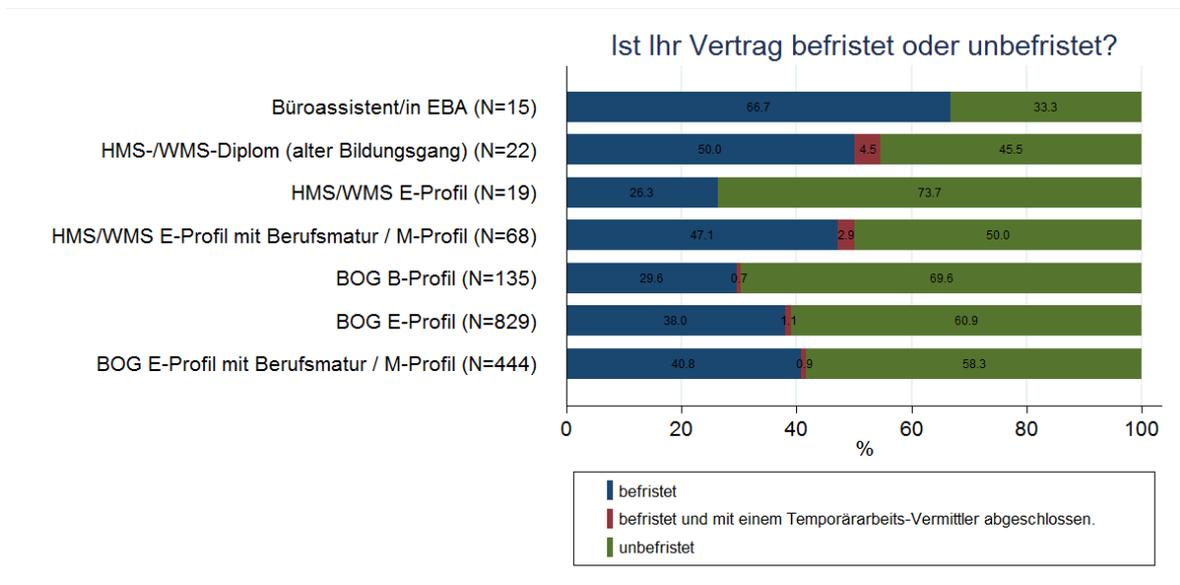


Abbildung 12: Vertragsart nach Profilen Juli

In der Romandie wurden prozentual mehr unbefristete Verträge abgeschlossen als in der Deutschschweiz, die Unterschiede sind jedoch marginal und fallen kaum ins Gewicht.

In Abbildung 12 zeigt sich, dass befristete Verträge in schulisch höher einzustufenden Profilen häufiger vorkommen als in anderen. Auch eine Diskriminierung nach Profilen lässt sich demnach nicht erkennen. Inwiefern das Profil dennoch Einfluss auf die Vertragsart hat, soll nachstehend untersucht werden.

