

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

Telefon +41 44 283 45 45
Fax +41 44 283 45 65
info@kfmv.ch
kfmv.ch

Abgänger/innen der kauf- männischen Grundbildung

Rückblick, Stellensituation, Perspektiven

Ort, Datum	Zürich, 19. März 2015
Projekt	Abgänger/innen-Umfrage 2014
Autor	Nina Meili, Michael Kraft
Dokument	Schlussbericht

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Motivation	3
1.2	Dank.....	4
1.3	Die kaufmännische Grundbildung in der Schweiz.....	4
1.4	Teilnehmende.....	5
1.5	Allgemeine Wirtschaftslage 2014	7
1.6	Arbeitsmarktsituation für junge Erwachsene in der Schweiz.....	8
2	Ergebnisse	10
2.1	Stellensituation	10
2.1.1	Bedingungen der Erwerbstätigkeit.....	13
2.2	Praktikum	15
2.3	Sprachliche Mobilität.....	17
2.4	Schwierigkeit, Zufriedenheit und Rückblick	18
2.5	Bewerbung und Absagen.....	20
2.6	Weiterbildung und Zukunftspläne	21
2.7	Vergleich mit früheren Jahren.....	23
3	Fazit	26
4	Forderungen des Kaufmännischen Verbands	29
5	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	31
6	Literaturverzeichnis	32
7	Anhang	34
7.1	Ausgangslage und Aufgabenstellung	34
7.2	Zielgruppe Abgänger/innen 2014	34
7.3	Durchführung der Umfrage/Methode	35
7.4	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.....	35

1 Einleitung

1.1 Motivation

Die vorliegende Studie zur Befragung der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung soll Akteuren in Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik aktuelle Erkenntnisse über das berufliche Orientierungsverhalten und die Zukunftspläne der Absolvierenden zur Verfügung stellen. Darüber hinaus dient die Umfrage der Früherkennung von Entwicklungen für Einsteiger/innen in den kaufmännischen Arbeitsmarkt und ermöglicht langfristige Vergleiche.

Der Übergang von der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung oder Gymnasium) ins Berufsleben stellt für viele Jugendliche eine Hürde dar. Nicht zuletzt für die Absolvierenden der beruflichen Grundbildung erweist sich die sogenannte Nahtstelle II als eine zu meisternde Herausforderung. Die Umfrage des Kaufmännischen Verbandes unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung setzt sich darum seit mehreren Jahren zum Ziel, eine Momentaufnahme der beruflichen Realität vorzunehmen. In diesem Zusammenhang untersuchte der Kaufmännische Verband von 2006 bis 2012 die Situation der kaufmännischen Lehrabgänger/innen jährlich zu jeweils zwei Befragungszeitpunkten. 2013 wurden erstmals auch die Handels- und Wirtschaftsmittelschulen sowie die italienischsprachige Schweiz miteinbezogen. Neu wurden 2014 zudem die Absolvierenden von privaten Handelsschulen befragt, wohingegen nur noch jene Handels- und Wirtschaftsmittelschulen berücksichtigt wurden, die im Umfragejahr bereits eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ) verliehen. Der Einbezug der Handels- und Handelsmittel-/Wirtschaftsmittelschulen mit EFZ-Bildungsgängen ermöglicht unter anderem einen Vergleich zwischen der schulisch (SOG) und der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG).

Mit den beiden Umfragen, die jeweils im Juli und im November durchgeführt werden, wurden primär folgende Daten erhoben:

- Wie verlief der Übergang der kaufmännischen Abgänger/innen in den Berufsalltag?
- Wie sah die Stellensituation der kaufmännischen Absolvent/innen im Juli und im November aus?
- Wie verhielt es sich mit den Praktikumsbedingungen?
- Wie verlief die Stellensuche der kaufmännischen Abgänger/innen?
- Wie beurteilen die ehemaligen BOG-Lernenden sowie die SOG-Absolvierenden ihre Grundbildung?
- Wie sehen die beruflichen Pläne der Abgänger/innen aus?
- Welche Weiterbildungsabsichten hegen die Absolvent/innen?
- Gibt es Unterschiede zwischen den BOG- und den SOG-Abgänger/innen?
Wie manifestieren sich diese?

Durch die 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 SOG-Bildungsgängen

In den letzten Jahren hat der Kaufmännische Verband diese Umfrage selbstständig entwickelt und durchgeführt. Ein überarbeiteter Fragebogen wurde im Jahr 2012 vom Kaufmännischen Verband in Kooperation mit dem Stellenmarkt-Monitor Schweiz (Universität Zürich) erstellt. Zur langfristigen Vergleichbarkeit respektive der Beständigkeit über mehrere Jahre hinweg wurden 2013 und 2014 nur geringfügige Änderungen am Fragebogen vorgenommen.

Die Resultate der beiden Befragungen vom Juli und November 2014 werden im vorliegenden Bericht wie folgt zusammengefasst und dargestellt: Zunächst wird in der Einleitung ein Überblick über das kaufmännische Berufsbildungssystem in der Schweiz sowie über die Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation gegeben. Darauf folgt eine deskriptive Analyse der Umfrageresultate. Diese beleuchtet neben der Stellensituation, dem Bewerbungsprozess und dem Rückblick auf die Ausbildung auch die Themen Praktikum, Mobilität und Weiterbildungspläne. Des Weiteren wird ein Vergleich mit früheren Umfragejahren angestellt. Schliesslich ziehen wir ein Fazit, das die wichtigsten Schlussfolgerungen sowie eine kritische Betrachtung

tung der Ergebnisse und der Methode beinhaltet. Zu verweisen sei hier auch auf den Anhang, der nähere Informationen zu Ausgangslage, Zielgruppe, Umfrage und Methode enthält.

1.2 Dank

Wir durften auf breite Unterstützung in der Verbreitung der Umfrage unter den Schülerinnen und Schülern zählen und erhielten in der Schlussphase weiterführende inhaltliche Rückmeldungen zum Bericht. Hierfür möchten wir im Namen des Kaufmännischen Verbandes allen beteiligten Berufsfach-, Handels- und Handelsmittelschulen und insbesondere dem Vorstand der Schweizerischen Konferenz kaufmännischer Berufsschulen SKKBS unter der Präsidentin Esther Schönberger, dem Präsidenten der Konferenz Schweizer Handelsmittelschulrektorinnen und -rektoren KSHR, Martin Dolder, der Projektleiterin „Zukunft HMS“, Judith Renner-Bach, dem Präsidenten des Verbands Schweizerischer Handelsschulen VSH, Andreas Hösli, der KV Bildungsgruppe Schweiz sowie Roland Hohl (SKKAB/IGKG Schweiz), Claudia Sassi (IGKG Schweiz) und Martin Burkhardt (IGKG Schweiz) ganz herzlich danken.

1.3 Die kaufmännische Grundbildung in der Schweiz

Die Schweizer Bildungslandschaft lässt sich in die obligatorische Schulzeit (Primarschule und Sekundarstufe I), die Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung und allgemeinbildende Schulen) und die Tertiärstufe (Höhere Berufsbildung und Hochschulen) gliedern. Die traditionelle duale Berufsbildung auf der Sekundarstufe II ist kennzeichnend für das Schweizer Berufsbildungssystem. In der beruflichen Grundbildung, die für uns in diesem Zusammenhang im Zentrum des Interesses steht, wird zwischen der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Berufsattest (EBA) und der drei- bzw. vierjährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) unterschieden (SBFI 2014: 4-5).

Die Ausbildung zum Kaufmann EFZ bzw. zur Kauffrau EFZ ist die am häufigsten gewählte berufliche Grundbildung der Schweiz. Sie gilt als solide Grundlage und bietet eine Vielzahl an Weiterbildungs-, Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Zudem garantiert die hohe Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen weitreichende Mobilität (Wicki und Kraft 2013: 9).

Im kaufmännischen Berufsfeld besteht eine langjährige Tradition der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG), auch als klassische „Lehre“ bekannt. Dabei erhalten junge Erwachsene die praktische Ausbildung in einem Betrieb und besuchen für den theoretischen Teil der Lehrzeit die Berufsfachschule. Hierbei wird zwischen drei Anforderungsprofilen unterschieden: der Basisbildung (B-Profil), der erweiterten Grundbildung (E-Profil) sowie der erweiterten Grundbildung mit Berufsmaturität (oft „M-Profil“ genannt). Diese wirken sich aber nicht auf die praktische Ausbildung im Lehrbetrieb und in den überbetrieblichen Kursen aus, sondern sind nur für die schulische Ausbildung entscheidend. Ausschlaggebend für die Wahl des Profils ist das schulische Potenzial der Lernenden. Der Besuch der Berufsmaturitätsschule setzt zudem das Bestehen einer Aufnahmeprüfung voraus (Kaufmännischer Verband 2012: 10-11).

Neben der Ausbildung in einem Lehrbetrieb kann die Berufsbildung auch über die schulisch organisierte Grundbildung (SOG) erfolgen. Darin sind – zumindest zurzeit noch – zwei Stränge zu unterscheiden: die Handels- und Wirtschaftsmittelschulen (HMS/WMS) sowie die privaten Handelsschulen. Die Handelsmittelschulen befinden sich gegenwärtig in einem Reformprozess, der durch die neue Bildungsverordnung 2012 eingeleitet wurde und 2015 abgeschlossen sein soll¹. Ziel ist es, dass sowohl über die betrieblich als auch die schulisch organisierte Grundbildung ein EFZ erlangt werden kann. Zu diesem Zweck beinhaltet auch die Ausbildung an den Handelsmittelschulen Schulung in beruflicher Praxis, die durch problemorientierten Unterricht (POU), integrierte Praxisteile (IPT) und Betriebspraktika vermittelt wird. Dennoch richtet sich die Mehrheit der 57 öffentlich-rechtlichen Institutionen grundsätzlich an einem hohen Anspruch an die Allgemeinbildung aus. Oftmals sind sie an kantonale Gymnasien angegliedert und haben die Absicht, die Lernenden bestmöglich auf eine weiterführende tertiäre Ausbildung vorzubereiten. Deshalb steht die Berufsmatur bei diesem Bildungsweg im Vordergrund. Die Grundbildung kann im Rahmen des konzentrierten Modells 3+1 oder des integrierten Modells 3i/4i erfolgen. Ersteres beinhaltet drei Jahre Ausbildung in der Schule (3) sowie ein einjähriges Betriebspraktikum (+1) und den Abschluss mit EFZ und Berufsmaturität. Letzteres umfasst, neben der schulischen Ausbildung, vorwiegend prakti-

¹ 2015 schliessen erstmals in allen HMS/WMS die Absolvent/innen mit einem EFZ ab.

sches Arbeiten in der Schule sowie ein vierwöchiges Betriebspraktikum. Es kann mit oder ohne Berufsmatur abgeschlossen werden (Kaufmännischer Verband 2013: 14-16, Kehl et al. 2014: 10-11).

50 private Handelsschulen bieten zudem eine Ausbildung zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann in Form des konzentrierten Modells 2+1 an. In der Regel wird diese Ausbildung im B- oder E-Profil mit einem EFZ abgeschlossen (Kaufmännischer Verband 2013: 14-16). Die privaten Anbieter richten sich grundsätzlich stärker nach der betrieblichen Praxis aus. Ziel ist primär ein erfolgreicher Übergang in den Arbeitsmarkt. Wie Kehl et al. (2014: 11) feststellen, fällt die Zusammensetzung der Lernenden bei den Handelsschulen eher heterogen aus und integriert gerade auch lernschwächere Jugendliche oder Personen mit Motivationsproblemen. Die Schulen sind zudem oft überregional bis national organisiert und stehen untereinander im Wettbewerb, da sie ihre Angebote selbsttragend über den Bildungsmarkt finanzieren.

Ferner besteht im kaufmännischen Berufsfeld die Möglichkeit, die zweijährige Grundbildung zur Büroassistentin oder zum Büroassistenten zu absolvieren. Die Ausbildung schliesst mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) ab. Bei guten Leistungen in Berufsfachschule und Lehrbetrieb kann im Anschluss an die Lehre der Übertritt ins zweite Lehrjahr zur Kauffrau oder zum Kaufmann EFZ erfolgen.

Schliesslich ist zu erwähnen, dass die kaufmännische Grundbildung in 21 unterschiedlichen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen organisiert ist, wobei „Dienstleistung und Administration“ die grösste Branche darstellt. Darauf folgen die öffentliche Verwaltung sowie die Banken (Kaufmännischer Verband 2012: 3)².

1.4 Teilnehmende

An der Juliumfrage nahmen insgesamt 2907 Personen teil. Davon absolvierten 2590 Personen (89.1%) die kaufmännische Grundbildung in einem Lehrbetrieb und der Berufsfachschule, 123 (4.2%) in einer Handels-/Wirtschaftsmittelschule und 194 (6.7%) in einer privaten Handelsschule. Diejenigen Teilnehmenden, die bei der Befragung im Juli eine E-Mail-Adresse angaben, wurden für die zweite Umfrage erneut kontaktiert. So konnten im November wiederum 1274 Abgänger/innen erreicht werden. Unter ihnen finden sich 1168 (91.7%) Befragte, welche die betrieblich organisierte Grundbildung abgeschlossen hatten, 47 (3.7%) Absolvent/innen der HMS/WMS sowie 59 (4.2%) der privaten Handelsschulen.

Bei den BOG-Abgänger/innen entspricht dies einer Rücklaufquote von 22.9% im Juli und 10.3% im November. Im Vergleich mit früheren Jahren – mit Ausnahme von 2012, als deutlich höhere Rücklaufquoten erreicht werden konnten – liegen diese Zahlen im Trend und erlauben fundierte Aussagen zu den Abgänger/innen der BOG von 2014³. Im Gegensatz dazu sind die Fallzahlen bei der SOG deutlich tiefer ausgefallen. Damit wird die Aussagekraft zu den Resultaten bezüglich der HMS/WMS und der privaten Handelsschulen entsprechend geschmälert. Es ist allerdings zu erwarten, dass ab 2015 höhere Teilnahmezahlen erreicht werden können, da die flächendeckende Einführung der EFZ an den HMS/WMS dann abgeschlossen sein wird.

² Eine Auflistung der 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen ist im Anhang zu finden.

³ 2013 belief sich die Rücklaufquote bei den BOG-Abgänger/innen im Juli auf 22.2% und im November auf 9.8%, 2012 auf 30.4% bzw. 14.7%.

Tabelle 1 weist die Teilnehmer/innen-Zahlen der Erhebung von Juli und November 2014 sowie die jeweiligen Stichprobengrößen aus:

BOG	Abgänger/innen 2014	Teilnehmende Juli	Stichprobengrösse	Teilnehmende November	Stichprobengrösse
Büroassistent/in EBA	423	39	9.2%	11	2.6%
B-Profil	1760	279	15.9%	107	6.1%
E-Profil	6807	1378	20.2%	601	8.8%
E-Profil mit Berufsmatur/M-Profil	2322	670	28.9%	346	14.9%
Keine Profilangabe	-	224	-	103	-
Total BOG	11 312	2590	22.9%	1168	10.3%
HMS					
B-Profil	-	-	-	-	-
E-Profil	N/A	47	N/A	16	N/A
E-Profil mit Berufsmatur/M-Profil	N/A	45	N/A	24	N/A
Keine Profilangabe	N/A	31	N/A	7	N/A
Total HMS	895	123	13.7%	47	5.3%
HS					
B-Profil	N/A	46	N/A	17	N/A
E-Profil	N/A	107	N/A	35	N/A
E-Profil mit Berufsmatur/M-Profil	N/A	10	N/A	2	N/A
Keine Profilangabe	N/A	31	N/A	5	N/A
Total HS	1461	194	13.3%	59	4.0%

Tabelle 1: Teilnehmende und Rücklaufquote Juli/November 2014 (Kaufmännischer Verband 2014)

Wie Abbildung 1 zeigt, absolvierten 12.6% der Teilnehmenden im Juli das B-Profil, 58.3% das E-Profil, 27.6% das E-Profil mit Berufsmatur (M-Profil) und 1.5% die Lehre zum/r Büroassistent/in EBA. Dieses Verhältnis stimmt mit der Beteiligung in früheren Jahren überein. Im Vergleich zur realen Verteilung der Ausbildungsprofile gibt es in dieser Umfrage allerdings eine leichte Untervertretung der Absolvierenden des Ausbildungsgangs Büroassistent/in EBA sowie des B-Profils bei gleichzeitiger Überrepräsentation der M-Profil-Absolvent/innen. Die Rücklaufquote korreliert damit mit der schulischen Anforderung der Profile. Die Gründe hierfür können an dieser Stelle nur vermutet werden, die Beobachtung deckt sich aber mit früheren Studien. So stellt Goyder (1987) fest, dass eine hohe Bildung die Bereitschaft fördert, sich an einer Befragung zu beteiligen.

Im November fiel die Verteilung der Profile ähnlich wie vier Monate zuvor aus. Dies spricht für eine profilunabhängige Teilnahmebereitschaft an der zweiten Befragung.

