

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, 4. März 2016
Projekt	Abgänger/innen-Umfrage 2015
Autor	Raphael Noser, Michael Kraft
Dokument	Schlussbericht

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Motivation und Aufbau der Studie	3
1.2	Dank.....	4
1.3	Die kaufmännische Grundbildung in der Schweiz.....	4
1.4	Allgemeine Wirtschaftslage 2015.....	5
1.5	Arbeitsmarktsituation für Jugendliche und junge Erwachsene in der Schweiz 2015	6
1.6	Teilnehmende	6
2	Ergebnisse	9
2.1	Stellensituation.....	9
2.2	Anstellungsbedingungen der regulären Erwerbstätigen.....	12
2.2.1	Löhne.....	12
2.2.2	Übrige Anstellungsbedingungen	14
2.3	Anstellungsbedingungen der Praktikant/innen	16
2.4	Stellensuche.....	18
2.5	Rückblick auf die Grundbildung	19
2.5.1	Allgemeiner Rückblick	19
2.5.2	Lehrvertragsauflösungen und -unterbrüche	21
2.5.3	Löhne während der Grundbildung.....	21
2.6	Weiterbildung und Zukunftspläne	22
3	Fazit	25
4	Forderungen des Kaufmännischen Verbandes	27
5	Darstellungsverzeichnis	29
6	Literaturverzeichnis	30
7	Anhang	32
7.1	Ausgangslage und Aufgabenstellung	32
7.2	Zielgruppe Abgänger/innen 2015	32
7.3	Durchführung der Umfrage / Methode	32
7.4	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.....	33

1 Einleitung

1.1 Motivation und Aufbau der Studie

Die vorliegende Studie soll Akteuren in Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik aktuelle Erkenntnisse über das berufliche Orientierungsverhalten und die Zukunftspläne der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zur Verfügung stellen. Darüber hinaus dient sie der Früherkennung von Entwicklungen für Einsteiger/innen in den kaufmännischen Arbeitsmarkt und ermöglicht langfristige Vergleiche. Die der Studie zu Grunde liegenden Daten wurden durch die zweimalige ausführliche Befragung von über 3000 Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung im Juli und im November 2015 generiert.

Der Übergang von der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung oder Gymnasium) ins Berufsleben stellt für viele Jugendliche eine Hürde dar. Die sogenannte Nahtstelle II erweist sich dabei nicht zuletzt für die Absolvierenden der beruflichen Grundbildung als eine Herausforderung. Die Umfrage des Kaufmännischen Verbandes unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung und der Büroassistent/innen setzt sich darum zum Ziel, eine Momentaufnahme der beruflichen Realität vorzunehmen.

Die Situation der kaufmännischen Abgänger/innen untersucht der Kaufmännische Verband so schon seit 2006 zu jährlich jeweils zwei Befragungszeitpunkten. Bis 2012 wurden ausschliesslich die Absolvent/innen der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) berücksichtigt. 2013 wurden erstmals auch die Handels- und Wirtschaftsmittelschulen sowie die italienischsprachige Schweiz miteinbezogen. Seit 2014 werden auch die Abgänger/innen von privaten Handelsschulen befragt und gleichzeitig nur noch diejenigen Handels- und Wirtschaftsmittelschulen berücksichtigt, die auch das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) verleihen. Damit wurde unter anderem ein Vergleich zwischen der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) und der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) möglich¹.

In den letzten Jahren hat der Kaufmännische Verband die Umfrage weiterentwickelt. Ein überarbeiteter Fragebogen wurde im Jahr 2012 in Kooperation mit dem Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich erstellt. Um langfristige Vergleiche zu ermöglichen, wurden seit dieser Überarbeitung nur noch geringfügige Änderungen am Kern des Fragebogens vorgenommen. Die vom Kaufmännischen Verband seit 2006 durchgeführte Umfrage ist damit die wohl umfassendste Erhebung zur (Arbeitsmarkt-)Situation von Absolvierenden der kaufmännischen Grundbildung und liefert einen wertvollen Einblick in die berufliche Realität dieser Abgänger/innen.

Mit den beiden jeweils im Juli und im November durchgeführten Umfragen werden 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?
- Zu welchen Bedingungen sind die bereits erwerbstätigen Abgänger/innen angestellt?
- Wie verhält es sich mit den Praktikumsbedingungen?
- Wie verlief die Stellensuche der kaufmännischen Abgänger/innen?
- Wie beurteilen die Absolvent/innen ihre Grundbildung rückblickend?
- 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? Wenn ja: Wie manifestieren sich diese?

Durch die Erforschung der 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 unterschiedlichen Bildungsgängen

¹ Die beiden Ausbildungswege werden in Kapitel 1.3 detailliert erläutert.

Die Resultate der beiden Befragungen vom Juli und November 2015 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 in Kapitel 2 eine deskriptive Analyse der Umfrageresultate. Dieses Kapitel beleuchtet neben der Stellensituation auch den Bewerbungsprozess, allfällige Praktikumsbedingungen und Weiterbildungspläne sowie die Anstellungsbedingungen während der Lehre und bei den neuen, regulären Arbeitsstellen. Überdies liefert es einen Rückblick auf die Ausbildungszeit. Des Weiteren wird, wo dies vielversprechend erscheint, ein Vergleich mit früheren Umfragejahren angestrebt. In Kapitel 3 wird ein Fazit gezogen, das die wichtigsten Schlussfolgerungen sowie eine kritische Betrachtung der Ergebnisse und der Erhebungsmethode beinhaltet. Zu verweisen ist hier auch auf den Anhang, der nähere Informationen zu Ausgangslage, Zielgruppe, Umfrage und Methode der vorliegenden Studie enthält. Die aus dem Bericht abgeleiteten politischen Forderungen des Kaufmännischen Verbandes werden schliesslich in Kapitel 4 vorgestellt.

1.2 Dank

Wir durften auf breite Unterstützung in der Verbreitung der Umfrage unter den Schüler/innen 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 Präsidentin Esther Schönberger, der Präsidentin der Konferenz Schweizer Handelsmittelschulrektorinnen und -rektoren KSHR, Claudia Strehl, sowie dem Präsidenten des Verbands Schweizerischer Handelsschulen VSH, Andreas Hösli, ganz herzlich danken. Weiter sind wir der KV Bildungsgruppe Schweiz, Roland Hohl von der SKKAB und der IGKG Schweiz sowie – beide ebenfalls von der IGKG Schweiz – Claudia Sassi und Martin Burkhardt zu Dank verpflichtet. An der Verbreitung der Umfrage haben auch die diversen Branchenorganisationen massgeblich mitgewirkt.

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 duale Berufsbildung auf der Sekundarstufe II ist kennzeichnend für das Schweizer Berufsbildungssystem. In der beruflichen Grundbildung, die im Zentrum der vorliegenden Studie steht, wird zwischen der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Berufsattest (EBA) und der drei- bzw. vierjährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) unterschieden. Die berufliche Grundbildung wird für rund 230 Berufe angeboten (SBFI 2015).

Die Ausbildung zum Kaufmann EFZ bzw. zur Kauffrau EFZ ist mit fast 14 000 Abschlüssen im Jahr 2015 (Meili und Kraft 2015) die am häufigsten gewählte berufliche Grundbildung der Schweiz. Sie gilt als solide Grundlage und bietet eine Vielzahl an Weiterbildungs-, Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Die hohe Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen garantiert zudem weitreichende Mobilität (Wicki und Kraft 2014).

Im kaufmännischen Berufsfeld besteht eine langjährige Tradition der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG), die auch als klassische „Lehre“ bekannt ist. 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) und der erweiterten Grundbildung mit Berufsmaturität (oft „M-Profil“ genannt). Diese Unterscheidung manifestiert sich aber nur in der schulischen Ausbildung, nicht in der praktischen Ausbildung im Lehrbetrieb oder in den überbetrieblichen Kursen. Ausschlaggebend für die Wahl des Profils ist demnach das schulische Potenzial der Lernenden. Der Besuch der Berufsmaturitätsschule setzt in der Regel zudem das Bestehen einer Aufnahmeprüfung voraus (Kaufmännischer Verband 2012).

Neben der Ausbildung in einem Lehrbetrieb kann die Berufsbildung auch als schulisch organisierte Grundbildung (SOG) erfolgen. Hierbei sind wiederum zwei grundsätzliche Ausbildungstypen zu unter-

scheiden: die Ausbildung in den Handels- und Wirtschaftsmittelschulen (HMS/WMS) oder in den privaten Handelsschulen (HS). Durch einen mit der Bildungsverordnung 2012 eingeleiteten und mittlerweile abgeschlossenen Reformprozess kann neu sowohl die betrieblich, als auch die schulisch organisierte Grundbildung mit einem EFZ abgeschlossen werden. Zu diesem Zweck beinhaltet die Ausbildung an den Handelsmittelschulen auch eine Schulung in beruflicher Praxis, die durch problemorientierten Unterricht (POU), integrierte Praxisteile (IPT) und Betriebspraktika vermittelt wird. Dennoch richtet die Mehrheit der knapp 60 öffentlich-rechtlichen Institutionen ihren Fokus grundsätzlich auf eine grosse Allgemeinbildung. Oftmals sind diese Institutionen an kantonale Gymnasien angegliedert und haben die Absicht, die Lernenden bestmöglich auf eine weiterführende tertiäre Ausbildung vorzubereiten. Bei diesem Bildungsweg steht denn auch die Berufsmatur 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 praktisches Arbeiten in der Schule sowie ein vierwöchiges Betriebspraktikum. Es kann mit oder ohne Berufsmatur abgeschlossen werden (Kaufmännischer Verband 2013, Kehl et al. 2014).

Rund 50 private Handelsschulen bieten zudem eine schulisch organisierte Ausbildung zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann in Form des konzentrierten Modells 2+1 und teils auch des integrierten Modells an. In der Regel wird diese Ausbildung im B- oder E-Profil mit einem EFZ abgeschlossen (Kaufmännischer Verband 2013). Die privaten Anbieter richten sich grundsätzlich stärker nach der betrieblichen Praxis aus. Ziel ist primär ein erfolgreicher Übergang in den Arbeitsmarkt. Die Schulen sind zudem oft überregional bis national organisiert und stehen untereinander im Wettbewerb, da sie ihre Angebote weitgehend selbsttragend über den Bildungsmarkt finanzieren.

Der Kaufmännische Verband geht davon aus, dass sich nicht nur die Ausrichtung der verschiedenen Schultypen unterscheidet, sondern dass es sich bei den jeweiligen Schüler/innen auch um unterschiedliche Gruppen handelt. So stellen etwa Kehl et al. (2014) fest, dass die Zusammensetzung der Lernenden bei den Handelsschulen eher heterogen ausfällt und gerade auch lernschwächere Jugendliche oder Personen mit Motivationsproblemen integriert werden. Die HMS-/WMS-Schüler/innen wiederum scheinen stärker schulisch als praktisch orientiert zu sein. So haben von den diesjährigen Umfrageteilnehmer/innen fast 30% der HMS-/WMS-Abgänger/innen angegeben, sich für eine schulisch orientierte Grundbildung an einer HMS/WMS entschieden zu haben, weil sie eher der „schulische Typ“ seien und gerne lernen würden. Weitere rund 30% gaben als Grund an, nach der Lehre gleich eine höhere Weiterbildung anschliessen zu wollen. Die These von den lernwilligen, eher schulisch orientierten HMS-/WMS-Schüler/innen wird überdies auch durch die Tatsache unterstützt, dass die meisten Handels- und Wirtschaftsmittelschulen (in der Deutschschweiz) ausschliesslich die erweiterte Grundbildung mit Berufsmaturität – und somit die schulisch anspruchsvollste Variante – anbieten.

Es bleibt überdies 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 Branchen „öffentliche Verwaltung“ sowie „Bank“ (Bundesamt für Statistik 2015a). Eine Auflistung aller 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen findet sich im Anhang.

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

1.4 Allgemeine Wirtschaftslage 2015

Die Erholung der Weltwirtschaft nach der globalen Finanzkrise 2008 schreitet weiterhin zögerlich voran. Dafür zeigt sich nicht zuletzt die konjunkturelle Schwäche der Schwellenländer – vor allem China, Brasilien und Russland – verantwortlich. Demgegenüber steht jedoch die anhaltende leichte Erholung sowohl des Euroraumes als auch der US-Wirtschaft. Aus diesen beiden Prozessen zusammen ergibt sich ein insgesamt moderates Wachstumstempo der Weltwirtschaft (SECO 2015a). In der Schweiz hingegen war im Jahr 2015, nach den verhalten positiven Entwicklungen 2014, eine deutliche konjunkturelle Abkühlung

spürbar. Neben einer schwächeren Dynamik des Welthandels und der Inlandkonjunktur zeigt sich hierfür insbesondere die Frankenaufwertung im Zuge der Mindestkursaufhebung vom Januar 2015 verantwortlich (SECO 2015a). Für das Jahr 2015 erwartete das SECO denn auch ein BIP-Wachstum von lediglich noch 0.8% und somit ein Wachstum unter dem langjährigen Mittelwert. Die Folgen dieser Entwicklungen dürften jedoch stark branchenabhängig sein und vor allem in wechsellkursabhängigen und exportorientierten Wirtschaftszweigen problematische Auswirkungen haben. Dazu gehören beispielsweise die Maschinenindustrie, der Tourismus und der Detailhandel (SECO 2015b, KOF 2015a).

Sowohl das SECO als auch die KOF erwarten für die Jahre 2016 und 2017 wieder erhöhte Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts (SECO 2015a, KOF 2015b). Dennoch verbleiben für die Schweizer Wirtschaft Risiken. Dazu gehören etwa potenzielle Turbulenzen in den wichtigen Schwellenländern, die, ausgelöst durch die US-Zinswende, negative Effekte auch auf die Industrieländer entwickeln könnten. Ein grosser Unsicherheitsfaktor bleibt insbesondere auch die nach wie vor hängige Umsetzung der „Masseneinwanderungsinitiative“. Eine starke Zuwanderungsbeschränkung könnte sich dabei negativ auf die Konjunkturtendenzen auswirken (SECO 2015a). Ein allfälliger Wegfall der Bilateralen Verträge mit der EU (Bilaterale I) wiederum – ebenfalls eine mögliche Folge der Umsetzung der „Masseneinwanderungsinitiative“ – würde zu erheblichen negativen Auswirkungen auf die Schweizer Wirtschaft führen (BAK Basel 2015, ECOPLAN 2015).

1.5 Arbeitsmarktsituation für Jugendliche und junge Erwachsene in der Schweiz 2015

Die schwachen konjunkturellen Entwicklungen der Schweiz und der starke Franken scheinen sich auch auf dem Arbeitsmarkt niederzuschlagen. So hat sich 2015 etwa der Anstieg der Anzahl Erwerbstätigen deutlich verlangsamt. Gleichzeitig beobachtet das SECO seit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses eine steigende Tendenz bei der saisonbereinigten Arbeitslosenquote. Im November 2015 lag diese bei 3.4% und somit 0.2 Prozentpunkte höher als noch im Februar (SECO 2015a, SECO 2016). Sowohl das SECO wie auch die KOF erwarten für das Jahr 2016 einen nochmaligen Anstieg der Arbeitslosenquote auf 3.6% (SECO 2015a, KOF2015b). Gemäss der Einschätzung der KOF sind die bisherigen Auswirkungen der Mindestkursaufhebung durch die SNB damit zwar beträchtlich, aber dennoch weniger stark ausgefallen, als dies zunächst befürchtet wurde (KOF 2015b).

	Arbeitslosenquote November 2013	Arbeitslosenquote November 2014	Arbeitslosenquote November 2015
18-21-Jährige (SECO)	3.6%	3.5%	3.7%
Saisonbereinigte Gesamt-arbeitslosenquote (SECO)	3.2%	3.2%	3.4%

Darstellung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote (SECO 2013, 2014, 2015c, 2016)

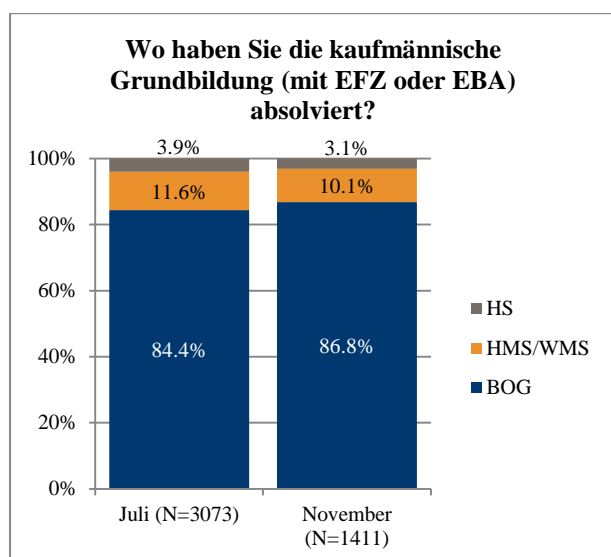
Parallel zu den gesamtschweizerischen Entwicklungen ist auch die Jugendarbeitslosenquote (18-21-jährige) gestiegen. Sie betrug im November 2015 3.7% und lag damit 0.2 Prozentpunkte höher als im Vorjahreszeitraum. Erfahrungsgemäss reagiert die Jugendarbeitslosigkeit besonders sensibel auf konjunkturelle Schwankungen (Duttweiler & Weber 2010, Sacchi & Salvisberg 2011). Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist dabei gerade in Übergangssituationen – etwa beim Übertritt von der beruflichen Grundbildung in den regulären Arbeitsmarkt – besonders hoch. Oder auch für Jugendliche in befristeten Anstellungsverhältnissen (Duttweiler & Weber 2010). Im Zuge der derzeitigen konjunkturellen Schwierigkeiten ist demnach in den kommenden Monaten von einem weiteren Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit auszugehen. Zumindest mittelfristig aber könnten sich die sinkenden Zahlen der Schulabgänger/innen (und damit auch der Lehrabgänger/innen) wieder positiv auf die Jugendarbeitslosenquote auswirken (Duttweiler & Weber 2010). Im gesamteuropäischen Vergleich ist die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz noch immer als relativ tief einzuschätzen. Dies ist gemäss Widmer (2014) nicht zuletzt der hohen Arbeitsmarktorientierung des dualen Berufsbildungssystems in der Schweiz zu verdanken.