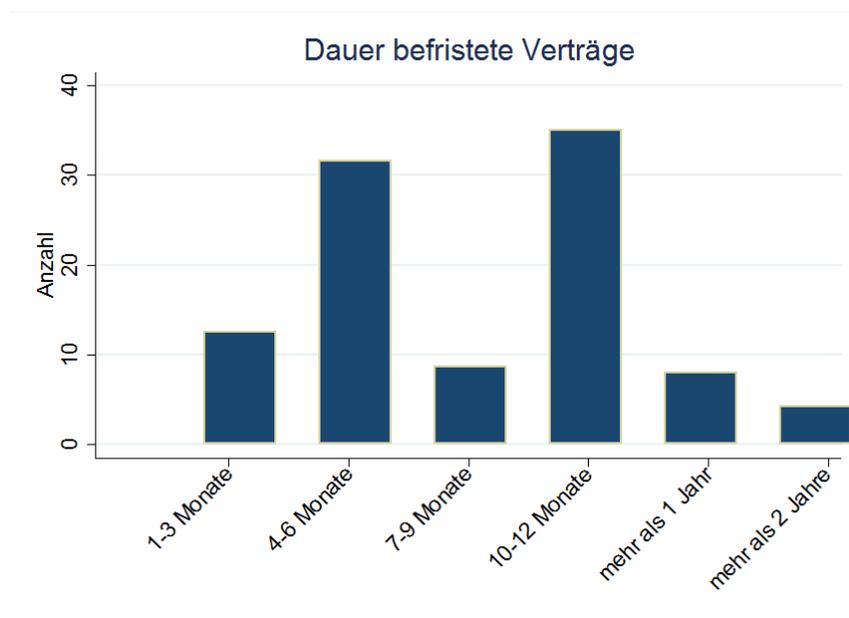


Abbildung 13: Dauer befristete Verträge Juli

Abbildung 13 zeigt die Dauer der befristeten Verträge. Der grösste Teil wurde auf 10-12 Monate abgeschlossen. Falls diese Befragten im Sommer 2013 nicht eine Weiterbildung beginnen, werden sie zusätzlich zu den neuen Absolvent/innen stellensuchend auf dem Arbeitsmarkt stehen. Dies kann folglich die Situation auf dem Stellenmarkt im kommenden Sommer verschärfen. Durch die in diesem Jahr gewonnene Berufserfahrung ist es allerdings wahrscheinlich, dass die diesjährigen Abgänger/innen dann grössere Chancen auf dem Markt haben werden. Auch befristete Verträge von 1-3 und 4-6 Monaten können als „Starthilfe“ oder „Überbrückung“ hilfreich sein. Viele der 10-12 Monate dauernden befristeten Verträge werden zudem überdurchschnittlich häufig in den Ausbildungsbetrieben selbst vergeben. Dies entspricht der allgemeinen sozialpartnerschaftlichen Forderung, Abgänger/innen nach Abschluss mindestens ein Jahr im Betrieb weiter zu beschäftigen. Im November haben sich diese Zahlen leicht verschoben: Mit 40.7% sind hier die 4-6 monatigen Verträge Spitzenreiter, vor 10-12 Monaten (29.2%) und 7-9 Monaten (10.8%).

Wie aus Tabelle 4 im Anhang ersichtlich ist, können – im Gegensatz zur Stellensituation – keine signifikanten Aussagen über Faktoren, welche zur Vertragsart führen, gemacht werden. Zwar kann vermutet werden, dass auch hier der Beginn der Stellensuche einen Einfluss hat, die Ergebnisse sind jedoch nicht ganz eindeutig (in Modell 2.1 nur schwach signifikant). Etwas signifikanter scheint die Zufriedenheit mit der Grundbildung, welche darauf schliessen lässt, dass je zufriedener jemand mit der kaufmännischen Ausbildung ist, desto eher findet er einen unbefristeten Vertrag. Allerdings ist dies wie schon zuvor mit Vorsicht zu geniessen, da allenfalls die Unzufriedenheit gerade daher rührt, dass man nur einen befristeten Vertrag abschliessen konnte.

Die einzige in den beiden Hauptmodellen (2.1 und 2.2) hochsignifikante Variable ist das Alter. Wie bereits bei der Stellensuche haben es ältere Personen schwieriger, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten. Hier kann damit argumentiert werden, dass diese Personen allenfalls zu höheren Anteilen Unregelmässigkeiten in ihrem Lebenslauf vorzuweisen haben, was somit auch bei Bewerbungen zu mehr Schwierigkeiten führt. Migrationshintergrund und Profil haben hingegen keine Erklärungskraft. Dies bestätigt somit auch die bereits getätigten Vermutungen aus Abbildung 11.

Etwas unklar, respektive nicht eindeutig signifikant sind die Ergebnisse beim Geschlecht. So scheinen Männer eher anfällig für befristete Verträge zu sein, was sich allerdings damit erklären liesse, dass diese in die Rekrutenschule eintreten und bis dahin eine befristete Stelle annehmen.

Das Modell 2.3, welches alle Personen mit Betriebswechsel beinhaltet, lässt kaum Rückschlüsse zu. Allerdings dürfte es statistisch auch nicht allzu aussagekräftig sein, da das Merkmal Betriebswechsel zu einer eher kleinen Grundgesamtheit N führt.

