

# **Perspektiven nach der KV-Lehre**

Umfrage zur Stellensituation bei  
kaufm. Lehrabgänger/innen  
Schlussbericht Dezember 2006

## VORWORT

*Mit der Berufslehre beginnt für Jugendliche ein neuer Lebensabschnitt: Der Lehrbetrieb und die Berufsfachschule halten viel Neues für den künftigen Beruf bereit. Man steht vor unbekanntem Aufgaben und Herausforderungen, die zu bewältigen man lernt. Und nicht zuletzt gilt es auch, mit Rechten und Pflichten, mit Freiheiten und Verantwortung umgehen zu lernen, die die Arbeitswelt mit sich bringt. Es ist eine der vornehmen Aufgaben des Kaufmännischen Verbandes, diese jungen Menschen während der Lehrzeit mit Informationen und Dienstleistungen zu unterstützen.*

*Die KV-Lehre stellt nach wie vor die beliebteste berufliche Grundbildung dar. Jährlich beginnen über 10'000 Jugendliche in der ganzen Schweiz eine KV-Ausbildung. Jährlich schliessen sie über 10'000 junge Erwachsene mit dem Fähigkeitszeugnis ab und stehen damit am Beginn ihrer eigenen Berufslaufbahn.*

*Mit der neuen kaufmännischen Grundbildung (NKG) haben sie eine anspruchsvolle Ausbildung von hoher Qualität erfolgreich absolviert und sind gerüstet für den Sprung ins Arbeitsleben. Nur: Hat sich der grosse Einsatz gelohnt? Was hält die Arbeitswelt für sie bereit? Wie erfolgt dieser Sprung, und wie gut gelingt er den Lehrabgänger/innen? Dem ist der Kaufmännische Verband Schweiz mit der vorliegenden Untersuchung nachgegangen.*

*Mit Produkten wie dem „Laufbahnplaner“ für Kaufleute und Detailhandelsfachleute im letzten Lehrjahr (<http://www.kvschweiz.ch/sw24392.asp>) oder der Broschüre „Beruflich wohin?“ (Verzeichnis der Jugendbroschüren unter <http://www.kvschweiz.ch/sw427.asp>) bietet die Jugendstelle des KV Schweiz konkrete Unterstützung für einen gelungenen Übergang von der Lehre ins Erwerbsleben an.*

*Wir hoffen, mit den Ergebnissen dieser Untersuchung einen weiteren Beitrag dazu leisten zu können. Es ist uns ein Anliegen, dass der kaufmännische Berufsnachwuchs die Chancen erhält, die er braucht – und die er auch verdient.*

*An dieser Stelle möchten wir uns bei allen bedanken, ohne die diese Untersuchung nicht zustande gekommen wäre. Zu nennen sind dabei die Rektor/innen und Lehrpersonen jener kaufmännischen Berufsschulen, die sich im Mai 2006 an der ersten Erhebung beteiligt haben. Unser besonderer Dank gilt aber den vielen KV-Lehrabgänger/innen, die es uns mit ihrer Teilnahme an der zweiten Erhebung im September 2006 ermöglicht haben, einen vertieften Einblick zu gewinnen, wie der so wichtige und erwartungsreiche Schritt von der Lehre in den Beruf verläuft. Ihnen allen wünschen wir viel Kraft und Erfolg auf ihrem Berufsweg!*

*Ralf Margreiter, Leiter Ressort Jugend*

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>5</b>
1.1.	Nahtstelle 2: Problematischer Übergang in die Erwerbstätigkeit .....	5
1.2.	Das kaufmännische Berufsfeld: Strukturwandel und veränderte Anforderungen.....	7
1.3.	Weiterbildung und Laufbahnberatung im kaufmännischen Bereich.....	10
<b>2</b>	<b>Ziele und Fragestellungen.....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Erhebungsdesign.....</b>	<b>13</b>
3.1.	Erste Erhebung: Mai 2006 .....	13
3.2.	Zweite Erhebung: September 2006 .....	13
3.3.	Das Sample der zweiten Erhebung.....	14
<b>4</b>	<b>Erwerbssituation nach Auslaufen der Lehrverträge.....</b>	<b>17</b>
4.1.	Die Erwerbstätigen.....	20
4.1.1	Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb: oft nur eine Zwischenlösung.....	22
4.1.2	Anstellungsverträge der jungen Kaufleute: befristet vs. unbefristet.....	25
4.1.3	Vergleich mit TREE-Studie.....	28
4.1.4	Lohnunterschiede bereits bei Berufseintritt.....	28
4.1.5	Zufriedenheit mit der Stellensituation .....	31
4.2.	Die Nichterwerbstätigen .....	34
4.3.	Zwischenlösung Praktikum.....	35
4.4.	Fazit zur Erwerbssituation der kaufmännischen Lehrabgänger/innen.....	38
<b>5</b>	<b>Stellensuche .....</b>	<b>41</b>
5.1.	Strategien der Stellensuche.....	44
5.2.	Bewerbungen und Absagen.....	45
<b>6</b>	<b>Weiterbildung .....</b>	<b>49</b>
6.1.	Gewählte Weiterbildungen – Vollzeit und berufsbegleitend.....	52
6.2.	Weiterbildungsabsichten: keine Flucht aus dem kaufmännischen Berufsfeld .....	53
6.3.	Vorstellungen über berufliche Weiterbildungswege .....	55
<b>7</b>	<b>Laufbahnberatung .....</b>	<b>57</b>

<b>8</b>	<b>Schlussfolgerungen.....</b>	<b>58</b>
8.1.	Beschäftigungsperspektiven letztlich noch unklar.....	58
8.2.	Dank an die Lehrbetriebe – doch wo bleiben die anderen Unternehmen?.....	58
8.3.	Praktika: Achtung vor Missbrauch.....	59
8.4.	Handlungsbedarf bei der Gleichstellung.....	59
8.5.	Beratung bei Stellensuche und Laufbahnplanung.....	59
8.6.	Enormes Weiterbildungsbewusstsein.....	60
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>61</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>62</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>63</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>64</b>
	Anhang 1: Liste der Ausbildungsbranchen und Anteil an Umfrage September 2006 .....	64
	Anhang 2: Liste der beteiligten Berufsschulen und Anteil September 2006 .....	65
	Anhang 3: Fragebogen Online-Umfrage September 2006.....	66

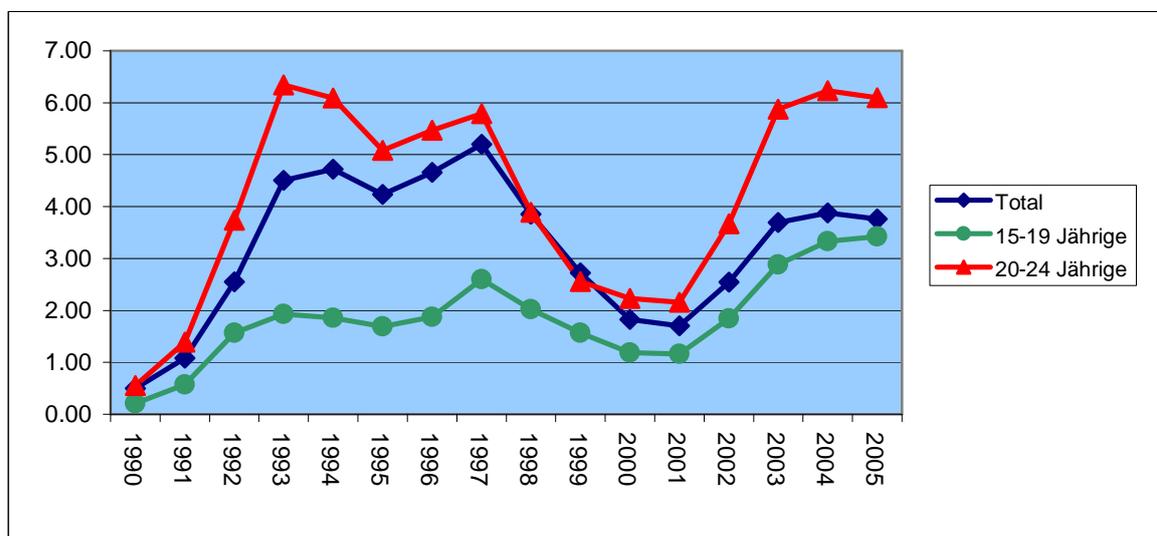
## 1 EINLEITUNG

### 1.1 Nahtstelle 2: Problematischer Übergang in die Erwerbstätigkeit

Die Thematik des Übertritts von der Schule in die Berufswelt wurde bisher vor allem im Zusammenhang mit der „ersten Nahtstelle“ ausführlich beleuchtet. Der anhaltende Rückgang an Lehrstellen im Kontext des Strukturwandels wie auch der Eintritt geburtenstarker Jahrgänge in die Berufsbildung führten seit Mitte der Neunziger Jahre zu hohen Arbeitslosenzahlen der 15-19-Jährigen. Lehrstellenmangel und Jugendarbeitslosigkeit in diesem Ausmass kannte man in der Schweiz bisher nicht. Entsprechend war die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik gefordert, überbrückende Angebote und Zwischenlösungen auszubauen oder neue zu schaffen.