1.6 Teilnehmende

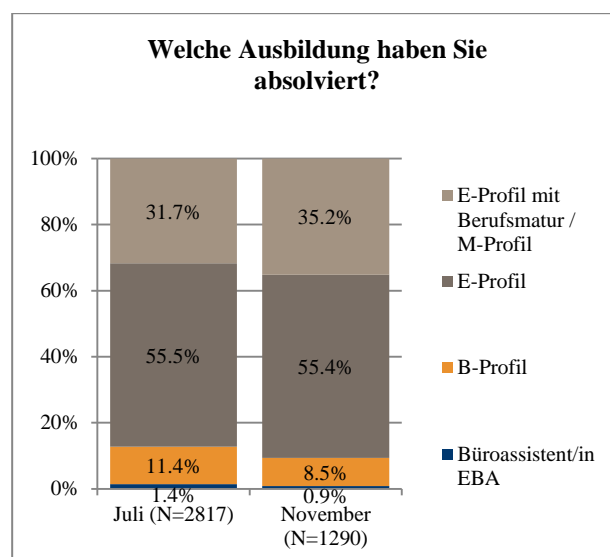
An der Juliumfrage haben insgesamt 3073 Personen teilgenommen und im November konnten 1411 Abgänger/innen erneut befragt werden. Die Zahl der Teilnehmenden hat sich damit im Vergleich zum letzten Jahr um rund 7% erhöht, was insbesondere auf verstärkte Mobilisierungsmassnahmen im Vorfeld der

Juliumfrage zurückzuführen sein dürfte. Von den Befragten im Juli absolvierten 2594 Personen (84.4%) die kaufmännische Grundbildung in einem Lehrbetrieb mit Berufsfachschule, 358 (11.6%) in einer Handels-/Wirtschaftsmittelschule und 121 (4.0%) in einer privaten Handelsschule (vgl. Darstellung 2). Damit konnte der Rücklauf der SOG-Abgänger/innen generell, speziell aber derjenige der HMS-/WMS-Absolvent/innen deutlich erhöht werden. Insgesamt konnten zudem 22.9% aller BOG-Abgänger/innen befragt werden². Die diesjährigen Umfragedaten erlauben demnach einen Vergleich zwischen den BOG- und den HMS-/WMS-Abgänger/innen. Aufgrund der deutlich geringeren Rücklaufquote müssen die Resultate der Handelsschüler/innen jedoch mit Vorsicht betrachtet werden.

11.4% der Teilnehmenden im Juli absolvierten das B-Profil, 55.5% das E-Profil, 31.7% das E-Profil mit Berufsmatur (M-Profil) und 1.4% die Lehre zum/zur Büroassistent/in (vgl. Darstellung 3). Diese Verteilung entspricht weitestgehend derjenigen der letzten Jahre. Einzig die M-Profil Abgänger/innen sind etwas stärker vertreten, was auf den erhöhten HMS-/WMS-Rücklauf zurückzuführen ist. Es fällt denn auch auf, dass die Ausbildungsprofile stark mit dem Ausbildungstyp zusammenhängen: Während bei den BOG-Abgänger/innen das E-Profil am stärksten vertreten ist, haben die HMS-/WMS-Absolvent/innen mit 84.4% überwiegend das M-Profil absolviert – deutlich häufiger als die BOG- oder HS-Abgänger/innen. Viele Handels- und Wirtschaftsmittelschulen bieten ausschliesslich das M-Profil an, womit sich ihr Angebot hauptsächlich an schulisch starke Schüler/innen richtet (vgl. Kapitel 1.3).



Darstellung 2: Ausbildungstyp der Teilnehmenden



Darstellung 3: Ausbildungsprofil der Teilnehmenden

Wie schon in den vergangenen Jahren fällt auf, dass das Profil und die Rücklaufquote zusammenhängen: Je höher das schulische Profil, desto höher ist auch die Rücklaufquote. Schon Goyder (1987) hat festgestellt, dass eine hohe Bildung die Bereitschaft fördert, sich an Befragungen zu beteiligen. Das hat in der vorliegenden Studie zur Folge, dass M-Profil Abgänger/innen etwas übervertreten und die restlichen Profile (leicht) untervertreten sind. Im November war die Verteilung der Profile weitgehend identisch mit jener der Juliumfrage. Das spricht für eine profilunabhängige Teilnahmebereitschaft an der zweiten Befragung.

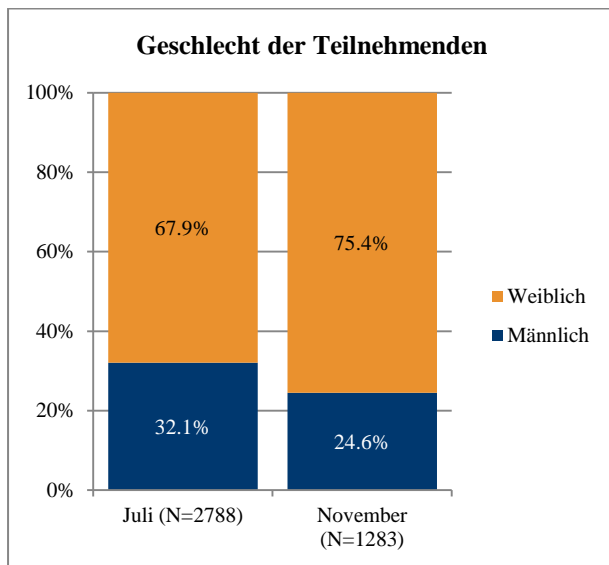
Praktisch identisch wie im letzten Jahr fällt auch die Geschlechterverteilung aus: 67.9% der Befragten im Juli waren weiblich, 32.1% männlich (vgl. Darstellung 4). Die Befragung im Juli – im November sind die Männer stärker untervertreten – bildet das Geschlechterverhältnis damit relativ gut ab. So haben 2014 nämlich 4117 (36.4%) Männer und 7195 (63.6%) Frauen die betrieblich organisierte kaufmännische Grundbildung mit einem EFZ abgeschlossen (Meili und Kraft 2015)³. Die KV-Lehre ist damit ein eigent-

² Die tatsächlichen Abgänger/innenzahlen, die zur Berechnung der Rücklaufquote verwendet wurden, stammen allerdings aus dem Jahr 2014, da diejenigen von 2015 (noch) nicht zur Verfügung stehen. Aufgrund der mittlerweile flächendeckenden Einführung des EFZ an den Handels- und Wirtschaftsmittelschulen ist davon auszugehen, dass sich die Anzahl der HMS/WMS-Abgänger/innen nochmals deutlich erhöht hat. Eine annäherungsweise Berechnung der Rücklaufquote erscheint wegen dieser potenziell grossen Verschiebungen deshalb nur für die BOG-Abgänger/innen sinnvoll.

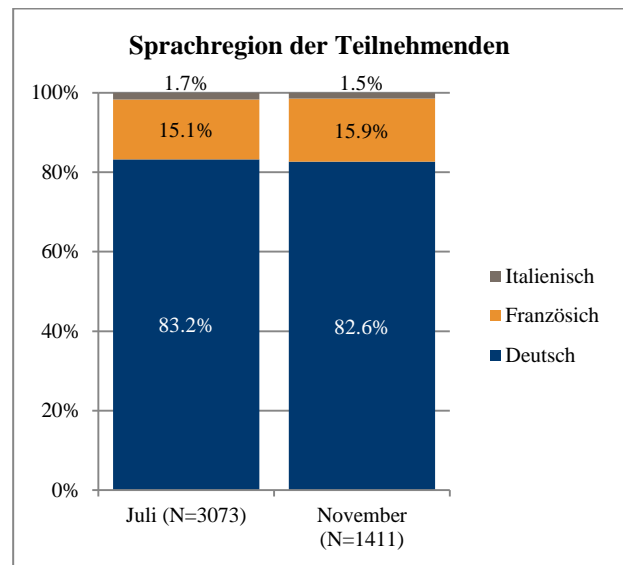
³ Wiederum sind keine Zahlen für den Abschlussjahrgang 2015 verfügbar.

licher „Frauenberuf“. Des Weiteren stammen im Juli, wie aus Darstellung 5 ersichtlich wird, 83.2% aller Teilnehmer/innen aus der Deutschschweiz, 15.1% aus der Romandie und 1.7% aus dem Tessin⁴.

Die Rücklaufquote variiert zudem stark nach Ausbildungsbranche. Wie aber auch in der Realität absolvierten die meisten Befragten ihre Grundbildung in den Branchen „Dienstleistung und Administration“ (27.3%), „öffentliche Verwaltung“ (17.5%) und „Bank“ (11.8%). Vor allem die Branche „Dienstleistung und Administration“ jedoch ist untervertreten, während die Rücklaufquote in anderen Branchen – vornehmlich denjenigen, bei welchen die Branchenverbände an der Verteilung der Umfrage mitwirkten – mit teilweise deutlich über 60% fast schon einer Vollerhebung gleichkommt (Bundesamt für Statistik 2015a). Etwas übervertreten sind auch Lernende aus Grossbetrieben. Das ist ebenfalls auf die verstärkten Mobilisierungsmassnahmen im Vorfeld der Umfrage zurückzuführen (vgl. Anhang).



Darstellung 4: Geschlecht der Teilnehmenden



Darstellung 5: Sprachregion der Teilnehmenden

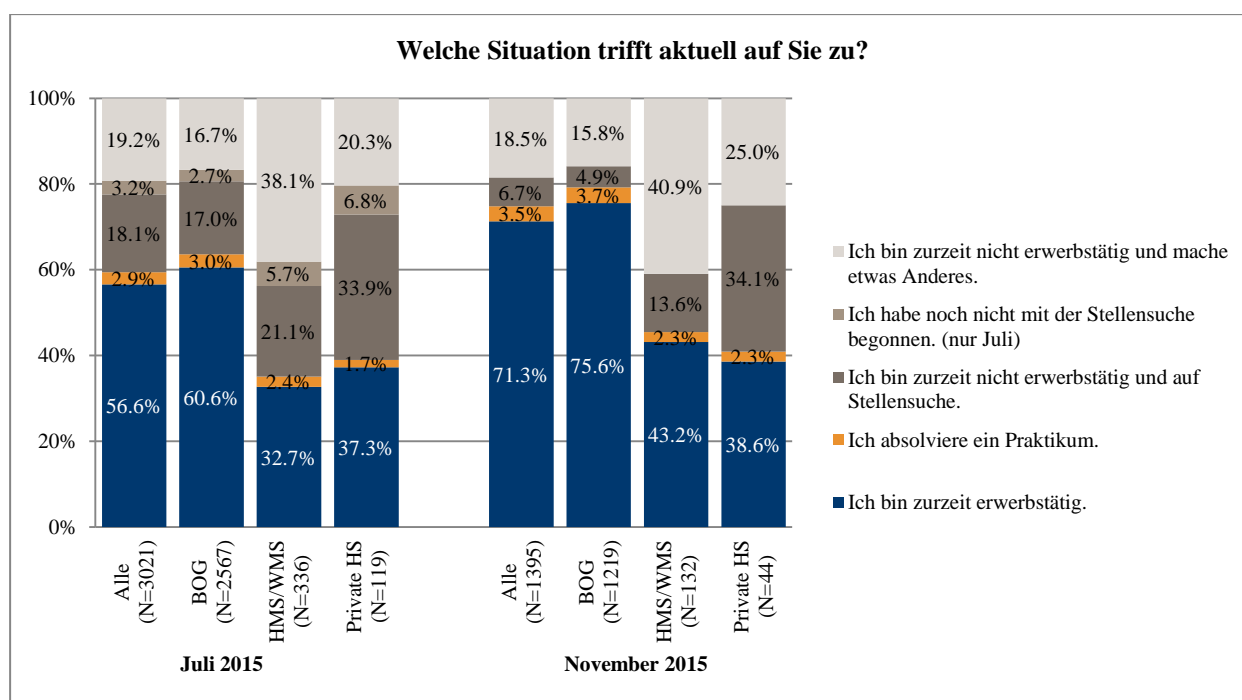
⁴ 2014 stammten 8818 (78.0%) der BOG-Abgänger/innen aus der Deutschschweiz, 1915 (16.9%) aus der Romandie und 579 (5.1%) aus dem Tessin (Meili und Kraft 2015).

2 Ergebnisse

2.1 Stellensituation

Die Stellensituation der Abgänger/innen im kaufmännischen Bereich ist von zentralem Interesse in diesem Bericht. Daten hierzu sind sowohl im Juli als auch im November erhoben worden. Obwohl erfahrungsgemäss ein Grossteil der Abgänger/innen relativ früh damit beginnt, die berufliche Zukunft nach der Grundbildung zu planen, braucht der Berufseinstieg seine Zeit. Bezüglich der Stellensituation dürfte deshalb insbesondere die Lage im November aussagekräftig sein⁵. Es zeigt sich denn auch, dass die Erwerbstätigenquote zwischen Juli und November nochmals deutlich ansteigt, das heisst im November merklich weniger Personen auf Stellensuche sind als noch im Juli.

Die Lage der Abgänger/innen der beruflich organisierten Grundbildung (BOG) ist dabei mit jener der letzten Jahre vergleichbar. Aus Darstellung 6 wird ersichtlich, dass *drei von vier Abgänger/innen zum zweiten Befragungszeitpunkt eine reguläre Arbeitsstelle gefunden haben und erwerbstätig sind*. 15.8% machen mehrheitlich etwas Anderes; sie leisten beispielsweise Militärdienst oder haben bereits mit einer Weiterbildung begonnen. 3.7% absolvieren ein Praktikum. All diese Zahlen sind praktisch identisch mit denjenigen von 2014, was für ein *stabiles kaufmännisches Grundbildungssystem und einen beständigen Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger/innen* spricht.



Darstellung 6: Stellensituation im Juli und im November nach Ausbildungstyp

Mit 4.9% erweist sich auch die Zahl der BOG-Abgänger/innen, die derzeit nicht erwerbstätig und auf Stellensuche sind, als stabil. Der leichte Rückgang von 0.1% gegenüber dem Vorjahr liegt dabei innerhalb des Fehlerbereichs dieser Umfrage. Nur ein Teil dieser Personen ist jedoch bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldet und gilt demnach offiziell als arbeitslos. Diese Situation trifft auf insgesamt 3.4% aller BOG-Abgänger/innen zu (2014: 3.1%, 2013: 3.5%). Die Entwicklung dieser Zahlen über die letzten Jahre verläuft, wenn auch auf einem etwas tieferen Niveau, weitestgehend parallel zu den offiziellen Daten des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO 2015c), das im November 2015 eine Jugendarbeitslosenquote von 3.7% ausweist (2014: 3.5%, 2013: 3.6%). Diese Jugendarbeitslosenstatistik des SECO umfasst alle Jugendlichen zwischen 18 und 21 Jahren. Obwohl sie sich damit nicht exakt auf dieselbe Grundgesamtheit bezieht, erlaubt sie dennoch annäherungsweise einen Vergleich mit den vom Kaufmännischen Verband erhobenen Daten. Der bisherige moderate Anstieg der allgemeinen Jugendarbeitslosigkeit ist vor dem Hintergrund eines schwierigen wirtschaftlichen Umfelds (vgl. Kapitel 1.4 und

⁵ Das zeigt sich beispielsweise auch bei der Jugendarbeitslosigkeit, die jeweils im August sprunghaft ansteigt und sich dann über die folgenden Monate nach und nach wieder nach unten korrigiert (SECO 2015c).

1.5) als Verhalten positives Signal zu werten. Sacchi und Salvisberg (2011) weisen denn auch explizit darauf hin, dass die Arbeitslosenquote von Berufseinsteiger/innen besonders stark auf konjunkturelle Schwankungen reagiert. Der damit zu erwartende Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit hat sowohl gemäss den Zahlen des Kaufmännischen Verbandes als auch jenen des SECO bislang in geringerem Umfang stattgefunden, als dies teilweise erwartet wurde. Auch die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF 2015b) kommt bezüglich den bisher eingetretenen Folgen der Mindestkursaufhebung zu einem ähnlichen Schluss. Dennoch gilt es, den Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger/innen weiterhin zu beobachten, um auf allfällige Beschäftigungseinbrüche adäquat reagieren zu können.