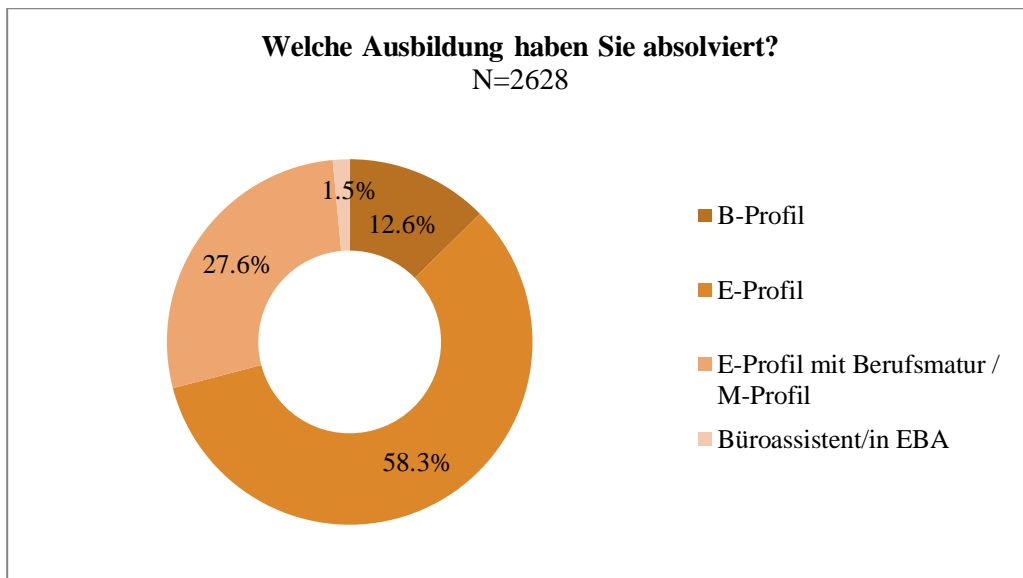


Abbildung 1: Teilnehmende nach Profilen

68.6% der Befragten im Juli waren weiblich, 31.4% männlich. Im November stieg der Anteil Teilnehmerinnen sogar auf 75.5%. Die Tätigkeit als Kauffrau/Kaufmann ist gemäss Absolvierendenzahlen ein eigentlicher „Frauenberuf“. In der Umfrage sind die männlichen Absolvierenden untervertreten⁴. Weiter stammten im November 83.4% der teilnehmenden Abgänger/innen aus der Deutschschweiz, 14.9% aus der Romandie und 1.7% aus dem Tessin⁵. Der grösste Teil der Ausbildungen wurde dabei in den Branchen „Dienstleistung und Administration“ (28.2% im Juli, 27.9% im November), in der öffentlichen Verwaltung (19.6% bzw. 22.2%) und im Bankenwesen (17.4% bzw. 16.9%) absolviert. Verglichen mit den tatsächlichen Zahlen ist diese Verteilung repräsentativ⁶. So stellen die erwähnten drei Branchen tatsächlich den grössten Anteil Absolvent/innen, wenn auch jene des Bereichs „Dienstleistung und Administration“ in der Umfrage untervertreten sind. An dieser Stelle muss allerdings darauf verwiesen werden, dass Grossbetriebe in der Umfrage sehr zahlreich vertreten sind, da die Befragung nach dem direkten Versand an die Schulen auch Grossunternehmen zur Weiterleitung zugestellt wurde. Dadurch könnten Branchen mit traditionell vielen KMU eher untervertreten sein.

1.5 Allgemeine Wirtschaftslage 2014

Die Erholung der Weltwirtschaft schritt auch 2014 eher zögerlich voran. Sechs Jahre nach Ausbruch der globalen Finanzkrise im Jahr 2008 ist das internationale Konjunkturmilieu nach wie vor unsicher und mit vielen Risiken behaftet. Die konjunkturellen Divergenzen zwischen den verschiedenen Staaten und Wirtschaftsräumen sind nach wie vor beträchtlich (SECO 2014c, SECO 2014e). Die Schweizer Wirtschaft konnte ihr relativ robustes Wachstum 2014 dennoch fortführen. Nach einer kurzen Verlangsamung im zweiten Quartal beschleunigte sich die konjunkturelle Expansion nach der Jahresmitte wieder. Das reale BIP stieg im dritten Quartal gegenüber dem Vorquartal um 0.6%, im Vergleich zum Vorjahresquartal um 1.9%. Erstmals war die Konjunktur im Vergleich zu den vorhergehenden Quartalen wieder breiter abgestützt. Einerseits konnte die Inlandnachfrage nach der Schwäche im ersten Halbjahr erneut expandieren, andererseits gingen auch vom Aussenhandel mit Waren und Dienstleistungen positive Wachstumsimpulse aus. Davor hatten die Exportsektoren besonders unter der gedämpften Auslandkonjunktur und der starken Währung gelitten (SECO 2014a, SECO 2014e).

Die Expertengruppe des Bundes rechnet für das Gesamtjahr mit einem BIP-Wachstum von 1.8%. Dies stellt im europäischen Vergleich eine überdurchschnittlich gute Entwicklung dar. Allerdings zeichnete

⁴ 2014 schlossen 4117 (36.4%) Männer und 7195 (63.6%) Frauen die betrieblich organisierte Grundbildung mit einem EFZ ab (Kaufmännischer Verband 2014).

⁵ 2014 stammten 8818 (88.0%) BOG-Absolvierende aus der Deutschschweiz, 1915 (16.9%) aus der Romandie und 579 (5.1%) aus dem Tessin (Kaufmännischer Verband 2014).

⁶ 2013 absolvierten 5679 (48.5%) Personen die kaufmännische Grundbildung in der Branche „Dienstleistung und Administration“, 1541 (13.2%) in der öffentlichen Verwaltung und 1173 (10.0%) in einer Bank (BfS 2013).

sich in den Konjunkturumfragen der letzten Monate auch eine zunehmende Unsicherheit bei Unternehmen und privaten Haushalten bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung ab. Tatsächlich bestehen trotz positivem Konjunkturausblick bedeutende Risiken für die Schweizer Wirtschaft. Die letzten Monate bestätigten, wie fragil und verwundbar die wirtschaftliche Erholung im Euroraum gegenüber negativen unerwarteten Ereignissen wie den geopolitischen Spannungen zwischen Russland und der Ukraine sowie im Nahen Osten ist. Damit haben sich die mit dem Euroraum verbundenen Konjunkturrisiken für die Schweiz erhöht. Im Übrigen stellen die politischen Rahmenbedingungen der Beziehungen zur EU – vor allem nach Annahme der Masseneinwanderungsinitiative durch die Schweizer Bevölkerung am 09. Februar 2014 – einen grossen Unsicherheitsfaktor dar, der die Investitionen und damit die mittelfristigen Wachstumsaussichten beeinflussen könnte (SECO 2014f, Credit Suisse 2014).

1.6 Arbeitsmarktsituation für junge Erwachsene in der Schweiz

Die schwächere Konjunktur führte im ersten Halbjahr auch zu einer verschlechterten Entwicklung des Arbeitsmarkts. Im dritten Quartal konnte jedoch die Tendenz eines sich seit Mitte 2012 kontinuierlich verlangsamenden Beschäftigungswachstums gestoppt werden. Im Vergleich zum Vorquartal stieg das Beschäftigungsvolumen um 0.1%. Davor hatte die saisonbereinigte Arbeitslosenquote seit Mitte 2013 bei 3.2% stagniert (SECO 2014b&e). Spätestens seit der letzten Wirtschaftskrise ist auch die Jugendarbeitslosigkeit⁷ zum weltweiten Thema geworden. Im internationalen Vergleich gelingt es der Schweiz aber relativ gut, die ausgebildeten Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Renold und Bolli 2014: 12). Wie aus Tabelle 2 ersichtlich wird, betrug die Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen im November 2014 gemäss SECO (2014d) 3.9%. Zwar sank sie damit im Vergleich zum Vorjahresmonat leicht, lag aber immer noch über der Gesamtarbeitslosenquote. Nach Regionen betrachtet zeigen sich zwischen der Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz deutliche Unterschiede. So betrug die Gesamtarbeitslosenquote in der Westschweiz und im Tessin 4.5%, in der Deutschschweiz hingegen nur 2.6%. Auch bei der Jugendarbeitslosigkeit unter den 15- bis 24-Jährigen findet sich diese Verteilung wieder: In der lateinischen Schweiz belief sie sich auf 4.9%, in der Deutschschweiz auf 2.8%.

	Arbeitslosenzahl November 2014	Arbeitslosenquote November 2014	Arbeitslosenquote November 2013
Gesamtarbeitslosenstatistik (SECO)	136 552	3.2%	3.2%
15-19-Jährige (SECO)	4507	2.2%	2.2%
20-24-Jährige (SECO)	14 095	3.9%	4.1%
15-24-Jährige (SECO)	18 602	3.3%	3.4%
15-24-Jährige ⁸ (OECD)	-	9.3% ⁹	8.5%

Tabelle 2: Arbeitslosenstatistik Schweiz November 2014/2013 (SECO 2014d, OECD 2015)

Dass Jugendliche überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind, hat verschiedene Ursachen. Einerseits bringen der Übergang von der Sekundarstufe in den Arbeitsmarkt und die damit verbundene Stellensuche ein erhöhtes Risiko mit sich, arbeitslos zu werden (Duttweiler & Weber 2010). Sacchi und Salvisberg (2011) weisen zudem darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit in der Altersstufe der Berufseinsteiger im Vergleich zur gesamten Erwerbsbevölkerung besonders stark auf konjunkturelle Schwankungen reagiert. Andererseits kann das Niveau der Arbeitslosigkeit langfristig auch durch Strukturveränderungen im Arbeitsmarkt beeinflusst werden. Wie aus dem Vergleich mit anderen Phasen hervorgeht, die eine ähnliche Konjunkturlage aufweisen, ist das Arbeitslosigkeitsrisiko zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs

⁷ 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).

⁸ 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.

⁹ Hier wurden nur die ersten drei Quartale berücksichtigt.

tatsächlich angestiegen. Dies in einem stärkeren Ausmass als bei älteren Fachkräften. Erklärt werden kann dies durch die langfristige Abnahme des Angebots an passenden „Einsteigerstellen“ für Abgänger/innen der beruflichen Grundbildung. Zwar sind qualifizierte Fachkräfte nach wie vor äusserst gefragt, doch bedingen Stellen oftmals Qualifikationen, die Berufseinsteiger/innen nicht mitbringen können, darunter insbesondere Berufserfahrung und Weiterbildungsabschlüsse (Sacchi & Salvisberg 2012). Wie diese Entwicklung weiterverlaufen wird, bleibt angesichts der demografischen Entwicklung und des dadurch drohenden Fachkräftemangels – insbesondere nach Annahme der Masseneinwanderungsinitiative – abzuwarten (Widmer 2014: 5).

Dennoch fällt die Arbeitslosenquote der Schweizer Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren gemäss KOF Jugendarbeitsmarktindex im internationalen Vergleich relativ tief aus (Renold et al. 2014: 33). Aus volkswirtschaftlicher Sicht lässt die vergleichsweise tiefe Jugendarbeitslosigkeit vermuten, dass dies unter anderem im dualen Berufsbildungssystem begründet liegt (Widmer 2014: 5). Dieses zeichnet sich durch eine hohe Arbeitsmarktorientierung, den Stellenwert von Qualität auf allen Ebenen und eine gut funktionierende Verbundpartnerschaft zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt aus. Des Weiteren weist es eine hohe Durchlässigkeit und Kosteneffizienz auf (SBFI 2014, Hoeckel et al. 2009).

2 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragungen von Juli und November 2014 präsentiert und analysiert. Im ersten Unterkapitel wird die Stellensituation der Abgänger/innen beleuchtet. Im zweiten Unterkapitel folgt eine Auseinandersetzung mit dem Thema Praktikum, bevor auf die sprachliche Mobilität in der kaufmännischen Grundbildung eingegangen wird. Anschliessend werden allfällige Schwierigkeiten und die generelle Zufriedenheit mit der Ausbildungszeit festgehalten. Darauf folgt die Untersuchung des Bewerbungsprozesses sowie der Zukunfts- und Weiterbildungspläne. Zum Schluss dieses Kapitels wird ein Vergleich mit früheren Jahren gezogen.

2.1 Stellensituation

Die Stellensituation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung ist in diesem Bericht von zentralem Interesse, wobei vor allem die Lage im November aussagekräftig sein dürfte. Die Teilnehmenden haben die kaufmännische Grundbildung zum ersten Befragungszeitpunkt jeweils erst gerade abgeschlossen. Viele der Abgänger/innen hatten während dem Qualifikationsverfahren kaum Zeit für die Stellensuche gefunden. Zudem dauert die Aufnahme durch den Arbeitsmarkt erfahrungsgemäss eine Weile. Aus Abbildung 2 geht hervor, dass im November über drei Viertel (76.2%) der BOG-Absolvent/innen bereits eine Stelle angetreten hatten. Damit ist dieser Anteil im Vergleich zu den beiden Vorjahren um 3.5 respektive 2.5 Prozentpunkte gestiegen, 2013 betrug er 72.7% und 2012 73.7%. Dementsprechend ist auch die Quote der Stellensuchenden im Vergleich zu 2013 wieder gesunken (von 6.0% auf 5.0%). Arbeitslos und beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet zu sein, gaben dabei 3.1% an, weitere 0.7% bezeichneten sich als arbeitslos ohne Anmeldung beim RAV. Rund 1% befand sich in einer anderen Situation, hatte also entweder bereits eine Stelle in Aussicht, ohne diese schon angetreten zu haben, oder liess sich Zeit mit der Stellensuche. Verglichen mit den allgemeinen Arbeitslosenzahlen vom November 2014, die sich unter den 15- bis 24-Jährigen auf 3.3% und unter den 20- bis 24-Jährigen auf 3.9% belaufen, fallen diese Werte im Rahmen des Durchschnitts aus. Entsprechend zur höheren Erwerbstätigenquote liegt auch der Anteil Praktikant/innen unter den BOG-Abgänger/innen tiefer als im Vorjahr (2014: 3.1%, 2013: 4.3%). Gleichzeitig befanden sich mit 15.8% auch weniger Befragte in einer Weiterbildung oder einer vergleichbaren Situation, die eine Erwerbstätigkeit ausschliesst (2013: 17.0%).

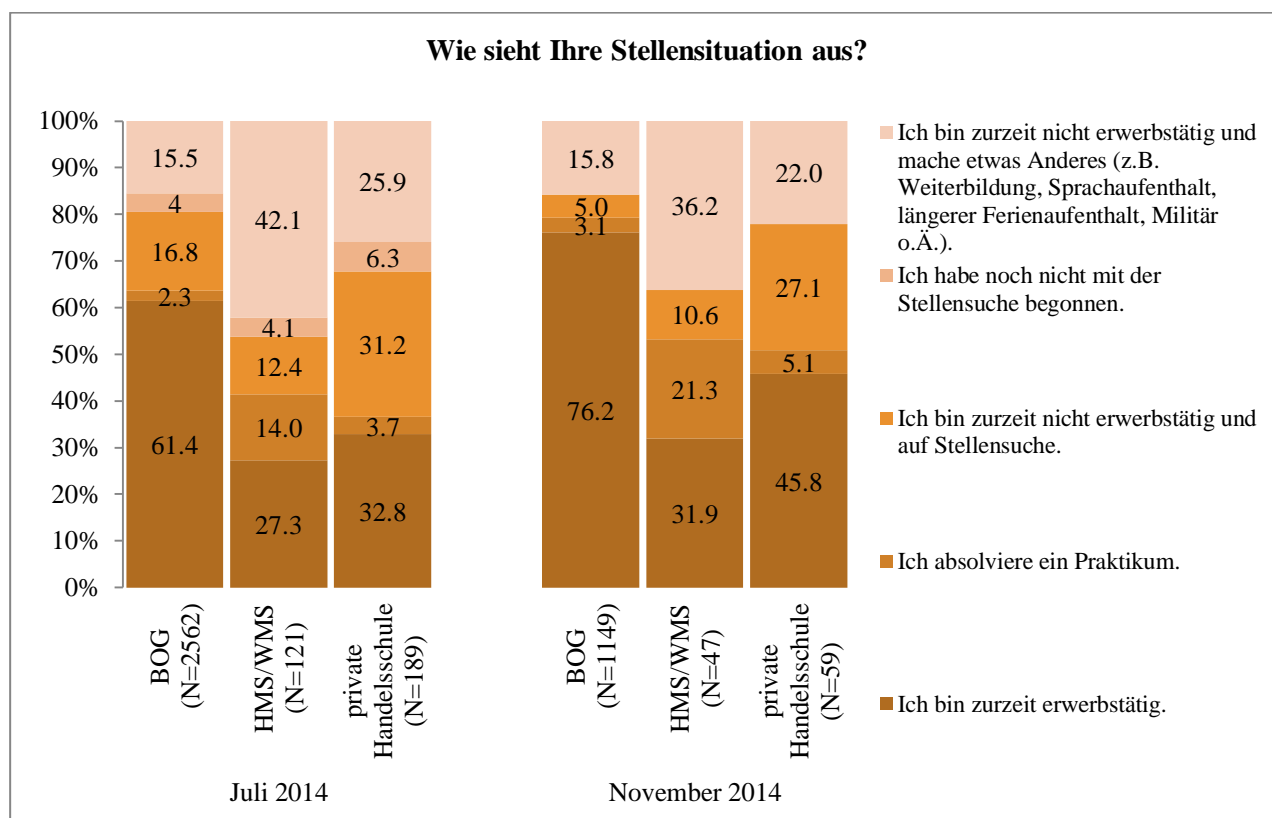


Abbildung 2: Stellensituation im Juli und November 2014 nach Ausbildungstyp

Ferner zeigen sich in Abbildung 2 Unterschiede in der Situation und den Vorhaben zwischen Absolvierenden der BOG und der SOG. So war knapp ein Drittel (15 Teilnehmende) der Absolvierenden der Handels- und Wirtschaftsmittelschulen erwerbstätig. Damit fällt ihr Anteil etwas tiefer aus als 2013 (33.8%), vor allem aber erheblich geringer als unter den BOG-Abgänger/innen. Gleichzeitig absolvierten mit 21.3% (10 Befragte) deutlich weniger Personen ein Praktikum als im Vorjahr, als ihr Anteil 33.8% betrug. Dementsprechend gaben 2014 mehr HMS-Abgänger/innen an, nicht erwerbstätig und auf Stellensuche zu sein (2014: 10.6%, 5 Personen, 2013: 7.9%) oder sich in einer Weiterbildung oder dergleichen zu befinden (2014: 36.2%, 17 Personen, 2013: 24.5%). Hier muss wiederum darauf hingewiesen werden, dass die geringen Fallzahlen die Repräsentativität der Ergebnisse schmälern. Im Vergleich zu den Absolvierenden der BOG waren verhältnismässig deutlich mehr Personen im Rahmen eines Praktikums oder einer Weiterbildung beschäftigt. Dies liegt wohl daran, dass viele HMS-Abgänger/innen sich für diesen Ausbildungsweg entschieden hatten, um gleich anschliessend eine Weiterbildung zu absolvieren (siehe Kapitel 2.4). Viele dieser Teilnehmenden waren also grundsätzlich nicht auf eine Festanstellung ausgerichtet und unterscheiden sich damit von den meisten BOG-Absolvent/innen. Allerdings muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass sich unter diesen Praktikant/innen möglicherweise auch Teilnehmende befinden, welche die kaufmännische Grundbildung erst im kommenden Jahr abschliessen werden und sich hier auf das an den HMS obligatorische Praktikum beziehen. Dies würde die Umfrageergebnisse entsprechend verzerren. Der deutliche Rückgang der Praktikaquote im Vergleich zum letzten Jahr lässt jedoch den Schluss zu, dass dies aufgrund der Rahmenbedingungen dieser Umfrage (EFZ-Absolvierende) eher ausgeschlossen werden kann.