Im Schatten dieser Thematik scheint sich als ebenso dauerhaftes Problem die hohe Arbeitslosigkeit nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarstufe 2 zu etablieren.<sup>1</sup> Die Zahlen des Staatssekretariats für Wirtschaft zeigen für die Gruppe der 20-24-Jährigen einen rapiden Anstieg seit Beginn der Neunziger Jahre. Nach einer kurzen Erholung um die Jahrtausendwende stiegen die Werte bis ins Jahr 2004 wieder kontinuierlich an und erreichten fast die Höchstwerte der Neunziger Jahre von über 6%. Die Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen liegt im betrachteten Zeitraum im Durchschnitt um 45% über der Gesamtarbeitslosenquote (Amosa 2004).

**Abbildung 1: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit seit den Neunziger Jahren (Jahresdurchschnitt Seco in Prozent)**



<sup>1</sup> Eine gute Übersicht der Problematik an beiden Nahtstellen bietet Hügli (2005): Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz von heute. Fachprogrammarbeit am Institut für Soziologie, Universität Bern.

Als Ursache der Jugendarbeitslosigkeit an der „zweiten Nahtstelle“ werden sowohl konjunkturelle wie auch strukturelle Ursachen genannt.

Rezessive Phasen wie etwa in den Jahren 93/94 oder 03/04 wirkten sich auf Lehrabgänger/innen besonders stark aus. Berechnungen für die ganze Periode seit Anfang der Neunziger Jahre zeigen, dass eine Änderung der Gesamtarbeitslosenquote um 10 % jeweils zu einer Änderung der Arbeitslosenquote der 20-24-Jährigen von 12,4% führte (Weber 2004: 44). Erklären lässt sich die überproportionale Konjunktursensitivität damit, dass Unternehmen in schwierigen Zeiten ihre Personalbestände anpassen, indem sie natürliche Abgänge nicht ersetzen. Mit solchen oft als „sozialverträglich“ bezeichneten Massnahmen verschlechtern sich die Arbeitsmarktchancen von jungen Berufseinsteiger/innen jedoch besonders deutlich. Ein weiteres Merkmal der Jugendarbeitslosigkeit besteht in der vergleichsweise kurzen Arbeitslosendauer. Zwischen Oktober 2004 und September 2005 waren 8% der arbeitslosen Jugendlichen mehr als ein Jahr arbeitslos angemeldet (Weber 2005: 5).

Die strukturellen Ursachen für die höhere Quote der Jugendarbeitslosigkeit sind unterschiedlicher Natur. Zum einen werden junge Arbeitnehmende stärker vom allgemeinen Wandel zu flexibilisierten Arbeitsverhältnissen erfasst. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind daher meistens weniger stabil. Sie haben häufig nur befristete Arbeitsverträge, die bei sinkendem Arbeitskräftebedarf nicht verlängert werden. Demzufolge befinden sie sich schneller wieder auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. Im Gegensatz zu älteren, in der Arbeitswelt besser integrierten Arbeitnehmenden können junge Berufseinsteiger weniger von „Insider“-Vorteilen profitieren (Weber 2004: 46). Zum anderen haben sich die Anforderungen der Wirtschaft verändert. Gefragt sind gut qualifizierte Arbeitskräfte mit praxisbezogenen Erfahrungen. Ein Fähigkeitszeugnis alleine reicht heute kaum mehr aus, um die Arbeitgeber von der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit zu überzeugen. Diese muss zunächst in Praktika oder temporären Jobs unter Beweis gestellt werden.

Der Strukturwandel der Arbeitswelt und dessen Folgen werden an den Übergängen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit besonders deutlich sichtbar. Diese vollziehen sich nicht mehr linear, sondern zunehmend diskontinuierlich – Zwischenlösungen, Praktika, vorübergehende Jobs oder befristete Arbeitsverhältnisse sind häufig gewordene Stationen zwischen dem Ende der Schulzeit und der Aufnahme einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit. Die Forschungsarbeit der Langzeitstudie TREE hat bisher vor allem zum ersten Übergang repräsentative Erkenntnisse hervorgebracht. Demnach haben 40% der Schulabgänger/innen einen nicht-linearen Eintritt in die nachobligatorische Ausbildung hinter sich (Hupka 2004). Das Panel kann seit kurzem nun auch erste Ergebnisse zur zweiten Nahtstelle präsentieren. In Übereinstimmung mit den Zahlen der Arbeitslosenstatistik scheint sich das Bild eines mit Schwierigkeiten verbundenen Übergangs in das Berufsleben zu bestätigen. Das Risiko, nach der Lehre mindestens eine Phase der Arbeitslosigkeit zu erleben, liegt bei über 30%. Obwohl das Risiko für Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsbildung leicht höher ist, machen die Zahlen deutlich, dass ein Fähigkeitszeugnis keinesfalls eine Garantie für die Integration in den Arbeitsmarkt darstellt. Ebenfalls lassen sich Merkmale instabiler erster Beschäftigungsverhältnisse feststellen. Von den untersuchten Erwerbstätigen der PISA/TREE-Kohorte haben nur etwa Drei Viertel unbefristete Arbeitsverträge inne. Prekäre Arbeitsverhältnisse deuten sich insofern an, als ein Fünftel der ausgebildeten Erwerbstätigen im unqualifizierten Arbeitsmarkt einer Beschäftigung nachgeht. Das vorläufige Fazit der TREE-Studie lautet demnach: „ (...)die Bedingungen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt – und für den Verbleib in demselben – [sind] durchwachsen und streckenweise prekär“ (Meyer 2005: 3).

Mit brüchigen, nicht linearen Übergängen in die Arbeitswelt sind Risiken der Ausgrenzung verbunden. Jugendliche sind nicht nur überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, sondern weisen auch ein höheres Risiko prekärer Arbeitsverhältnisse auf. In der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen wird denn auch eine Zunahme der Abhängigkeit von Sozialhilfe, vor allem in städtischen Gebieten, festgestellt (Drilling 2004). Das Merkmal „Jugend“ gilt als Risikofaktor von Ausgrenzung und Armut. Entsprechend ist die Bewältigung von Übergangssituationen, der Übertritt von der Schule in die Ausbildung und danach in die Erwerbstätigkeit, als zentrale Herausforderung anzusehen.

## 1.2. Das kaufmännische Berufsfeld: Strukturwandel und veränderte Anforderungen

Der Dienstleistungssektor hat in den letzten Jahrzehnten massiv an Bedeutung gewonnen – er beinhaltet mittlerweile 80% aller Arbeitsplätze in der Schweiz. Die Anzahl Beschäftigter im kaufmännischen Berufsfeld ist von 1970 bis zum Jahr 2000 um fast das dreifache auf 358'000 angestiegen.<sup>2</sup> Mit jährlich über 10'000 neuen Lernenden ist die KV-Lehre die mit Abstand meist gewählte Ausbildung. Ihre Beliebtheit bei Schulabgänger/innen ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass sie als solide Grundlage mit vielseitigen Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre gilt. Eine Besonderheit des kaufmännischen Berufes besteht darin, dass er in allen Wirtschafts- und Verwaltungszweigen vorzufinden ist. Kaufleute arbeiten in der Administration von öffentlichen Verwaltungen, im Banken- und Versicherungsbereich, in industriellen Branchen wie etwa der chemischen oder der Metallindustrie, in modernen Bereichen wie der Kommunikation, der Multimedia-Branche oder den Werbegesellschaften. Kaufmännische Arbeitsplätze befinden sich daher sowohl in kleinen und mittleren Betrieben wie auch in grösseren bis weltweit tätigen, globalen Unternehmungen.