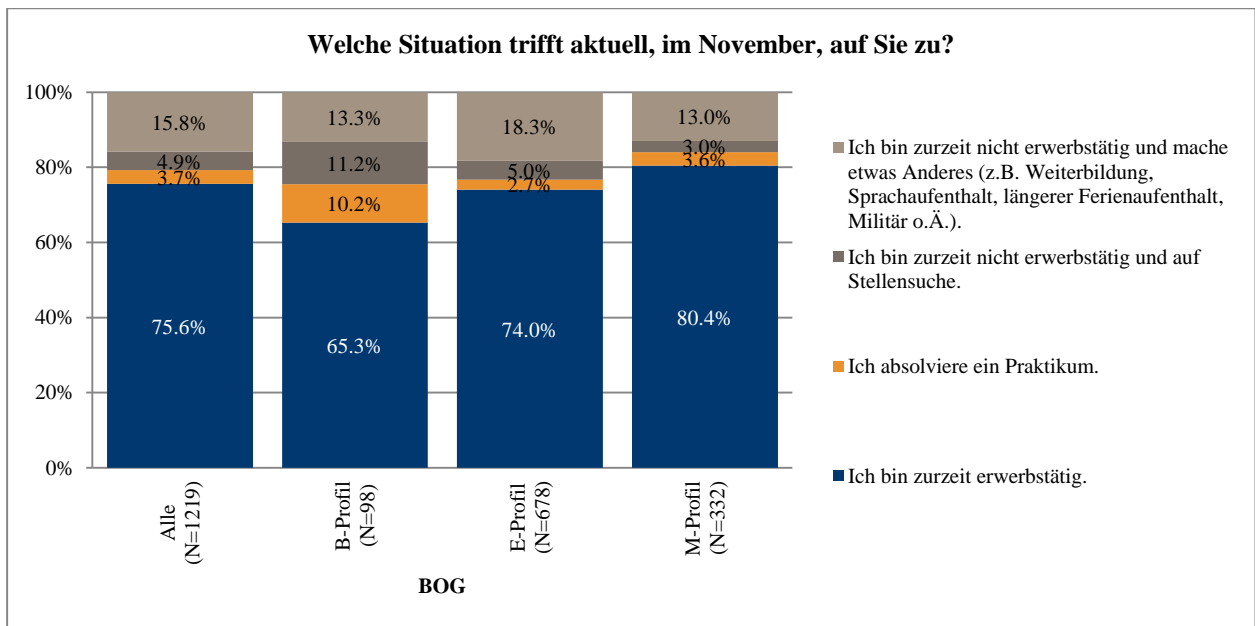
Auffallend ist der konstant hohe Anteil an Personen, die weder erwerbstätig noch auf Stellensuche sind (15.8%). Auch er bewegt sich aber im Rahmen der letzten Jahre. Der überwiegende Anteil dieser Personen absolviert derzeit entweder eine neue Aus- oder eine Weiterbildung (68.2%) – vorwiegend die Berufsmatur – oder aber einen Sprachaufenthalt (19.3%). Diese Tendenz hat sich unter den Stellensuchenden übrigens schon im Juli abgezeichnet. Damals haben über 50% angegeben, sie könnten sich bei weiterhin erfolgloser Stellensuche vorstellen, einen Sprachaufenthalt oder eine Weiterbildung als Alternative ins Auge zu fassen. Dieses Ergebnis ist ein Hinweis darauf, dass ein Teil der Personen, die im November „etwas Anderes“ machen, dies nur beschränkt freiwillig tun und somit eher einem Plan B nachgehen.

Aufgrund der gesteigerten Rücklaufquoten können auch Aussagen über die Stellensituation der HMS/WMS-Abgänger/innen gemacht werden. Tatsächlich zeigen sich deutliche Unterschiede gegenüber der Situation der BOG-Abgänger/innen. Markant ist insbesondere die vergleichsweise niedrige Erwerbstätigkeitsquote. Diese geht u.a. mit einem deutlich höheren Anteil an Personen einher, die bereits eine Weiterbildung absolvieren (33.1%) oder aber kurz davorstehen (5.1%, siehe Kapitel 2.6). Damit scheint sich die bereits erläuterte These zu bestätigen, dass es sich bei den HMS-/WMS- und den BOG-Abgänger/innen um unterschiedliche Gruppen handelt. Die *HMS-/WMS-Absolvent/innen erweisen sich als besonders interessiert am schulischen Teil der Ausbildung und sind deshalb deutlich stärker bereit, sich gleich nach der absolvierten Grundbildung (schulisch) weiterzubilden*. Zumindest ein Teil der HMS/WMS-Abgängerinnen dürfte sich bewusst für diesen Ausbildungsweg entschieden haben, um gleich anschliessend eine Weiterbildung in Angriff zu nehmen. Diesem Statement haben in der Juli-Befragung immerhin 31.9% der HMS/WMS-Abgänger/innen zugestimmt (vgl. Kapitel 1.3).

Nochmals eine separate Gruppe bilden die Abgänger/innen der privaten Handelsschulen. Während die Erwerbstätigenquote mit derjenigen der HMS/WMS-Abgänger/innen vergleichbar ist, fällt der hohe Anteil an Personen auf Stellensuche auf. Obwohl dieser Anteil schon in der letztjährigen Erhebung auffallend hoch war, ist bei der Interpretation der Daten aufgrund der relativ geringen Fallzahlen Zurückhaltung geboten. Um diesen – nun wiederholt aufgetretenen – Umstand genauer untersuchen zu können, wäre es wünschenswert, die Rücklaufquoten aus den privaten Handelsschulen zukünftig zu erhöhen.

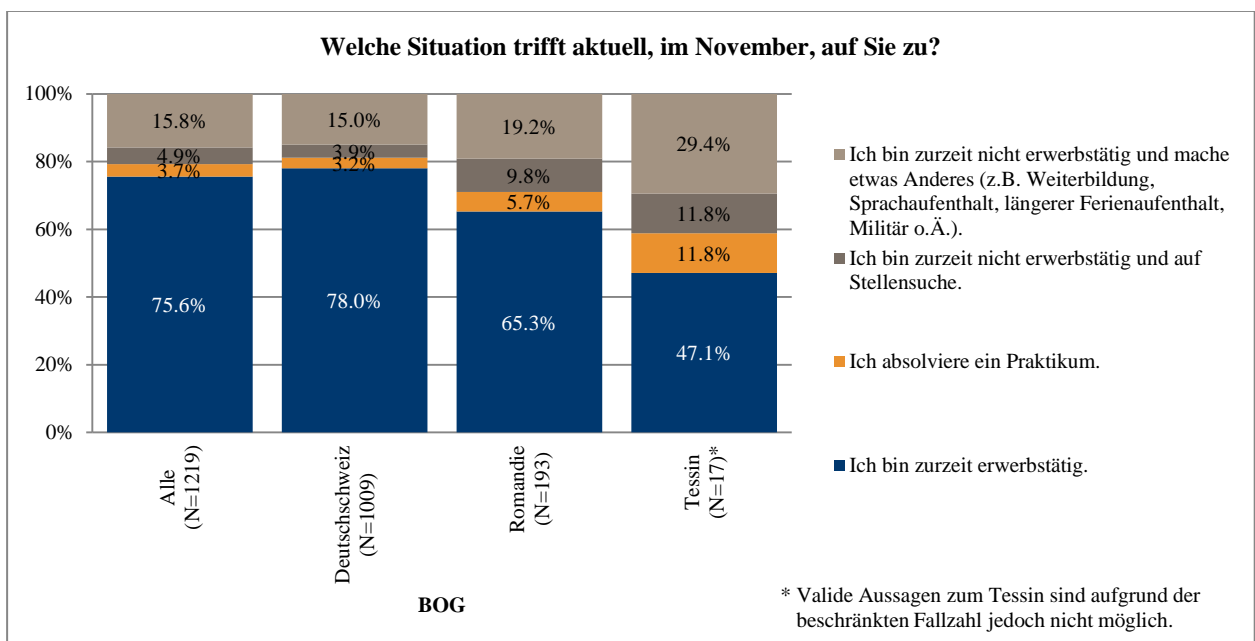
Betreffend Arbeitsmarktintegration lässt sich festhalten, dass diese bei den BOG-Absolvent/innen auf jeden Fall schneller als bei den Abgänger/innen der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) zu klappen scheint. Die Berufserfahrung von BOG-Abgänger/innen mag als stärker praxisorientiert wahrgenommen werden, weshalb diesen Personen eher Stellen angeboten werden. Sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber/innen schätzen die Berufserfahrung als wichtigstes Selektionskriterium bei der Stellenvergabe ein (siehe Kapitel 2.4). Dass die SOG-Abgänger/innen ein stärkeres Interesse an Weiterbildung zeigen, schlägt sich zudem selbstverständlich ebenfalls auf die Erwerbstätigkeitsquote nieder (siehe Kapitel 2.6).

Bezüglich Stellensituation ist zudem eine nach den Ausbildungsprofilen aufgeschlüsselte Betrachtung interessant (vgl. Darstellung 7). Einschränkend muss jedoch festgehalten werden, dass die Fallzahlen der SOG-Abgänger/innen in den einzelnen Profilen relativ gering sind. Valide Aussagen sind deshalb nur für die BOG-Absolvent/innen sowie die SOG-Abgänger/innen mit einem M-Profil möglich.



Darstellung 7: Stellensituation im November nach Ausbildungsprofil

Der auffallendste Befund ist derjenige, dass die Erwerbstätigenquote zusammen mit den schulischen Anforderungen des Ausbildungsprofils ansteigt. Parallel dazu sinkt die Anzahl jener Personen, die auf Stellensuche sind. Diese Ergebnisse stimmen mit denjenigen der letzten Jahre überein. Über die Ursachen können jedoch weiterhin nur Vermutungen angestellt werden. So ist es plausibel, dass das schulische Profil für die Arbeitgeber/innen als wichtiger Anhaltspunkt im Bewerbungsprozess dient. Dies mag vor dem Hintergrund einer profilunabhängigen betrieblichen Ausbildung zumindest teilweise zu überraschen. Des Weiteren üben überdurchschnittlich viele E-Profil-Absolvent/innen eine andere Tätigkeit aus. Darin spiegelt sich nicht zuletzt auch die erhöhte Bereitschaft, eine Weiterbildung anzustreben oder bereits damit begonnen zu haben (vgl. Kapitel 3.6). Eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft sich weiterzubilden, zeigen übrigens auch die SOG-M-Profil-Absolvent/innen. Besonders hoch ist sie bei jenem Teil, der derzeit etwas Anderes macht.

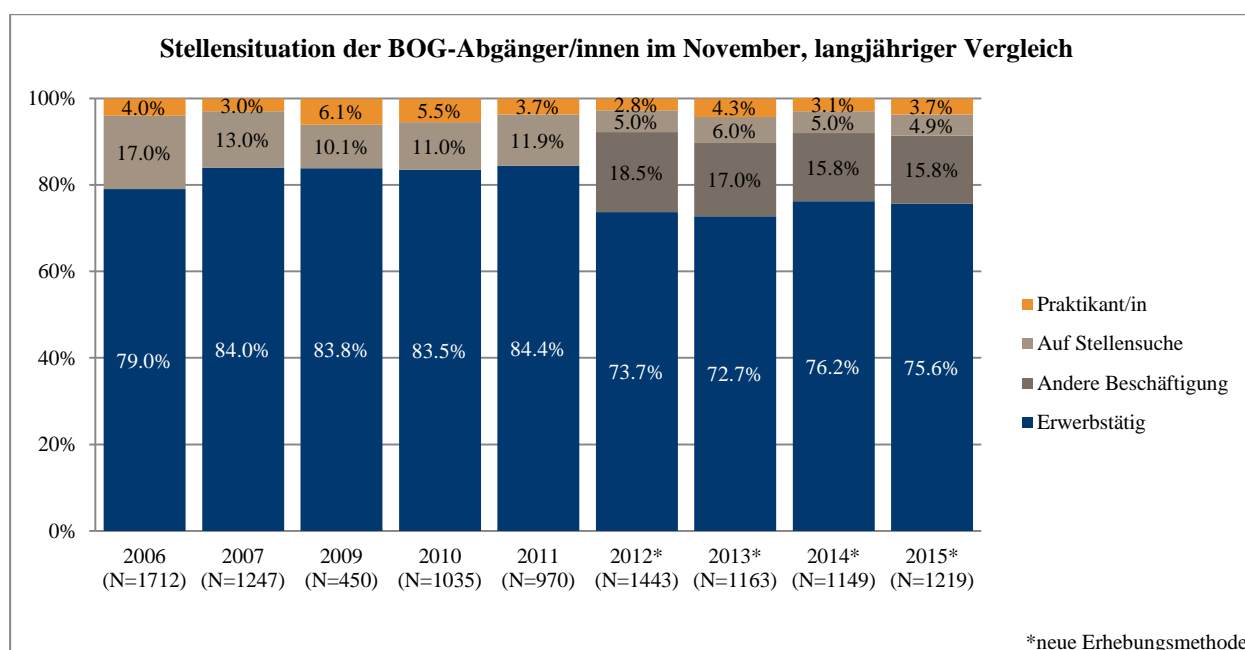


Darstellung 8: Stellensituation im November nach Sprachregion

Erneut ist zudem ein Zusammenhang zwischen der Sprachregion und der Stellensituation festzustellen: So weist die Deutschschweiz mit 78.0% eine signifikant höhere Erwerbstätigenquote auf als die Romandie mit 65.3% (vgl. Darstellung 8). Höher als in der Deutschschweiz fallen in der Romandie dafür die Praktikant/innenquote sowie der Anteil der Stellensuchenden und der anderweitig Beschäftigten aus. Die-

se wiederholt gewonnenen Erkenntnisse sind wohl massgeblich auf die generellen Arbeitsmarktunterschiede zwischen der Deutschschweiz und der Romandie zurückzuführen, die sich etwa in generell höheren Arbeitslosenquoten in der französischsprachigen Schweiz niederschlagen (SECO 2016). Auch ein allfälliger geringerer Stellenwert der Berufsbildung könnte die niedrigere Erwerbstätigkeit teilweise erklären. In Kantonen mit vielen allgemeinbildenden Ausbildungsplätzen dürften nämlich tendenziell kognitiv schwächere Jugendliche den Weg der beruflichen Grundbildung wählen (Meili & Kraft 2015).

Alles in allem erweist sich die Stellensituation der Abgänger/innen im langjährigen Vergleich als relativ stabil. Dies ergibt sich auch aus der Betrachtung von Darstellung 9. Da die Erhebungsmethode der Umfrage 2012 grundlegend überarbeitet und seither nur noch geringfügig verändert wurde, ist insbesondere ein Vergleich über die letzten vier Jahre aufschlussreich. Vor allem gegenüber der letztjährigen Erhebung sind dabei lediglich minimale Verschiebungen festzustellen, was für ein robustes kaufmännisches Grundbildungssystem und – bei einem Grossteil der Absolvent/innen – für einen geregelten Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt spricht. Dieser Übertritt, das ergibt sich aus der markant niedrigeren Erwerbstätigkeitsquote im Juli, nimmt für einen Teil der Abgänger/innen jedoch eine gewisse Zeit in Anspruch. Problematisch bleibt auch derjenige Anteil an Personen, der trotz der absolvierten kaufmännischen Grundbildung nach wie vor keine Stelle gefunden hat. Es gibt zudem Anzeichen dafür, dass sich der Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt selbst für Abgänger/innen, die im November erwerbstätig sind, schwieriger darstellen könnte, als dies die vorliegenden Zahlen zunächst vermuten lassen. Für diese These könnte unter anderem der wiederholt hohe Anteil an Personen sprechen, die in ihrem Lehrbetrieb verbleiben. Auf diesen Umstand wird in Kapitel 2.2.2 noch genauer eingegangen.



Darstellung 9: Stellensituation im November im langjährigen Vergleich

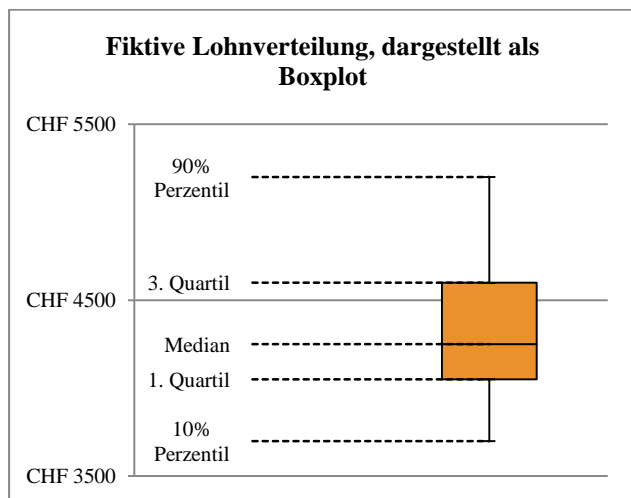
2.2 Anstellungsbedingungen der regulären Erwerbstätigen

Im Folgenden werden die Anstellungsbedingungen derjenigen Abgänger/innen betrachtet, die eine reguläre Arbeitsstelle – also kein Praktikum – gefunden haben. Zunächst werden in Kapitel 2.2.1 die Löhne analysiert, bevor in Kapitel 2.2.2 die übrigen Bedingungen der Erwerbstätigkeit zur Sprache kommen.