Abschliessend ist auch in dieser zweiten Analyse zu erwähnen, dass die R^2 sehr tief sind. Dies zeigt, dass die Ergebnisse keinesfalls eine generalisierbare Erklärung liefern, da offensichtlich noch sehr viel Erklärungskraft für das Modell fehlt.

4 Fazit

4.1 Schlussfolgerungen

Die beiden Umfragen im Juli und November 2013 zur Situation der Abgänger/innen ergeben, dass die aktuelle wirtschaftliche Lage die Stellensuche für Abgänger/innen aus dem kaufmännischen Bereich nicht einfach gestaltet. Dennoch zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass sich die Arbeitsmarktsituation im Vergleich zu den Vorjahren nicht signifikant schlechter darstellt.

Die Situation präsentierte sich im Juli noch deutlich prekärer und entspannte sich bis im November deutlich. Dies zeigt sich zum einen an der Zahl der erwerbstätigen Abgänger/innen, welche deutlich anstieg. Zum anderen verdeutlichen es die Zahlen der Personen auf Stellensuche: Im Verlauf von Juli zu November 2013 sanken diese von rund 18% auf 6% bei den BOG-Abgänger/innen bzw. 13% auf 8% bei den HMS-Abgänger/innen.

Diese Personen befanden sich in verschiedenen Situationen: Von Erwerbslosigkeit über Arbeitslosigkeit bis hin zu Zusagen für eine Stelle, die aber noch nicht angetreten wurde. Für die meisten Absolvent/innen stellt sich der Start in den Berufsalltag mit dem Schritt von der Ausbildung in den ersten „richtigen“, unbefristeten Arbeitsvertrag als kompetitiv dar. Dennoch fühlt sich der Grossteil gut vorbereitet und blickt optimistisch in die Zukunft.

Der Vergleich zwischen HMS und BOG kann alles in allem wie folgt beschrieben werden: Handelsmittelschulabgänger/innen sind anders, BOG-Abgänger/innen auch. Dies ist so zu verstehen, dass sich die beiden Gruppen betreffend ihrer Situation und Arbeitsmarktpräferenzen zwar grundsätzlich voneinander unterscheiden, dies jedoch mitnichten der einzige Faktor zur Erklärung der Umfrageergebnisse darstellt. Wie bereits in den Vorjahren sind Erklärungen für Unterschiede in den untersuchten Zusammenhängen zahlreich, wie zum Beispiel soziökonomische Faktoren, die Branche, Region und weitere Aspekte.

Bei der Untersuchung, was zu einer erfolgreichen Stellensuche führt, konnte festgestellt werden, dass die Bewerber/innen geringere Chancen auf eine Stelle haben, je älter sie sind und je tiefer ihr schulisches Ausbildungsprofil eingestuft wird. Zudem hat die allgemeine Zufriedenheit mit dem kaufmännischen Beruf bzw. der Ausbildung dazu – welche alles in allem sehr hoch ausfiel – sowohl Einfluss auf die Stellensituation als auch auf die Vertragssituation. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass dies allenfalls gerade daher rührt, dass die entsprechenden Personen noch keinen Job oder nur einen Job mit befristetem Vertrag gefunden haben und dadurch eine niedrigere Zufriedenheit aufweisen.

Durchaus erfreulich fällt der Blick auf die Lohnsituation aus. Die Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbands wird in über 76% der Fälle eingehalten. Trotz allem gibt es auch hier schwarze Schafe. Dies zeigt auch der Blick auf die Situation bei Praktika, in welchen teilweise sehr tiefe Löhne gezahlt werden. Da einige Abgänger/innen sogar in ihrem früheren Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb in einem Praktikumsverhältnis angestellt werden, soll an dieser Stelle noch einmal auf die Definition des Praktikums hingewiesen werden: Das Praktikum ist ein Ausbildungsgefäß, welches nach einer dreijährigen betrieblich organisierten Grundbildung selten notwendig ist. Bei einem Branchen- oder Berufsfeldwechsel bzw. für HMS-

Absolvierende als Bestandteil der BM-Ausbildung, kann ein Praktikum durchaus Sinn machen oder ist gar notwendig. In allen anderen Situationen sollten ehemalige Lernende normal angestellt und fair entlohnt werden.