Betrachtet man die Verteilung unter den Abgänger/innen der privaten Handelsschulen, so ist hier im Vergleich zu den anderen Ausbildungstypen mit 27.1% (16 Befragte) klar der höchste Anteil Personen zu finden, die nicht erwerbstätig und auf Stellensuche waren. Gleichzeitig war beinahe die Hälfte der Befragten (27 Personen) erwerbstätig, womit der Anteil zwar geringer als unter den BOG-Abgänger/innen, aber höher als unter den HMS/WMS-Absolvierenden ausfällt. Diese Verteilung spricht dafür, dass sich unter diesen Personen grundsätzlich eine ähnliche Interessenstruktur abzeichnet wie unter den Lehrgänger/innen. Ferner befanden sich 5.1% (3 Befragte) in einem Praktikum und 22.0% (13 Personen) bestritten eine Weiterbildung oder Ähnliches, womit sich beide Anteile zwischen denjenigen bei der BOG und den HMS/WMS bewegen.

Untersucht man die Entwicklung der Stellensituation von Juli bis November, so findet sich erwartungsgemäss bei allen drei Ausbildungstypen eine Zunahme der Erwerbstätigenquote. Unter den Handels- und Handelsmittelschulabsolvierenden ist der Anteil Stellensuchender allerdings nur leicht zurückgegangen. Gleichzeitig absolvierte im November ein deutlich höherer Teil der HMS-Abgänger/innen ein Praktikum als dies im Juli der Fall war. Dies ist wohl teilweise auf den Rückgang der Personen zurückzuführen, die im Juli anderweitig beschäftigt gewesen waren und keine Stelle benötigt hatten oder noch nicht auf Stellensuche gewesen waren.

Von denjenigen Personen, die zum Zeitpunkt der Novemberumfrage keine Stelle benötigten, absolvierten beinahe drei Viertel (72.5%, 153 Befragte) eine zusätzliche Aus- oder Weiterbildung. Weitere 15.6% gaben an, einen Sprachaufenthalt zu machen. Dies hatte sich bereits im Juli bei denjenigen Teilnehmenden abgezeichnet, die noch auf Stellensuche waren. Zwar hatte ein Grossteil vor, die Suche auf andere Branchen oder Berufsfelder auszuweiten (34.5%), falls innert nützlicher Frist keine Stelle gefunden werden sollte, und über ein Viertel wollte sogar unbedingt eine kaufmännische Stelle in der Ausbildungsbranche antreten. Dennoch waren für viele Befragte auch Alternativen denkbar. So gaben 27.4% an, einen Sprachaufenthalt einschieben zu wollen, 21.9% zogen eine Weiterbildung in Betracht und 16.4% waren bereit, ein Praktikum als Zwischenlösung anzunehmen¹⁰.

¹⁰ Im allgemeinen Vergleich über alle Berufsgruppen hinweg sind rund 66% der Neuabsolvent/innen der beruflichen Grundbildung erwerbstätig, wovon sich rund vier Fünftel in einer nicht-prekären Beschäftigungssituation befinden. Knapp 9% der Absolvierenden sind erwerbslos und auf Stellensuche, wohingegen 5% Militärdienst leisten und weitere 20% eine Weiterbildung absolvieren. Die Mehrheit der Abgänger/innen begibt sich also auf Stellensuche, wobei mit rund 40% ein Grossteil von ihnen direkt vom Lehrbetrieb angestellt wird (Sacchi & Salvisberg 2012: 2&14, WBF 2014: 22).

Bei der Betrachtung der Stellensituation nach Profil zeigt sich, dass unter den Absolvent/innen mit Berufsmatur (M-Profil) mit 81.5% im November am meisten Personen erwerbstätig und gleichzeitig am wenigsten auf Stellensuche waren (1.6%, siehe Abbildung 3). Dies entspricht den Resultaten der Umfragen von 2012 und 2013. Im Unterschied zum Vorjahr waren aber anteilmässig mehr Abgänger/innen des B-Profiles erwerbstätig als jene des E-Profiles. Zu den Gründen für diese Entwicklung lassen sich nur Vermutungen anstellen. Offenbar zielen die typischen Absolvent/innen des B-Profiles im Anschluss an die Grundbildung tendenziell auf eine Festanstellung ab und streben – zumindest kurzfristig – eher seltener eine Weiterbildung an. Die Abgänger/innen des E-Profiles wiesen demgegenüber viel häufiger Weiterbildungsambitionen auf. Gleichzeitig befanden sich unter den Abgänger/innen des B-Profiles auch am meisten Stellensuchende¹¹. Diese Quote sinkt gemäss Umfrageresultaten mit steigendem schulischen Anforderungsgrad der Profile. Führt man sich vor Augen, dass die betriebliche Ausbildung profilunabhängig stattfindet, so überrascht diese Verteilung. Auch die These Neuenschwanders (2014: 93), welche die Leistungsmotivation und nicht den schulischen Erfolg der jungen Erwachsenen als entscheidenden Faktor für die Anschlusslösung nach der Grundbildung identifiziert, widerspricht diesen Ergebnissen. Es lässt sich allerdings vermuten, dass der schulische Abschluss den Arbeitgebern neben dem Lehrzeugnis als einziger Anhaltspunkt im Bewerbungsprozess dient, was die Umfrageresultate zu den Anteilen der Stellensuchenden erklären würde.

Weiter wird deutlich, dass –gemäss oben angeführtem Argument der ambitionierten Abgänger/innen – beim E-Profil mit 21.6% der grösste Anteil zu finden ist, der einer anderen Beschäftigung (Weiterbildung, Sprachaufenthalt, Militär u. Ä.) nachging. Davon bestritten über drei Viertel eine zusätzliche Aus- oder Weiterbildung, wobei ein Grossteil dieser Befragten eine Berufsmaturität anstrebte (siehe Kapitel 2.6).

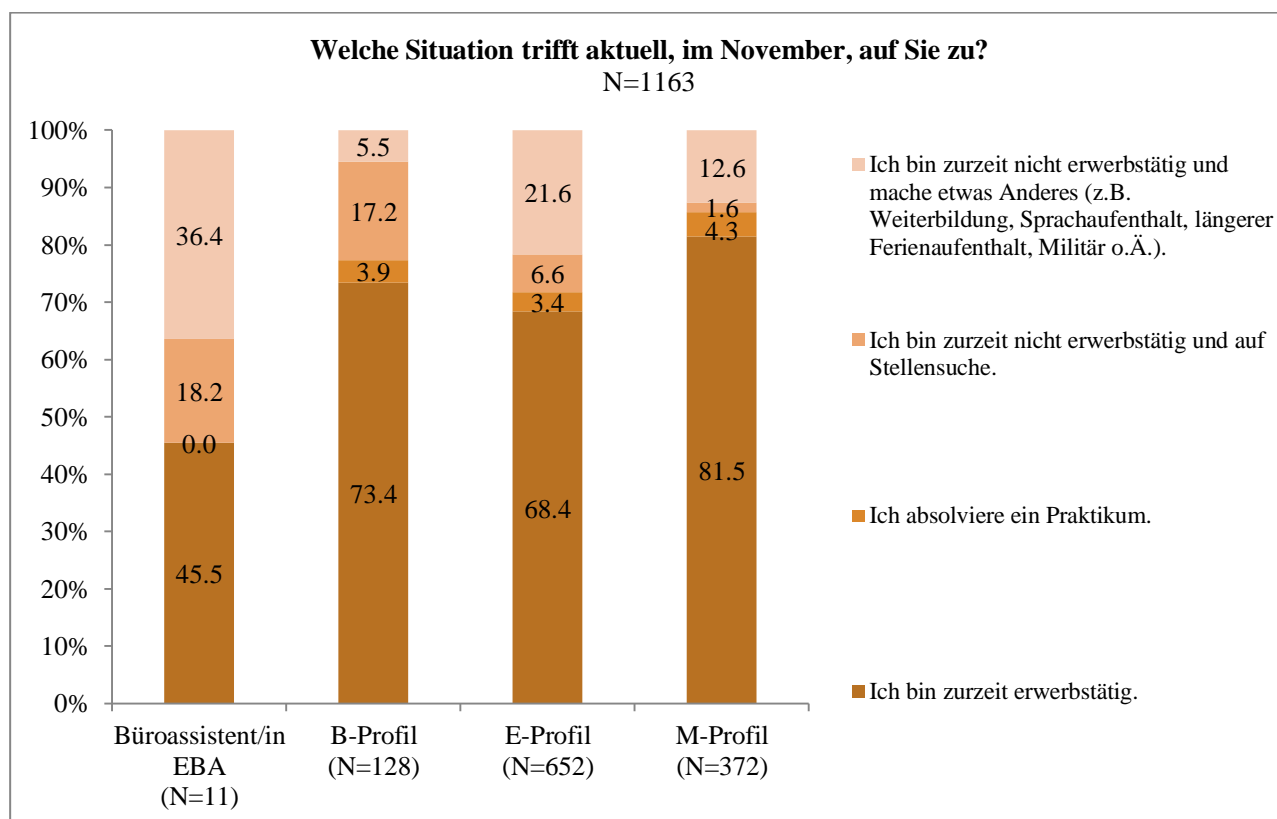


Abbildung 3: Stellensituation im November 2014 nach Profil

Wie aus Abbildung 4 ersichtlich wird, zeichnen sich bei der Stellensituation nach Regionen ebenfalls Unterschiede ab. So war im November in der Deutschschweiz und in der Romandie ein Grossteil der

¹¹ Da nur elf Absolvierende des Ausbildungsgangs Büroassistent/in EBA diese Frage beantworteten, sind die Resultate diesbezüglich nicht aussagekräftig genug. Es zeigt sich allerdings, dass drei der vier Personen, die einer anderen Tätigkeit nachgingen, eine zusätzliche Ausbildung absolvierten, wobei es sich um eine Zweitlehre zum Kaufmann/-frau EFZ handelt.

Abgänger/innen erwerbstätig, während im Tessin verhältnismässig mehr Personen einer Weiterbildung oder Ähnlichem nachgingen¹². In der Romandie waren hingegen deutlich mehr Befragte auf Stellensuche als in der Deutschschweiz. Diese Verteilung zeigte sich bereits bei der letztjährigen Umfrage. Sie könnte allenfalls mit dem Stellenwert der Berufsbildung in den Regionen zusammenhängen. So zeigen Keller und Moser (2013: 135-137), dass die Maturitätsquote negativ mit der durchschnittlichen Intelligenzleistung der Jugendlichen auf dem Lehrstellenmarkt korreliert. Dies würde die Hypothese bekräftigen, wonach in Kantonen mit vielen allgemeinbildenden Ausbildungsplätzen tendenziell kognitiv schwächere Jugendliche den Weg der beruflichen Grundbildung wählen. Damit würde der Stellenwert der Berufsbildung in diesen Kantonen geschwächt. Allerdings kann dieser Zusammenhang nur bezüglich der Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und der Romandie gezeigt werden, innerhalb der Regionen kann dies nicht nachgewiesen werden.

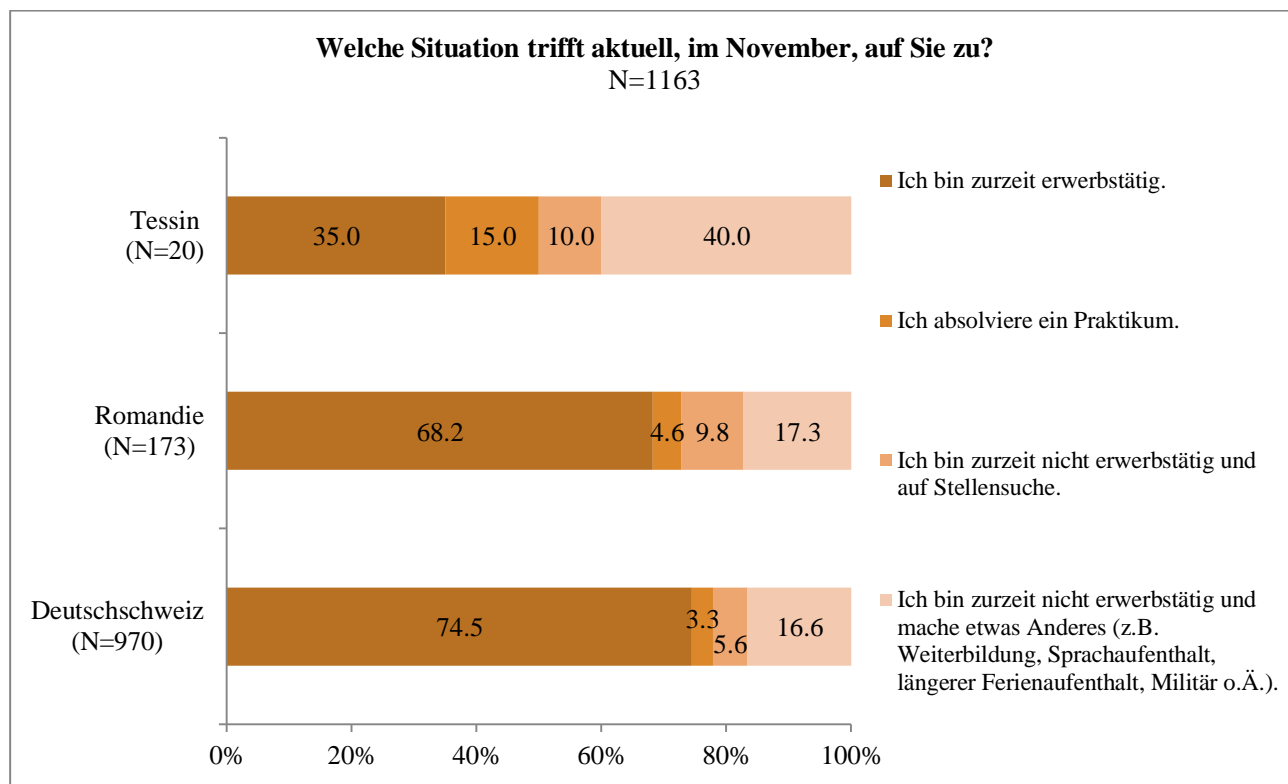


Abbildung 4: Stellensituation im November 2014 nach Region

Betrachtet man die Stellensituation nach Branche, so finden sich bei den Banken und den Privatversicherungen besonders hohe Anteile Erwerbstätiger (85.3% bzw. 89.1%), während diese Quote im Handelsbereich auffallend tief ausfällt (55.2%). Allerdings muss hier darauf verwiesen werden, dass zumindest die Bankenbranche beinahe zwei Drittel Absolvierende des M-Profiles aufweist, was die hohe Erwerbstätigenquote teilweise erklären dürfte.

2.1.1 Bedingungen der Erwerbstätigkeit

Im Folgenden sollen die Bedingungen analysiert werden, die mit einer Stelle einhergehen. Wie sich zeigt, konnten beinahe drei Viertel der Erwerbstätigen ihre Stelle nahtlos an die kaufmännische Grundbildung antreten. Bei weiteren 15.2% dauerte es zwischen einer und vier Wochen. In einem Grossteil der Fälle verblieben die Befragten dabei in ihrem Lehr- oder Praktikumsbetrieb. Die hohe Verbleibrate lässt sich teilweise dadurch erklären, dass überdurchschnittlich viele dieser Personen ihre Grundbildung in einem Grossbetrieb absolviert hatten. Nach Ausbildungsweg betrachtet wird allerdings klar, dass dies unter den BOG-Absolvierenden deutlich öfter vorkam (siehe Abbildung 5). Bei den Abgänger/innen der SOG beläuft sich ihr Anteil jeweils auf knapp die Hälfte, allerdings sind die Fallzahlen hier auch sehr klein. Mit der hohen Kontinuitätsrate im Lehrbetrieb lässt sich auch erklären, wieso 82.9% der Erwerbstätigen nach

¹² Die Fallzahl für das Tessin ist hier allerdings sehr klein.

der kaufmännischen Grundbildung in derselben Branche verblieben. Immerhin 13.9% wechselten dennoch die Branche und 3.2% gar das Berufsfeld.