2.2.1 Löhne

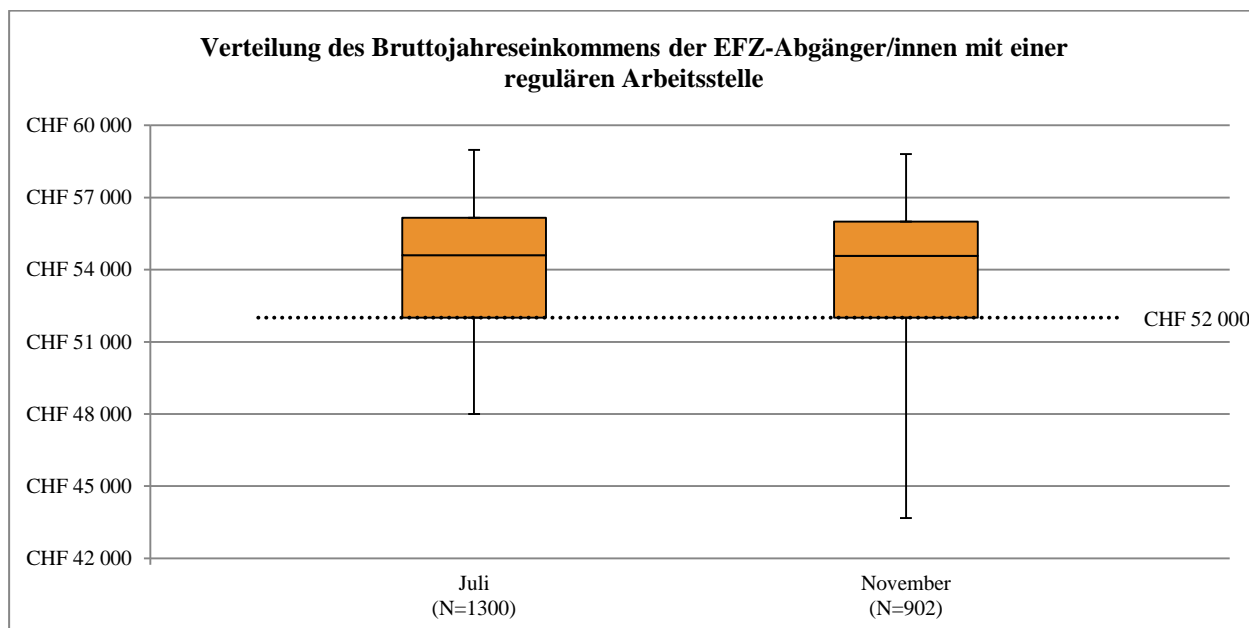
Die Löhne der Abgänger/innen werden im Folgenden als Boxplots dargestellt. Boxplots eignen sich als Darstellungsform, um einen raschen graphischen Überblick über die Verteilung von Daten zu gewinnen. Abgebildet werden jeweils fünf Werte: das 10%-Perzentil, das erste Quartil, der Median, das dritte Quartil und das 90%-Perzentil. Das untere Ende der Box entspricht dabei dem ersten, das obere Ende dem dritten Quartil. Die horizontale Linie dazwischen gibt den Medianwert an; 50% der Löhne liegen über diesem Wert, 50% liegen darunter. Unter dem ersten Quartil und über dem dritten Quartil liegen jeweils 25% aller Löhne. Mit den „Antennen“ oberhalb und unterhalb der Box werden schliesslich das 10%- und

das 90%-Perzentil angezeigt. Anhand dieser fünf Werte werden in der Grafik somit 80% aller erhobenen Löhne abgebildet – und zwar alle ausser den obersten und den untersten 10% –, wobei im Wertebereich innerhalb der orangen Box 50% aller Löhne liegen. In Darstellung 10 ist eine fiktive Lohnverteilung abgebildet, um die Idee der Boxplots zu veranschaulichen.



Darstellung 10: Fiktive Lohnverteilung

Sowohl im Juli wie auch im November liegt der Median des Bruttojahreseinkommens bei 54 600 Franken, was einem Bruttomonatslohn von 4200 Franken (x13) entspricht. Das erste Quartil – 25% der Löhne liegen genau hier oder darunter – liegt bei 52 000 Franken, das dritte Quartil bei rund 56 000 Franken. Obwohl die Lohnstatistik damit ein grundsätzlich zufriedenstellendes Bild abgibt, erhalten rund ein Fünftel der Abgänger/innen Löhne, die vom Kaufmännischen Verband als zu tief eingestuft werden. Die Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes liegt für alle Profile bei 52 000 Franken und ist in Darstellung 11 als gepunktete Linie eingezeichnet. Sie wird in 18% der Fälle (im Juli) respektive in 21% der Fälle (im November) unterschritten. Bei denjenigen Abgänger/innen, die im Lehr-/ Praktikumsbetrieb verbleiben konnten – hier liegt die Mindestlohnempfehlung bei 53 300 Franken –, werden sogar in gut einem Drittel der Fälle zu tiefe Löhne ausbezahlt.



Darstellung 11: Lohnverteilung der Erwerbstätigen im Juli und im November

Erfreulich ist, dass weder im Juli noch im November ein signifikanter Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern festgestellt werden kann. *Die Einstiegslohne von Männern und Frauen unterscheiden sich demnach nicht systematisch voneinander.* Eine allfällige Lohndiskriminierung entwickelt sich somit erst

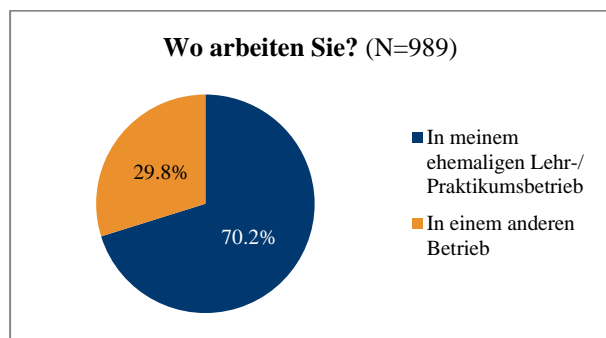
im weiteren Erwerbsleben, manifestiert sich aber noch nicht bei den Einstiegsgehältern⁶. Abgänger/innen mit Migrationshintergrund verdienen übriges – bei gleichem Ausbildungsprofil – gleich viel wie Personen ohne Migrationshintergrund.

Die Abgänger/innen-Umfrage 2015 erlaubt weiter eine Aufschlüsselung der Gehälter nach Branchen. Bei Banken, Versicherungen sowie in der öffentlichen Verwaltung werden tendenziell höhere Einstiegsgehälter bezahlt als etwa in der Reisebürobranche. Auch hier aber verdient mittlerweile nur noch jede/r achte Berufseinsteiger/in weniger als 4000 Franken (x13) pro Monat. *Sogar in eigentlichen Tieflohnbranchen scheinen sich somit Mindestgehälter von monatlich 4000 Franken (x13) etabliert zu haben.* Die Branche „Dienstleistung und Administration“ – diejenige Branche, in der die meisten Lernenden ausgebildet werden – weist wiederum eine sehr grosse Lohnbandbreite auf, was wohl hauptsächlich auf die sehr heterogene Zusammensetzung dieser Branche zurückgeführt werden kann.

Die Befragten zeigen sich mehrheitlich zufrieden mit ihrer Entlohnung. So gaben fast vier von fünf Umfrageteilnehmer/innen an, mit ihrem Gehältern zufrieden oder eher zufrieden zu sein. Wenig verwunderlich steigt die Lohnzufriedenheit mit dem Jahreslohn an. Personen, die überdies mehr als die Mindestlohnempfehlung verdienen, sind deutlich zufriedener mit ihrem Gehältern als jene Abgänger/innen, die weniger als diese Empfehlung erhalten. Dies spricht dafür, dass sich die Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes als breit akzeptierte Lohnuntergrenze etabliert hat.

2.2.2 Übrige Anstellungsbedingungen

Betrachtet man die Anstellungsbedingungen der erwerbstätigen Abgänger/innen, fällt zunächst der *sehr hohe Anteil von 70.2% auf, der im ehemaligen Lehr- oder Praktikumsbetrieb verbleiben* konnte⁷. Er ist übriges bei BOG- und SOG-Abgänger/innen ungefähr gleich. Die hohe Verbleiberate ist nicht zuletzt auf die grossmehrheitliche Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, inhaltliche Anforderungen, Teambzusammensetzung und – abgeschwächt – Entwicklungsmöglichkeiten zurückzuführen. Die Rate ist dabei deutlich höher als in anderen Berufen. Duttweiler & Weber (2010) gehen beispielsweise davon aus, dass im langfristigen Durchschnitt und berufsübergreifend etwa vier von zehn Abgänger/innen nach der abgeschlossenen Grundbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb verbleiben.



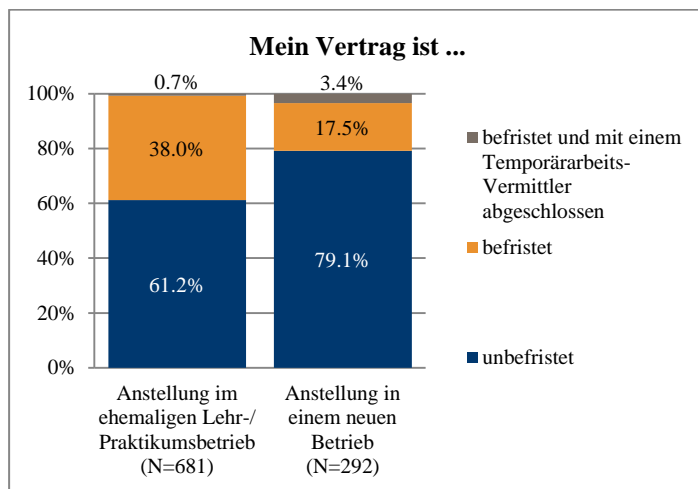
Darstellung 12: Arbeitgeber nach der Grundbildung

Wie schon bei der letztjährigen Erhebung konnten auch 2015 fast 90% der Erwerbstätigen ihre neue Stelle innerhalb von vier Wochen nach der abgeschlossenen kaufmännischen Grundbildung antreten. Gut ein Drittel aller Erwerbstätigen – dies gilt für SOG- wie für BOG-Abgänger/innen gleichermaßen – hat allerdings einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Das ist insofern problematisch, als dass Personen mit befristeten Arbeitsverträgen in konjunkturell schwierigen Zeiten schneller und häufiger arbeitslos werden (Duttweiler & Weber 2010: 48). Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge ist dabei vor allem bei denjenigen Abgänger/innen hoch, die in ihrem ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb verbleiben konnten (vgl. Darstellung 13). Die Hälfte aller befristeten Verträge dauert zwischen einem Monat und neun Monaten. Ein weiteres Drittel der Verträge endet nach zehn bis zwölf Monaten. All dies deutet daraufhin, dass viele Betriebe ihren ehemaligen Lernenden zumindest kurzzeitig eine Anschlusslösung anbieten, damit diese später die auf dem Stellenmarkt gefragte zusätzliche Arbeitserfahrung (siehe Kapitel 2.4) vorweisen

⁶ Hierfür existiert übriges eine Vielzahl an Interpretationen. So könnte der Lohn bei Männern mit dem Alter beispielsweise stärker ansteigen als bei Frauen. Einen solchen geschlechterspezifischen Effekt vom Alter auf den Lohn hat etwa das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS 2010: 51) in einer Studie im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau festgestellt.

⁷ Aufgrund der leichten Übervertretung von Lernenden aus Grossbetrieben dürfte die tatsächliche Verbleiberate jedoch etwas tiefer liegen.

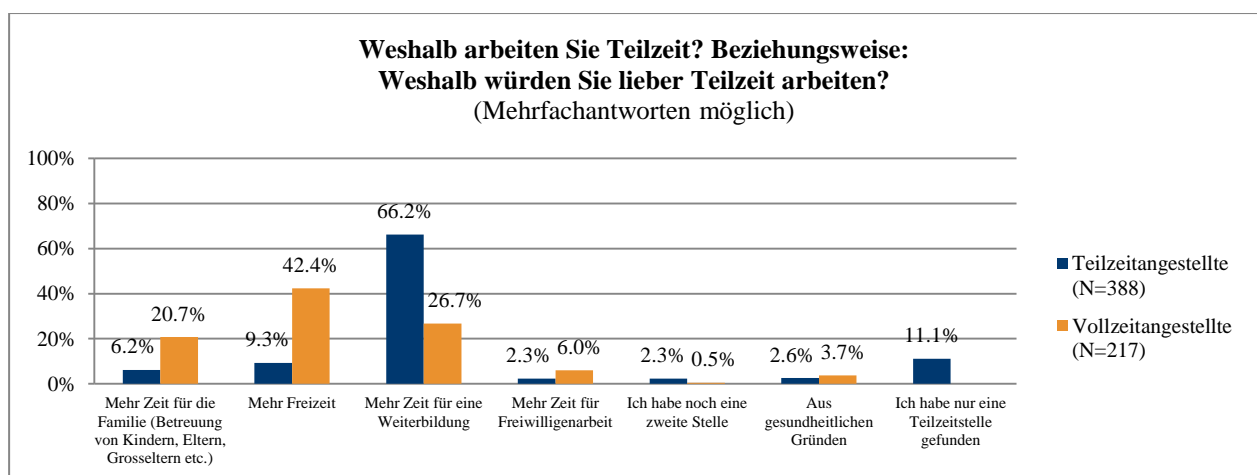
können. Abzuwarten bleibt jedoch, ob diese Arbeitserfahrung die spätere Stellensuche tatsächlich erleichtert. Sollte dies der Fall sein, so könnte ein temporärer Verbleib im Lehrbetrieb eine wirksame Strategie darstellen, um Erfahrung zu sammeln und so Schwierigkeiten beim Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt zu umgehen.



Darstellung 13: Art der Arbeitsverhältnisse

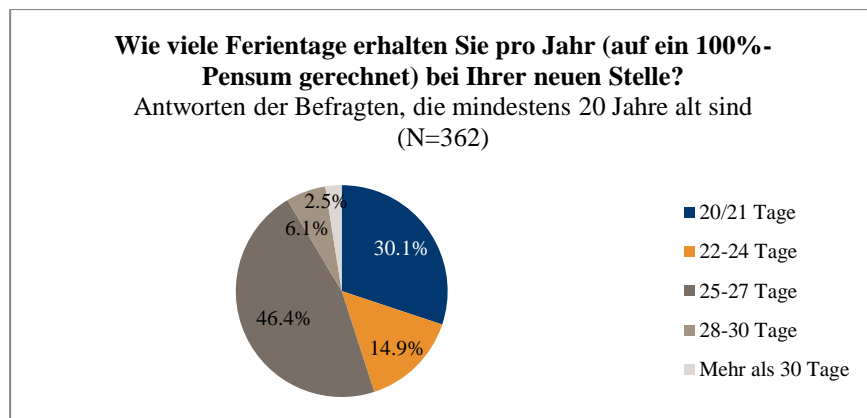
Sowohl im Juli als auch im November haben fast vier von fünf Abgänger/innen angegeben, Vollzeit – also mindestens 90% – zu arbeiten. Rund 20% haben demnach ein vertraglich festgelegtes Teilzeitpensum, die allermeisten davon arbeiten zwischen 50% und 89%. Während SOG-Abgänger/innen etwas weniger oft Vollzeit arbeiten – das könnte möglicherweise auf die höhere Weiterbildungsrate zurückgeführt werden – ist zwischen dem Geschlecht und dem Anteil an Teilzeitarbeit kein Zusammenhang festzustellen. Der am häufigsten genannte Grund für die Teilzeitarbeit ist eine bereits begonnene oder geplante Weiterbildung (Darstellung 14). Weitere Gründe sind: der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie, mehr Freizeit oder die Tatsache, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben.

Fast ein Viertel aller Teilzeitangestellten aber gibt an, lieber Vollzeit arbeiten zu wollen. Damit sind 4.6% aller Abgänger/innen unterbeschäftigt – zwei von drei davon sind Frauen. Für die Gesamtwirtschaft erhebt das Bundesamt für Statistik (2015b) eine Unterbeschäftigungsquote von 6.5%, wobei fast drei von vier unterbeschäftigten Personen Frauen sind. Auch wenn die Situation für die kaufmännischen Abgänger/innen damit besser ausfällt, wird trotzdem deutlich, dass ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Beschäftigten von unerwünschten Teilzeitpensum betroffen ist. Umgekehrt geben aber 9.1% aller Vollzeitbeschäftigten an, lieber Teilzeit arbeiten zu wollen. Für diese Gruppe steht weniger die Weiterbildung im Fokus, sondern eher ein Bedürfnis nach mehr Freizeit und nach mehr Zeit für die Familie (Darstellung 14).



Darstellung 14: Motivation für Teilzeitarbeit

Betrachtet man die vertraglich festgelegten Ferientage, so gilt es zunächst festzuhalten, dass Arbeitnehmenden unter 20 Jahren gesetzlich mindestens fünf Wochen Ferien zustehen. Diese arbeitsrechtliche Regelung wird jedoch bei 20.6% der befragten unter 20-Jährigen nicht eingehalten, womit der *Jugendschutz in einem Fünftel aller Arbeitsverträge unterlaufen wird*. Von den älteren Abgänger/innen, welche nicht mehr unter diese Jugendschutzbestimmung fallen, haben erfreulicherweise mehr als die Hälfte mindestens fünf Wochen Ferien vertraglich zugesichert. Das gesetzliche Minimum von 20 Ferientagen pro Jahr hingegen gilt lediglich noch für 30.1% der Befragten. Wie schon im letzten Jahr arbeiten rund zwei Drittel aller Abgänger/innen in Betrieben, in welchen 42 bis 43 Arbeitsstunden pro Woche einer Vollzeitstelle entsprechen. Für weitere 30.6% gilt die 40- bis 41-Stundenwoche.



Darstellung 15: Vereinbarte Ferientage

2.3 Anstellungsbedingungen der Praktikant/innen

Praktika unterscheiden sich von regulären Anstellungsverhältnissen dadurch, dass sie einen Ausbildungscharakter aufweisen, praktische Erfahrungen vermitteln und zeitlich befristet sind. Erfahrungsgemäss sind für die Betreuung der Praktikant/innen etwa 10-20 Stellenprozent notwendig. Weil der Ausbildungsgehalt mit fortschreitender Praktikumsdauer abnimmt, sind Praktika zeitlich zu befristen und sollten nicht länger als sechs Monate dauern. Auch wenn Praktika Ausbildungsgefässe darstellen, sind sie – analog zur beruflichen Grundbildung – angemessen zu entlohnen. Der Kaufmännische Verband empfiehlt nach der abgeschlossenen Grundbildung einen Mindestlohn von 1850 Franken.