### Strukturwandel

Mit dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft hat sich auch die Struktur des kaufmännischen Berufsfeldes stark verändert. Die Entwicklung der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen zeigt sich besonders deutlich. Ihr Anteil hat sich in den letzten 35 Jahren von einem Drittel auf zwei Drittel verdoppelt. Charakteristisch für viele Dienstleistungsberufe nimmt auch bei den kaufmännischen Angestellten die Bedeutung der Teilzeitarbeit zu. Während 1970 nur knapp 12% Teilzeit arbeiteten, sind es im Jahre 2000 bereits 35%. Bei der altersmässigen Zusammensetzung des Berufsfeldes ergeben sich im erwähnten Zeitraum nur geringfügige Verschiebungen. Der Erwerbstätigen-Anteil der jungen Berufsleute (unter 35 Jahre) hat zwischen 1980 und 1990 einen Höhepunkt von fast 50% erreicht und ist im Jahr 2000 mit 42% wieder auf das Niveau von 1970 gefallen. Der allgemeine Trend zur Verflachung von Organisationshierarchien zeigt sich im kaufmännischen Berufsfeld besonders deutlich. Der Anteil Angestellter mit Leitungsfunktionen ist in den letzten 35 Jahren kontinuierlich gefallen und beträgt im Jahr 2000 nur noch knappe 7%. Im Weiteren schlägt sich der wachsende Markt der Versicherungen und Finanzdienstleistungen in den branchenspezifischen Schwerpunkten von KV-Angestellten nieder. Die Banken- und Versicherungsbranchen beschäftigen mittlerweile einen Fünftel aller Berufsleute, während deren Anteil in der öffentlichen Verwaltung und in industriellen Branchen abgenommen hat. Strukturelle Veränderungen des Berufsfeldes zeigen sich auch bezüglich des Mobilitätspotentials. Kaufmännische Angestellte üben ganz unter-

<sup>2</sup> Gemäss Daten der Volkszählungen von 1970-2000 (vgl. B.I.S.S., Modul 2).

schiedliche berufliche Tätigkeiten aus und verfügen aufgrund ihrer Qualifikationen über eine Vielfalt an Ausweichmöglichkeiten und Alternativen. Die Breite des Berufsfeldes hat denn auch im Vergleich zu 1970 deutlich zugenommen. Im Jahre 2000 sind nur noch 45% der ausgebildeten kaufmännischen Angestellten in der entsprechenden beruflichen Funktion auch tätig. Beliebte alternative Fachrichtungen stellen insbesondere Berufe des Bank- und Versicherungswesens dar.

### **Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen**

Unter der Bezeichnung „Kaufmännische/r Angestellte/r“ werden verschiedene Tätigkeitsbereiche subsumiert. Sie umfassen ein breites Spektrum von Sekretariat und Sachbearbeitung<sup>3</sup>, Tätigkeiten im Personalwesen, im Verkauf und Marketing bis zum Buchhaltungs- und Finanzbereich. Während sich die grundlegenden Tätigkeiten kaufmännischer Angestellter (trotz neuen Bezeichnungen und technischem Fortschritt) kaum verändert haben, sind bezüglich der geforderten Qualifikationen deutliche Tendenzen zu erkennen (vgl. Rosenheck 2001: 6ff.). Einerseits sind neue, nicht fachspezifische Kompetenzen gefragt. Dazu gehören etwa Sozial- und Organisationskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit oder unternehmerisches Denken. Im wieder entdeckten Konzept der so genannten „Schlüsselqualifikationen“ finden diese tätigkeitsübergreifenden Anforderungen eine begriffliche Basis. Andererseits zeichnet sich eine Tendenz zur Höherqualifizierung ab. Der Lehrabschluss alleine reicht heute kaum mehr aus, um leitende Funktionen zu übernehmen. Der Stellenwert der Weiterbildung – mit dem allgemeinen Trend zum „lebenslangen Lernen“ – hat gerade im KV-Bereich stark an Bedeutung zugenommen.

Weitere Entwicklungstendenzen stehen in engem Zusammenhang mit dem rasch voranschreitenden technologischen Fortschritt, insbesondere der Weiterentwicklung der Daten- und Textverarbeitung. Zum einen führen Automatisierungs- und Rationalisierungsprozesse dazu, dass gewisse Tätigkeitsbereiche abgewertet werden, während andere eine Aufwertung erfahren. Als neue Kategorien von Tätigkeitsbereichen unterscheidet man zwischen „Sachverarbeitung“ und „Sachbearbeitung“. Die manuelle Sachverarbeitung setzt heute kaum mehr eine kaufmännische Grundbildung voraus, sie wird auf ein Minimum reduziert, während leistungsfähige Computerprogramme die „Verarbeitung“ übernehmen. Demgegenüber nehmen die qualifikatorischen Anforderungen der „Sachbearbeitung“ zu. Hier werden neue Tätigkeitsbereiche mit höheren Qualifikationen und Entscheidungsmöglichkeiten geortet. Zum anderen wird festgestellt, dass ehemals klare Aufgabenteilungen zwischen einzelnen Berufsbildern aufgeweicht werden. Diese Tendenz geht mit betriebswirtschaftlichen Konzepten der Prozess- und Kundenorientierung einher. Durch benutzerfreundliche Daten- und Textbearbeitungsprogramme können Aufgaben, die bisher vom „Backoffice“ übernommen wurden, gleich an der „Front“ erledigt werden: Nicht einzelne Arbeitnehmende mit spezifisch definierten Tätigkeiten, sondern projektorientierte und vernetzte Teams bilden die Grundlage moderner kaufmännischer Arbeitsprozesse.

---

<sup>3</sup> Die klassische Bezeichnung „Sekretärin“ weicht dabei moderneren Begriffen wie „Assistent/innen“, „Office Manager/innen“ oder „Sachbearbeiter/innen“ (Rosenheck 2001: 6).

## Reform der KV-Lehre: Veränderungen durch die neue kaufmännische Grundbildung (NKG)

Angesichts der strukturellen Veränderungen ist die kaufmännische Lehre auf das Ausbildungsjahr 2003 komplett neu konzipiert worden. Dies mit dem Ziel, die Fähigkeiten und Qualifikationen der angehenden Kaufleute den zentralen Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen. Die neue kaufmännische Lehre orientiert sich inhaltlich am „kaufmännischen Kompetenzwürfel“ statt wie bisher an einem bestimmten Berufsbild. Nicht nur Fach-, sondern auch Sozial- und Methodenkompetenzen prägen die neue Ausbildung. Damit stehen die bereits erwähnten Schlüsselqualifikationen stärker im Zentrum. Diese sollen dazu beitragen, dass die Berufsleute in einem Umfeld rascher Veränderungen handlungsfähig bleiben. Die Methodenkompetenz beinhaltet die Förderung von analytischem und vernetztem Denken, die Aneignung von Arbeits-, Präsentations- und Problemlösetechniken oder den Umgang mit Informationsquellen. Mit der Betonung der Sozialkompetenzen oder so genannten „soft skills“ wird insbesondere der Tatsache Rechnung getragen, dass Arbeitsabläufe vermehrt team- und prozessorientiert stattfinden. Wichtig sind persönliche Eigenschaften wie Selbstbewusstsein und Leistungsbereitschaft, aber auch die Fähigkeit, im Team die richtigen Umgangsformen zu finden oder mit Konflikten umzugehen.

### Profile in der NKG

Die Ausbildung zur Kauffrau oder zum Kaufmann kann seit der KV-Reform in den drei Anforderungsprofilen B, E und M absolviert werden. Für den betrieblichen Inhalt der Lehre ist nur die Unterscheidung zwischen B-Profil (Basisbildung) und E-Profil (erweiterte Grundbildung) relevant, im M-Profil kann begleitend die Berufsmaturität absolviert werden. Die Lernenden wählen das geeignete Profil entsprechend ihren Fähigkeiten. Die Basisbildung setzt den Schwerpunkt im Bereich „Information/Kommunikation/ Administration“, Ziel ist die Beherrschung von Aufgaben mit mehrheitlich ausführendem Charakter, dazu gehören in erster Linie gute Kenntnisse im Umgang mit Computern sowie organisatorische und gestalterische Kompetenzen. Im E-Profil wird die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten gefördert, verknüpft mit dem Ziel, Abläufe und Aufgaben autonom gestalten zu können. Gefragt sind mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeiten, logisches und vernetztes Denken sowie ein allgemeines Interesse an Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.

### Kritische Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt

Im Kontext des sich weiter vollziehenden Strukturwandels zeichnen sich jedoch auch kritische Tendenzen ab. Seit 1970 nimmt die durchschnittliche Arbeitslosenquote der kaufmännischen Angestellten kontinuierlich zu, mit Höchstwerten um die 5% Mitte der Neunziger Jahre. Im gleichen Atemzug nimmt die Anzahl ausgeschriebener Stellen ab, auch einzelne konjunkturell bedingte Aufschwünge vermögen mit den Höchstwerten in den 70er Jahren nicht mithalten. Ebenfalls deutlich zurückgegangen ist der prozentuale Anteil ausgeschriebener kaufmännischer Stellen am Gesamtvolumen der Stellenbesetzungen.<sup>4</sup>

Der Abbau im kaufmännischen Bereich trifft zum einen das Angebot an Ausbildungsplätzen. Abgenommen hat nicht nur die Lehrlingsquote, also die Anzahl Lernender pro Beschäftigter, sondern auch die Anzahl neu abgeschlossener Lehrverträge. Während 1990 noch 15'500 Jugendliche eine KV-Lehre in Angriff nahmen, waren es 2005 nur noch 10'700.<sup>5</sup> Zum anderen

<sup>4</sup> Gemäss Daten des B.I.S.S., Modul 3.