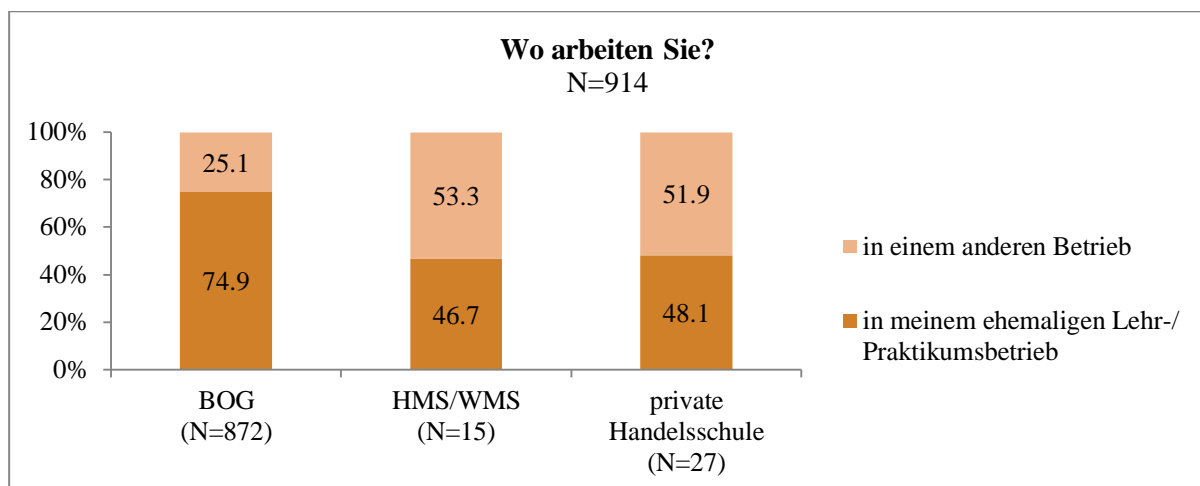


Abbildung 5: Arbeitsort nach Ausbildungstyp

Ferner war ein Grossteil der Stellen unbefristet, etwas mehr als ein Drittel der Befragten war dagegen in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig. Betrachtet man die Vertragsart nach Ausbildungstyp, so fällt diese Verteilung unter den Abgänger/innen der HMS/WMS gerade umgekehrt aus (siehe Abbildung 6). In den meisten dieser Fälle ist das befristete Verhältnis allerdings auf eine geplante Weiterbildung oder ein Studium zurückzuführen. Von einem Drittel der BOG-Abgänger/innen mit befristetem Vertrag wurde hingegen angegeben, ihr Lehrbetrieb würde für alle Absolvierenden eine befristete Anstellung anbieten. Ein weiteres Drittel nannte als Grund ebenfalls eine geplante Weiterbildung, die Berufsmaturität oder ein Studium oder war im Rahmen einer Stellvertretung tätig. Nur 13.4% dieser BOG-Absolvierenden hatten keine unbefristete Stelle gefunden und waren darum ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen. Die Dauer der Befristung fiel sehr unterschiedlich aus. Ein Drittel aller befristeten Verträge war auf zehn bis zwölf Monate angesetzt. In beinahe der Hälfte der Fälle war die Beschäftigung für vier bis neun Monate vorgesehen. Der höchste Anteil Festanstellungen ohne Befristung findet sich im Übrigen unter den Absolvierenden der privaten Handelsschulen¹³.

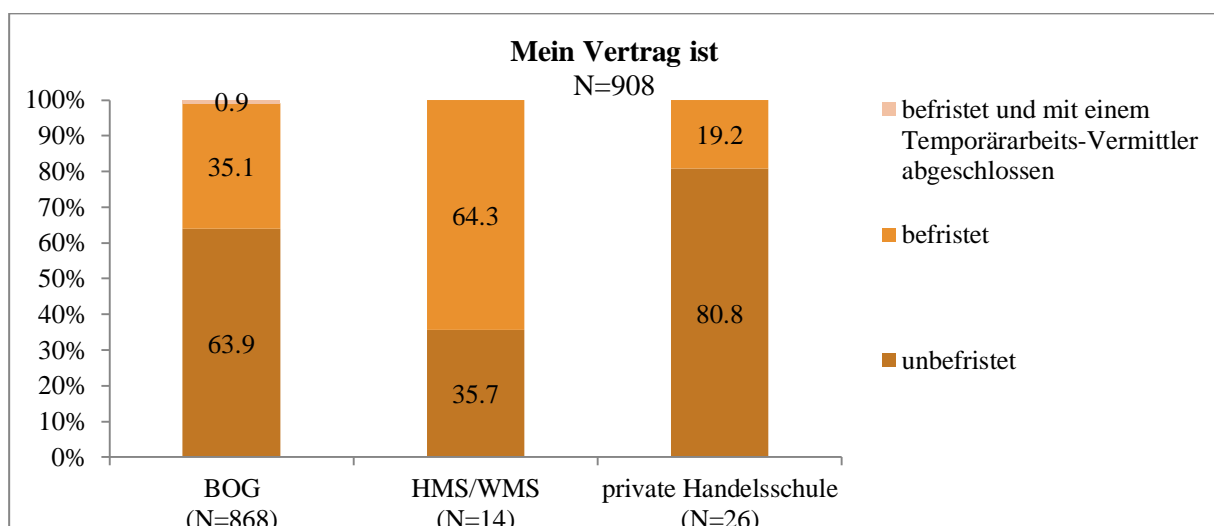


Abbildung 6: Vertragsart nach Ausbildungstyp

¹³ Gemäss Stellenmarkt-Monitor Schweiz (2013) treten die Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung im Vergleich mit Fachkräften aus anderen Berufen überdurchschnittlich oft befristete Stellen an und wechseln während der ersten drei Jahre nach abgeschlossener Grundbildung im Vergleich eher den Beruf. Zudem absolvieren sie häufiger eine Weiterbildung (Stellenmarkt-Monitor Schweiz 2013).

Die grosse Mehrheit der Befragten im November arbeitete Vollzeit, sprich 90 bis 100%. Weitere 12.1% hatten ein vertraglich festgelegtes Pensum von 50 bis 89%, nur wenige waren in einem Teilzeitpensum von weniger als 50% angestellt oder arbeiteten unregelmässig.

Der Medianlohn der Befragten belief sich auf 54 600 Franken jährlich (brutto, 13 Monatslöhne). Die Mindestlohneempfehlung des Kaufmännischen Verbandes von 52 000 Franken wird damit in fast 90% der Fälle eingehalten. Die Empfehlung gilt für alle Ausbildungsprofile und Abschlussnoten. Absolvierende des M-Profiles, männliche Befragte sowie Abgänger/innen aus den Branchen „Dienstleistung und Administration“ und „Banken“ wurden dennoch überdurchschnittlich oft mit 4500 Franken pro Monat oder mehr entlohnt. Diese überdurchschnittlich verdienenden Personen kommen auf einen Anteil von 28.0% der Befragten, was im Vergleich zu 2013 (13.8%) deutlich mehr ist. 4.0% der Abgänger/innen gaben hingegen an, unter 3500 Franken pro Monat zu verdienen. Dies entspricht dem Anteil von 2013 und liegt damit leicht tiefer als 2012 (4.6%). Unter diesen Personen finden sich mit 84.0% überdurchschnittlich viele weibliche Absolvierende¹⁴. Insgesamt zeigten sich die Befragten aber eher zufrieden mit ihrem Lohn.

Über 60% der Umfrageteilnehmenden hatten 25 bis 27 Ferientage pro Jahr zugute, 16.1% verfügten über 20 bis 21 Ferientage. Dies kann dadurch erklärt werden, dass Erwerbstätigen unter 20 Jahren gesetzlich ein Minimum von 25 Ferientagen zusteht. Rund zwei Drittel der Abgänger/innen arbeiteten in Betrieben, in denen 42 bis 43 Arbeitsstunden pro Woche einer Vollzeitstelle entsprechen. In weiteren 27.7% der Fälle sind es 40 bis 41 Stunden pro Woche. Insgesamt schienen die meisten Teilnehmenden mit Arbeitszeiten und Ferien zufrieden zu sein.

2.2 *Praktikum*

Wie bereits in Kapitel 2.1 bemerkt wurde, absolvierten im November 2014 mit 3.9% (49 Personen) weniger Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung ein Praktikum als noch ein Jahr zuvor (2013: 6.3%). An dieser Stelle muss allerdings darauf verwiesen werden, dass dieser Anteil zwischen Juli und November 2014 gestiegen ist (Juli 2014: 2.9%). Insbesondere unter den Absolvierenden der HMS/WMS nahm er zu: von 14.0% auf 21.3%. Der hohe Anteil ist teilweise darauf zurückzuführen, dass diese Befragten das Praktikum besonders oft als Bestandteil oder Voraussetzung einer zusätzlichen Ausbildung bewältigten. Dies würde der Ausrichtung der Handelsmittelschulen auf weiterführende tertiäre Ausbildungen entsprechen. Wie bereits in Kapitel 2.1 erwähnt, ist es möglich, dass auch Personen an der Umfrage teilnahmen, welche die kaufmännische Grundbildung noch nicht abgeschlossen hatten. Deshalb könnte sich ein Teil der Antworten auch auf das obligatorische Praktikum der HMS-Ausbildung beziehen, was die Resultate entsprechend verzerren würde. Der deutliche Rückgang der Praktikaquote im Vergleich zum letzten Jahr lässt jedoch den Schluss zu, dass dies aufgrund der Rahmenbedingungen dieser Umfrage (EFZ-Absolvierende) eher ausgeschlossen werden kann.

Abbildung 7 bildet die von den Teilnehmenden genannten Beweggründe für ein Praktikum ab. Wie daraus ersichtlich wird, veränderten sich auch die Motive zwischen Juli und November. So gaben bei der zweiten Umfrage diesbezüglich deutlich mehr Personen an, keine feste Stelle gefunden zu haben oder ihre Chancen auf eine Stelle verbessern zu wollen. Daneben dominierte zu beiden Zeitpunkten der Wunsch nach Gewinn von Berufserfahrung. Erst im November wurde überhaupt auf die Empfehlungen des Arbeitsamts verwiesen, ein Praktikum anzutreten. Dahingegen diente es weniger Abgänger/innen zur Überbrückung bis zu einem Stellenantritt – vermutlich, da die Arbeit unterdessen hatte aufgenommen werden können – und wurde seltener im Rahmen einer weiteren Ausbildung absolviert als im Juli. Damit strebte ein gewisser Teil der Abgänger/innen zwar gezielt ein Praktikum an, da es für eine weitere Ausbildung vorausgesetzt wurde. Gleichzeitig wurde aber die Hoffnung, mit einem Praktikum die eigenen Chancen auf eine Stelle zu verbessern, im November viel öfter genannt. Vermehrt wurde auch auf die erfolglose Stellensuche oder die Empfehlung des Arbeitsamts verwiesen. Diese Entwicklung zeigt insgesamt also vielmehr, dass sich der Einstieg ins Berufsleben bei einem Grossteil der Praktikant/innen vom November schwierig gestaltet hatte. Diese mussten daher auf ein Praktikum ausweichen, ohne es von Anfang an geplant zu haben.

¹⁴ Allerdings ist die Fallzahl mit 21 Personen hier sehr klein, was die Aussagekraft dieser Werte schmälert. Zur Vertiefung dieser Thematik siehe auch Wicki und Kraft (2013).

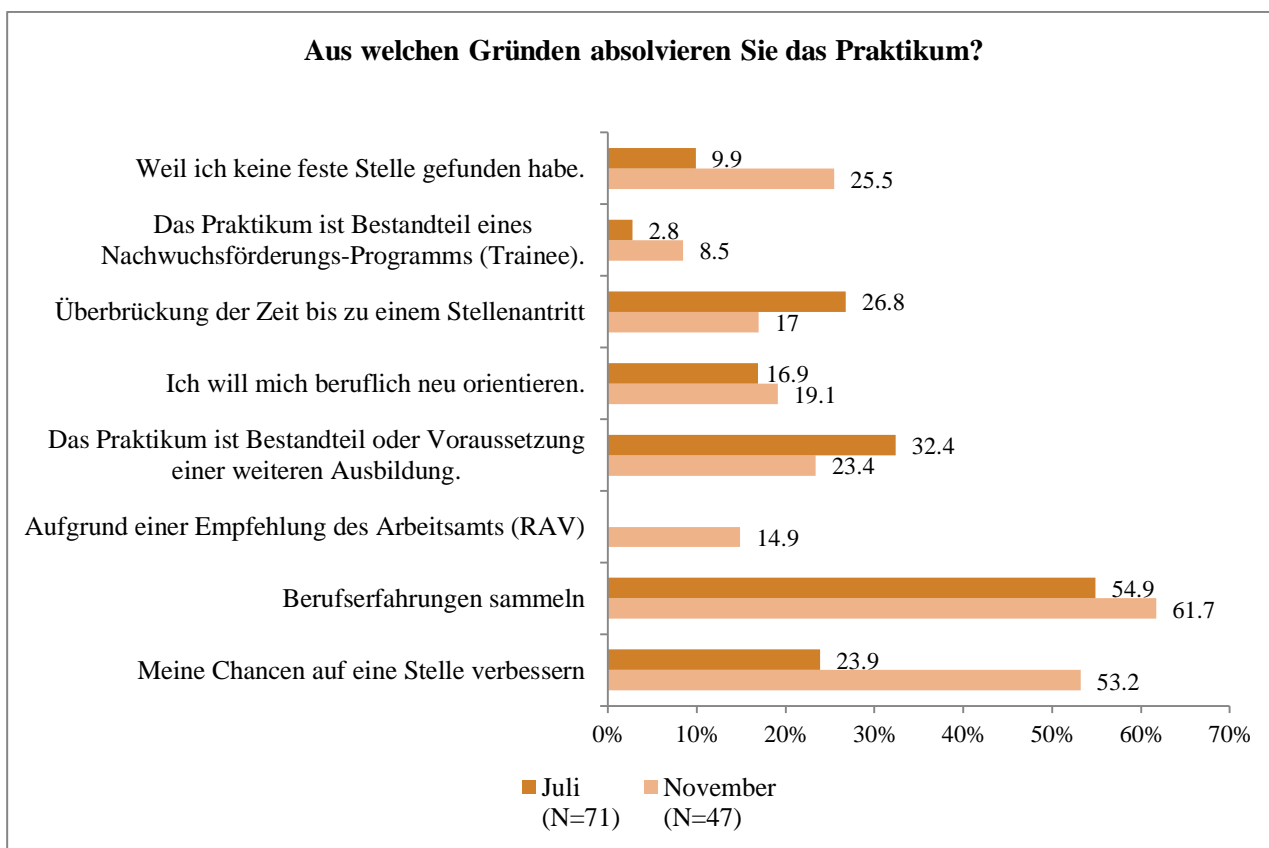


Abbildung 7: Gründe für ein Praktikum (mehrere Antworten möglich)

Es ist wenig überraschend, dass die Befragten, die im Juli bereits ein Praktikum angetreten oder in Aussicht hatten, tendenziell eher im Lehr- oder Praktikumsbetrieb verblieben als jene der Novemberbefragung. Waren es im Juli noch gut 50% der Befragten, die weiterbeschäftigt wurden, fiel die Zahl im November auf knapp 30%. Ein Praktikum ist für Absolvierende der BOG nur im Fall eines Branchen- oder Berufsfeldwechsels sowie bei Arbeitslosigkeit auf Empfehlung des Arbeitsamts gerechtfertigt. Dennoch finden sich im November BOG-Absolvierende (21.3%, 10 Personen), die in ihrem ehemaligen Lehrbetrieb, und damit in der gleichen Branche wie während der Ausbildung, ein Praktikum bestritten. Grundsätzlich sollte ein Praktikum einen Ausbildungscharakter aufweisen und feste Betreuungsanteile beinhalten. Beim Verbleib in Lehr-/Praktikumsbetrieb und Ausbildungsbranche besteht somit die Gefahr, dass dieser Zweck nicht erfüllt wird und die Bezeichnung „Praktikum“ vor allem der Rechtfertigung eines tiefen Lohns dient.

Über zwei Drittel der Praktika wurden entweder unmittelbar oder zwischen einer und vier Wochen nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung angetreten. Ferner dauerten sie in je über einem Drittel der Fälle zwischen vier und sechs bzw. zwischen zehn und zwölf Monaten. Über 80% der Praktika wurden gemäss Befragung im November in einem Vollzeitpensum absolviert, nur knapp 15% der Praktikant/innen arbeiteten Teilzeit in einem Umfang von 50-89 Stellenprozenten.

Viele Praktikumlöhne sind sehr tief angesetzt. 45.2% der Befragten (19 Personen) gaben an, weniger als 1850 Franken pro Monat zu verdienen, was den Mindestlohneempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes für die ersten drei Arbeitsmonate nach der Grundbildung entsprechen würde. Damit ist ihr Anteil im Vergleich zu 2013 um knapp 3.0 Prozentpunkte gestiegen.

Aus Sicht der Befragten wurden die Grundbedingungen eines Praktikums mehrheitlich erfüllt. So gaben viele an, das Praktikum weise einen Ausbildungscharakter auf, für den sich die Betreuungsperson genügend Zeit nehme. Auch konnte ein Grossteil der Absolvierenden ausreichend anspruchsvolle Tätigkeiten übernehmen.

2.3 Sprachliche Mobilität

Erstmals wurden 2014 auch Fragen zur sprachlichen Mobilität in der kaufmännischen Grundbildung in die Umfrage aufgenommen. Da hierzu in Kooperation mit der „ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit“ ein spezifischer Bericht¹⁵ verfasst wurde, werden im Folgenden nur die wichtigsten Resultate präsentiert.

Die Befragung bestätigt die These einer fehlenden Mobilitätskultur in der beruflichen Grundbildung. Zwar konnte beinahe die Hälfte der Absolvierenden Austausch Erfahrungen in einer anderen Sprachregion der Schweiz oder im Ausland sammeln, doch fanden diese Erlebnisse grösstenteils im Rahmen des Besuchs einer Sprachschule statt. Meistens waren diese Aufenthalte von kurzer Dauer. Praktische Erfahrung in einem Betrieb konnten hingegen nur 2.9% (81 Personen) der Befragten sammeln, wobei es in drei Vierteln der Fälle zu Mobilität während weniger Wochen kam. Ferner fällt ihr Anteil unter den Absolvierenden der Handels- und Wirtschaftsmittelschulen höher aus als unter den Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung. Die meisten dieser HMS/WMS-Absolvierenden besuchten das konzentrierte Modell 3+1/4+1, welches ein einjähriges Betriebspraktikum nach Abschluss der Schulzeit beinhaltet. Zum Zeitpunkt des Austauschs hatten sie den schulischen Teil also bereits beendet und waren vollumfänglich in einem Betrieb tätig. Dies deutet darauf hin, dass Schulbesuch und ausgedehnte Praxiserfahrungen im In- oder Ausland nur schwer vereinbar sind. Im Übrigen nahm ein grösserer Anteil der Teilnehmenden aus der Romandie die bestehenden Mobilitätsangebote wahr, als dies Personen aus der Deutschschweiz taten.