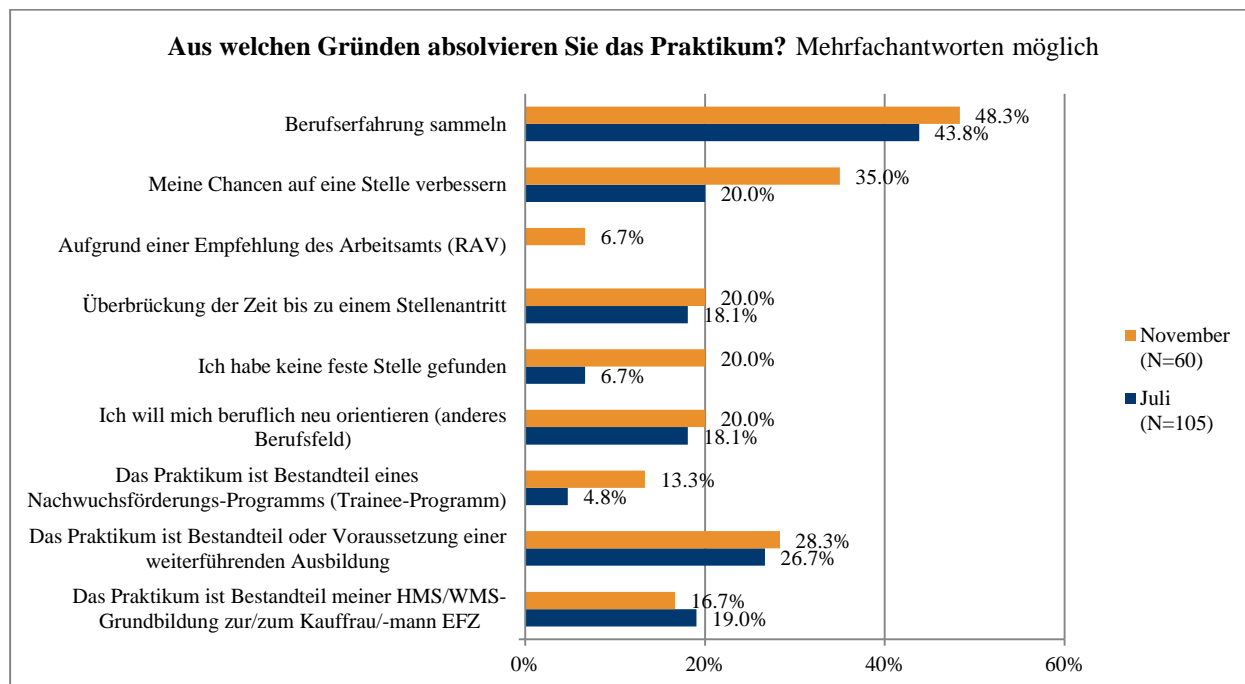
Generell dienen Praktika vor allem dem Erlangen von zusätzlicher Berufserfahrung. Nach dem Abschluss einer Lehre mit EFZ sind sie deshalb nur in Ausnahmefällen sinnvoll, da die Abgänger/innen in der Regel ja bereits drei Jahre Berufserfahrung vorweisen können. Für den Kaufmännischen Verband sind Praktika nach der Grundbildung somit nur bei einem Branchenübertritt oder aber als Berufspraktika bei Erwerbslosigkeit angebracht. Im Folgenden steht denn auch weniger die Praktikumsquote, sondern eher die Qualität der Praktika im Vordergrund – die Frage also, ob ein Praktikum dem Ausbildungsstand der Befragten entspricht und somit ein sinnvolles Gefäss darstellt.

Wie bereits in Kapitel 2.1 erwähnt, beträgt die Praktikumsquote 2.9% im Juli und 3.5% im November. Systematische Unterschiede zwischen den BOG- und den SOG-Abgänger/innen sind nicht festzustellen.

Über die Hälfte aller Praktikant/innen (51.7%) absolviert ihr Praktikum im kaufmännischen Bereich und in derselben Branche, in der die berufliche Grundbildung absolviert wurde. Ein Grossteil davon tut dies sogar im ehemaligen Lehr- oder Praktikumsbetrieb. Obwohl in absoluten Zahlen tatsächlich nur relativ wenige Abgänger/innen betroffen sind, ist damit ein nicht unerheblicher Teil der Praktikumsverhältnisse als problematisch einzustufen. Auch bei der Betrachtung der Dauer der Praktika kommt man zu einem ähnlichen Schluss: Zwei Drittel aller Praktika dauern länger als sechs Monate, zumeist zwischen zehn und zwölf Monaten. Inwiefern dann der Ausbildungscharakter noch gegeben ist, erscheint zumindest fraglich.

Fast die Hälfte aller Befragten hat angegeben, das Praktikum zu absolvieren, um Berufserfahrung sammeln zu können. Viele erhoffen sich dadurch auch verbesserte Chancen auf dem Stellenmarkt oder aber sie überbrücken die Zeit bis zu einem Stellenantritt. Immerhin 20% der Praktikant/innen weichen im November auf ein Praktikum aus, weil sie keine feste Stelle gefunden haben. Im Juli war diese Motivation

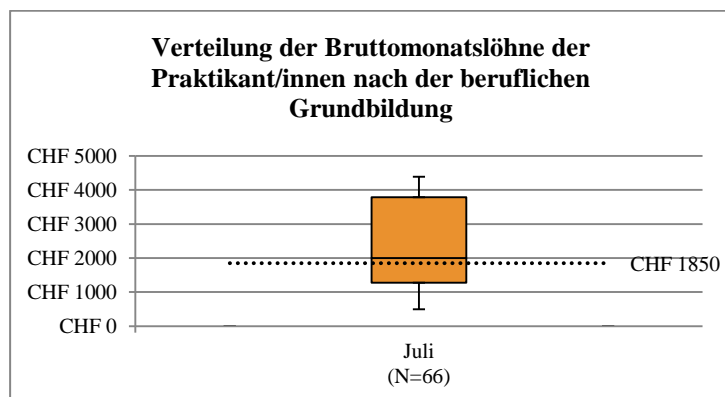
kaum vorhanden. All diese Beweggründe deuten daraufhin, dass Praktika für einen Teil der Abgänger/innen eine Ausweichstrategie darstellen und als Reaktion auf Schwierigkeiten beim Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt zu interpretieren sind. Zusätzlich gibt aber ein nicht unerheblicher Teil der Praktikant/innen an, das Praktikum als Bestandteil oder Voraussetzung einer Weiterbildung zu absolvieren.



Darstellung 16: Beweggründe für das Praktikum

Trotz gewisser Schwierigkeiten werden die Praktikumsbedingungen von einer Mehrheit der Befragten positiv bewertet. So sind etwa 85.7% mit der Betreuungsleistung zufrieden. Fast ebenso viele bejahen den Ausbildungscharakter und verneinen die Aussage, dass ihnen oft langweilig sei und sie viele anspruchslöse Tätigkeiten zu erledigen hätten. Gleichzeitig geben aber 61.2% der Befragten an, viele ihrer derzeitigen Tätigkeiten schon während der Grundbildung erlernt zu haben.

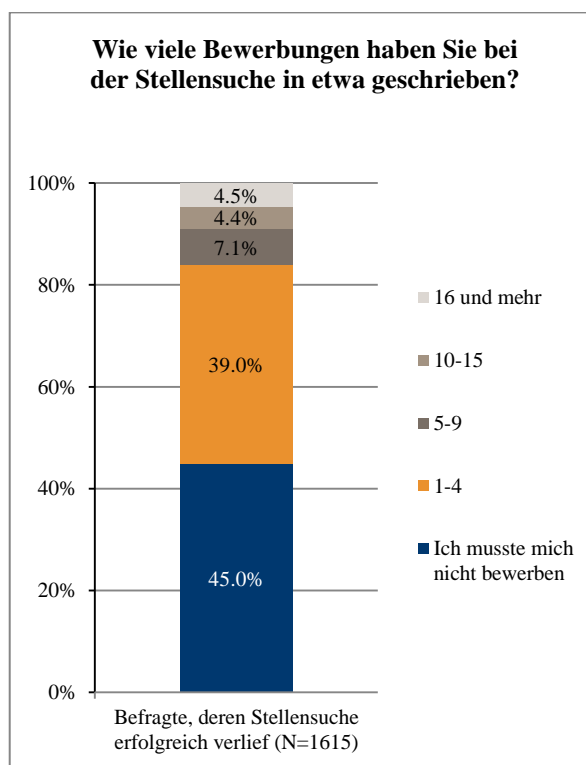
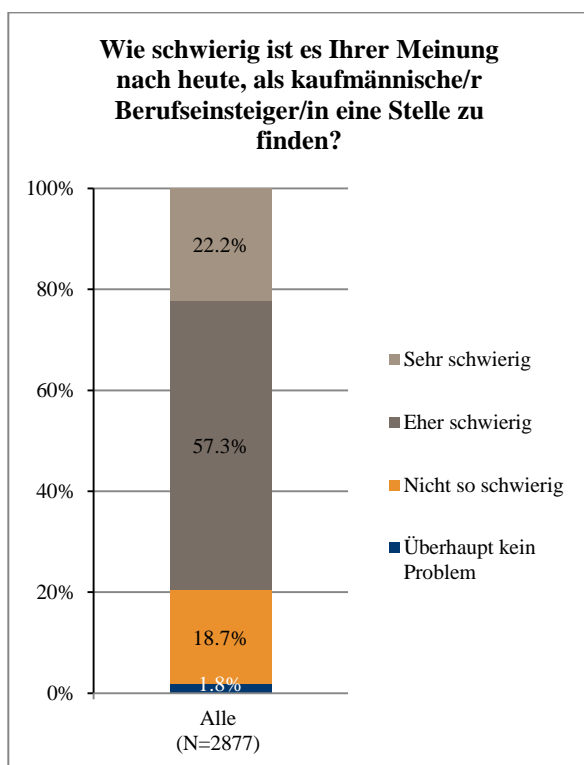
Die Praktikumlöhne sind noch immer als relativ tief einzustufen. Sowohl im Juli als auch im November *werden in rund 40% der Arbeitsverhältnisse weniger als 1850 Franken pro Monat ausbezahlt*. Dieser Betrag entspricht der Lohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes für Praktika nach der Grundbildung. Auffallend ist zudem die hohe Lohnbandbreite. Diese ist teilweise auf die dünne Datenlage zurückzuführen – lediglich 66 Praktikant/innen haben im Juli die Frage nach ihrem Monatslohn beantwortet. Sie dürfte aber nicht zuletzt auch der grossen Vielfalt an Praktikumsformen geschuldet sein. Erfreulich ist immerhin, dass die Lohnsumme im November leicht höher ausfällt als im Juli.



Darstellung 17: Lohnverteilung im Praktikum

2.4 Stellensuche

Trotz der relativ zufriedenstellenden Stellensituation (siehe Kapitel 2.1) wird die Stellensuche von fast 80% der Befragten als sehr schwierig oder eher schwierig bewertet (vgl. Darstellung 18). Der Zusammenhang zwischen der Anzahl Bewerbungen und der Bewertung der Stellensuche folgt dabei den Erwartungen: Je mehr Bewerbungen die Befragten schreiben mussten, umso schwieriger empfanden sie die Stellensuche. Es fällt aber auf, dass selbst Personen, deren Stellensuche relativ problemlos verlief, etwa weil sie nur wenige oder gar keine Bewerbungen verschicken mussten, es als sehr oder eher schwierig einschätzen, als kaufmännische/r Berufseinsteiger/in eine Stelle zu finden. Tatsächlich konnten relativ viele Abgänger/innen auf eine eher kurze Phase der Stellensuche zurückblicken: Von denjenigen Befragten, die eine Stelle gefunden haben, mussten über 90% weniger als zehn Bewerbungsschreiben verfassen (vgl. Darstellung 19). Gar 45.0% mussten sich überhaupt nicht bewerben. Dies praktisch ausschliesslich deshalb, weil diese Abgänger/innen in ihrem ehemaligen Lehr-/ Praktikumsbetrieb weiterbeschäftigt werden konnten. Diejenigen Personen hingegen, die sich einen neuen Arbeitgeber suchen mussten, empfinden die Stellensuche als deutlich schwieriger. Es zeigt sich in dieser Frage also eine gewisse *Diskrepanz zwischen den objektiven und den subjektiv wahrgenommenen Schwierigkeiten der Stellensuche*. Obwohl sich die Stellensituation als relativ stabil erweist (siehe Kapitel 2.1) und auch die Phase der Stellensuche eher kurz ausfällt, wird diese dennoch von einer grossen Mehrheit als sehr oder eher schwierig eingeschätzt.



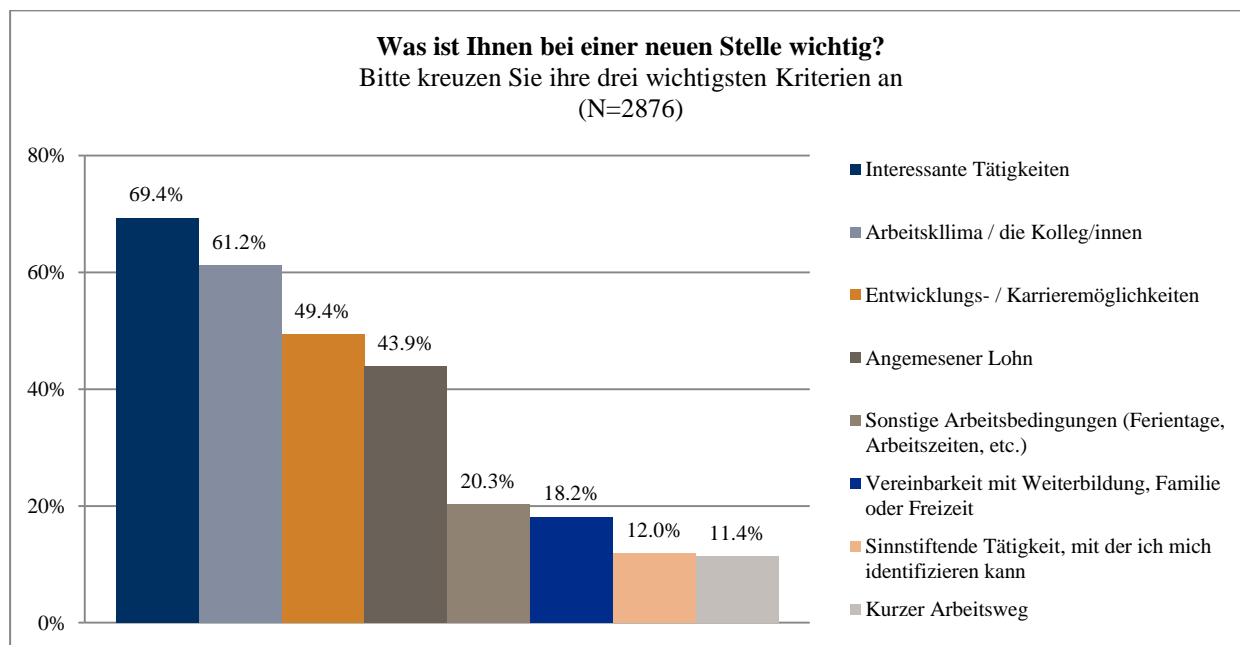
Darstellung 18: Subjektiv wahrgenommene Schwierigkeit der Stellensuche

Darstellung 19: Anzahl Bewerbungen bei der Stellensuche

Die arbeitssuchenden Abgänger/innen wurden sowohl im Juli als auch im November nach möglichen Alternativen befragt für den Fall, dass sie weiterhin keine Stelle finden würden. Jeweils etwa vier von zehn Befragten könnten sich vorstellen, die Suche dann auf andere Branchen oder gar Berufsfelder auszuweiten. Als (unfreiwillige) Alternativen werden aber auch Sprachaufenthalte (rund 30%) oder eine Weiterbildung (rund 25%) genannt. Das Praktikum als Zwischenlösung hingegen wird vor allem im November in Betracht gezogen, und zwar von etwa 40% der Stellensuchenden (gegenüber 24.6% im Juli).

Die Antworten auf die Frage nach Absage-Begründungen lauten wie schon im Jahr zuvor: zu wenig Berufserfahrung (67.1%), zu viel Konkurrenz (38.6%) und das nur teilweise Erfüllen der Stellenanforderungen durch die Bewerber/innen selbst (25.0%). Das deckt sich ebenfalls mit den ausführlicheren, qualitativ abgegebenen Aussagen der Befragten. Die mangelnde Berufserfahrung wird im Übrigen auch bei mehr als der Hälfte der Absagen von den Betrieben als Grund angegeben. Auf der anderen Seite stellt sie ge-

mäss der subjektiven Einschätzung der Befragten den wichtigsten Erfolgsaspekt bei der Stellensuche dar, noch vor dem Bewerbungsdossier oder dem Ausbildungsprofil. Vor diesem Hintergrund könnte sich somit die Tatsache, dass viele Abgänger/innen (befristet) im Ausbildungsbetrieb verbleiben, als vielversprechende Strategie erweisen, um nach dem Abschluss der Grundbildung weitere Arbeitserfahrung zu sammeln und die spätere Stellensuche zu erleichtern. In der hohen Verbleiberate im Lehrbetrieb dürfte denn auch einer der Gründe für die höhere Erwerbsquote der BOG-Abgänger/innen zu suchen sein. Dennoch gilt anzumerken, dass alle Abgänger/innen mit EFZ über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung im Kaufmännischen Bereich verfügen, die vermehrt anerkannt werden muss.



Darstellung 20: Wichtige Kriterien bei einer neuen Arbeitsstelle

2015 wurden die Abgänger/innen erstmals nach den Kriterien befragt, welche ihnen bei einer (neuen) Arbeitsstelle wichtig sind. *Im Vordergrund stehen dabei sowohl eine interessante Tätigkeit als auch ein gutes Arbeitsklima* respektive angenehme Arbeitskolleg/innen. Beides gehört für über 60% der Befragten zu den drei wichtigsten Kriterien. Das dritte Kriterium sind die Entwicklungs- und die Karrieremöglichkeiten, bevor – erst an vierter Stelle – ein angemessener Lohn genannt wird. Für die Befragten stehen demnach Kriterien im Fokus, welche im weitesten Sinne der persönlichen Entwicklung und Entfaltung dienen. Für Männer sind die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten (59.1%) sowie der angemessene Lohn (49.7%) übrigens wichtiger als für Frauen. Für letztere steht hingegen das Kriterium Arbeitsklima mit 66.5% noch deutlicher im Vordergrund. Personen, die weniger als den vom Kaufmännischen Verband empfohlenen Mindestlohn verdienen, messen dem Salär tendenziell einen leicht höheren Stellenwert zu bei einer (neuen) Stelle. Verdienen die Beschäftigten hingegen einen fairen Lohn, so rückt die Lohnfrage etwas in den Hintergrund und die persönliche Entfaltung gewinnt an Gewicht.