Ebenfalls positiv kann die Situation betreffend die geschlechterspezifischen Resultate eingeschätzt werden. So konnte bei der Entlohnung kein Unterschied nach Geschlecht festgestellt werden. Auch wenn diese Resultate Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht ausschliessen können, so ist die Entwicklung im Vergleich zum letzten Jahr dennoch positiv zu bewerten und stellt allenfalls gar eine Entschärfung dar.

Insgesamt präsentierte sich die Situation in der deutschsprachigen Schweiz besser als in der Westschweiz. Dies ist – wenn auch weniger stark – auch der Fall, wenn man nach BOG- und HMS-Abgänger/innen unterscheidet. Über die Begründung dieses Ergebnisses kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. Es gilt aber zu vermuten, dass dies unter anderem mit der allgemein schwierigeren Stellensituation in der Romandie zusammenhängt. Über die erstmalig befragten Teilnehmenden aus der italienischsprachigen Schweiz können leider keine verlässlichen Aussagen gemacht werden, da die Teilnehmerzahl hier zu klein ist.

4.2 Kritik

Bezüglich Kapitel 3 gibt es hinsichtlich der methodologischen Auswertung einige Kritiken anzubringen. So sind die Variable nach Herkunftskanton bzw. die daraus generierte Variable der sieben Grossregionen der Schweiz mit der Schwäche verbunden, dass Personen nicht zwingend in jenem Kanton zur Schule gehen, in welchem sie auch wohnen und/oder arbeiten. Dies zeigt beispielsweise die EPC de Lausanne, welche beinahe die Hälfte aller Teilnehmer/innen aus der Westschweiz stellt. Bei der Variable zum Migrationshintergrund müsste zur zusätzlichen Differenzierung der Ergebnisse zudem noch nach Herkunft unterschieden werden. Dies wäre deshalb wichtig, weil vermutet werden kann, dass Migrant/innen aus nordischen Ländern vermutlich aus weniger bildungsarmen Milieus stammen als beispielsweise Migrant/innen aus den Balkanstaaten.

Ebenfalls zu kritisieren ist der Rücklauf bzw. die Teilnehmerauswahl. So muss vermutet werden, dass hier eine statistische Diskriminierung nach Ausbildungsprofilen (siehe Tabelle 1), Branchen und Betriebsgrössen vorliegt, welche unter sich natürlich – und das hat die vorliegende Studie gezeigt – sehr unterschiedliche Resultate hervorbringen können. Diese Verzerrung fällt durch die Herangehensweise über die Schulen jedoch klein aus. Zu überlegen wäre, ob es zukünftig eine Möglichkeit gibt, den Rücklauf nach Profilen ausgeglichener zu gestalten.

Weiter ist zu bemerken, dass mit dem Verzicht auf die privaten Handelsschulen, welche die schulisch organisierte Grundbildung nach dem konzentrierten Modell 2+1 anbieten, zahlreiche Abgängerinnen/Abgänger der kaufmännischen Grundbildung nach wie vor nicht berücksichtigt sind.

5 Forderungen des Kaufmännischen Verbands

Ausgehend von den Resultaten der vorliegenden Erhebung und den politischen Grundsätzen des KV Schweiz stehen für den Verband folgende Forderungen im Zentrum:

- 6% aller befragten BOG- und 8% aller befragten HMS-Abgänger/innen befanden sich im November 2013 in einer ungewissen Situation. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Situation leicht verschärft. Vor diesem Hintergrund ist es zentral, dass besonders Betriebe, die sich nicht an der Grundbildung beteiligen, ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und vermehrt **Stellen für Einsteiger/innen** ausschreiben. Nur so erhalten junge Menschen eine Chance, ihre Qualitäten in einem Betrieb zu beweisen und dadurch weitere berufliche Erfahrungen zu sammeln.
- Das Ziel in der Entlohnung von kaufmännischen Abgänger/innen muss eine flächendeckende **Einhaltung der Mindestlohnempfehlung** sein (13x CHF 4'000.- nach EFZ bzw. CHF 3'900.- nach EBA). Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert, dass die Arbeit der jungen Kaufleute mit einem angemessenen Salär gewürdigt wird: Lohnunterschiede zwischen den Ausbildungsprofilen sind bei gleicher Funktion nicht tolerierbar.
- Junge Kaufleute sollen auf dem Arbeitsmarkt entsprechend ihrer vielseitigen und anspruchsvollen Ausbildung gewürdigt werden. Ein Praktikum für Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung kann nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt werden. In jedem Fall muss ein Praktikum einen Ausbildungscharakter haben und einen fixen Betreuungsanteil beinhalten.
Weiter sind die **tiefen Praktikumlöhne** zu erwähnen: Dass 42.5% der Betroffenen unter der Mindestforderung des Kaufmännischen Verbands von CHF 1'850.- verdienen, ist unhaltbar. In diesem Zusammenhang ist zudem die oft sinnvolle Variante zu bedenken, die Abgänger/innen nach dem Abschluss für ein Jahr weiter zu beschäftigen. Dies verhilft den Abgänger/innen zu zusätzlicher Berufserfahrung und ist laut Studien auch für die Ausbildungsbetriebe betriebswirtschaftlich von Vorteil.
- Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert die Betriebe auf, junge Kaufleute in ihren **Weiterbildungsplänen zu unterstützen**. Sie sind, wie die vorliegende Studie deutlich gemacht hat, interessiert und motiviert sich weiterzubilden. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt fordert sie geradezu auf, sich nach der Grundbildung zusätzliches Wissen anzueignen. Berufsbegleitende Weiterbildungen können durch verschiedene Unterstützungsarten des Betriebs erleichtert werden, wie zeitliche Entschädigung, finanzielle Beteiligung und interessante Teilzeitanstellungen. Der Kaufmännische Verband setzt sich darüber hinaus auf politischer Ebene für neue Instrumente ein, wie beispielsweise einen Bildungsurlaub.

IV. Literaturverzeichnis

- Blinder, Alan S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. The Journal of Human Resources 8(4) : 436-455.
- Buchs, Aurélia und Ruckstuhl, Andrea (2010): Perspektiven nach der KV-Lehre. Umfrage zur Stellensituation bei kaufmännischen Lehrabgänger/innen im Juli 2010. Zürich: KV Schweiz.
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2011): Verordnung des BBT über die berufliche Grundbildung (http://www.skkab.ch/download/pictures/43/917r326vmys2ca28au1mq834azm2u/bildungsverordnung_kauffrau__kaufmann_efz.pdf [16.1.2014])
- Bundesamt für Statistik (2013a): Die 7 Grossregionen der Schweiz (http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/11/geo/analyse_regionen/02a.html [4.9.2013])
- Bundesamt für Statistik (2013b): Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau EBG.
- Bundesamt für Statistik (2012): Arbeit und Erwerb. Definitionen. Statistisches Lexikon der Schweiz, Nr. do-d-03-ami-2012-01.
- Dissler, Judith und Kraft, Michael (2012): Perspektiven nach der kaufmännischen Grundbildung. Lehrabgänger/innen-Umfrage zur Situation vom Juli 2012. Zürich: KV Schweiz.
- Duttweiler, Daniel und Weber, Bernhard (2010): Arbeitsmarktsituation der Jugendlichen in der jüngsten Rezession. Die Volkswirtschaft 11: 47-51.
- Goyder, John (1987) : The silent minority: Nonrespondents on sample surveys. Cambridge: Polity Press.
- Keller, Florian und Moser, Urs (2013): Schullaufbahnen und Bildungserfolg. Auswirkungen von Schullaufbahnen und Schulsystem auf den Übertritt ins Berufsleben. Zürich/Chur: Rüegger Verlag.
- KV Schweiz (2013): Abgänger/innenzahlen der kaufmännischen Grundbildung. Zürich: KV Schweiz.
- Lanz, Simon, Wicki, Michael und Kraft, Michael (2013): Vielfalt Praktikum. Anstellungsbedingungen und Löhne. Zürich: KV Schweiz.
- Levy, René und Joye, Dominique (2006) : Wirtschafts- und Sozialstruktur. In: Klöti, Ulrich et al. (Edt.): Handbuch der Schweizer Politik. Zürich: NZZ Verlag.
- Marti, Michael und Bertschy, Kathrin (2013): BELODIS – Berufseinstieg und Lohndiskriminierung – neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleich-

heiten. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Nationales Forschungsprogramm NFP 60: Bern.