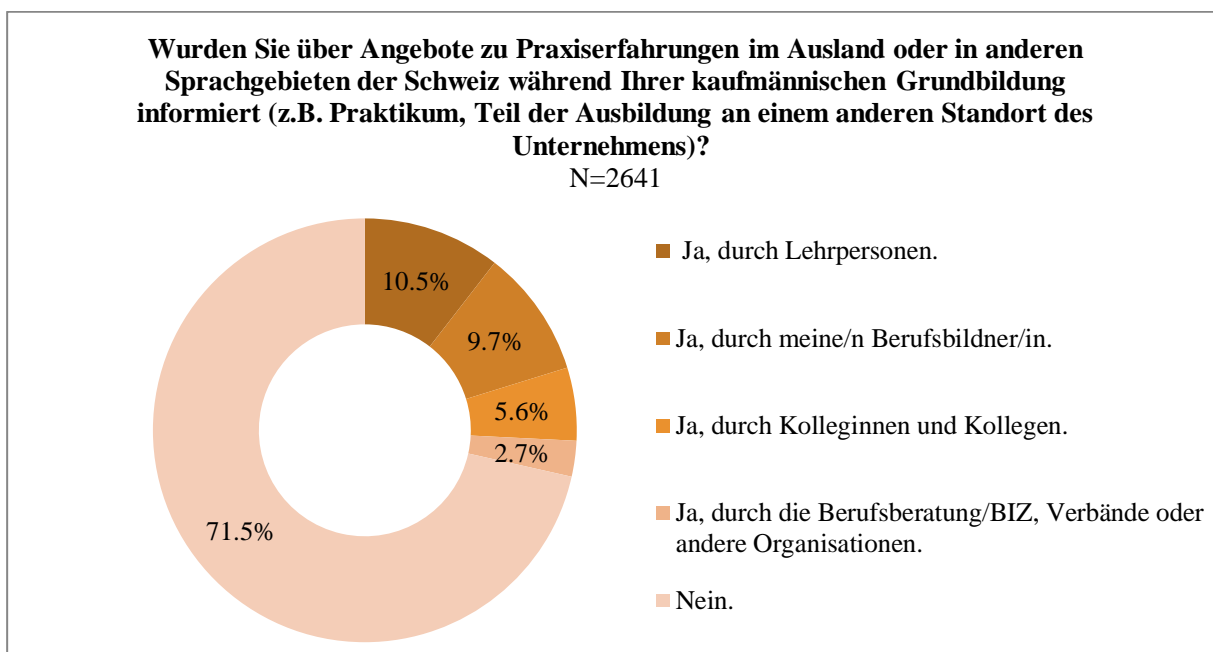


Abbildung 8: Information zu Austauschangeboten

Insgesamt wird deutlich, dass ein grundsätzliches Interesse an nationaler und internationaler Mobilität besteht, sich bei der Organisation derselben aber einige Probleme eröffnen. Meistens wurde von den Lernenden diesbezüglich auf Schwierigkeiten mit dem Lehrbetrieb verwiesen, teils auch mit der Schule (Vereinbarkeit mit der Ausbildung). Gleichzeitig mangelt es an Information der Absolvierenden (siehe Abbildung 8). Rund 70% der Befragten gaben an, während der kaufmännischen Grundbildung nie vertieft über bestehende Mobilitätsprogramme in Kenntnis gesetzt worden zu sein. Andernfalls erfuhren sie am ehesten durch ihre/n Berufsbildner/in oder durch Lehrpersonen von den Angeboten. In der beruflichen Grundbildung scheint das Wissen um Austauschmöglichkeiten und damit auch eine eigentliche „Mobilitätskultur“ deutlich weniger verbreitet zu sein, als dies beispielsweise an den Gymnasien der Fall ist.

¹⁵ Der vollständige Bericht ist hier zu finden: kfmv.ch/mobilitaet

2.4 Schwierigkeit, Zufriedenheit und Rückblick

Grundsätzlich fällt die rückblickende Beurteilung der kaufmännischen Grundbildung durchwegs positiv aus. So gaben 85.5% der Abgänger/innen an, bezüglich der Erfüllung ihrer Erwartungen an die Ausbildung ziemlich oder völlig zufrieden zu sein. Einzig die Absolvierenden der HMS/WMS traten hier etwas kritischer auf (siehe Abbildung 9).

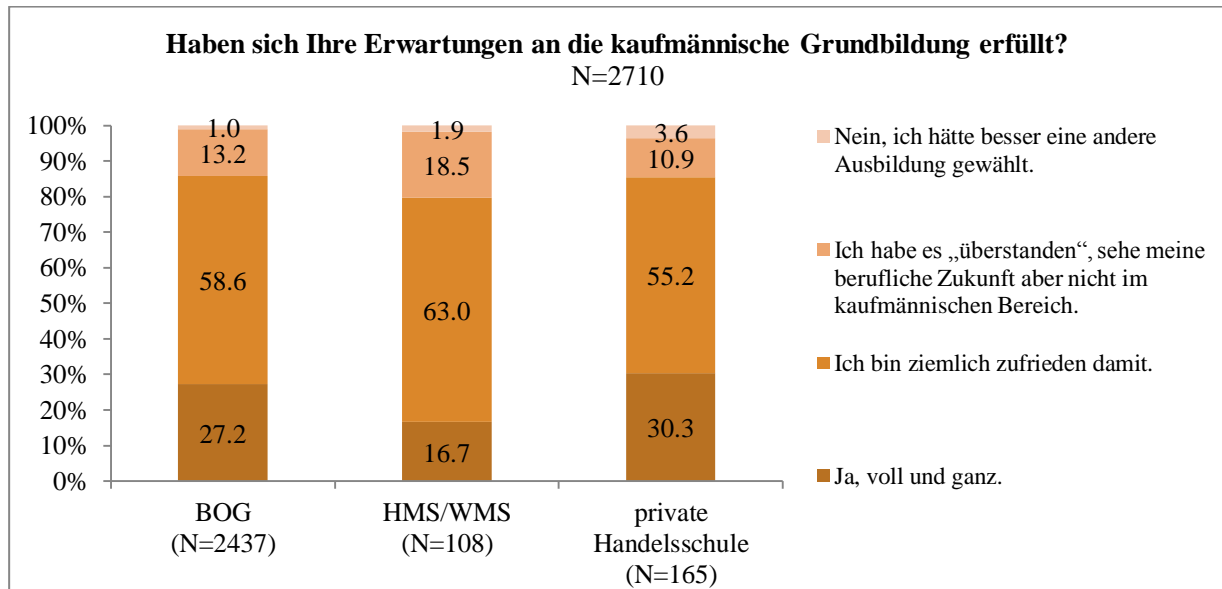


Abbildung 9: Erwartungen an die kaufmännische Grundbildung nach Ausbildungstyp

Wie aus der Umfrage hervorgeht, waren die Abgänger/innen insgesamt eher bis sehr zufrieden mit ihrer Ausbildungszeit in Schule und Lehr-/Praktikumsbetrieb. Nach Ausbildungsgängen betrachtet zeigen sich keine markanten Unterschiede bezüglich dieser Einschätzung. Einzig beim Rückblick auf die Ausbildung in der Schule empfanden die Absolvierenden der HMS/WMS die zeitliche Belastung durch die Schule als tiefer als jene der BOG und der privaten Handelsschulen. Die BOG-Abgänger/innen hingegen konnten laut eigenen Angaben das in der Schule Gelernte eher selten direkt im Betrieb umsetzen. Ferner wurde die Betreuung durch die Berufsbildner/innen bzw. Praktikumsbetreuer/innen im Vergleich insgesamt positiver eingeschätzt als jene durch die Lehrpersonen.

Untersucht man die Beweggründe für die Wahl der schulisch organisierten Grundbildung, wird die These bestätigt, dass Handels- und Wirtschaftsmittelschulen stärker auf eine anschliessende tertiäre Ausbildung ausgerichtet sind. Der Grossteil der Absolvierenden der HMS/WMS gab nämlich an, die SOG gewählt zu haben, weil sie anschliessend eine Weiterbildung geplant hätten (42.1%, 40 Personen) oder eher der „schulische Typ“ (30.5%, 29 Personen) wären (siehe Abbildung 10). Beinahe die Hälfte (47.4%, 100 Personen) der Abgänger/innen der privaten Handelsschulen hingegen entschied sich für die SOG, weil sie keine Lehrstelle gefunden hatte. Auch der Anteil befragter Personen, die dem Beispiel ihrer Kolleg/innen folgten, fällt bei den Handelsschulabgänger/innen deutlich höher aus.

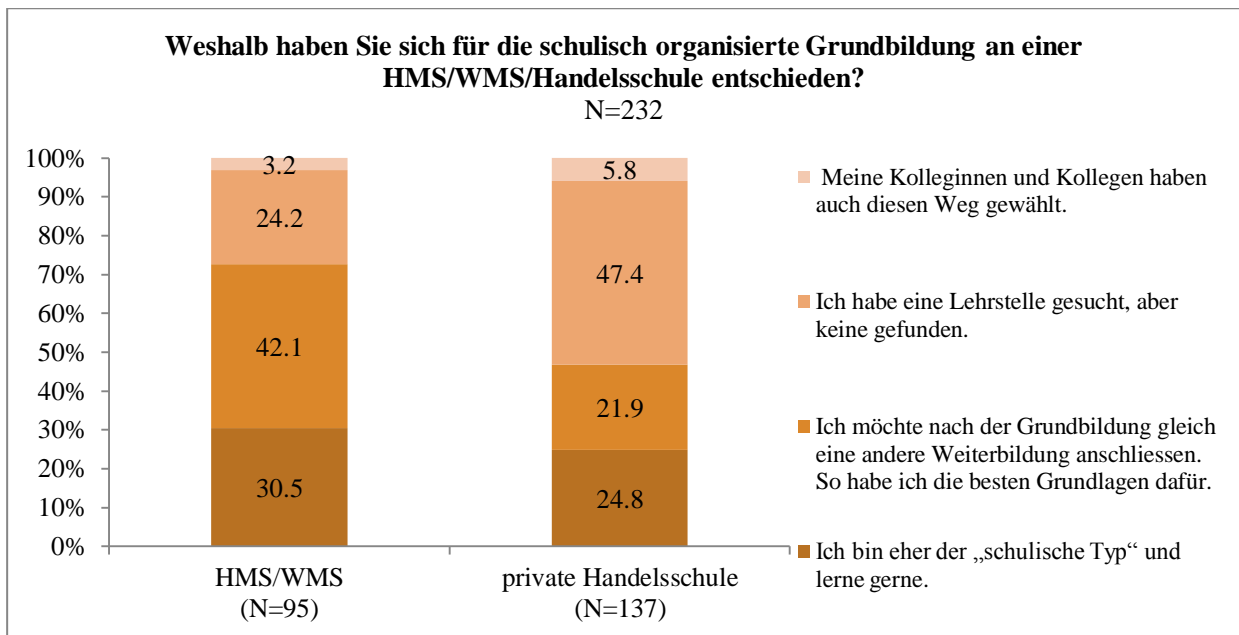


Abbildung 10: Gründe für Wahl der SOG

Die Abgänger/innen der BOG fühlten sich im Vergleich am besten darauf vorbereitet, eine feste Stelle als Kauffrau oder Kaufmann anzutreten (34.8% sehr gut, knapp 60.0% eher gut). Unter den Absolvierenden der SOG schätzten sich jene der privaten Handelsschulen öfters als sehr gut vorbereitet ein als jene der HMS/WMS, wohingegen sich unter letzteren der grösste Anteil findet, der sich als eher gut vorbereitet erachtet. Im Vergleich fühlten sich unter den Abgänger/innen von privaten Handelsschulen am meisten Befragte eher schlecht (12.1%) oder schlecht (1.2%) vorbereitet.

Diese Verteilung spiegelt sich auch in der Einschätzung der Schwierigkeit wieder, als kaufmännische/r Berufseinsteiger/in eine Stelle zu finden: Der geringste Anteil Personen, die dies als sehr schwierig erachteten, findet sich bei den BOG-Abgänger/innen, der höchste bei den privaten Handelsschulen (siehe Abbildung 11). Insgesamt fällt der Anteil jener, welche die Stellensuche als eher bis sehr schwierig bewerteten, aber bei allen drei Ausbildungsgängen relativ hoch aus. Die unter Punkt 2.1 betrachtete Stellensituation zeigt hingegen ein eher erfreulicherer Bild.

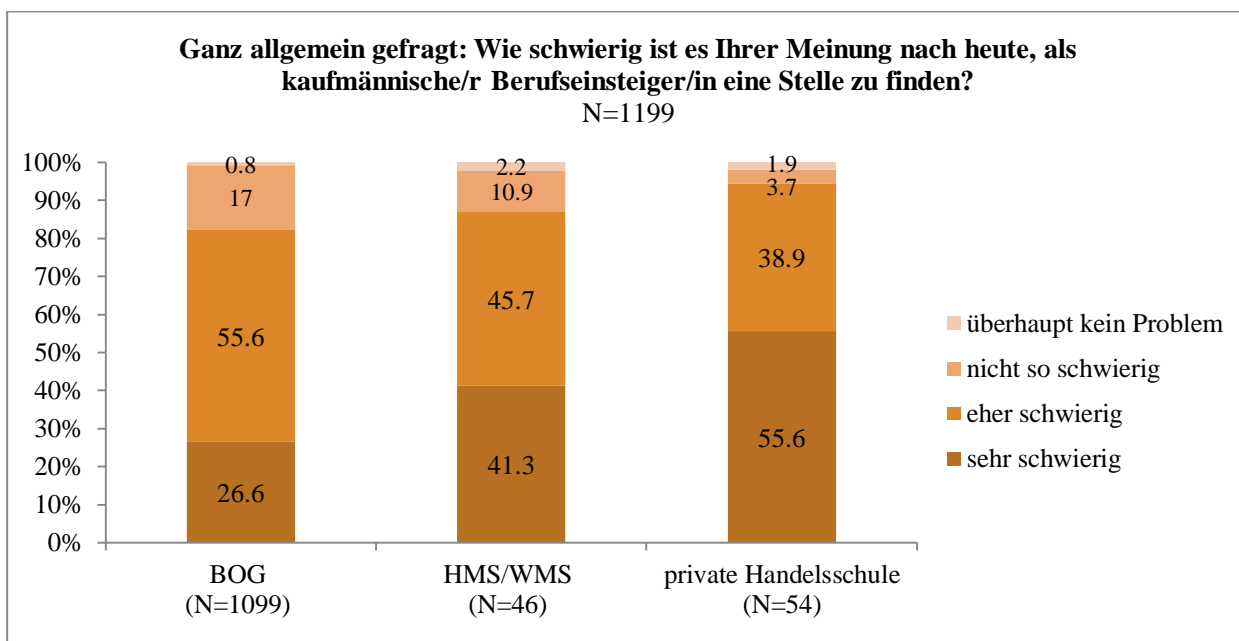


Abbildung 11: Schwierigkeit der Stellensuche nach Ausbildungstyp

2.5 Bewerbung und Absagen

Analysiert man den Bewerbungsprozess, so zeigen sich auch hier wieder Unterschiede zwischen den Ausbildungstypen. Unter den BOG-Abgänger/innen finden sich fast 43%, die sich nicht bewerben oder bis im November keine Bewerbung schreiben mussten. Dies in knapp 98% der Fälle, weil sie vom Lehrbetrieb weiterbeschäftigt wurden. Weitere 28.0% bewarben sich ein- bis viermal. Der hohe Anteil Befragter, die maximal vier Bewerbungen einreichen mussten, widerspricht damit bis zu einem gewissen Grad der persönlichen Einschätzung der BOG-Absolvent/innen, wie schwierig es sei, eine Stelle zu finden (siehe Kapitel 2.4).

Bei den Absolvierenden der Handelsschulen sind es mit knapp 17% deutlich weniger, die gar keine Bewerbung verfassten. Jeweils 13.8% der HMS-Abgänger/innen gaben an, dass keine bzw. eine bis vier Bewerbungen nötig gewesen seien. Damit mussten sich letztere deutlich häufiger bewerben. Insgesamt belief sich die Zahl der Bewerbungen bei beinahe drei Vierteln der BOG-Absolvierenden auf gar keine oder weniger als zehn Bewerbungen. Knapp die Hälfte derjenigen Teilnehmer/innen, die bereits im Juli eine unbefristete Festanstellung gefunden hatten, musste hierfür keine Bewerbung schreiben, meist aufgrund des Verbleibs im Lehr-/Praktikumsbetriebs.

Die Abgänger/innen der privaten Handelsschulen schienen insgesamt später mit der Stellensuche angefangen zu haben als jene der BOG oder HMS/WMS. Bis Ende April hatten knapp 50% mit der Suche begonnen, während sich dieser Anteil bei der BOG auf knapp 65% und bei den HMS/WMS auf knapp 70% belief. Die Absolvierenden der HMS/WMS begannen im Vergleich am frühesten: rund 53 % bereits vor April. Bis Ende Juni hatten in allen drei Ausbildungsgängen über 90% der Befragten mit der Stellensuche begonnen.