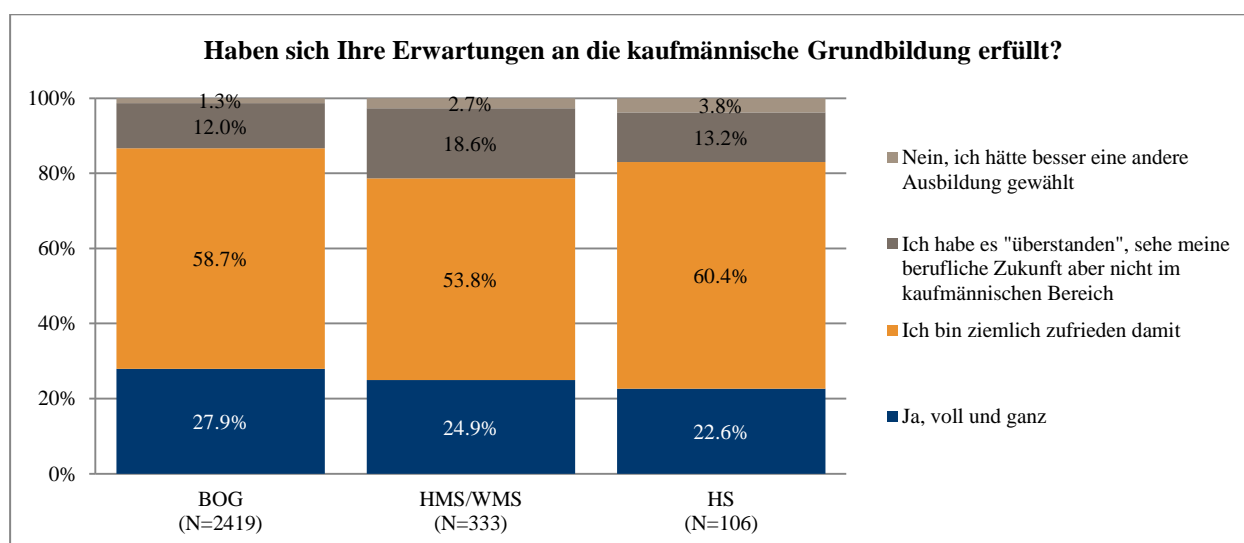
Ebenfalls ins Bild passt der Umstand, dass im Juli schon fast jede/r dritte Abgänger/in (30.8%) eine ihm/ihr angebotene Stelle abgelehnt hat. In mehr als der Hälfte der Fälle wurde dies begründet mit Unzufriedenheit mit den zu erledigenden Aufgaben und angebotenen Funktionen. Kaum je mit unterschiedlichen Lohnvorstellungen.

2.5 Rückblick auf die Grundbildung

2.5.1 Allgemeiner Rückblick

Wie schon in den letzten Jahren *wird die kaufmännische Grundbildung von den Abgänger/innen unverändert positiv bewertet*. So geben 85.4% an, dass ihre Erwartungen an die kaufmännische Grundbildung voll und ganz oder ziemlich erfüllt worden sind (vgl. Darstellung 21). Einzig die HMS/WMS-Abgänger/innen – und in geringerem Umfang auch die privaten Handelsschüler/innen – fallen hier leicht ab. Dies dürfte nicht zuletzt auf denjenigen Anteil der HMS/WMS-Schüler/innen zurückzuführen sein,

die direkt eine Weiterbildung anhängen wollen und die Ausbildung nur als Zwischenschritt sehen (siehe Kapitel 2.6).

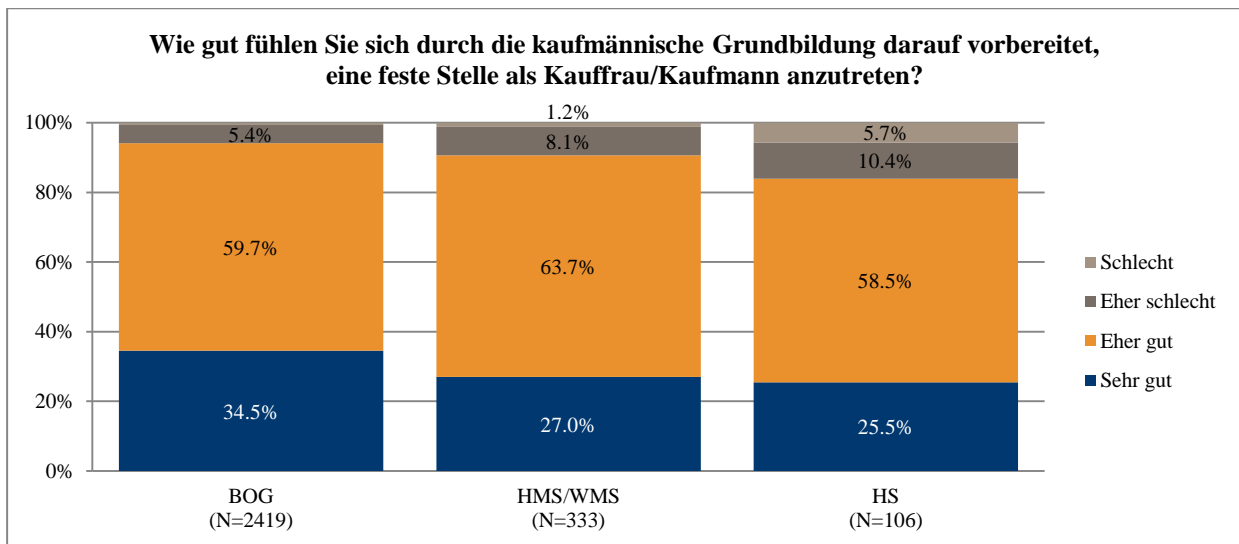


Darstellung 21: Erwartungen an die kaufmännische Grundbildung

Bei einer detaillierteren Betrachtung wird noch deutlicher, dass sowohl die Zeit im Lehr-/Praktikumsbetrieb, als auch jene in der Schule als überwiegend zufriedenstellend bewertet wird, wobei kaum markante Unterschiede zwischen den Ausbildungstypen feststellbar sind. So empfanden 89% aller Befragten ihre Aufgaben im Betrieb als sinnvoll und lehrreich. Auch die Betreuung durch die Berufs- und Praxisbildner/innen wird von 84.9% der Abgänger/innen als zufriedenstellend bewertet. Konflikte mit Mitarbeitenden, Vorgesetzten oder Lehrer/innen gehörten zur Ausnahme. Die zeitliche Belastung durch die Schule wird von gut 30% als zu hoch oder eher zu hoch eingestuft – von BOG-Abgänger/innen deutlich öfters als von SOG-Absolvent/innen, was möglicherweise mit der Doppelbelastung durch die parallele Ausbildung im Betrieb und in der Berufsfachschule erklärt werden kann⁸. Der Schulstoff wird aber von 78.4% der Befragten im Grossen und Ganzen als interessant und lehrreich bezeichnet. Unter den HMS/WMS-Abgänger/innen haben sogar 85.9% dieser Aussage voll und ganz oder eher zugestimmt. Sie sind also, wie vermutet, besonders interessiert am schulischen Teil der Ausbildung. Nur 43.5% aller Befragten gaben jedoch an, das Gelernte direkt im Berufsalltag einsetzen zu können. Erstaunlicherweise wird dieser Aussage von den SOG-Abgänger/innen mit fast 55% deutlich öfters zugestimmt als von den Berufsschüler/innen (41.5%).

Insgesamt blicken die Abgänger/innen sehr positiv in die Zukunft: 94.2% der BOG-Abgänger/innen, 90.7% der HMS/WMS-Abgänger/innen und 84.0% der Schüler/innen aus den privaten Handelsschulen fühlen sich gut oder sehr gut darauf vorbereitet, eine feste Stelle als Kauffrau oder Kauffmann anzutreten (vgl. Darstellung 22). 86.5% bewerten ihre Arbeitsmarktchancen aufgrund der absolvierten Ausbildung als gut oder eher gut. Lediglich eine Minderheit von 20.3% sieht die berufliche Zukunft eher kritisch und gibt an, sich vor Arbeitslosigkeit zu fürchten.

⁸ Die SOG-Abgänger/innen hingegen schliessen oftmals in zwei oder drei Jahren die Schule ab, bevor sie ihr einjähriges Vollzeitpraktikum beginnen (konzentriertes Modell).



Darstellung 22: Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt

2.5.2 Lehrvertragsauflösungen und -unterbrüche

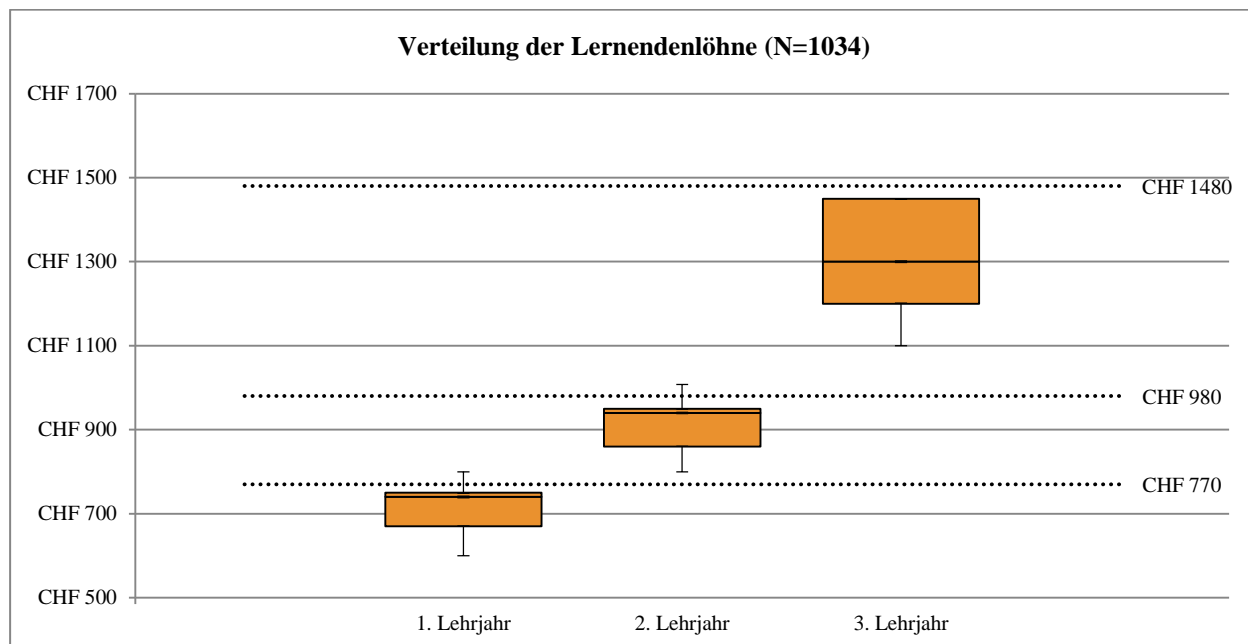
Je nach Beruf werden zwischen 10 und 50 Prozent aller Lehrverträge vorzeitig aufgelöst (Schmid 2015). Genaue Zahlen zur Abbruchquote in der kaufmännischen Grundbildung liegen nicht vor. Aufgrund verschiedener Schätzungen gehen Fachleute von einer vergleichsweise tiefen Quote von 10-15% aus (Stalder & Schmid 2006, Kaufmännischer Verband 2015). In der diesjährigen Befragung hat der Kaufmännische Verband erstmals Daten zu Lehrunterbrüchen erhoben. Das Fazit: 4% aller Teilnehmenden mussten einen längeren Ausbildungsunterbruch in Kauf nehmen. Rund 70% davon konnten ihre Ausbildung innerhalb von drei Monaten in einem neuen Betrieb regulär fortsetzen, während fast 30% die Ausbildung für mehr als drei Monate unterbrechen mussten. Mit der Umfrage konnten selbstverständlich nur Daten von Personen erhoben werden, die ihre kaufmännische Grundbildung – trotz Ausbildungsunterbruch und Lehrvertragsauflösung – schliesslich doch abgeschlossen haben. Weiterhin im Dunkeln verbleiben die Gesamtzahl der Lehrabbrüche und der Anteil derjenigen Lernenden, die nach der Lehrvertragsauflösung keine (kaufmännische) Grundbildung mehr abgeschlossen haben. Gemäss Schmid (2015) steigen etwa 60-75% der jungen Erwachsenen nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in eine Ausbildung ein, eine Mehrheit davon im selben oder zumindest in einem verwandten Beruf. Es ist demnach denkbar, dass *die Lehrabbruchquote im kaufmännischen Bereich gar unter 10% liegt*, was für die Qualität der Ausbildung sprechen würde.

Jene Personen, die ihre Ausbildung unterbrechen mussten, wurden mittels einer offenen Frage nach den Gründen für den Unterbruch gefragt. Die genannten Ursachen waren äusserst divers. Bei rund der Hälfte der Vertragsauflösungen waren Probleme im Betrieb, zum Beispiel mit den Vorgesetzten oder Mobbing, ausschlaggebend und bei etwa einem Sechstel der Befragten war der Unterbruch massgeblich auf psychische oder körperliche Erkrankungen zurückzuführen. Schulische Probleme hingegen waren nur bei einem relativ geringen Teil der Ausbildungsunterbrüche relevant. In einigen Fällen haben auch Firmenkurse zu Lehrvertragsauflösungen und somit zu schwierigen Situationen für die Auszubildenden geführt.

2.5.3 Löhne während der Grundbildung

Neu wurden in der diesjährigen Studie auch die Lernendenlöhne der Abgänger/innen erhoben. Damit ist erstmals eine detaillierte Betrachtung der Saläre sowie eine Gegenüberstellung mit den Mindestlohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes möglich. Die Lohnverteilung in den drei Lehrjahren ist in Darstellung 23 abgebildet. Die gepunktete Linie entspricht dabei den Mindestlohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes: 770 Franken im ersten, 980 Franken im zweiten und 1480 Franken im dritten Lehrjahr. Diese Empfehlungen werden heute relativ oft unterschritten. So verdienen beispielsweise 80% aller Lernenden im ersten Lehrjahr weniger als 770 Franken. Immerhin aber liegen die Medianlöhne – mit Ausnahme des dritten Lehrjahrs – nicht allzu tief unter den Mindestlohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes: 740 Franken im ersten, 940 Franken im zweiten, 1300 Franken im dritten Lehrjahr. Es gilt dennoch festzuhalten, dass *viele Lernende deutlich zu wenig verdienen und insbesondere im*

*dritten Lehrjahr ein Grossteil der Löhne zu tief angesetzt ist*⁹. Letzteres ist – vor dem Hintergrund einer zunehmenden Selbstständigkeit, eines abnehmenden Betreuungsaufwands mit fortgeschrittener Dauer der Grundbildung und eines Tages weniger Schule im dritten Lehrjahr (B- und E-Profil) – kaum zu rechtfertigen.



Darstellung 23: Verteilung der Lernendenlöhne nach Lehrjahr

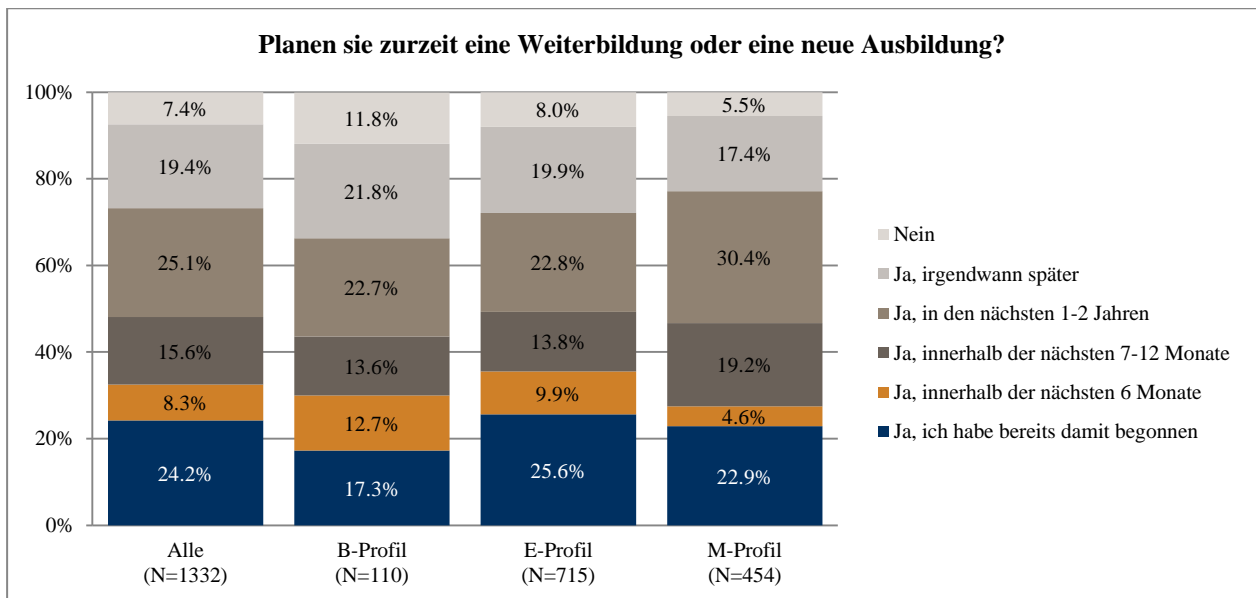
2.6 Weiterbildung und Zukunftspläne

Die kaufmännische Grundbildung, das ergibt sich auch aus den diesjährigen Umfrageresultaten, gilt unverändert als solide Basis für zusätzliche Aus- und Weiterbildungen. So hat rund ein Viertel der Abgänger/innen 2015 im November bereits mit einer Aus- oder Weiterbildung begonnen und ein weiteres Viertel plant, eine solche innerhalb eines Jahres anzutreten (vgl. Darstellung 24). *Damit werden per Ende 2016 voraussichtlich bereits die Hälfte aller Abgänger/innen 2015 eine Aus- oder Weiterbildung angetreten haben.* Insgesamt haben 92.6% der Befragten – praktisch gleich viele wie im letzten Jahr – angegeben, eine neue Ausbildung oder eine Weiterbildung geplant zu haben.