<sup>5</sup> Gemäss Lehrvertrags- und Lehrabschlussstatistik des BFS.

war gerade der Finanzdienstleistungsbereich – einst Wachstumsmotor der Schweizer Wirtschaft – von Entlassungen in grösserem Ausmass betroffen. Gemäss der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug wurde für die kommenden Jahre allein im Wirtschaftsraum Zürich mit einem weiteren Abbau von 20'000 bis 30'000 Stellen gerechnet (Amosa 2003). Und selbst wenn sich die Arbeitsmarktperspektiven konjunkturell mittlerweile wieder etwas aufgehellt haben, bleibt klar: Die Finanzbranche bleibt vor künftigem Wandel nicht gefeit, strukturelle Überraschungseffekte sind möglich.

Aufgrund dieser Tendenzen werden kaufmännische Angestellte zu den Berufen mit überdurchschnittlichem Abstiegsrisiko gezählt (vgl. Meierhöfer und Rosenheck 2004). Aktuelle Rationalisierungsprozesse betreffen vor allem den Abbau von Arbeitsplätzen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen: Repetitive Tätigkeiten werden durch IT ersetzt, nicht weiter rationalisierbare Arbeiten ohne direkten Kundenkontakt werden in Niedriglohnländer verlagert. Aber auch auf der Ebene der spezialisierten Arbeitskräfte erwartet man einen Abbau grösseren Ausmasses. Mit der Auslagerung von Geschäftsbereichen an hoch qualifizierte Spezialisten im Ausland könnten zukünftig erhebliche Kostenersparnisse erzielt werden. Es scheint absehbar, dass nicht nur global agierende Firmen im Finanzdienstleistungsbereich von diesem stark propagierten Geschäftsmodell erfasst werden, sondern zunehmend auch andere Branchen mit kleineren und mittleren Unternehmungen.

### **1.3. Weiterbildung und Laufbahnberatung im kaufmännischen Bereich**

In einer sich rasch wandelnden kaufmännischen Arbeitswelt nimmt die Weiterbildung einen zentralen Stellenwert ein. Über die gesamte Zeitdauer der Berufstätigkeit hinweg gilt es, die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse ständig den neuen Anforderungen anzupassen. Die Devise des „lebenslangen Lernens“ ist mit der Kompetenzausrichtung der neuen kaufmännischen Lehre bereits vom Beginn der beruflichen Laufbahn an prägend. Nach der Lehre sehen sich kaufmännische Angestellte einer breiten Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen gegenüber. Diese reichen von Sprach- oder Informatikkursen bis hin zu mehrjährigen Ausbildungen im tertiären Bildungsbereich.

Kaufleute im B- oder E- Profil können gleich nach der Lehre die Berufsmatur nachholen, in einer Vollzeit Ausbildung oder berufsbegleitend. Auch ohne Berufsmatura stehen jedoch verschiedene Wege der Weiterbildung offen. Im Angebot stehen etwa verkürzte Zusatzlehren in KV-nahen Bereichen, wie etwa die Ausbildung als Mediamatiker/in. An den Höheren Fachschulen werden mehrjährige Lehrgänge mit hohem Praxisbezug angeboten. Sie bauen auf einer abgeschlossenen Berufslehre auf und können Vollzeit oder berufsbegleitend absolviert werden. Der HF-Abschluss gilt als gutes Sprungbrett ins höhere oder mittlere Kader. Beliebt sind insbesondere die Höheren Fachschulen für Wirtschaft, doch können auch Schulen in den Fachbereichen Tourismus, Technik oder Wirtschaftsinformatik besucht werden.

Andere Laufbahnoptionen eröffnen sich nach einigen Jahren Berufserfahrung. In verschiedenen Bereichen des kaufmännischen Berufsfeldes besteht die Möglichkeit, Berufsprüfungen abzulegen. Die entsprechenden Fachausweise qualifizieren für Stellen, die vertiefte Fachkenntnisse oder Führungsqualitäten verlangen. Die darauf aufbauenden Höheren Fachprüfungen bieten spezifische Qualifikationen für Kaderstellen. Sie werden mit einem eidgenössischen Diplom ausgezeichnet, zum Beispiel als „dipl. Marketingleiter/in“ oder „dipl. Krankenversicherungs-Experte/- Expertin“.

Mit der kaufmännischen Berufsmatura stehen schliesslich verschiedene Studienrichtungen an einer Fachhochschule offen. Zur Auswahl stehen Studiengänge im Wirtschaftsbereich wie etwa Betriebsökonomie, Wirtschaftsinformatik oder Kommunikation. Diese führen entweder nach sechs Semestern zum „Bachelor“ oder nach weiteren drei bis vier Semestern zum „Master“. Berufsleute mit einem FH-Abschluss gelten als gut qualifizierte und entsprechend begehrte Spezialistinnen und Spezialisten. Eine Gymnasiale Matura bietet darüber hinaus die Möglichkeit, an einer Universität oder ETH ein beliebiges Hochschulstudium zu absolvieren. Mit der Berufsmatura kann sie in einem verkürzten Ausbildungsgang nachgeholt werden, ohne Berufsmatura besteht die Option des zweiten Bildungsweges in einer drei bis vier jährigen Ausbildung.

Aufgrund der breiten Auswahl an zusätzlichen Qualifizierungsmöglichkeiten im kaufmännischen Berufsfeld ist das Instrument der Laufbahnberatung unerlässlich. In einer Beratung werden Fragen rund um die berufliche Laufbahn thematisiert. Sie hilft, Standortbestimmungen vorzunehmen, das Berufs- und Lebensbild zu klären, neue Entscheidungsgrundlagen zu finden und Ziele zu formulieren. Der Kaufmännische Verband Schweiz bietet seinen Mitgliedern verschiedene Beratungsmöglichkeiten an. In der hier vorliegenden Umfrage geht es nicht zuletzt darum, die Bedürfnisse der KV-Lehrabgänger/innen bezüglich der Laufbahnberatung abzuklären und daraus entsprechende Massnahmen zu erarbeiten.

## 2 ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN

Die allgemein festgestellten Schwierigkeiten beim Übertritt von der Ausbildung ins Erwerbsleben haben den kaufmännischen Verband dazu bewogen, sich selbst ein Bild über die beruflichen Perspektiven der Lehrabgänger/innen zu machen. Für den Abschlussjahrgang 2006 wird daher erstmals eine zweistufige Erhebung durchgeführt, die folgende Ziele mit entsprechenden Fragestellungen verfolgt:

Ziele	Fragestellungen
Erkenntnisse zum Übergang 2, Eintritt ins Berufsleben	Wer findet wann eine Stelle? Wie viele Lehrbetriebe beschäftigen ihre ausgebildeten Leute weiter? Wer ist im September noch erwerbslos?  Gibt es Unterschiede nach Geschlecht, Regionen, Ausbildungsbranchen, KV-Profil?
Erkenntnisse zum Orientierungsverhalten der Lehrabgänger/innen	In welchen Bereichen, zu welchen Bedingungen werden Stellen gesucht? Welche Suchstrategien werden gewählt? Weichen KV-Lehrabgänger/innen auf andere Bereiche aus? Welche Weiterbildungsabsichten stehen im Vordergrund?
Früherkennung von Entwicklungen auf dem KV-Stellenmarkt	Verläuft der Weg in den Beruf zunehmend über Praktika? Wie attraktiv ist der KV-Beruf für Lehrabgänger/innen?
<b>Folgeziele</b> Verbesserung des Übergangs, Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit und von prekären Arbeitsverhältnissen, Entwicklung von Massnahmen Überprüfung und Sicherung der Attraktivität der kaufmännischen Grundbildung	

### 3 ERHEBUNGSDESIGN

#### 3.1. Erste Erhebung: Mai 2006

In einer ersten Erhebung im Mai 2006 wurden alle kaufmännischen Berufsfachschulen der Deutschschweiz zur Teilnahme an der schriftlichen Umfrage aufgerufen. Der schriftliche Fragebogen enthielt ungefähr 20 Fragen mit Themenblöcken zur Erwerbssituation, Stellensuche, Laufbahnberatung und Absagegründen. Mit insgesamt 4762 Lernenden aus 36 verschiedenen Schulen konnte eine relativ hohe Rücklaufquote mit guter regionaler Verteilung erreicht werden. In der deutschen Schweiz beendeten 2006 7'876 Jugendliche ihre KV-Lehre, die Stichprobe der ersten Erhebungswelle umfasst daher einen Anteil von ca. 60%. Das Geschlechterverhältnis der Stichprobe bildet mit 66,3% Frauen zu 33,7% Männern die Realität ziemlich genau ab. Ebenfalls als repräsentativ erweist sich die Verteilung der KV-Profile, mit einem B-Profil-Anteil von 13%, einem E-Profil-Anteil von 65% und einem M-Profil-Anteil von 20%. Knapp 2% der Befragten absolvierten die KV-Lehre nach altem Berufsbildungsgesetz. Die Ergebnisse dieser ersten Erhebung wurden bereits im Juli in Form eines Zwischenberichts vorgestellt.<sup>6</sup>

#### 3.2. Zweite Erhebung: September 2006

Die zweite Erhebung wurde 3 Monate nach Lehrabschluss angesetzt und online durchgeführt. Per E-Mail wurden diejenigen Lehrabgänger/innen angeschrieben, welche uns anlässlich der ersten Befragung freiwillig ihre E-Mail-Adresse mitgeteilt haben. Von insgesamt 3381 erfassten Adressen erwiesen sich 647 als ungültig. Plausible Gründe für diese recht hohe Quote können sein: Nicht mehr gültige E-Mail Adressen der KV-Schule oder des Lehrbetriebs, Unleserliche Schriftzüge oder Fehler beim Eintippen. Die erhaltenen (gültigen und ungültigen) E-Mail-Adressen stammen zu 69% von Frauen, zu 31% von Männern. Die Frauen waren somit etwas häufiger bereit, ihre E-Mail-Adresse für eine weitere Umfrage anzugeben.