Oaxaca, Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14(3): 693-709.

OECD (2014): Short-Term Labour Market Statistics
(<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36499#> [15.1.2014])

OECD (2010): Education at a Glance 2010. OECD Publishing.

Sacchi, Stefan und Salvisberg, Alexander (2012): Berufseinsteiger-Barometer 2012. Report im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT). Stellenmarktmonitor Schweiz, Universität Zürich

Salvisberg, Alexander (2013): Determinants of transitions to the labor market and further education after a commercial apprenticeship. Paper presented at the 21th Annual Workshop, European Research Network on Transitions in Youth, Berlin, 11.-14.9.2013.

Seco (2013a): Konjunkturtendenzen Sommer 2013
(http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00007/00021/05101/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCGdXx_fGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- [2.9.2013])

Seco (2013b): Weiter aufgehelltes Konjunkturbild
(<http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&msgid=50300> [19.12.2013])

Seco (2013c): Konjunkturtendenzen Winter 2013/2014
(http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00007/05344/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCGdoB3gGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- [23.1.2014])

Seco (2013d) : Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2013. Schweizerische Eidgenossenschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.

Seco (2012) : Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2012. Schweizerische Eidgenossenschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.

Seco (2011) : Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2011. Schweizerische Eidgenossenschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.

Seco (2010) : Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2010. Schweizerische Eidgenossenschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.

Seco (2009) : Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2009. Schweizerische Eidgenossenschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.

Seco (2008) : Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2008. Schweizerische Eidgenossenschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.

Seco (2007) : Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2007. Schweizerische Eidgenossenschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.

Seco (2006) : Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2006. Schweizerische Eidgenossenschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft Seco.

Weber, Bernhard (2004): Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz. Die Volkswirtschaft 10: 43-46.

Wolter, Stefan und Strupler, Mirjam (2012): Die duale Lehre: Eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe. Rüegger Verlag: Glarus.

Weichselbaumer, Doris & Winter-Ebmer, Rudolf (2005): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. Journal of Economic Surveys 19(3): 479-511.

V. Anhang

I. Ausgangslage und Aufgabenstellung

Der Kaufmännische Verband Schweiz führt seit 2006 jährlich eine Befragung der Abgänger/innen im kaufmännischen Berufsfeld durch. Durch die Umfrage werden wertvolle Daten zur grössten Berufsgruppe der Schweiz generiert: Der Kaufmännische Verband stellt Akteuren in Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik aktuelle Erkenntnisse über das berufliche Orientierungsverhalten und die Zukunftspläne von Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zur Verfügung. Des Weiteren 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 Schweiz diese Umfrage selbstständig entwickelt und durchgeführt. Der Fragebogen für die Abgänger/innen-Umfrage wurde bereits 2012 in Kooperation mit dem Stellenmarkt-Monitor Schweiz (Universität Zürich) überarbeitet. 2013 erfolgte die Anpassung an die HMS/WMS in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Zukunft HMS / avenir EC“.

II. Zielgruppe Abgänger/innen 2013

Die Zielgruppe wurde in diesem Jahr auf die Absolvent/innen der Handelsmittelschulen ausgedehnt. Berücksichtigt wurden zudem wie immer Lernende aus kantonalen und vom Kaufmännischen Verband getragenen Berufsfachschulen. Befragt wurden Abgänger/innen, die

- Kaufmann/-frau EFZ (B-Profil, betrieblich org. Grundbildung)
- Kaufmann/-frau EFZ (E-Profil, betrieblich org. Grundbildung)
- Kaufmann/-frau EFZ (E-Profil mit BM/M-Profil, betrieblich org. Grundbildung)
- Büroassistent/in EBA (betrieblich org. Grundbildung)
- HMS-/WMS-Diplom (alter Bildungsgang)
- Kaufmann/-frau E-Profil an HMS/WMS (schulisch org. Grundbildung, integriertes Modell 3i)
- Kaufmann/-frau E-Profil mit Berufsmatur / M-Profil an HMS / WMS (schulisch org. Grundbildung, dieses Jahr noch nach altem Bildungsgang)

gelernt/besucht und 2013 abgeschlossen haben.