Etwa 20% der Personen, die im November bereits mit einer neuen Aus- oder Weiterbildung begonnen haben, absolvieren ein Fachhochschulstudium. Weitere rund 50% streben die Berufsmaturität (BM2) an – etwa die Hälfte davon im Hinblick auf ein späteres Fachhochschulstudium. 45.3% der Befragten absolvieren ihre bereits begonnene Weiterbildung übrigens berufsbegleitend. Genau die Hälfte davon wird vom Arbeitgeber finanziell und/oder zeitlich unterstützt. Das ist im Vergleich zur höheren Berufsbildung – hier werden etwa drei von vier Personen von ihrem Arbeitgeber unterstützt (Kaufmännischer Verband 2014) – zwar eher wenig, liegt wohl aber im tendenziell deutlich geringeren Dienstalter begründet.

Schlüsselt man die Weiterbildungsvorhaben nach Ausbildungstyp auf, wird deutlich, dass überdurchschnittlich viele HMS/WMS-Abgänger/innen (33.1% gegenüber 23.0% bei den BOG-Absolvent/innen) bereits mit einer neuen Aus- oder Weiterbildung begonnen haben. Zwei Drittel davon – auch dies ist überdurchschnittlich – absolvieren ein Fachhochschulstudium. Es scheint also, als stelle die berufliche Grundbildung für viele HMS/WMS-Abgänger/innen tatsächlich ein Sprungbrett für ein angehängtes (Fach-)Hochschulstudium dar. Insgesamt kann man schliesslich festhalten, dass die SOG-Abgänger/innen ihre Aus- oder Weiterbildungen etwas früher planen, der Weiterbildungswille sich sonst aber nicht grundlegend von demjenigen der BOG-Absolvent/innen unterscheidet: In beiden Gruppen haben rund 93% der Befragten vor, sich jetzt oder in der Zukunft weiterzubilden.

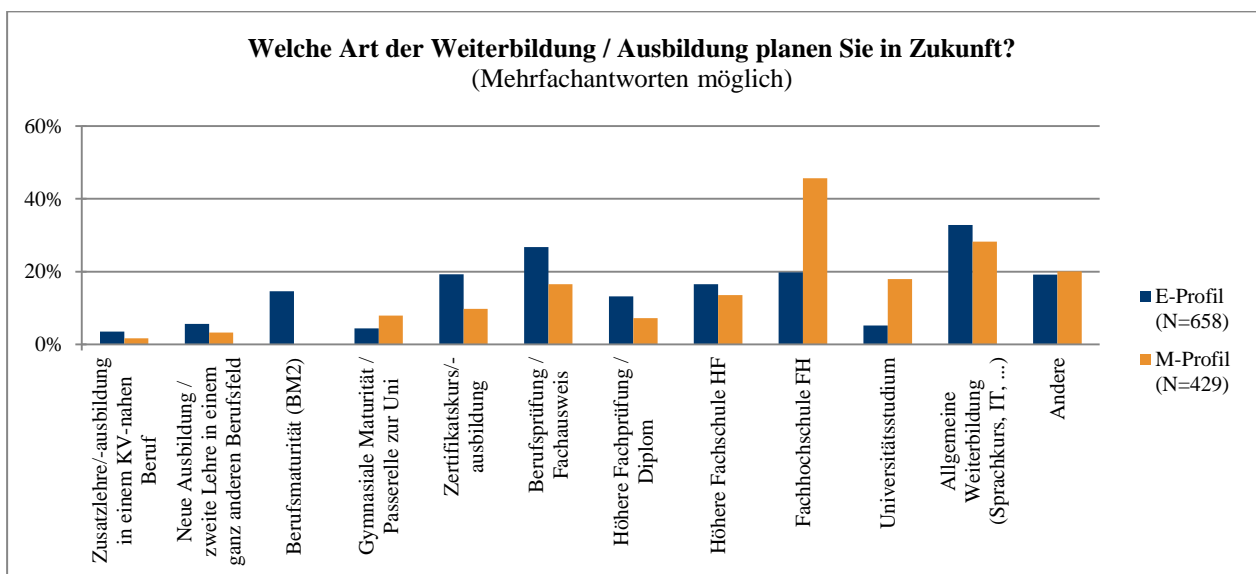
⁹ Etwas erfreulicher erweist sich die Lohnverteilung, wenn man die Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes aus dem Jahr 2012 – dem Jahr des Ausbildungsbeginns – zum Massstab nimmt. Die Empfehlungen betragen damals 750, 950 und 1450 Franken.



Darstellung 24: Geplanter Aus- und Weiterbildungsstart nach Ausbildungsprofil

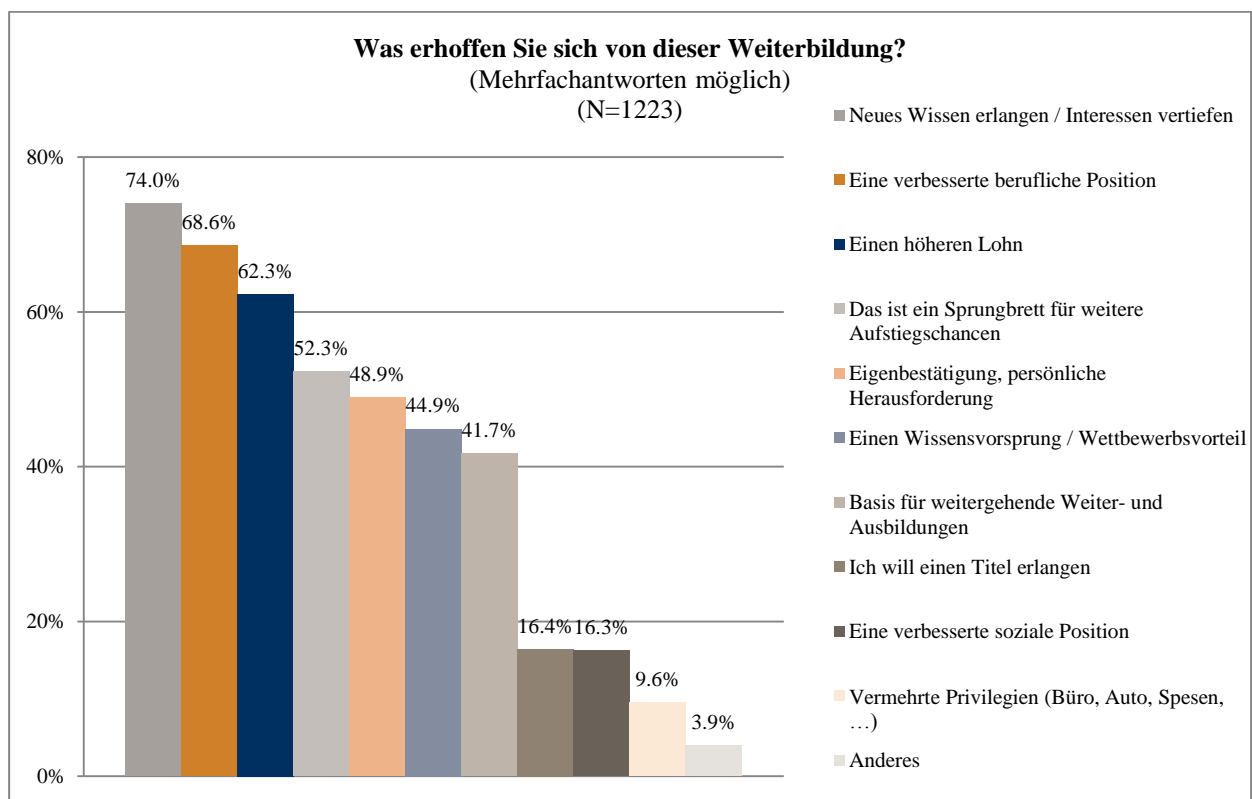
Deutlichere Unterschiede sind bei einer Betrachtung der Weiterbildungsvorhaben nach Ausbildungsprofil festzustellen. Je höher das schulische Profil ist, desto geringer ist der Anteil an Personen, die keine Weiterbildung absolvieren möchten. Am höchsten ist dieser Anteil bei den B-Profil-Absolvent/innen mit knapp 12%, am niedrigsten bei den M-Profil-Abgänger/innen mit 5.5%. Schulisch tendenziell starke Lernende bilden sich demnach auch künftig eher weiter. Wie schon in der letztjährigen Erhebung haben die E-Profil-Abgänger/innen am häufigsten bereits mit einer neuen Aus- oder Weiterbildung begonnen, wobei mehr als drei Viertel von ihnen die Berufsmaturität absolvieren. Von den M-Profil-Abgänger/innen wiederum absolvieren mehr als die Hälfte, die bereits mit einer Weiterbildung begonnen haben, ein Fachhochschulstudium.

Nicht nur die derzeitigen, sondern auch die zukünftigen Ausbildungspläne hängen stark vom Ausbildungsprofil ab. In der Darstellung 25 wird deutlich, wie stark sich die Zukunftspläne von E- und M-Profil-Abgänger/innen unterscheiden. Während für die E-Profil-Abgänger/innen Zertifikatskurse und die höhere Berufsbildung (Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung und Höhere Fachschule) im Vordergrund stehen, plant eine Mehrheit der M-Profil-Abgänger/innen ein Hochschulstudium entweder an einer Fachhochschule oder Universität. Die Abgänger/innen drängen also – je nach Ausbildungsprofil – auf unterschiedliche Weiterbildungslaufbahnen: *Die E-Profil-Abgänger/innen interessieren sich vor allem für die höhere Berufsbildung (Tertiär B), während sich M-Profil-Absolvent/innen eher am Hochschulbereich (Tertiär A) orientieren.*



Darstellung 25: Geplante Aus- und Weiterbildungswege nach Ausbildungsprofil

Der hohe Anteil an Ausbildungswilligen zeigt, als wie wichtig heute lebenslanges Lernen – schon kurz nach einer abgeschlossenen beruflichen Grundbildung – empfunden wird. Über 90% haben ausserdem angegeben, dass die abgeschlossene berufliche Grundbildung zwar eine gute Basis darstelle, sie aber dennoch in Weiterbildungen investieren müssten, um zukünftig erfolgreich zu bleiben. Viele Abgänger/innen erhoffen sich von einer Weiterbildung auch berufliche Vorteile wie eine verbesserte berufliche Position, einen höheren Lohn oder aber verbesserte Aufstiegschancen (vgl. Darstellung 26). Trotzdem stehen für die meisten Befragten jedoch das Erlangen von Wissen und das Vertiefen von Interessen im Vordergrund. Fast 75 Prozent der Befragten haben dieser Aussage zugestimmt – so viele wie keiner anderen. Dieses Bild der Abgänger/innen entspricht weitestgehend demjenigen aus Kapitel 2.4 – bei einer neuen Stelle ist für die Befragten neben Lohn und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere eine interessante Tätigkeit wichtig. Auch hier erhoffen sich die Männer stärker Vorteile, die mit Karriere und Lohn in Zusammenhang stehen.



Darstellung 26: Motivation für die Aus- oder Weiterbildung

Trotz all dieser Ausbildungspläne sind die Abgänger/innen grundsätzlich mit ihrer Ausbildungswahl zufrieden und verspüren nur wenig Lust nach einer beruflichen Neuorientierung. Fast 70% geben etwa an, dass sie sich vorstellen können, in fünf Jahren noch in derselben Branche zu arbeiten. 83.2% sogar sehen sich dann durchaus noch in einem hauptsächlich kaufmännischen Beruf. Kurz nach der Lehre scheint die berufliche Mobilität also (noch) eine geringere Rolle zu spielen, als etwa die Zahlen zur Berufsmobilität und Berufstreue des Bundesamtes für Statistik (2015c) vermuten lassen. Im November arbeiten noch immer 70.2% der Erwerbstätigen in ihrem Lehr-/Praktikumsbetrieb und 84.2% gar in derselben Branche, in der sie bereits ihre Grundbildung absolviert haben. Es stellt sich hier aber die Frage, ob Branchenübertritte überhaupt einfach zu bewerkstelligen sind. Einen Berufsfeldwechsel haben nämlich bisher lediglich 2.3% vollzogen.

3 Fazit

Der vorliegende Bericht beleuchtet die Situation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung 2015 kurz nach dem Abschluss ihrer Ausbildung. Im Zentrum des Interesses steht dabei die Nahtstelle II, also der Übergang von der Grundbildung in den regulären Arbeitsmarkt. Der Fokus richtete sich aber auch auf die Anstellungsbedingungen der kaufmännischen Angestellten und der Praktikant/innen sowie auf Schwierigkeiten bei der Stellensuche. Analysiert wurden zudem die Lehrzeit – im Rückblick – und die zukünftigen Weiterbildungsvorhaben und Zukunftspläne als Ausblick. Die dem Bericht zu Grunde liegenden Daten stammen von mehr als 3000 Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung und wurden an zwei Erhebungszeitpunkten und mittels eines ausführlichen Onlinefragebogens erhoben.

Das kaufmännische Grundbildungssystem erweist sich nach wie vor als äusserst stabil. Gleichzeitig scheint der Übergang in den Arbeitsmarkt für einen Grossteil der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung weitestgehend zu funktionieren. So waren zum zweiten Erhebungszeitpunkt beispielsweise rund drei Viertel der BOG-Abgänger/innen erwerbstätig, 3.7% absolvierten ein Praktikum und 15.8% benötigten keine Stelle, weil sie anderweitig beschäftigt waren. Die Zahl der Stellensuchenden verblieb konstant bei 4.9%, die Jugendarbeitslosenquote der BOG-Abgänger/innen betrug 3.4%¹⁰. Vor dem Hintergrund eines äusserst herausfordernden wirtschaftlichen Umfelds bewertet der Kaufmännische Verband die Entwicklung des Arbeitsmarktes für die Lehrabgänger/innen deshalb verhalten positiv. Da die Jugendarbeitslosigkeit besonders sensibel auf konjunkturelle Schwankungen reagiert, gilt es die Situation der Lehrabgänger/innen weiterhin genau zu beobachten.

Trotz dieser Bewertung gibt es verschiedene Anzeichen dafür, dass die Nahtstelle II für viele Jugendliche eine Herausforderung darstellt. Dafür spricht etwa der Umstand, dass die Aufnahme in den Arbeitsmarkt teilweise einige Monate dauert. Es gibt überdies auch Hinweise, dass für einen Teil der Befragten Sprachaufenthalt und Weiterbildung nur Plan B darstellen, weil sie keine reguläre Arbeitsstelle gefunden haben. *Rund 70% der erwerbstätigen BOG-Abgänger/innen sind nach der Grundbildung überdies in ihrem Lehrbetrieb verblieben, die meisten in einem befristeten Anstellungsverhältnis.* Es bleibt abzuwarten, ob dies die Arbeitsmarktchancen aufgrund der zusätzlichen Berufserfahrung erhöht oder aber die kritische Phase der Stellensuche bloss hinauszögert.

Die Situation der HMS-/WMS-Abgänger/innen unterscheidet sich dabei von derjenigen der BOG-Absolvent/innen und der privaten Handelsschulen vor allem durch die generell höhere Bereitschaft, eine Weiterbildung zu absolvieren. So hat vier Monate nach dem Ende der Grundbildung *bereits ein Drittel aller HMS-/WMS-Abgänger/innen mit einer neuen Aus- oder Weiterbildung – meist einem Studiengang an einer Fachhochschule – begonnen.* Der stärkere Fokus auf Weiterbildungen (im Bereich Tertiär A) statt auf eine Festanstellung geht denn auch mit einer deutlich tieferen Erwerbstätigkeitsquote von 43.2% im November einher.

Die Stellensituation der privaten Handelsschüler/innen ist aufgrund der geringen Teilnehmer/innenzahl schwierig zu quantifizieren. Die vorhandenen Zahlen legen jedoch – wie schon im letzten Jahr – die Vermutung nahe, dass der Anteil der Stellensuchenden bei dieser Gruppe wohl überdurchschnittlich ausfallen dürfte.

Betrachtet man die Löhne der mittlerweile erwerbstätigen Abgänger/innen, fällt auf, dass die Mindestlohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes bei rund 80% der Befragten eingehalten werden. Etwa einem Fünftel der Befragten wird jedoch ein zu geringer Lohn – weniger als 4000 Franken im Monat (x13) – ausbezahlt. *Erfreulich ist dafür, dass keine geschlechterspezifischen Lohnunterschiede bestehen. Der Medianlohn liegt damit sowohl für Frauen als auch für Männer bei 54 600 Franken pro Jahr.*

¹⁰ Die Jugendarbeitslosenquote erfasst nur diejenigen Stellensuchenden, die auch bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) als Arbeitslose registriert sind.

Bedenklich ist hingegen die Tatsache, dass jedem fünften jungen Erwachsenen unter 20 Jahren weniger Ferientage zugestanden werden als gesetzlich vorgeschrieben wären. Dafür werden fünf Ferienwochen zunehmend auch für Angestellte über 20 zur Normalität. Bereits heute können über 50 Prozent der Abgänger/innen davon profitieren.