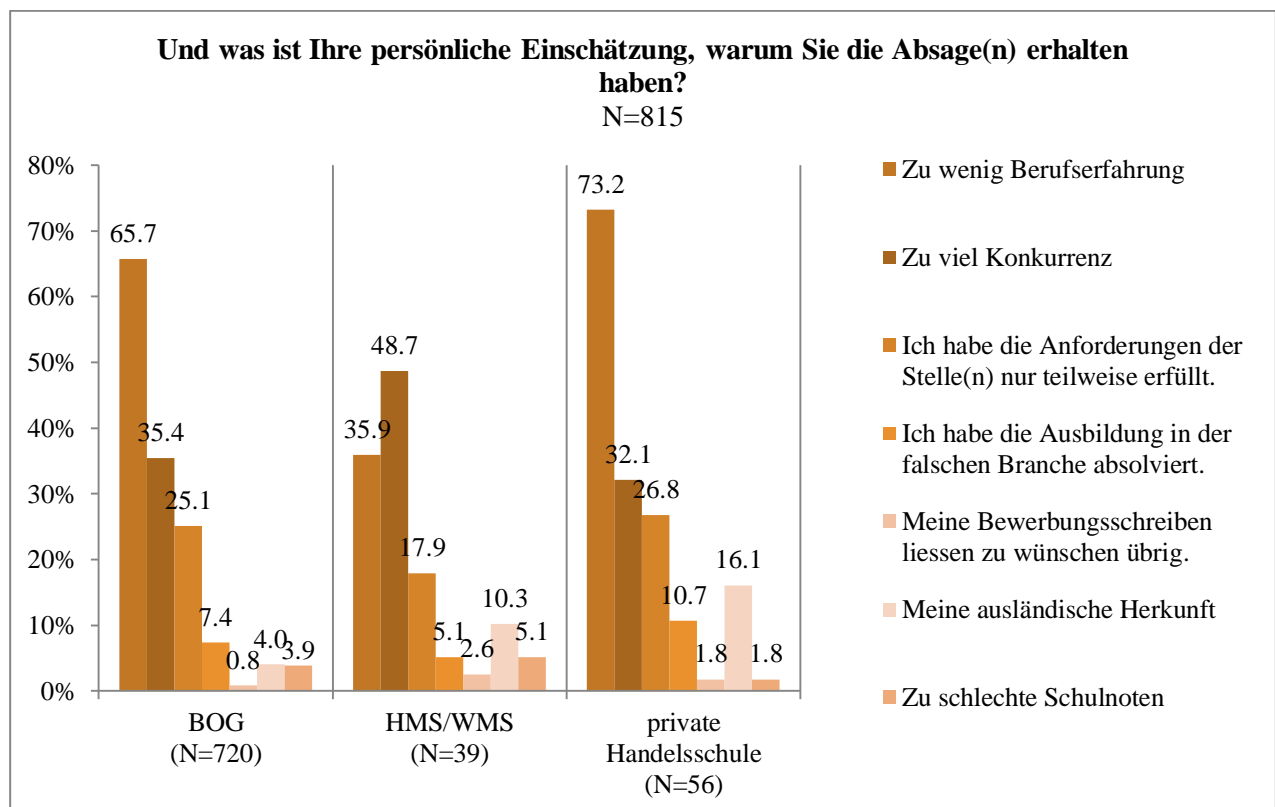


Abbildung 12: Persönliche Einschätzung der Absage nach Ausbildungstyp (mehrere Antworten möglich)

Die persönlichen Einschätzungen der Befragten, weshalb sie Absagen erhalten haben, decken sich in den drei Ausbildungstypen in etwa. So wurde „mangelnde Berufserfahrung“ von den BOG- und Handelsschulabsolvierenden am häufigsten genannt, gefolgt von Konkurrenz bzw. der Besetzung der Stelle durch eine/n andere/n Bewerber/in. Bei den Abgänger/innen der HMS/WMS verhält es sich gerade umgekehrt. Es stellt sich die Frage, wie die Rückmeldung „mangelnde Berufserfahrung“ nach einer dreijährigen praxisbezogenen Grundbildung zu verstehen ist: Denkbar ist einerseits, dass es zu wenig Einsteigerstellen

gibt¹⁶, aber auch dass die Betriebe unangemessene Anforderungen stellen oder sich die Abgänger/innen auf unpassende Stellen bewerben.

Auch die mangelnden Zusatzkenntnisse, die für die Stelle nötig wären, oder das Erfordernis einer Weiterbildung wurden in der persönlichen Einschätzung geteilt. Im Vergleich verhältnismässig oft (16.1%) wurde von den Absolvierenden der privaten Handelsschulen ihre ausländische Herkunft als persönlicher Eindruck für den Grund der Absage genannt (siehe Abbildung 12). Diese Beurteilungen decken sich im Übrigen mit den von den Betrieben am meisten vorgebrachten Gründen für eine Absage.

2.6 *Weiterbildung und Zukunftspläne*

Dass die kaufmännische Grundbildung als solide Basis für zusätzliche Aus- und Weiterbildungen gilt, wird auch aus den Umfrageresultaten ersichtlich. So gaben im November 92.5% (1107 Personen) der Befragten an, bereits eine Weiterbildung begonnen oder geplant zu haben. Beinahe drei Viertel der Teilnehmer/innen gaben an, deren Aufnahme innerhalb der nächsten zwei Jahre zu beabsichtigen. Nach Ausbildungstypen aufgeschlüsselt finden sich bei den privaten Handelsschulen am meisten Abgänger/innen (16 Personen), die bereits eine Weiterbildung angefangen hatten. Hierbei handelte es sich zumeist um die Berufsmaturitätsschule oder um die Vorbereitung auf eine Berufsprüfung bzw. einen Fachausweis. Im Vergleich gaben bei diesem Ausbildungsweg mit 13.0% (7 Befragte) aber auch am meisten Personen an, keine zusätzliche Ausbildung zu beabsichtigen. Der Grossteil der BOG-Absolvent/innen (703 Personen) plante hingegen, innerhalb der nächsten 7 bis 24 Monate damit zu beginnen. Bei den Abgänger/innen der HMS/WMS zeichnet sich im Vergleich erwartungsgemäss die stärkste Tendenz für ein Fachhochschulstudium ab: 39.0% (16 Personen) gaben hier an, ein solches aufnehmen zu wollen. Insgesamt fallen die Verhältnisse bezüglich der Weiterbildungspläne der Befragten bei allen drei Ausbildungstypen aber recht ähnlich aus.

Analysiert man die Weiterbildungsvorhaben nach Profilen, so zeigen sich deutlichere Unterschiede. Wie aus Abbildung 13 hervorgeht, absolvierte im November über ein Viertel der Abgänger/innen des E-Profiles bereits eine Weiterbildung. Sieht man aufgrund der geringen Fallzahl einmal von den Absolvent/innen des Bildungsgangs Büroassistent/in EBA ab, so entspricht dies im Vergleich dem höchsten Anteil Befragter, die bereits einer weiteren Ausbildung nachgingen. Davon besuchten über 80% die Berufsmaturitätsschule. Ein Fünftel der E-Profil-Absolvent/innen, die bereits eine Weiterbildung begonnen hatte, zielt langfristig auf ein Fachhochschulstudium ab. Das heisst, dass viele Abgänger/innen die Berufsmatur anstrebten, ohne bereits konkret ein Fachhochschulstudium zu beabsichtigen. Die Absolvierenden scheinen sich alle Türen offen halten zu wollen – und/oder sie interessieren sich für eine breitere Allgemeinbildung als Basis für ihr weiteres Berufsleben. Unter den Büroassistent/innen finden sich ebenfalls verhältnismässig viele Teilnehmende, die bereits eine zusätzliche Ausbildung in Angriff genommen hatten. Hierbei handelte es sich bei drei von vier Befragten um die Ausbildung zum Kaufmann oder zur Kauffrau EFZ, eine weitere Person bereitete sich auf eine Berufsprüfung oder einen Fachausweis vor.

¹⁶ Siehe zu dieser Thematik auch Sacchi und Salvisberg (2012).

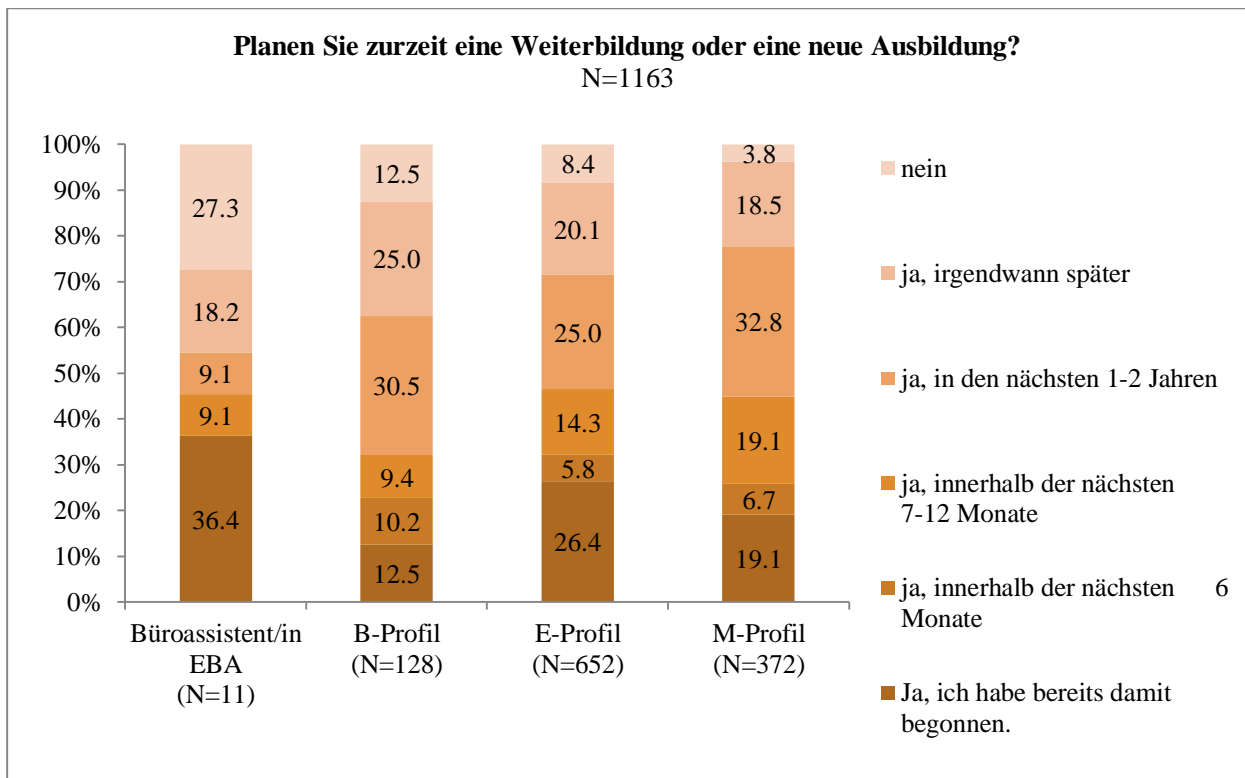


Abbildung 13: Weiterbildungspläne nach Profil

Mit insgesamt 96.2% hatten unter den Abgänger/innen des M-Profiles anteilmässig am meisten Befragte im Sinn, eine Weiterbildung oder eine neue Ausbildung in Angriff zu nehmen. Beim B-Profil findet sich hingegen der grösste Anteil Personen, die keine Weiterbildung planten. Mit 12.5% fällt diese Quote aber immer noch sehr gering aus. Es zeigt sich also, dass ein Grossteil der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung von den zusätzlichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren möchte beziehungsweise muss. Wie Kapitel 2.4 verdeutlichte und durch andere Studien bestätigt wurde (Sacchi und Salvisberg 2012), scheint auf dem Arbeitsmarkt eine zunehmende Spezialisierung der Festanstellungen im Gange zu sein.

Untersucht man die Weiterbildungsverläufe der Befragten nach Profil, so wird deutlich, dass Abgänger/innen des B-Profiles tendenziell am ehesten eine Zertifikatsausbildung oder eine Berufsprüfung bzw. einen Fachausweis beabsichtigten. Im E-Profil dominierte klar das Ziel einer Berufsmatur (38.5%), während über die Hälfte der M-Profil-Absolvierenden ein Fachhochschulstudium anstrebte. Beschränkt man die Analyse auf diejenigen Abgänger/innen, die noch keine Weiterbildung angefangen hatten, eine solche aber irgendwann planten, so zeigt sich im E-Profil eine leichte Veränderung. Für 26.8% dieser Befragten war nämlich eine Berufsprüfung denkbar, gefolgt von einer Zertifikatsausbildung (21.9%). Die Berufsmatur wurde hingegen weniger oft angestrebt (21.6%). Diejenigen Absolvierenden, die eine BM2 anstrebten, besuchten die Berufsmaturitätsschule somit meist direkt anschliessend an ihre Grundbildung.

Im regionalen Vergleich hatten im Tessin im November anteilmässig am meisten Befragte bereits eine Weiterbildung angefangen¹⁷. Demgegenüber konnten sich in der Deutschschweiz insgesamt am meisten Personen vorstellen, früher oder später eine zusätzliche Ausbildung zu absolvieren. In der Romandie findet sich hingegen der grösste Anteil Abgänger/innen, die zum Befragungszeitpunkt noch keine Weiterbildungspläne hatten.

Wie aus Abbildung 14 ersichtlich ist, wurde die Vertiefung der eigenen Interessen am häufigsten als Grund für eine zusätzliche Ausbildung genannt. Ausserdem scheinen sich die Abgänger/innen bewusst zu sein, dass eine Weiterbildung auf dem Stellenmarkt von grossem Vorteil sein kann oder gar Voraussetzung für eine angestrebte Funktion ist. Dies mag mitunter durch die Erfahrungen bei der Stellensuche

¹⁷ Die Fallzahl ist hier allerdings sehr gering.

nach Abschluss der Grundbildung ausgelöst worden sein (vgl. Kapitel 2.4). Durch die angestrebte Weiterbildung wollten über drei Viertel der Befragten neues Wissen erlangen. Zudem erhoffte sich ein Grossteil eine verbesserte berufliche Position oder einen höheren Lohn.

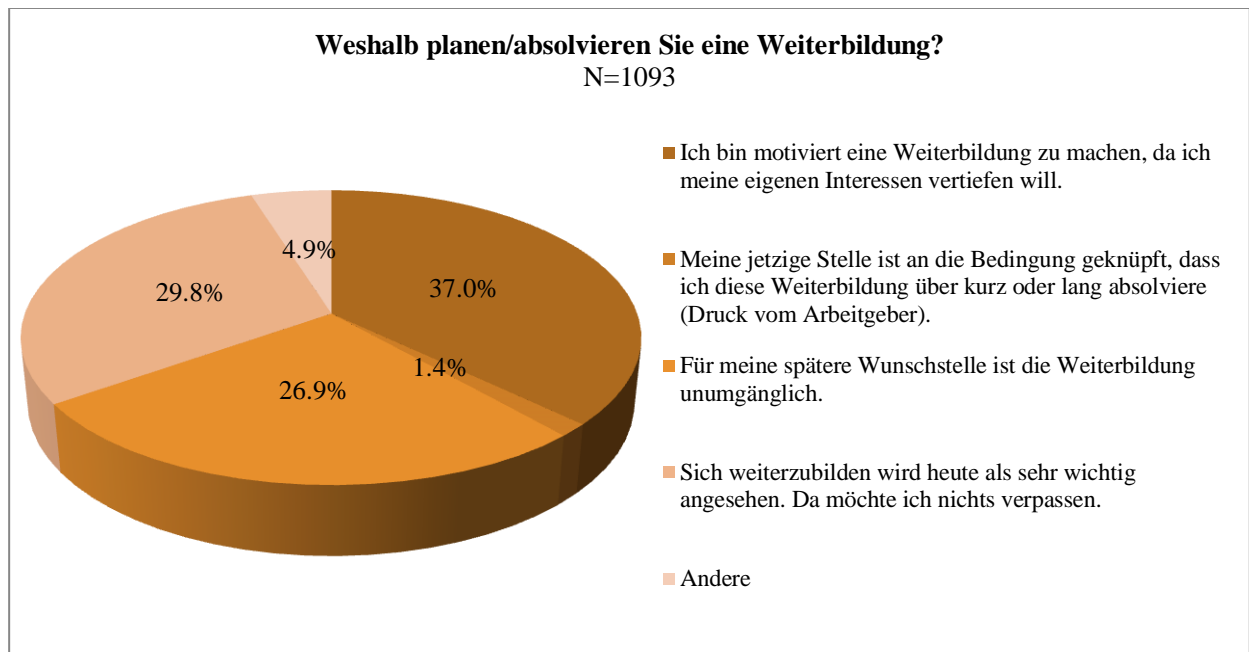


Abbildung 14: Gründe für eine Weiterbildung

Etwas über die Hälfte der bereits begonnenen Weiterbildungen wurde berufsbegleitend absolviert. Dabei handelte es sich in 44.3% der Fälle um die Berufsmaturität, weitere 30.7% dieser Befragten studierten an einer Fachhochschule. Mehr als die Hälfte der Personen, die sich in einer berufsbegleitenden Ausbildung befanden, erhielten keinerlei Unterstützung von ihrem Arbeitgeber. Knapp ein Viertel wurde zeitlich unterstützt, 19.0% zeitlich und finanziell. Unter letzteren finden sich auch einige Personen, deren aktuelle Stelle an die Bedingung einer Weiterbildung geknüpft war. Jene Befragte, die zeitlich und finanziell unterstützt oder zumindest finanziell unterstützt wurden, arbeiteten öfter in Grossbetrieben mit über 250 Angestellten als jene, die keine Unterstützung erfuhren. In einem geringeren Mass trifft dies auch für die Befragten zu, denen der Betrieb zeitlich entgegenkommt.

2.7 Vergleich mit früheren Jahren

Die Umfrage des Kaufmännischen Verbandes wird seit 2006 zweimal jährlich durchgeführt. Bis 2012 wurden dabei ausschliesslich die Absolvent/innen der betrieblich organisierten Grundbildung berücksichtigt. Ab 2013 fanden auch die Abgänger/innen der Handels- und Wirtschaftsmittelschulen Eingang in die Umfrage. 2014 erfolgte schliesslich erstmals die Befragung der Absolvierenden der privaten Handelsschulen.