Die Erhebungsperiode dauerte drei Wochen, nach der ersten und zweiten Woche wurde jeweils ein Erinnerungsschreiben verschickt. 1712 Lehrabgänger/innen haben in dieser Zeit an der Online-Umfrage teilgenommen (vgl. Tabelle 1). Dies entspricht einer Rücklaufquote von knapp 63%. Im Vergleich zur ersten Erhebungswelle hat sich das Geschlechterverhältnis zu Gunsten der Frauen verändert. Es scheint, dass diese nicht nur spontaner ihre E-mail-Adresse zur Verfügung stellen, sondern auch eher dazu bereit sind, an einer Online-Umfrage zum Thema „Perspektiven nach der KV-Lehre“ teilzunehmen. Ein weiterer Grund für diese Verschiebung könnte darin bestehen, dass viele Männer im September noch die Rekrutenschule absolvieren und sich in dieser Situation weniger für das Thema der Umfrage interessieren.

---

<sup>6</sup> Der Zwischenbericht: „Perspektiven nach der KV-Lehre. Umfrage zur Stellensituation von kaufmännischen Lehrabgänger/innen“ befindet sich auf der Homepage des KV Schweiz : [www.kvschweiz.ch/sw22626.asp](http://www.kvschweiz.ch/sw22626.asp)

**Tabelle 1: Ablauf der Online-Erhebung im September 2006**

<b>Anzahl verschickte E-Mails</b>	3381	
davon Frauen	2322	=69%
davon Männer	1059	=31%
Anzahl ungültige E-Mails	647	
<b>Total gültige E-Mails</b>	<b>2734</b>	<b>=100%</b>
Rücklauf in der 1. Woche	1185	
Rücklauf in der 2. Woche (nach 1. Erinnerung)	397	
Rücklauf in der 3. Woche (nach 2. Erinnerung)	130	
<b>Total Rücklauf</b>	<b>1712</b>	<b>= 63% Responsequote</b>

Ein geläufiges Problem bei Online-Befragungen besteht darin, dass der Fragebogen nicht zu Ende ausgefüllt wird. Mit einer „exit“ Schaltfläche konnte der Fragebogen von KV Schweiz von den Befragten unterbrochen und später an gleicher Stelle fortgesetzt werden. Diese Möglichkeit bietet gewisse Flexibilität und verhindert doppeltes Ausfüllen. Mittels personalisierter Links wurde zusätzlich sichergestellt, dass jede per Mail aufgeforderte Testperson nur einmal an der Befragung teilnehmen konnte. Von den insgesamt 1712 Personen haben 71 den Fragebogen nur teilweise ausgefüllt. Dies entspricht einer Abbrecherquote von 4%.

Der vorliegende Bericht bezieht sich in erster Linie auf diese zweite Erhebung, wobei für einzelne Fragestellungen der Vergleich mit den Ergebnissen der ersten Umfrage im Mai hergestellt wird.

### 3.3. Das Sample der zweiten Erhebung

Mit 1712 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Online-Umfrage von KV Schweiz kann eine gute Stichprobengrösse von 22% der Grundgesamtheit erreicht werden. Die zweistufige Erhebung war von Anfang an nur für die deutsche Schweiz geplant. Eine Ausweitung auf die übrigen Sprachregionen wird für die Erhebung in kommenden Jahren sicherlich zu prüfen sein.

An der zweiten Erhebung im September 2006, also drei Monate nach der Lehrabschlussprüfung, haben überproportional mehr Frauen teilgenommen. Während das Verhältnis der Grundgesamtheit zwei Drittel Frauen zu einem Drittel Männer beträgt, weist das vorliegende Sample ein Verhältnis von fast drei Viertel (74%) zu einem Viertel (26%) auf (Gründe vgl. 3.2.); eine Gewichtung der Datensätze wurde jedoch nicht durchgeführt.

**Tabelle 2: Anteil Frauen und Männer des Samples**

<b>Geschlecht</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Anteil</b>
Mann	452	26.4%
Frau	1260	73.6%

Die Verteilung der KV Profile hat sich im Vergleich zur ersten Erhebungswelle nur geringfügig verändert. Mit einem B-Profil Anteil von 12%, einem E-Profil Anteil von 65% und einem M-Profil Anteil von 21% ist die Stichprobe in dieser Hinsicht repräsentativ.

**Tabelle 3: Anteil der Profile**

Profil	Häufigkeit	Anteil
B-Profil	200	11.7%
E-Profil	1114	65.1%
M-Profil	366	21.4%
Anderes	32	1.9%

Die befragten Lehrabgänger/innen der zweiten Erhebungswelle haben an 36 verschiedenen kaufmännischen Berufsschulen ihre Lehre absolviert. Diese verteilen sich regelmässig auf die fünf grossen Wirtschaftsräume der deutschen Schweiz: Espace Mittelland, Zürich, Ostschweiz, Nordwestschweiz und Zentralschweiz. Die kaufmännische Berufsschule in Brig ist die einzige Vertreterin des Wirtschaftsraumes Genferseeregion. Mit einer kleinen Fallzahl von nur 33 Befragten kommt den Resultaten dieser Region daher nicht verallgemeinerbare Aussagekraft zu. Eine Liste der Schulen und Regionen befindet sich im Anhang des Berichts.

**Tabelle 4: Regionale Verteilung**

Region	Häufigkeit	Anteil
Espace Mittelland	362	21.1%
Zürich	332	19.4%
Ostschweiz	442	25.8%
Nordwestschweiz	343	20.0%
Zentralschweiz	200	11.7%
Genferseeregion	33	1.9%

Die befragten Personen verteilen sich nicht nur regional, sondern auch bezüglich ihrer Ausbildungsbranche. Der weitaus grösste Teil absolvierte die KV-Lehre im Bereich „Dienstleistung und Administration“ (28%), gefolgt vom öffentlichen Bereich (22%) und den Banken und Versicherungen (18%). Eine detaillierte Übersicht der 26 KV-Ausbildungsbranchen befindet sich ebenfalls im Anhang dieses Berichts.

**Tabelle 5: Anteil der Ausbildungsbranchen (zusammengefasst)**

Branchen	Häufigkeit	Anteil
Banken und Versicherungen	303	17.7%
Öffentlicher Bereich	369	21.6%
Dienstleistung und Administration	481	28.1%
MEM-Industrie	157	9.2%
Handel und Treuhand	172	10.0%
Andere	230	13.4%

Je nach Region nehmen die einzelnen Branchen unterschiedliche Gewichte ein. Im Espace Mittelland ist der Anteil Ausbildungsbranchen im öffentlichen Bereich überdurchschnittlich hoch, während die privatwirtschaftlichen Branchen in den anderen Regionen stärker vertreten sind.

**Tabelle 6: Verteilung der Ausbildungsbranchen auf die Regionen**

	Banken / Versicherungen	Öffentlicher Bereich	Dienstleistung / Administration	MEM-Industrie	Handel und Treuhand	Andere
Espace Mittelland	15.2%	34.3%	21.8%	6.4%	8.8%	13.5%
Zürich	16.0%	14.8%	31.0%	10.2%	13.6%	14.5%
Ostschweiz	18.8%	19.0%	31.9%	9.0%	9.7%	11.5%
Nordwestschweiz	18.7%	19.2%	25.7%	9.3%	9.0%	18.1%
Zentralschweiz	19.5%	19.0%	32.0%	13.5%	9.0%	7.0%
Genferseeregion	27.3%	24.2%	18.2%	3.0%	9.1%	18.2%
Gesamt	17.7%	21.6%	28.1%	9.2%	10.0%	13.4%

Schliesslich bildet sich im vorliegenden Sample die Tatsache ab, dass die Zugangshürden zur KV-Lehre für ausländische und fremdsprachige Jugendliche hoch sind. 93% der befragten Lehrabgänger/innen besitzen einen Schweizer Pass, 90% geben als Muttersprache „deutsch“ an. Auch die am Lehrstellenmarkt generell erfolgreichen Jugendlichen der 2. Ausländergeneration scheinen unterproportional im KV-Berufsfeld vertreten. Nur gerade 4,1% geben eine süd-europäische Muttersprache an (Italienisch, Spanisch oder Portugiesisch), während der süd-osteuropäische Anteil 3,1% beträgt (Balkan-Länder).