Im November absolvierten 3.5% aller Abgänger/innen ein Praktikum. Systematische Unterschiede zwischen den BOG- und den SOG-Abgänger/innen sind bezüglich der Praktikumsquote keine auszumachen. Obwohl der Kaufmännische Verband, wie in Kapitel 2.3 ausführlich erläutert, einen Teil dieser Praktika als nicht sinnvoll beurteilt, werden die Praktikumsbedingungen von den Teilnehmer/innen mehrheitlich positiv bewertet. Die Praktikumlöhne hingegen sind deutlich zu tief; *Rund 40% der Praktikant/innen verdienen weniger als die mindestens empfohlenen 1850 Franken pro Monat.*

Bei der Stellensuche fällt schliesslich eine gewisse Diskrepanz zwischen den subjektiv wahrgenommenen und den objektiv tatsächlich vorhandenen Schwierigkeiten auf. Die Abgänger/innen stellen auch klare Anforderungen an zukünftige Arbeitgeber. Im Vordergrund stehen dabei für die meisten Befragten eine interessante Tätigkeit und ein angenehmes Arbeitsklima. So hat denn auch schon fast jede/r dritte Abgänger/in eine ihm oder ihr angebotene Stelle abgelehnt – meist aus Unzufriedenheit mit den zu erledigenden Aufgaben oder der angebotenen Funktion.

Der Rückblick auf die Ausbildungszeit fällt bei den meisten äusserst positiv aus. Obwohl etwa 4% aller Teilnehmer/innen einen längeren Ausbildungsunterbruch in Kauf nehmen mussten, oftmals aufgrund von (zwischenmenschlichen) Problemen im Lehrbetrieb. Die hochgerechnete Lehrabbruchsquote fällt zwar, verglichen mit anderen Berufen, klar unterdurchschnittlich aus. Dennoch werden zu viele Lehrverträge vorzeitig aufgelöst. Dies kann für die Betroffenen oftmals eine Erleichterung darstellen, doch die Situation bis zur Lehrvertragsauflösung ist in der Regel belastend. Eine Lehrvertragsauflösung ist auch deshalb zu vermeiden, weil sie das Risiko erheblich erhöht, ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss zu bleiben (Schmid 2015).

Wenig erfreulich sind auch die vielerorts klar zu tiefen Lernendenlöhne. Lernende haben, selbst wenn sie noch in Ausbildung sind und dadurch Betreuungsaufwand verursachen, Anspruch auf eine faire Entlohnung ihrer Arbeit. Der Kaufmännische Verband empfiehlt deshalb Löhne von 770 Franken im ersten, 980 Franken im zweiten und 1480 Franken im dritten Lehrjahr.

Die Bereitschaft der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung, eine zusätzliche Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren, ist äusserst hoch. Ein Viertel aller Abgänger/innen hat bereits damit begonnen, ein weiteres Viertel will dies innerhalb eines Jahres tun. Insgesamt haben sogar 92.6% aller Befragten angegeben, eine neue Weiter- oder Ausbildung bereits angetreten oder geplant zu haben. Der Stellenwert des lebenslangen Lernens ist damit vielen Absolvent/innen bewusst, sie erhoffen sich aber gleichzeitig auch konkrete Vorteile durch die zusätzlich erworbenen Fähigkeiten. Bei den Ausbildungsplänen stehen für die E-Profil-Abgänger/innen die Berufsmaturität und später Zertifikatskurse sowie die höhere Berufsbildung im Vordergrund. M-Profil-Abgänger/innen hingegen streben vor allem Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten an.

Bei der diesjährigen Abgänger/innen-Umfrage des Kaufmännischen Verbandes konnte die Situation der Absolvent/innen der privaten Handelsschulen aufgrund des geringen Rücklaufs nur oberflächlich erfasst werden. Um die Vergleichsmöglichkeit zu den Abgänger/innen der Handels- und Wirtschaftsmittelschulen sowie der beruflich organisierten Grundbildung herzustellen, sind künftig verstärkte Mobilisierungsmassnahmen für diese Zielgruppe notwendig. Trotzdem ermöglicht die vorliegende Studie erneut einen wertvollen Einblick in das Orientierungsverhalten der Grundbildungs-Abgänger/innen. Die im Kern seit 2012 nur noch marginal angepasste Erhebungsmethode macht auch längerfristige Vergleiche möglich. Die Abgänger/innen-Umfrage des Kaufmännischen Verbandes erlaubt deshalb, die Arbeitsmarktsituation der Berufseinsteiger/innen adäquat zu erfassen und stellt mittlerweile ein breit etabliertes Instrument im Bereich der kaufmännischen Grundbildung dar.

4 Forderungen des Kaufmännischen Verbandes

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:

– Den erleichterten Einstieg in den Arbeitsmarkt

Die überwiegende Mehrheit der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung hat im November eine Anschlusslösung gefunden. Für einen gewissen Teil jedoch stellt der Einstieg in den Arbeitsmarkt eine Hürde dar. So waren im November 6.7% aller Abgänger/innen noch immer auf Stellensuche. Es ist zentral, dass *Betriebe vermehrt Stellen für Berufseinsteiger/innen schaffen, die überdies unbefristet sein sollten*. Die Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung weisen in der Regel übrigens eine dreijährige Berufserfahrung auf, die von potenziellen Arbeitgebern auch als solche anzuerkennen ist. Dabei stehen nicht nur die ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetriebe in der Verantwortung, sondern auch jene Betriebe, die sich im Bereich der beruflichen Grundbildung bisher nicht engagiert haben.

– Angemessene Entlohnung

Die Löhne der Lernenden sind oft zu tief angesetzt. Die Lernenden haben jedoch, trotz Ausbildungscharakters der Lehre, Anspruch auf eine *faire Entschädigung von mindestens 770 Franken im ersten, 980 Franken im zweiten und 1480 Franken im dritten Lehrjahr*. Der Lohnsprung im dritten Lehrjahr ist durch die zunehmende Selbstständigkeit und die abnehmende schulbedingte Abwesenheit gerechtfertigt. Auch nach der Grundbildung verdienen rund 20% der Berufseinsteiger/innen weniger als 4000 Franken pro Monat. Die *Mindestlohnempfehlungen von 4000 Franken (x13)* müssen jedoch konsequent eingehalten werden. Da der Median der Einstiegsgehälter erfreulicherweise bereits bei 54 600 Franken jährlich liegt, ist diese Forderung realistisch.

– Einhaltung der Jugendschutzbestimmungen

Obwohl Angestellten unter 20 Jahren gesetzlich mindestens fünf Wochen Ferien zustehen, sind in 20.6% aller Arbeitsverhältnisse von unter 20-jährigen weniger Ferientage vorgesehen. *Die Jugendschutzbestimmungen müssen durchgehend eingehalten werden*, dafür setzt sich der Kaufmännische Verband ein.

– Faire Praktikumsbedingungen

Nach der kaufmännischen Grundbildung sind Praktika nur in Ausnahmefällen sinnvoll. Sie müssen dabei zwingend einen *Ausbildungscharakter und ausreichende Betreuungsanteile* aufweisen und sollten nicht länger als sechs Monate dauern. Zur Erlangung von zusätzlicher Berufserfahrung stellen (befristete) Anstellungen im Anschluss an die Grundbildung oftmals die angemessenere Variante dar. Eine faire Entlohnung von mindestens 1850 Franken muss auch bei den Praktikant/innen sichergestellt sein.

– Unterstützung von Weiterbildungsvorhaben

Die jungen Kaufleute zeigen sich äusserst ausbildungswillig: Bereits kurz nach der abgeschlossenen Grundbildung haben über 90% der Befragten vor, eine neue Aus- oder eine Weiterbildung anzuhängen. Lebenslanges Lernen stellt für diese Generation somit eine Selbstverständlichkeit dar. Der Kaufmännische Verband fordert, dass diese *Ausbildungsvorhaben von den Betrieben angemessen unterstützt werden* – sei dies durch zeitliche oder finanzielle Ressourcen oder aber durch interessante Teilzeitstellen. Gleichzeitig müssen Wirtschaft und Politik, beispielsweise durch die *Stärkung der höheren Berufsbildung*, ideale Rahmenbedingungen für die Weiterbildungsvorhaben schaffen.

– Den Bedürfnissen entsprechende Anstellungsbedingungen

Die Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung schauen optimistisch in die Zukunft. Sie treten selbstbewusst auf und haben eindeutige Vorstellungen von den Anforderungen, die sie an künftige Arbeitsstellen und Arbeitgeber/innen stellen. Im Vordergrund stehen für diese Generation besonders die berufliche Entfaltung, eine interessante Tätigkeit und ein angenehmes Arbeitsklima. Arbeitgeber/innen und Betriebe werden diesen Bedürfnissen mittels angepasster Anstellungs- und Arbeitsbedingungen

verstärkt Rechnung tragen müssen, wollen sie ihren Fachkräftebedarf weiterhin decken können. Die Angestellten wiederum tragen durch ihre hohe Motivation und die *Bereitschaft zu lebenslangem Lernen* zu einem positiven Arbeitsverhältnis und damit maßgeblich auch zu einem erfolgreichen Unternehmen bei. Solche, den heutigen Bedürfnissen angepasste Arbeitsbedingungen, dürften wiederum die Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen – während der Grundbildung und auch danach – weiter senken.

5 Darstellungsverzeichnis

Darstellung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote (SECO 2013, 2014, 2015c, 2016)	6
Darstellung 2: Ausbildungstyp der Teilnehmenden	7
Darstellung 3: Ausbildungsprofil der Teilnehmenden	7
Darstellung 4: Geschlecht der Teilnehmenden.....	8
Darstellung 5: Sprachregion der Teilnehmenden	8
Darstellung 6: Stellensituation im Juli und im November nach Ausbildungstyp.....	9
Darstellung 7: Stellensituation im November nach Ausbildungsprofil.....	11
Darstellung 8: Stellensituation im November nach Sprachregion.....	11
Darstellung 9: Stellensituation im November im langjährigen Vergleich	12
Darstellung 10: Fiktive Lohnverteilung	13
Darstellung 11: Lohnverteilung der Erwerbstätigen im Juli und im November	13
Darstellung 12: Arbeitgeber nach der Grundbildung	14
Darstellung 13: Art der Arbeitsverhältnisse	15
Darstellung 14: Motivation für Teilzeitarbeit.....	15
Darstellung 15: Vereinbarte Ferientage.....	16
Darstellung 16: Beweggründe für das Praktikum	17
Darstellung 17: Lohnverteilung im Praktikum.....	17
Darstellung 18: Subjektiv wahrgenommene Schwierigkeit der Stellensuche	18
Darstellung 19: Anzahl Bewerbungen bei der Stellensuche	18
Darstellung 20: Wichtige Kriterien bei einer neuen Arbeitsstelle.....	19
Darstellung 21: Erwartungen an die kaufmännische Grundbildung	20
Darstellung 22: Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt.....	21
Darstellung 23: Verteilung der Lernendenlöhne nach Lehrjahr	22
Darstellung 24: Geplanter Aus- und Weiterbildungsstart nach Ausbildungsprofil.....	23
Darstellung 25: Geplante Aus- und Weiterbildungswege nach Ausbildungsprofil.....	23
Darstellung 26: Motivation für die Aus- oder Weiterbildung	24

6 Literaturverzeichnis

BAK Basel (2015): *Die mittel- und langfristigen Auswirkungen eines Wegfalls der Bilateralen I auf die Schweizerische Volkswirtschaft*. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft, SECO.

Bundesamt für Statistik 2015a: *Statistik der beruflichen Grundbildung 2015*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik 2015b: *Unterbeschäftigung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik 2015c: *Berufstreue*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS (2010): *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes*. Schlussbericht im Auftrag des Bundesamts für Statistik. Bern.

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

ECOPLAN (2015): *Volkswirtschaftliche Auswirkungen eines Wegfalls der Bilateralen I. Analyse mit einem Mehrländergleichgewichtsmodell*. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft. Bern.

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

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): *Studie zur höheren Berufsbildung*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Kaufmännischer Verband (2015): *Eine zweite Chance*. In: Context 12: 24-25.

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 SBFI. Zürich, Basel, Biel.

Konjunkturforschungsstelle KOF (2015a): *KOF Analysen 3/2015*. Zürich: ETH Zürich.

Konjunkturforschungsstelle KOF (2015b): *KOF Analysen 4/2015*. Zürich: ETH Zürich.

Meili, Nina und Kraft, Michael (2015): *Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung. Rückblick, Stellensituation, Perspektiven*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

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

Schmid, Evi (2015): *Immer belastend, meist befreiend*. In: Panorama 5: 8-9.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2015): *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2015*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

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

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

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2015a): *Konjunkturtendenzen Winter 2015/2016*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2015b): *Lageanalyse im Bundesrat zur Frankenstärke*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

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

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2016): *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Dezember 2015*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Stalder, Barbara E. und Schmid, Evi (2006): *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Bern: Bildungsplanung und Evaluation Erziehungsdirektion des Kantons Bern.

Wicki, Michael und Kraft, Michael (2014): *Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung 2013. Rückblick, Stellensituation, Perspektiven*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Widmer, Josef (2014): *Berufsbildung Schweiz – praxisnah und zukunftssicher?* In: 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 so Akteuren in Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik aktuelle Erkenntnisse über das berufliche Orientierungsverhalten und die Zukunftspläne von Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zur Verfügung. Darüber hinaus dient die Umfrage der Früherkennung von Entwicklungen für Einsteiger/innen in den kaufmännischen Arbeitsmarkt und ermöglicht längerfristige Vergleiche in diesen Feldern.

In den letzten Jahren hat der Kaufmännische Verband die Umfrage weiterentwickelt. Ein überarbeiteter Fragebogen wurde im Jahr 2012 vom Kaufmännischen Verband in Kooperation mit dem Stellenmarkt-Monitor Schweiz (Universität Zürich) erstellt. Zur langfristigen Vergleichbarkeit und der Beständigkeit über mehrere Jahre hinweg wurden 2013, 2014 und 2015 nur noch geringfügige Änderungen am Kern des Fragebogens vorgenommen.

7.2 Zielgruppe Abgänger/innen 2015

Seit 2006 werden jährlich die Abgänger/innen der betrieblich organisierten kaufmännischen Grundbildung (BOG) befragt. Im Jahr 2013 erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Zukunft HMS/avenir EC“ die Anpassung der Fragen an die Handels- und Wirtschaftsmittelschulen. 2014 wurde die Zielgruppe durch die erstmalige Befragung der Absolvierenden von privaten Handelsschulen erneut erweitert. Im Gegensatz zu 2013 werden seit da nur noch jene Handels- und Wirtschaftsmittelschulen berücksichtigt, die im Umfragejahr bereits ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) verleihen. Mit diesen Erweiterungen wurde unter anderem ein Vergleich zwischen der betrieblich und der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) ermöglicht. 2015 wurden somit folgende Abgänger/innen befragt:

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

7.3 Durchführung der Umfrage / Methode

Die Befragungen wurden im Juli und November 2015 online durchgeführt. Wie bereits 2013 und 2014 wurde hierfür das Tool „Umfrage Online“¹¹ verwendet.

Da der Kaufmännische Verband über keine vollständigen Kontaktangaben der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung verfügt, waren wir für die Rekrutierung der Befragten auf ausgewählte Partner/innen – insbesondere die Schulen – angewiesen, die den Link zur Umfrage an die Schüler/innen weiterleiten sollten. Vor Beginn der ersten Umfrage im Juli wurden deshalb alle 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/innen. Um den reibungslosen Ablauf der Umfrage und eine hohe Beteiligung sicherzustellen, wurden sämtliche Schulen

¹¹ www.umfrageonline.com

zwei Wochen vor Beginn telefonisch erneut kontaktiert. Am Tag des Umfragestarts wurde der Link zur Online-Umfrage an alle Schulen zum anschliessenden Weiterleiten an die Abgänger/innen zugestellt. Zusätzlich wurden kurz darauf diverse grosse Betriebe sowie die Branchenorganisationen um Mithilfe bei der Verteilung gebeten, um eine möglichst gesamtschweizerische Abdeckung der Umfrage zu gewährleisten.

Im November wurden die Abgänger/innen des Jahrgangs 2015 erneut befragt. Um die Teilnehmenden dafür nochmals zu kontaktieren, war die Juli-Umfrage so konzipiert, dass die Befragten freiwillig ihre E-Mail-Adresse hinterlassen konnten.

Zeitlicher Ablauf der Erhebung 2015:

- | | |
|--|-------------------|
| – Schriftliche Vorinformation der Schulen | Anfang Mai 2015 |
| – Telefonischer Kontakt mit den Schulen | Mitte Juni 2015 |
| – Versand des Umfrage-Links an die Schulen
& Umfragestart der ersten Erhebungswelle | 26. Juni 2015 |
| – Versand des Umfrage-Links an grosse Unternehmen | 30. Juni 2015 |
| – Versand des Umfrage-Links an die Branchenorganisationen | 24. Juli 2015 |
| – Ende der ersten Umfrage | 04. August 2015 |
| – Verlosung des Juli-Wettbewerbs | 25. August 2015 |
| – Versand des Umfrage-Links an die Teilnehmenden vom Juli
& Umfragestart der zweiten Erhebungswelle | 30. Oktober 2015 |
| – Ende der zweiten Umfrage | 24. November 2015 |
| – Verlosung des November-Wettbewerbs | 24. November 2015 |

7.4 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

Liste der 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen:

- | | |
|--|----------------------------|
| – Automobil-Gewerbe | – Nahrungsmittel-Industrie |
| – Bank | – Notariate Schweiz |
| – Bundesverwaltung | – Öffentlicher Verkehr |
| – Chemie | – Öffentliche Verwaltung |
| – Dienstleistung und Administration | – Privatversicherung |
| – Handel | – Reisebüro |
| – Hotel-Gastro-Tourismus (HGT) | – Santésuisse |
| – Bauen und Wohnen | – Spitäler/Kliniken/Heime |
| – Internationale Speditionslogistik | – Transport |
| – Kommunikation und Werbegesellschaften | – Treuhand/Immobilien |
| – Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) | |