III. Durchführung der Umfrage / Methode

Die Befragungen wurden im Juli und November 2013 mittels Online-Umfrage durchgeführt. Zum ersten Mal wurde hierzu „Umfrage Online“²⁵ verwendet.

Vor der Juli-Umfrage wurden alle ausgewählten Schulen zweimal kontaktiert. Eine erste Kontaktaufnahme per Post machte die Schulen auf das Vorgehen und den Umfragestart Ende Juni aufmerksam. Um den reibungslosen Ablauf der Umfrage und eine hohe Beteiligungszahl zu gewährleisten, wurden alle grossen Schulen zwei Wochen vor dem Start auch telefonisch kontaktiert. Zusätzlich wurden KV-Sektionen und grosse Betriebe angefragt, um eine gesamtschweizerische Abdeckung der Umfrage zu gewährleisten.

Für die zweite Befragung im November wurden die Abgänger/innen des Jahrgangs 2013 erneut befragt. Die Juliumfrage war dafür so konzipiert, dass alle Teilnehmenden freiwillig ihre E-Mail-Adresse angeben konnten. All diejenigen, die die Emailadresse hinterliessen, wurden im November erneut kontaktiert. Nur so kann gewährleistet werden, dass erneut Abgänger/innen des Abschlussjahres 2013 teilnehmen.

Zeitlicher Ablauf der Durchführung der Erhebung 2013:

- | | |
|--|-------------------|
| • Brief an Schulen zur Information | Ende Mai 2013 |
| • Telefonischer Kontakt Schulen | Juni 2013 |
| • Versand Umfrage-Link an Schulen | 28. Juni 2013 |
| • Versand Umfrage-Link an grosse Unternehmen | 8. Juli 2013 |
| • Schliessung der Juli-Erhebung 2013 | 2. August 2013 |
| • Verlosung Wettbewerb Juli | 6. August 2013 |
| • Versand Umfrage-Link an Teilnehmer Juli | 31. Oktober 2013 |
| • Schliessung der November-Erhebung 2013 | 25. November 2013 |
| • Verlosung Wettbewerb November | 6. Dezember 2013 |

IV. Methode

In Kapitel 3 wurden mehrere multiple Regressionen durchgeführt. Diese ist eine lineare Regression mit mehreren Prädiktoren. Sie ist somit eine Erweiterung der einfachen linearen Regression. Wie dort wird auch mit dieser „Methode der kleinsten Quadrate“ die bestmögliche Vorhersage mit einem möglichst geringen Vorhersagefehler angestrebt. Die Methode der kleinsten Quadrate ist ein mathematisches Standardverfahren, welches zu einer Datenpunktwolke eine Kurve sucht, die möglichst nahe an den Datenpunkten verläuft.

²⁵ www.umfrageonline.com

V. 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

[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](#)

VI. Weitere Tabellen

Tabelle 4: Einflussfaktoren auf die Vertragssituation Juli

Abhängige Variable: Vertragssituation (0 = unbefristet, 1 = befristet)			
	Modell 2.1	Modell 2.2	Modell 2.3
Profil	0.025 (0.021)	0.007 (0.021)	0.130 (0.044)***
Geschlecht	0.055 (0.028)**	0.033 (0.028)	0.122 (0.064)*
Alter	-0.024 (0.007)***	-0.025 (0.007)***	-0.020 (0.011)*
Zufriedenheit Ausbildung	-0.025 (0.011)**	-0.026 (0.011)**	-0.027 (0.021)
Migration	-0.018 (0.033)	-0.016 (0.034)	0.084 (0.072)
Beginn Stellensuche	0.020 (0.011)*	0.030 (0.011)***	-0.012 (0.022)
HMS-Dummy	0.050 (0.057)	0.081 (0.057)	0.064 (0.105)
Regionendummies		Ja	Ja
Branchendummies	Ja		Ja
Konstante	0.664 (0.279)**	1.059 (0.175)***	0.095 (0.580)
F-Statistik	5.01	4.84	1.84
Korrigiertes R ²	0.08	0.03	0.08
N	1433	1432	318

* $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$, Standardfehler in Klammern