#### 4 ERWERBSSITUATION NACH AUSLAUFEN DER LEHRVERTRÄGE

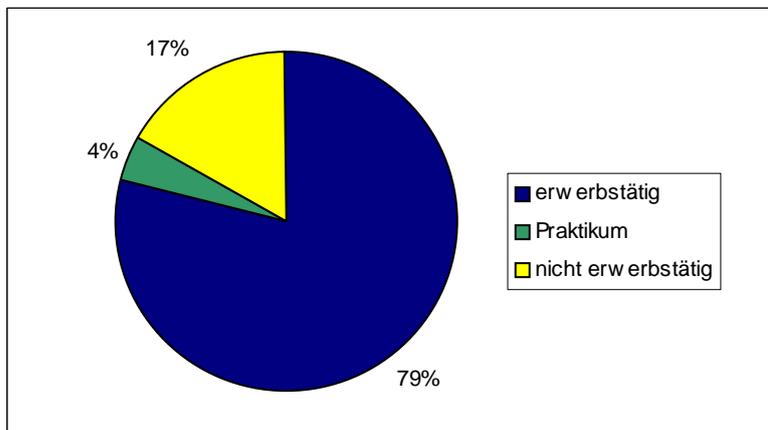
Die vorliegende Untersuchung startete mit einer ersten Erhebungswelle von Mitte bis Ende Mai 2006, kurz bevor die Lehrabschlussprüfungen einsetzen. Zu diesem Zeitpunkt, rund zwei bis zweieinhalb Monate vor dem Ende des Lehrverhältnisses, hatte etwas weniger als die Hälfte (46%) der befragten KV-Absolvent/innen eine Stelle gefunden. Je 27% gaben an, noch nicht auf Stellensuche zu sein oder auf dem Arbeitsmarkt bislang nicht reüssiert zu haben.

Vier Monate nach dieser ersten Befragung und rund einen Monat nach Auslaufen der Lehrverträge hat sich die Situation deutlich verändert. 79% der Lehrabgänger/innen geben an, zum Befragungszeitpunkt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dieser Wert liegt damit etwas unter der Erwerbstätigen-Quote der TREE Studie.<sup>7</sup> Allerdings wird in der vorliegenden Umfrage des KV Schweiz zwischen Erwerbstätigkeit, Nichterwerbstätigkeit und dem Absolvieren eines Praktikums unterschieden.

Diese dritte Variante stellt eine Kategorie möglicher Übergangslösungen dar, die vor allem dann gewählt werden, wenn sich die Stellensuche über längere Zeit ohne den gewünschten Erfolg hinzieht. Sie umfasst einerseits privatrechtliche Vertragsverhältnisse in ausgesprochen vielfältigen Erscheinungsweisen. Andererseits fallen in diese Kategorie auch präzise definierte arbeitsmarktliche Massnahmen nach AVIG (Übungsfirmen und Berufspraktika), die erwerbslos gemeldete Lehrabgänger/innen auf Veranlassung der öffentlichen Arbeitsvermittlung (RAV) absolvieren können.

Die Option Praktikum kann in beiden Fällen als Übergangssituation zwischen Lehre (bzw. anschliessender Nichterwerbstätigkeit) und Berufseinstieg (Erwerbstätigkeit) verstanden werden. Während knapp 17% der Befragten angeben, derzeit nicht erwerbstätig zu sein, absolvieren knapp 4% ein Praktikum.

**Abbildung 2: Die Erwerbssituation von KV-Lehrabgänger/innen im September 2006 (N=1708)**



Betrachtet man die Erwerbssituation nach **Geschlecht**, stellt man fest, dass die Frauen etwas häufiger (zu 80%) erwerbstätig sind als die Männer (78%). Dieser Befund ist statistisch jedoch nicht aussagekräftig und kann darauf zurückgeführt werden, dass ein Teil der Männer im September noch die Rekrutenschule absolviert.

<sup>7</sup> Diese beträgt 83% mit Lehrabschluss, 76% ohne Lehrabschluss (Meyer 2005: 9).

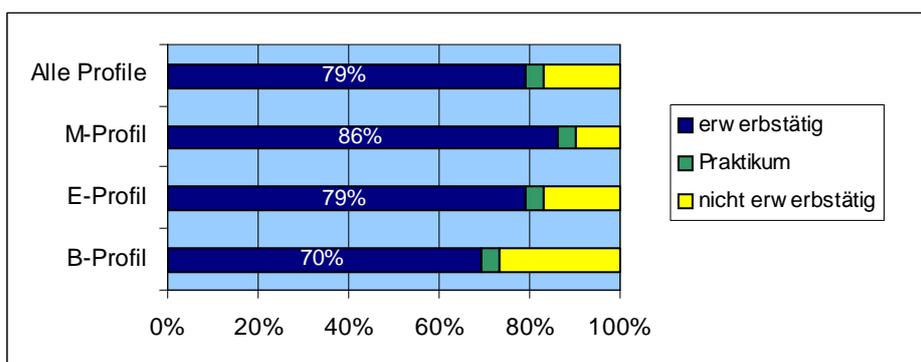
Keinen Einfluss auf den Erfolg am Stellenmarkt hat die **Nationalität**, resp. kulturelle Herkunft der Stellensuchenden. Es gibt auf der Basis des vorliegenden Datensatzes keine Hinweise darauf, dass Lehrabgänger/innen aus dem südlichen Europa (2. Generation) oder aus südosteuropäischen Herkunftsländern (Balkan, Türkei) höhere Zugangshürden vorfinden. Zu beachten ist hierbei allerdings der geringe Anteil an Personen ausländischer Nationalität (7,4%) bzw. nicht-deutscher Muttersprache (10,0%).

Klare Unterschiede bringt die Analyse der Erwerbssituation nach dem absolvierten **KV-Profil** hervor (vgl. Abbildung 3). Bereits im Mai zeigte sich, dass Absolvent/innen mit Berufsmatura (M-Profil) am Arbeitsmarkt mehr Erfolg haben. Diese Tendenz setzt sich auch drei Monate später in gleichem Ausmass fort. Mit einer Erwerbsquote von 86% liegen sie weit über dem Gesamtdurchschnitt, nur gerade 10% bezeichnen sich als nicht erwerbstätig.

Auch zwischen B- und E-Profil ergeben sich wahrnehmbare Unterschiede. Bei der Konzeptualisierung der neuen KV-Lehre wurde zwar betont, dass die inhaltlichen Unterschiede der beiden Profile zu einer andersartigen, aber gleichwertigen Grundbildung führen sollten. Wie schon beim Lehrstellenangebot<sup>8</sup> scheint sich aber auch hier, am Arbeitsmarkt, eine Abwertung des Basis-Profils anzudrohen. Nur gerade 70% der Lehrabgänger/innen mit B-Profil sind erwerbstätig, während diese Quote beim E-Profil in etwa dem gesamtschweizerischen Durchschnittswert von 79% entspricht. Allerdings sind diese Zahlen lediglich eine Momentaufnahme und mit entsprechender Zurückhaltung zu interpretieren. Selbst wenn sich hier ein erschwerter Berufseinstieg für B-Profil-Absolvent/innen abzeichnen sollte: Über die tatsächlichen Arbeitsmarktchancen der unterschiedlichen Profile würde erst eine Befragung mit grösserer zeitlicher Distanz zum Lehrabschluss Verlässliches aussagen.

Während die Nichterwerbstätigen-Quoten der drei Profile ebenfalls stark differieren, scheint das Profil keinen signifikanten Einfluss darauf zu nehmen, ob ein Praktikum absolviert wird oder nicht (zwischen 3,5 und 4%).