Um die Situation der Absolvent/innen in einen grösseren Zusammenhang einordnen zu können, sind insbesondere auch Bezüge zu früheren Jahren wichtig. Zur langfristigen Vergleichbarkeit der Umfragen wurde der 2012 entwickelte Fragebogen seither nur geringfügig verändert. Im Folgenden sollen die diesjährigen Resultate daher denjenigen der vorhergehenden Umfragen gegenübergestellt werden. Aufgrund der erstmaligen Berücksichtigung der gesamten schulisch organisierten Grundbildung sowie der noch laufenden Implementierungsphase der neuen BiVo können zur SOG aber noch keine Vergleiche über die Jahre angestellt werden.

Betrachtet man die Stellensituation der Abgänger/innen der BOG im November über die Jahre hinweg, so zeigt sich – trotz erhebungstechnischer Unterschiede – ein relativ einheitliches Bild (siehe Abbildung 15). Die Chancen der kaufmännischen Berufseinsteiger/innen auf dem Stellenmarkt erweisen sich also als stabil. Auch beim Vergleich der Arbeitslosenquoten in den Abgänger/innen-Umfragen mit den allgemeinen Jugendarbeitslosigkeitszahlen von 2006 bis 2014 zeigt sich ein stabiles Bild (SECO 2006-2012,

2014d). Dies spricht für ein robustes kaufmännisches Grundbildungssystem. Durch die Berücksichtigung weiterer Beschäftigungsmöglichkeiten nach der kaufmännischen Grundbildung zeigt sich in den Befragungen ab 2012 ein differenzierteres Bild. Dies führt zu einer entsprechenden Verschiebung: 2012 gaben im Vergleich zum Vorjahr rund 10% weniger Befragte an, erwerbstätig zu sein, wohingegen sich 7.0% weniger als erwerbslos bezeichneten. Seit 2012 fällt die Verteilung der verschiedenen Beschäftigungssituationen wiederum ähnlich und über die Jahre hinweg als relativ beständig aus. Die Erwerbstätigenquote liegt 2014 etwas höher als in den beiden Vorjahren, während sich etwas weniger Personen in einer Weiterbildung oder dergleichen befanden und weniger Personen ohne Stelle waren.

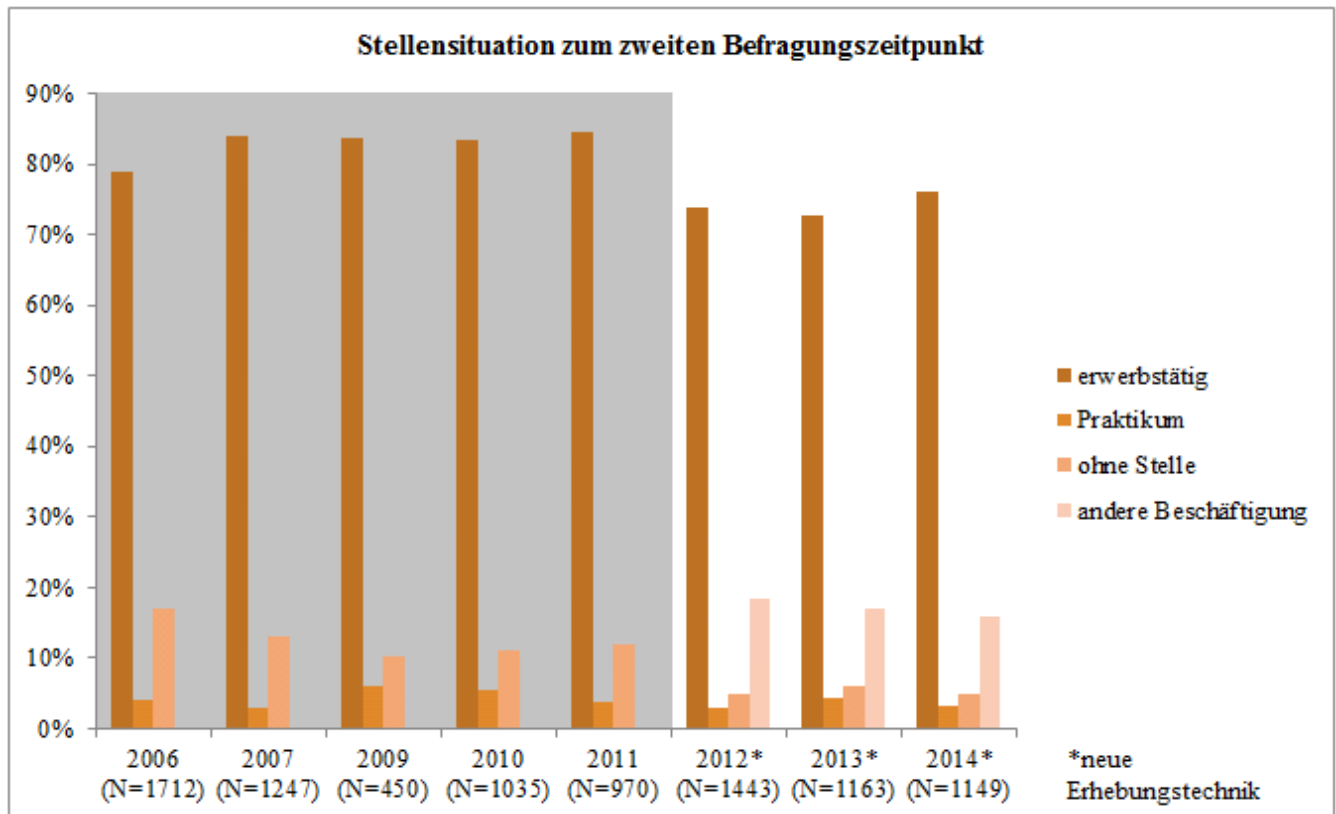


Abbildung 15: Vergleich der Entwicklung der Beschäftigungssituation zum zweiten Befragungszeitpunkt über acht Jahre (nur betrieblich organisierte Grundbildung)

Demgegenüber verläuft die Entwicklung bezüglich der Praktikumsstellen eher uneinheitlich. So sank die Quote der Praktikant/innen unter den BOG-Absolvierenden im November von 4.3% im Jahr 2013 auf 3.1% im aktuellen Umfragejahr und lag damit unter dem Anteil von 2012 (3.3%). Auch der Anteil Praktikant/innen, die im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt wurden, reduzierte sich. Nachdem 2012 und 2013 Werte von über 50% bzw. über 60% erreicht wurden, belief sich der Anteil 2014 auf 27.8%. Demgegenüber verdienten nach wie vor knapp 45% der Abgänger/innen, die im November ein Praktikum absolvierten, weniger als 1850 Franken pro Monat, was der Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes für die ersten drei Arbeitsmonate nach der Grundbildung entsprechen würde.

Die Weiterbildungspläne der Berufseinsteiger/innen stellen sich seit 2012 ebenfalls als relativ einheitlich heraus. Jeweils über 90% der Befragten haben demnach im Sinn, früher oder später eine zusätzliche Ausbildung oder eine Weiterbildung zu absolvieren. Unter den BOG-Abgänger/innen planten 2014 allerdings 7.2% nichts dergleichen, was im Vergleich zu 2012 einem Anstieg gleichkommt. Auch beabsichtigten mit 44.2% weniger Befragte, bereits innerhalb des nächsten Jahres eine Weiterbildung anzufangen (2012 und 2013: rund 50%). Allenfalls könnte die gestiegene Erwerbstätigenquote damit in Zusammenhang stehen: Da mehr Befragte eine feste Stelle gefunden hatten, wichen weniger Personen als Alternative auf eine Weiterbildung aus. Die praktische Ausgestaltung der begonnenen Weiterbildungen fällt über die Jahre hinweg sehr ähnlich aus. So absolvierte jeweils über die Hälfte der Befragten eine berufsbegleitende Weiterbildung, davon wurden über 50% weder zeitlich noch finanziell vom Arbeitgeber unterstützt. Zudem scheint sich auch die Motivation der Berufseinsteiger/innen seit 2012 nicht verändert zu haben. Als wich-

tigste Grund gilt nach wie vor das Bedürfnis, die eigenen Interessen vertiefen zu wollen, eine weitere wichtige Rolle scheint der hohe Stellenwert von Zusatzausbildungen zu spielen. Des Weiteren zeichnen sich über die Zeit – wenig überraschend – die gleichen Ausbildungsverläufe ab. So tendieren Absolvierende des Bildungsgangs Büroassistent/in EBA am ehesten zu einer Zweitlehre zum Kaufmann oder zur Kauffrau EFZ, Abgänger/innen des B-Profiles neigen zu Zertifikatskursen, jene des E-Profiles zur Berufsmatur und M-Profil-Absolvierende streben ein Fachhochschulstudium an.

Die Zufriedenheit mit der kaufmännischen Grundbildung bleibt ebenfalls stabil. So gaben 2012 und 2013 rund 87% an, mit der Ausbildung ziemlich bis sehr zufrieden zu sein. Im aktuellen Umfragejahr traf dies für 85.5% der Befragten zu.

Insgesamt zeigt der Vergleich über die Jahre hinweg also ein relativ stabiles Bild der kaufmännischen Grundbildung und der Stellensituation der Berufseinsteiger/innen.

3 Fazit

Der Bericht zur Umfrage unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung stellte auch 2014 den Übergang der Absolvierenden in den Arbeitsmarkt ins Zentrum des Interesses. Dabei wurde einerseits die Stellensituation vier Monate nach Abschluss der beruflichen Grundbildung beleuchtet. Andererseits richtete sich der Fokus auf die Praktikumsbedingungen sowie die Weiterbildungspläne der Befragten. Erstmals wurden 2014 auch Fragen zu sprachlicher Mobilität in der kaufmännischen Grundbildung integriert. Zu dieser Thematik entstand in Kooperation mit der „ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit“ ein spezieller Bericht.

Wie die Befragungen vom Juli und November 2014 zeigen, gestaltet sich der Einstieg ins Berufsleben nicht immer ganz einfach. Im Vergleich zu den Vorjahren zeichnet sich jedoch eine Verbesserung ab. **Der Anteil Stellensuchender in der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) ist, verglichen mit 2013, von 6.0% auf 5.0% gesunken.** Dabei gaben 3.1% an, arbeitslos und beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet zu sein. Weitere 0.7% waren laut eigenen Angaben arbeitslos ohne Anmeldung beim RAV. 1.2% der Befragten befand sich in einer anderen Situation, hatte also entweder bereits eine Zusage erhalten, ohne die Stelle schon angetreten zu haben, oder liess sich Zeit mit der Stellensuche. **Damit fällt die Arbeitslosenquote unter den BOG-Abgänger/innen verglichen mit den allgemeinen Jugendarbeitslosigkeitszahlen vom November 2014 (3.3%) im Rahmen des Durchschnitts aus.** 76.2% der BOG-Absolvent/innen waren im November erwerbstätig. Dies kommt einem Anstieg um 3.5 respektive 2.5 Prozentpunkte gegenüber 2013 und 2012 gleich. Ferner befanden sich mit 15.8% weniger Befragte als 2013 (17.0%) in einer Weiterbildung oder einer vergleichbaren Situation, die eine Erwerbstätigkeit ausschliesst. Betrachtet man die Beschäftigungssituation der Abgänger/innen der BOG im November über die Jahre hinweg, so zeigt sich insgesamt ein relativ einheitliches Bild. Die Chancen der kaufmännischen Berufseinsteiger/innen auf dem Stellenmarkt erweisen sich damit als gut und stabil.

Bezüglich der Stellensituation lassen sich Unterschiede zwischen betrieblich und schulisch organisierter Grundbildung (SOG) ausmachen. So war knapp ein Drittel (31.9%, 15 Befragte) der HMS/WMS-Abgänger/innen erwerbstätig, womit ihr Anteil erheblich geringer als unter den BOG-Absolvierenden ausfällt. Im Vergleich zum Vorjahr haben zudem die Quoten der Erwerbslosen (2014: 10.6%) sowie der anderweitig Beschäftigten zugenommen (2014: 36.2%). Mit 27.1% (16 Befragte) waren unter den Abgänger/innen der privaten Handelsschulen verhältnismässig am meisten Personen zu finden, die nicht erwerbstätig und auf Stellensuche waren. Demgegenüber waren 45.8% der ehemaligen Handelsschüler/innen erwerbstätig, weitere 22.0% bestritten eine Weiterbildung oder dergleichen.

Der vergleichsweise tiefe Anteil Erwerbstätiger unter den **HMS/WMS-Absolvent/innen** lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass sich viele Personen für diesen Ausbildungsweg entschieden hatten, um gleich anschliessend eine Weiterbildung zu absolvieren. **Viele dieser Teilnehmenden waren also grundsätzlich nicht auf eine Festanstellung ausgerichtet und unterscheiden sich damit von den meisten BOG- und Handelsschulabsolvierenden.**

Bezüglich der Entlohnung der Abgänger/innen zeichnet sich eine positive Entwicklung ab: **Die Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbands von 52 000 Franken wurde in fast 90% der Fälle eingehalten.** Allerdings verdienten wie bereits im Vorjahr 4.0% der Befragten weniger als 3500 Franken pro Monat.

Der Anteil Praktikant/innen (insgesamt 49 befragte Praktikant/innen) fällt unter den drei Ausbildungstypen ebenfalls sehr unterschiedlich aus. So belief er sich unter den Abgänger/innen der HMS/WMS im November auf 21.3%, verglichen mit 3.1% unter den BOG-Absolvierenden und 5.1% unter den Abgänger/innen der privaten Handelsschulen. Die hohe Quote unter den HMS/WMS-Absolvierenden ist teilweise darauf zurückzuführen, dass diese Befragten das Praktikum besonders oft als Bestandteil oder Voraussetzung einer zusätzlichen Ausbildung bewältigten. Dies geht mit der Ausrichtung der Handelsschulen auf weiterführende tertiäre Ausbildungen einher.

Im November führten insgesamt deutlich mehr Befragte als Motiv für ein Praktikum an, keine Festanstellung gefunden zu haben oder die Chancen auf eine Stelle verbessern zu wollen. Der gleichzeitige Anstieg der Praktikaquoten zwischen Juli und November lässt daher vermuten, dass sich der Einstieg ins Berufsleben bei einem Teil jener Personen schwierig gestaltet hatte. Diese mussten somit auf ein Praktikum ausweichen, ohne es von Anfang an geplant zu haben.

Im Gegensatz zum stabilen Verlauf der Stellensituation erweist sich die Entwicklung bezüglich der Praktikumsstellen über die Umfragejahre hinweg als uneinheitlich. So lag die Quote der Praktikant/innen unter den BOG-Absolvierenden im November 2014 tiefer als 2013 (4.3%) und 2012 (3.3%). Auch der Anteil Praktikant/innen, die im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt wurden, nahm im Vergleich zu den beiden vorhergehenden Umfragen ab. Demgegenüber verdienten nach wie vor knapp 45% (19 Befragte) der Abgänger/innen, die im November ein Praktikum absolvierten, weniger als 1850 Franken pro Monat, was der Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes für die ersten drei Praktikumsmonate nach der Grundbildung entsprechen würde.

Die Befragung vom Juli 2014 bestätigte die These der fehlenden Mobilitätskultur in der beruflichen Grundbildung. Zwar konnte beinahe die Hälfte der Absolvierenden Austauschereferenzen im In- oder Ausland sammeln, doch fanden diese Erlebnisse grösstenteils im Rahmen eines kurzen Besuchs einer Sprachschule statt. Praktische Erfahrung in einem Betrieb konnten hingegen nur 81 Personen (2.9% der Befragten) sammeln. Dabei kam es in drei Vierteln der Fälle zu Mobilität während weniger Wochen. **Insgesamt wird deutlich, dass ein grosses Interesse an nationaler und internationaler Mobilität besteht, sich bei der Organisation aber einige Probleme eröffnen.** Meistens wurde von den Lernenden diesbezüglich auf Schwierigkeiten verwiesen, ein Austausch mit der Ausbildung im Lehrbetrieb oder der Schule zu vereinbaren. Gleichzeitig mangelt es an Information der Absolvierenden. Rund 70% der Befragten gaben an, während ihrer Grundbildung nie vertieft über bestehende Mobilitätsprogramme in Kenntnis gesetzt worden zu sein. Andernfalls erfuhren sie am ehesten durch ihre/n Berufsbildner/in oder durch Lehrpersonen von den Möglichkeiten.

Ferner gaben 92.5% der Befragten im November an, bereits eine Weiterbildung begonnen oder geplant zu haben. Annähernd drei Viertel der Teilnehmer/innen wollten eine solche innerhalb der nächsten zwei Jahre aufnehmen. Unter den BOG-Abgänger/innen planten im Vergleich zu den Vorjahren allerdings weniger Befragte, eine Weiterbildung zu absolvieren. Möglicherweise steht die gestiegene Erwerbstätigenquote damit in Zusammenhang: Da mehr Befragte eine feste Stelle gefunden hatten, wichen weniger Personen als Alternative auf eine Weiterbildung aus.