**Abbildung 3: Erwerbssituationen nach Profil**



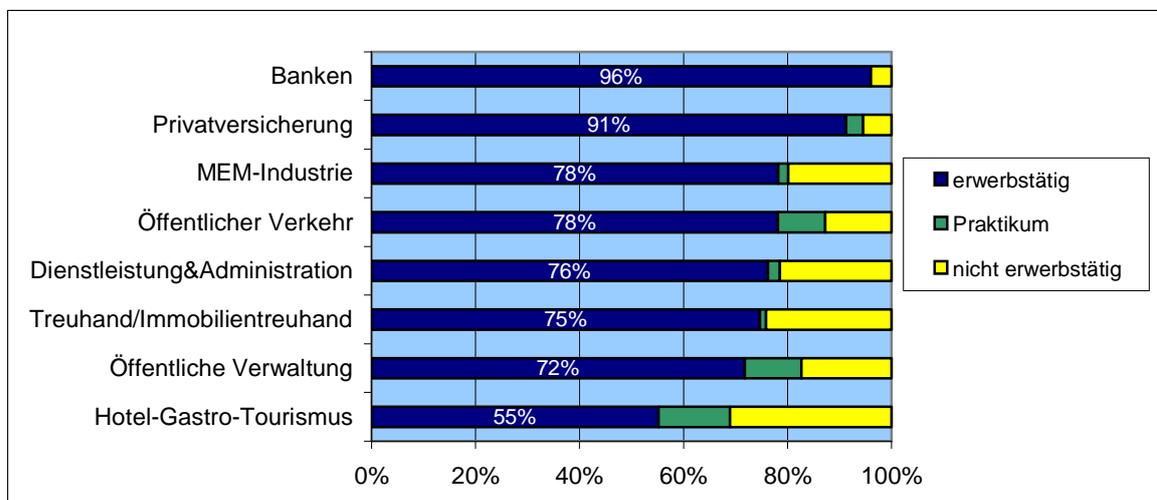
Für den Erfolg am Stellenmarkt noch signifikanter als das KV-Profil wirkt sich die **Branche** aus, in welcher die KV-Lehre absolviert wurde (vgl. Abbildung 4). Bei der Betrachtung der grössten Ausbildungsbranchen des vorliegenden Samples treten deutliche Unterschiede zutage. Mit 96% Erwerbstätigen stehen die Banken an der Spitze dieser Liste. Nur gerade 4% der Lehrab-

<sup>8</sup> Das B-Profil ist mit einem Anteil von nur rund 10% der neu abgeschlossenen KV-Lehrverträge krass untervertreten. Als Grund dafür lässt sich unter anderem vermuten, dass in der Wahrnehmung vieler Arbeitgeber das B-Profil der ehemaligen zweijährigen Bürolehre entspricht.

gänger/innen dieser Branche geben an, derzeit nicht erwerbstätig zu sein. Den tiefsten Wert mit einer Erwerbsquote von nur gerade 55% weist demgegenüber die Branche Hotel-Gastro-Tourismus auf.<sup>9</sup> Die mit Abstand grösste Branche „Dienstleistung und Administration“ bewegt sich mit 76% Erwerbstätigen etwas unter dem Durchschnittswert über alle Branchen.

Im Allgemeinen weisen die privatwirtschaftlichen Branchen deutlich höhere Erwerbsquoten auf als die öffentlichen Arbeitsbereiche. Wer seine Ausbildung in der Versicherungsbranche oder bei den Reisebüros absolviert hat, ist im September zu über 90% erwerbstätig. In den Branchen der öffentlichen Verwaltung, der Bundesverwaltung oder des öffentlichen Verkehrs betragen die Erwerbsquoten nur zwischen 72 und 78 %. Hier weichen die Lehrabgänger/innen vergleichsweise häufig auf die Option „Praktikum“ aus (9-16%), um sich trotz geringerer Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Lehrbetrieb (vgl. dazu weiter unten) weitere berufliche Erfahrungen als zusätzliche Qualifikation für den Stellenmarkt anzueignen.

**Abbildung 4: Ausgewählte Branchen und die Erwerbssituation der Absolvent/innen (N=1159)**

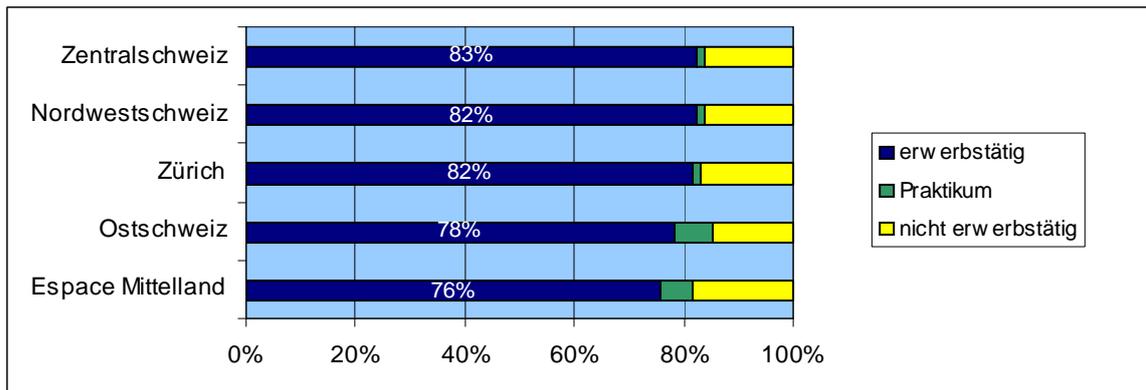


Auch aus **regionaler Sicht** sind gewisse Unterschiede bezüglich der Erwerbstätigkeit zu erkennen (vgl. Abbildung 5). Diese lassen sich aber auf branchenspezifische Schwerpunkte zurückführen. Tendenziell ist die Erwerbstätigkeit in den privatwirtschaftlich geprägten Regionen wie Zürich, Nordwestschweiz und Zentralschweiz etwas überdurchschnittlich, während das Espace Mittelland aufgrund des hohen Branchenanteils der Öffentlichen Verwaltung deutlicher unter dem gesamtschweizerischen Durchschnittswert zu liegen kommt.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Allerdings liegt hier mit N=29 eine sehr kleine Fallzahl vor.

<sup>10</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl der Genferseeregion (N=32) lässt die hier festgestellte Quote von 61% keine gültigen Schlüsse auf die Grundmenge zu. Andere Studien und die offizielle Arbeitslosenstatistik belegen jedoch, dass die Jugendarbeitslosigkeit in dieser Wirtschaftsregion deutlich höher ist als in der deutschsprachigen Schweiz. Die TREE Studie weist für die Deutsche Schweiz ein Arbeitslosigkeitsrisiko nach absolvierter Berufslehre von 30% auf, für Lehrabgänger/innen der Lateinischen Schweiz beträgt dieses Risiko 36% (Meyer 2005: 11).

**Abbildung 5: Erwerbssituation in den Wirtschaftsregionen der Schweiz (N=1675)**



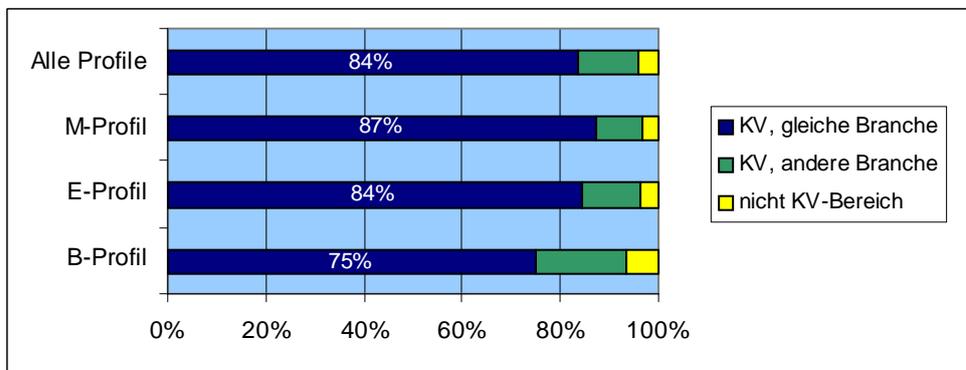
**4.1. Die Erwerbstätigen**

Der weitaus grösste Teil der befragten Lehrabgänger/innen geht im September 2006 einer Erwerbstätigkeit nach. Dabei handelt es sich aber nicht durchwegs um Stellen, die mit den Merkmalen eines „Normalarbeitsverhältnisses“ einhergehen. Im Folgenden wird die Situation der Erwerbstätigen im Detail beleuchtet: In welchen Branchen finden Lehrabgänger/innen Stellen? Wie sehen die Arbeitsverträge aus? Handelt es sich dabei um Traumstellen oder bloss um vorübergehende Jobs?

Von den 1346 Erwerbstätigen unseres Samples sind 84% in derjenigen Branche verblieben, in der sie ihre Lehre absolviert haben. 12% wechselten die Branche innerhalb des KV-Bereichs und nur gerade 4% haben in einem anderen Berufsfeld eine Stelle angetreten.

Lehrabgänger/innen mit B-Profil vollziehen deutlich häufiger einen Branchenwechsel als Absolvent/innen mit E- oder M-Profil. Dies dürfte unmittelbar mit dem Befund zusammenhängen, dass bei B-Profilern/innen, die im September 2006 erwerbstätig sind, wesentlich häufiger als bei den übrigen Lehrabgänger/innen der Sprung vom Lehrbetrieb zu einer neuen Arbeitgeberin bereits erfolgt ist (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 8). Umgekehrt verbleiben Absolvent/innen mit E- oder M-Profil mindestens vorderhand deutlich häufiger im Lehrbetrieb und damit automatisch auch in der angestammten Branche.