Bei der Analyse der Weiterbildungspläne nach Profil lassen sich erhebliche Unterschiede ausmachen. Über ein Viertel der Abgänger/innen des E-Profiles absolvierte im November bereits eine Weiterbildung, wovon über 80% die Berufsmaturitätsschule besuchten. Davon zielt ein wesentlicher Teil – zumindest kurzfristig – nicht auf ein Fachhochschulstudium ab. **Die Absolvierenden scheinen sich alle Türen offen halten zu wollen und/oder sie interessieren sich für eine breitere Allgemeinbildung als Basis für ihr weiteres Berufsleben.** Unter den Büroassistent/innen finden sich ebenfalls verhältnismässig viele Teilnehmende, die bereits eine zusätzliche Ausbildung in Angriff genommen hatten. Hierbei handelte es sich meist um die Ausbildung zum Kaufmann oder zur Kauffrau EFZ. Mit insgesamt 96.2% äusserten unter den Abgänger/innen des M-Profiles am meisten Befragte die Absicht, eine Weiterbildung oder eine neue Ausbildung zu absolvieren, meist handelte es sich hierbei um ein Fachhochschulstudium. Beim B-Profil findet sich hingegen der grösste Anteil Personen, die keine Weiterbildung planten. Mit 12.5% fällt dieser Wert aber immer noch gering aus. Die übrigen Absolvent/innen des B-Profiles neigten tendenziell zu Zertifikatskursen.

Untersucht man die Beweggründe für eine Weiterbildung, so scheinen sich die Abgänger/innen bewusst zu sein, dass eine solche auf dem Stellenmarkt von grossem Vorteil ist. Ausserdem verlangen viele Festanstellungen zusätzliche Kenntnisse oder Ausbildungen, was die Befragten ebenfalls motivieren dürfte. Diese Entwicklung zeigte sich bereits in den Vorjahren, womit die Weiterbildungspläne der Berufseinsteiger/innen seit 2012 relativ konstant bleiben.

Abschliessend muss darauf verwiesen werden, dass sich bei der Auswertung der Umfrageresultate einige Schwierigkeiten eröffneten. So fiel die Repräsentativität der verschiedenen Ausbildungsgänge, Regionen und Profile aufgrund des uneinheitlichen Rücklaufs auch 2014 unterschiedlich aus. Während die Abgänger/innen des M-Profiles sowie jene aus der Deutschschweiz in dieser Umfrage überdurchschnittlich vertreten sind, muss die Teilnahmebereitschaft der Absolvierenden der HMS/WMS und privaten Handelsschulen noch gesteigert werden. Der erstmalige Einbezug der Handelsschulabgänger/innen trägt aber dennoch zur breiteren Vertretung aller Absolvent/innen der kaufmännischen Grundbildung bei. Ferner konnte nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass auch Personen von HMS/WMS an der Befragung teilnahmen, die 2014 noch kein EFZ erlangt hatten. Die Verstärkung der Hinweise bei der Kontaktaufnahme sollte dem jedoch weitgehend entgegengewirkt haben.

4 Forderungen des Kaufmännischen Verbands

Die duale Berufsbildung stellt sicher, dass Jugendliche erfolgreich und nachhaltig den Weg in den Arbeitsmarkt finden. Umso wichtiger ist es, dass sie attraktiv bleibt und die Berufseinsteiger/innen angemessene Rahmenbedingungen vorfinden. Aus den Resultaten der vorliegenden Studie ergeben sich verschiedene Handlungsfelder. Der Kaufmännische Verband fordert daher:

- **Ausbau des Angebots an Berufseinsteigerstellen**
6.2% der befragten Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung (BOG und SOG) befanden sich im November 2014 in einer ungewissen Situation. Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend, dass Betriebe ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und vermehrt **Stellen für Berufseinsteiger/innen** ausschreiben. Dabei sollen angemessene Erwartungen an die Kandidat/innen gestellt werden. Insbesondere Betriebe, die sich nicht in der beruflichen Grundbildung engagieren, sind hier in der Pflicht. Nur so erhalten junge Menschen die Chance, ihre Qualitäten in einem Betrieb unter Beweis zu stellen und weitere berufliche Erfahrungen zu sammeln.
- **Angemessene Entlohnung**
Erfreulicherweise wurde die Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes (13 x CHF 4000 mit EFZ, 13 x CHF 3900 mit EBA) in fast 90% der Fälle eingehalten. Wie bereits 2013 verdienten aber 4.0% der Befragten weniger als 3500 Franken pro Monat. Löhne dieser Grössenordnung zeigen, dass auch zukünftig Massnahmen für eine faire Entlohnung von qualifizierten Fachkräften ergriffen werden müssen. Das Ziel in der Entlohnung der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung muss die **durchgehende Einhaltung der Mindestlohnempfehlung** sein.
- **Faire Praktikumsbedingungen**
Der anspruchsvollen und vielseitigen Ausbildung der jungen Kaufleute soll auf dem Arbeitsmarkt angemessen Rechnung getragen werden. Für Absolvierende der betrieblich organisierten Grundbildung ist ein Praktikum nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt. In jedem Fall muss ein Praktikum einen **Ausbildungscharakter sowie fixe Betreuungsanteile** aufweisen. In diesem Zusammenhang ist die oft sinnvolle Variante zu bedenken, Abgänger/innen nach Abschluss für eine gewisse Zeit weiter zu beschäftigen. Dies verschafft den Absolvierenden zusätzliche Berufserfahrung und ist laut Studien für die Ausbildungsbetriebe betriebswirtschaftlich von Vorteil.
45.2% der Praktikant/innen verdienen weniger als 1850 Franken, was der Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes für die ersten drei Arbeitsmonate nach Abschluss der Grundbildung entsprechen würde. Praktikant/innen leisten wertvolle Arbeit, die entsprechend entlohnt werden muss – auch hier ist das Ziel die durchgehende Einhaltung der Mindestempfehlungen.
- **Förderung der sprachlichen Mobilität**
Wie aus der Befragung vom Juli 2014 hervorging, besteht in der beruflichen Grundbildung bislang keine Mobilitätskultur. Aus Sicht des Kaufmännischen Verbandes sind Austauschereferenzen für Lernende wie für Betriebe eine einmalige Chance zur persönlichen, beruflichen und betrieblichen Weiterentwicklung. Wie aus der Erhebung hervorging, zeigten sich die Befragten sehr interessiert an Austauschmöglichkeiten, ein Grossteil von ihnen wurde aber nie vertieft darüber informiert. Zudem bestehen offenbar einige Organisationsschwierigkeiten, insbesondere was die Vereinbarkeit mit dem Betrieb oder der Schule betrifft. Der Kaufmännische Verband fordert daher den **Ausbau und die Verbesserung des Informationsangebots zu Mobilität** in der beruflichen Grundbildung, längerfristig die **Integration von sprachlicher Mobilität** in die Ausbildung sowie die **Sicherstellung der Finanzierung** der Programme¹⁸.
- **Unterstützung von Weiterbildungen**
Der Kaufmännische Verband fordert die Betriebe auf, junge Kaufleute in ihren **Weiterbildungsvorhaben zu unterstützen**. Wie aus vorliegender Studie hervorging, sind sie motiviert und interessiert, sich weiterzubilden. Auch scheint auf dem Arbeitsmarkt eine zunehmende Spezialisierung der Festanstellungen im Gange zu sein. Berufsbegleitende Weiterbildungen können auf verschiedene Art und

¹⁸ Die detaillierten Empfehlungen sind unter kfmv.ch/mobilitaet zu finden.

Weise durch die Betriebe unterstützt und damit erleichtert werden: finanziell, zeitlich oder durch interessante Teilzeitanstellungen. Der Kaufmännische Verband setzt sich darüber hinaus auf politischer Ebene dafür ein, dass Weiterbildungen finanzierbar sind und sich mit dem Privatleben gut vereinbaren lassen.

5 *Abbildungs- und Tabellenverzeichnis*

Abbildung 1: Teilnehmende nach Profilen	7
Abbildung 2: Stellensituation im Juli und November 2014 nach Ausbildungstyp	10
Abbildung 4: Stellensituation im November 2014 nach Region	13
Abbildung 5: Arbeitsort nach Ausbildungstyp	14
Abbildung 6: Vertragsart nach Ausbildungstyp	14
Abbildung 7: Gründe für ein Praktikum (mehrere Antworten möglich).....	16
Abbildung 8: Information zu Austauschangeboten	17
Abbildung 9: Erwartungen an die kaufmännische Grundbildung nach Ausbildungstyp	18
Abbildung 10: Gründe für Wahl der SOG	19
Abbildung 11: Schwierigkeit der Stellensuche nach Ausbildungstyp	19
Abbildung 12: Persönliche Einschätzung der Absage nach Ausbildungstyp (mehrere Antworten möglich)	20
Abbildung 13: Weiterbildungspläne nach Profil	22
Abbildung 14: Gründe für eine Weiterbildung.....	23
Abbildung 15: Vergleich der Entwicklung der Beschäftigungssituation zum zweiten Befragungszeitpunkt über acht Jahre (nur betrieblich organisierte Grundbildung).....	24
Tabelle 1: Teilnehmende und Rücklaufquote Juli/November 2014 (Kaufmännischer Verband 2014)	6
Tabelle 2: Arbeitslosenstatistik Schweiz November 2014/2013 (SECO 2014d, OECD 2015).....	8

6 *Literaturverzeichnis*

Bundesamt für Statistik (2012): *Arbeit und Erwerb. Definitionen*. Statistisches Lexikon der Schweiz, Nr. do-d-03-ami-2012-01.

Bundesamt für Statistik BfS (2014): *Statistik der beruflichen Grundbildung 2013*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Credit Suisse (2014): *Monitor Schweiz. Perspektiven für 2015 und darüber hinaus*. Zürich: Credit Suisse.

Dissler, Judith und Kraft, Michael (2012): *Lehrabgänger/innen-Umfrage 2012. Eine Bestandesaufnahme der Integration von kaufmännischen Lehrabgänger/innen in den Schweizer Arbeitsmarkt*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Duttweiler, Daniel und Weber, Bernhard (2010): Arbeitsmarktsituation der Jugendlichen in der jüngsten Rezession. *Die Volkswirtschaft* 11, 47-51.

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF (2014): *Der Lehrstellenmarkt. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 06.3018 WBK-N*. Bern: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF.

Goyder, John (1987): *The silent minority. Nonrespondents on sample surveys*. Cambridge: Polity Press.

Hoeckel, Kathrin, Field, Simon und Grubb, W. Norton (2009): *Learning for Jobs. OECD Studie zur Berufsbildung Schweiz*. Paris: OECD.

Kehl, Franz, Frey, Miriam und Thomas, Ralph (2014): *Evaluation Projekt „Zukunft HMS“ (Phase 2) unter Einbezug der öffentlich-rechtlichen und privaten Anbieter der schulisch organisierten Grundbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ. Schlussbericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ*. Zürich, Basel, Biel.

Kaufmännischer Verband (2012): *KV-Lehre: alles klar! Ein praktischer Begleiter für kaufmännische Lernende und Ausbildungsverantwortliche*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Kaufmännischer Verband (2013): *Vielfalt Praktikum. Anstellungsbedingungen und Löhne*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Kaufmännischer Verband (2014): *Abgänger/innenzahlen der kaufmännischen Grundbildung*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

OECD (2014): Short-Term Labour Market Statistics. Unemployment Rates by age and gender. ([http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=35253# \[02.01.2015\]](http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=35253# [02.01.2015])).

Renold, Ursula und Bolli, Thomas (2014): Die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen im internationalen Vergleich. *Die Volkswirtschaft* 9, 12-15.

Renold, Ursula, Bolli, Thomas, Egg, Maria Esther und Pusterla, Filippo (2014): On the Multiple Dimensions of Youth Labour Markets. A Guide to the KOF Youth Labour Market Index. *KOF Studies* 51.

Sacchi, Stefan und Salvisberg, Alexander (2011): Entwicklung des Arbeitsmarkts für Berufseinsteiger. *Die Volkswirtschaft* 11, 31-34.

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

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2014): *Berufsbildung in der Schweiz 2014: Fakten und Zahlen*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2006): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2007): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2008): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2009): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2010): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2011): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2012): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2013): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014a): *Konjunkturtendenzen Sommer 2014*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014b): *Konjunkturtendenzen Herbst 2014*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014c): *Leicht tiefere Konjunkturprognose für die Schweiz bei gestiegenen Risiken*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014d): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014e): *Konjunkturtendenzen Winter 2014/2015*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014f): *Relativ freundliche Konjunkturaussichten trotz Risiken*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Stellenmarkt-Monitor Schweiz (2013): *Arbeitsmarktperspektiven von Fachkräften aus unterschiedlichen Berufen 2013. Report im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI*. Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz.

Wicki, Michael und Kraft, Michael (2013): *Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung 2013. Rückblick, Stellensituation, Perspektiven*. Zürich: KV Schweiz.

Widmer, Josef (2014): *Berufsbildung Schweiz – praxisnah und zukunftssicher? Die Volkswirtschaft* 9, 4-7.

7 Anhang

7.1 Ausgangslage und Aufgabenstellung

Der Kaufmännische Verband führt seit 2006 zweimal jährlich eine Befragung der Absolvent/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. Darüber hinaus dient die Umfrage der Früherkennung von Entwicklungen für Einsteiger/innen in den kaufmännischen Arbeitsmarkt und ermöglicht längerfristige Vergleiche in diesen Feldern.

In den letzten Jahren hat der Kaufmännische Verband diese Umfrage selbstständig entwickelt und durchgeführt. Ein überarbeiteter Fragebogen wurde im Jahr 2012 vom Kaufmännischen Verband in Kooperation mit dem Stellenmarkt-Monitor Schweiz (Universität Zürich) erstellt. Zur langfristigen Vergleichbarkeit respektive der Beständigkeit über mehrere Jahre hinweg wurden 2013 und 2014 nur geringfügige Änderungen am Fragebogen vorgenommen.

2013 erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Zukunft HMS/avenir EC“ zudem die Anpassung der Fragen an die Handels- und Wirtschaftsmittelschulen. In die Befragung vom Juli 2014 fanden schliesslich Fragen zum Thema Sprachmobilität Eingang, die der Kaufmännische Verband gemeinsam mit der „ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit“ erarbeitet hatte.

7.2 Zielgruppe Abgänger/innen 2014

2014 wurde die Zielgruppe durch die erstmalige Befragung der Absolvierenden von privaten Handelsschulen ausgeweitet. Im Gegensatz zu 2013 wurden hingegen nur noch jene Handels- und Wirtschaftsmittelschulen berücksichtigt, die im Umfragejahr bereits eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ) verliehen. Daneben wurden wie jedes Jahr die Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) befragt. Mit dieser Erweiterung sollte unter anderem ein Vergleich zwischen betrieblich und schulisch organisierter Grundbildung (SOG) ermöglicht werden. Befragt wurden darum folgende Abgänger/innen:

Betrieblich organisierte Grundbildung:

- Büroassistent/in EBA
- Kaufmann/-frau EFZ (B-Profil)
- Kaufmann/-frau EFZ (E-Profil)
- Kaufmann/-frau EFZ (E-Profil mit Berufsmatur/M-Profil)

Schulisch organisierte Grundbildung:

- Kaufmann/-frau EFZ via HMS/WMS (ohne Langzeitpraktikum, integriertes Modell 3i/4i, E-Profil)
- Kaufmann/-frau EFZ via HMS/WMS (ohne Langzeitpraktikum, integriertes Modell 3i/4i, E-Profil mit Berufsmatur/M-Profil)
- Kaufmann/-frau EFZ via HMS/WMS (mit Langzeitpraktikum, konzentriertes Modell 3+1, E-Profil mit Berufsmatur/M-Profil)
- Kaufmann/-frau EFZ via private Handelsschule (mit Langzeitpraktikum, konzentriertes Modell, 2+1, B-Profil)
- Kaufmann/-frau EFZ via private Handelsschule (mit Langzeitpraktikum, konzentriertes Modell, 2+1, E-Profil)

7.3 Durchführung der Umfrage/Methode

Die Befragungen wurden im Juli und November 2014 mittels Online-Umfrage durchgeführt. Wie bereits 2013 wurde hierfür das Online-Umfragetool „Umfrage Online“¹⁹ verwendet.

Vor Beginn der ersten Umfrage im Juli wurden alle ausgewählten Schulen zweimal kontaktiert. Eine erste schriftliche Kontaktaufnahme wies die Schulen auf das Vorgehen sowie den Umfragestart Ende Juni hin und bat um ihre Unterstützung. Damit sollte den Schulen genügend Zeit für die entsprechende Vorbereitung bleiben, vor allem für das Einholen der E-Mail-Adressen der Schüler. Um den reibungslosen Ablauf der Umfrage und eine hohe Beteiligungszahl sicherzustellen, wurden sämtliche Schulen zwei Wochen vor dem Start telefonisch kontaktiert. Am Tag des Befragungsbeginns wurde der Link zur Online-Umfrage an alle teilnahmebereiten Schulen zum anschliessenden Weiterleiten an die Abgänger/innen zugestellt. Zusätzlich wurden kurz darauf die Sektionen des Kaufmännischen Verbands und grosse Betriebe angefragt, um eine gesamtschweizerische Abdeckung der Umfrage zu gewährleisten.

Im November wurden die Abgänger/innen des Jahrgangs 2014 erneut befragt. Die Juliumfrage war deshalb so konzipiert, dass die Teilnehmenden freiwillig ihre E-Mail-Adresse angeben konnten. Alle Befragten, die eine E-Mail-Adresse hinterlassen hatten, konnten so im November erneut kontaktiert werden.

Zeitlicher Ablauf der Durchführung der Erhebung 2014:

- | | |
|---|--------------------|
| - Schriftliche Vorinformation der Schulen | Anfang Mai 2014 |
| - Telefonischer Kontakt mit den Schulen | Mitte Juni 2014 |
| - Versand des Umfrage-Links an die Schulen | 27. Juni 2014 |
| - Versand des Umfrage-Links an grosse Unternehmen | 01. Juli 2014 |
| - Ende der ersten Umfrage | 05. August 2014 |
| - Verlosung Wettbewerb Juli | 03. September 2014 |
| - Versand des Umfrage-Links an die Teilnehmenden vom Juli | 31. Oktober 2014 |
| - Ende der zweiten Umfrage | 25. November 2014 |
| - Verlosung Wettbewerb November | 03. Dezember 2014 |

7.4 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

Liste der 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
- Santéuisse
- Spitäler/Kliniken/Heime
- Transport
- Treuhand/Immobilien

¹⁹ www.umfrageonline.ch