**Abbildung 6: Beschäftigungsbereich nach Profil (N=1346)**



### **Beispiel: B-Profil/weiblich**

#### **Befristete Anstellung im Lehrbetrieb**

Bis Ende Februar 2007 kann ich in meinem Lehrbetrieb weiterarbeiten. Ich bin sehr froh, dass mir diese Chance gegeben wurde und ich noch ein halbes Jahr in meinem ehemaligen Lehrbetrieb bleiben kann. Ich habe einen sehr guten Arbeitgeber mit fairen Arbeitsbedingungen, und ich verdiene einen guten Lohn. Es ist ein bisschen komisch, wenn man im Lehrbetrieb plötzlich nicht mehr die Lernende ist. Viele betrachten und behandeln mich nämlich immer noch als Lernende. In dieser Situation braucht man viel Durchsetzungsvermögen.

Meine momentane Stellensituation ist ganz klar eine Zwischenlösung, aber über diese Zwischenlösung bin ich sehr glücklich. In meinem Lehrbetrieb war eigentlich gar keine Stelle frei, da wir aber viel zu tun haben und man mir genügend Zeit geben will, eine neue Stelle zu suchen, hat mein Lehrbetrieb diese auf sechs Monate befristete Stelle neu geschaffen.

Per 1. März 2007 habe ich noch keine neue Stelle. Diese Situation ist für mich sehr unbefriedigend. Die Unklarheit macht mir ein bisschen Angst, da ich auf keinen Fall ohne Job dastehen möchte. Ausserdem möchte ich im nächsten Sommer eine Ausbildung im Sozialversicherungsbereich beginnen und hoffe deswegen auf einen Job in dieser Branche. Die Lehre habe ich im Sozialwesen gemacht. Mit einer Stelle in dieser Branche wäre ich ebenfalls sehr zufrieden. Grundsätzlich ist es bei mir so, dass ich einfach auf jeden Fall arbeiten möchte, egal als was.

Nach offenen Stellen suche ich vorwiegend in Zeitungen und im Intranet meines Arbeitgebers. Ich habe bereits einige Bewerbungen geschrieben. Die Begründung für Absagen ist jeweils, dass ich keine Berufserfahrung habe und noch zu jung sei. Aber ich bleibe am Ball und schreibe einfach noch mehr Bewerbungen.

Ich bin mir nicht ganz im Klaren, ob ich das KV noch einmal machen würde. Einerseits ist das KV eine gute Grundbildung mit vielen Weiterbildungsmöglichkeiten. Da wir aber zu einer der ersten Klassen im B-Profil gehörten, war vieles oft unklar und ich wusste nicht, wo ich Informationen herholen konnte. Das war oft anstrengend.

Ich habe ganz klar das Gefühl, dass man mich aufgrund meiner Ausbildung im B-Profil benachteiligt. Ich habe schon während meiner Lehrzeit gemerkt, dass viele Firmen sich noch nicht richtig mit den Profilen auseinandergesetzt haben. Sie haben immer noch den Eindruck, das B-Profil sei gleich wie die alte Bürolehre und das E-Profil entspreche dem alten KV. Das B-Profil ist jedoch viel anspruchsvoller als die ehemalige Bürolehre. Ich hoffe, dass sich das herumspricht und die Leute nicht mehr denken: B-Profil gleich Bürolehre.

Der Branchenwechsel fällt bei denjenigen Absolvent/innen weniger ausgeprägt aus, welche im Banken- und Versicherungsbereich die Lehre absolviert haben (zwischen 2 und 5%). In der grössten Branche Dienstleistung und Administration (D&A) wechseln 17% die KV-Branche, bei der öffentlichen Verwaltung sind es 15%. Für diese hohen „Branchenfluktuationen“ liegen handfeste Gründe als Erklärung nahe: Lehrbetriebe der Branche D&A sind oftmals Klein- (und Kleinst-) Betriebe, die aufgrund ihrer Betriebsstruktur nur schon Mühe haben, ihren Lehrabgänger/innen eine befristete Weiterbeschäftigung, geschweige denn einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten.

Im Bereich der öffentlichen Verwaltungen wiederum wurde in den vergangenen Jahren – zu meist auf grossen politischen Druck hin – das Lehrstellenangebot im Allgemeinen und das Angebot an KV-Lehrstellen im Besonderen teilweise markant ausgebaut, nicht zuletzt um den Rückgang in anderen Ausbildungsbranchen zu kompensieren (hierbei stechen ebenfalls der Banken- und Versicherungsbereich hervor).<sup>11</sup> Wegen der Finanzlage bei vielen öffentlichen Arbeitgebern haben sich indes die Beschäftigungsperspektiven nicht parallel dazu entwickelt: Der allgemeine Spardruck und eine Stagnation bei den Stellenplänen dürfte sich deutlich negativ auf die Möglichkeiten ausgewirkt haben, den Lehrabgänger/innen eine unbefristete Weiterbeschäftigung anzubieten.

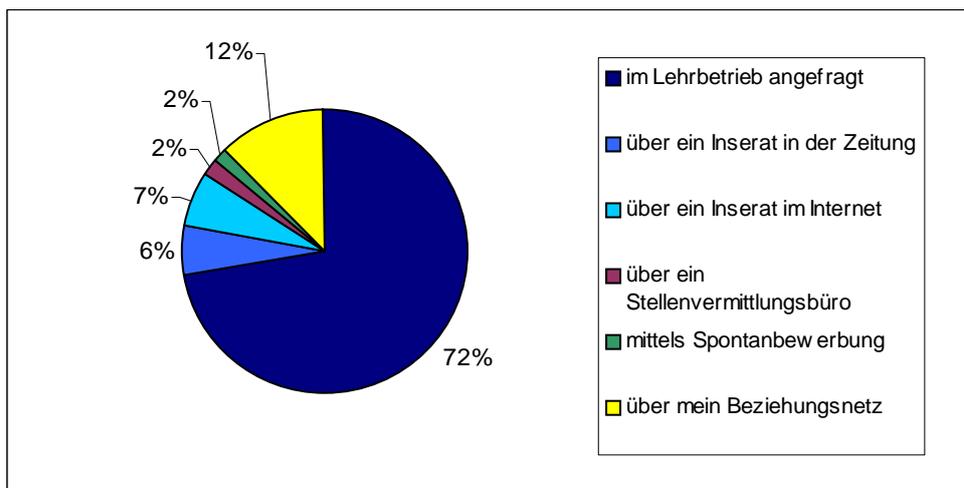
#### **4.1.1 Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb: oft nur eine Zwischenlösung**

Der hohe Anteil an Stellen in der jeweiligen Ausbildungsbranche deckt sich mit dem Befund (und lässt sich dadurch erklären), dass die meisten Lehrabgänger/innen mindestens vorläufig im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden (vgl. Abbildung 7). Von den befragten Erwerbstätigen geben knapp drei Viertel (72%) an, derzeit im Lehrbetrieb angestellt zu sein. Die übrigen, nicht im Lehrbetrieb angestellten Erwerbstätigen führen ihren Stellenerfolg grösstenteils auf das persönliche Beziehungsnetz zurück. Nur eine kleine Minderheit gibt an, über den offiziellen Weg, d.h. durch Inserate im Internet oder in Zeitungen eine Stelle gefunden zu haben.

---

<sup>11</sup> So wies etwa die Bankenbranche im Jahr 1995 noch 1'764 neu abgeschlossene KV-Lehrverträge aus, im Jahr 2005 war diese Zahl auf lediglich rund 1'200 gesunken; bei den Privatversicherungen verlief die Entwicklung nicht ganz so drastisch: von 774 neuen Lehrverhältnissen 1995 ging die Zahl neuer Lehrstellen auf 577 im Jahr 2005 zurück (Zahlen 1995 ohne zweijährige Bürolehre, Zahlen 2005 jeweils alle Profile, inkl. vereinzelt Lehren nach altem System). Bei der öffentlichen Hand verlief die Entwicklung in deutlich entgegengesetzter Richtung: Entgegen den Trends Mitte der Neunziger Jahre (allgemeiner Lehrstelleneinbruch) und nach der Jahrtausendwende (Krisenphase ab 2001/2, Einführung der Neuen Kaufmännischen Grundbildung mit grosser Verunsicherung der Lehrbetriebe) haben die öffentlichen Arbeitgeber ihre Lehrstellenzahl im KV-Bereich kontinuierlich ausgebaut.

Abbildung 7: Wie wurde die aktuelle Stelle gefunden? (N=1342)



Die 72% Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb stellen zweifellos einen hohen Wert dar. Er liegt auch erstaunlich wenig tiefer als in der ersten Befragungswelle vier Monate zuvor. Im Mai 2006 hatten von den KV-Absolvent/innen, die schon vor der Lehrabschlussprüfung über eine Anschlussstelle verfügten, 81% ihren Lehrbetrieb als alten und neuen Arbeitgeber genannt. Damit erweist sich die beliebteste Suchstrategie (Spitzenreiter im Mai 2006 mit Nennung bei 57% aller Lehrabgänger/innen) als die erfolgreichste. Als überproportional erfolgreich im Vergleich zur Beliebtheit in der ersten Erhebung (Rang 5 mit Nennungen bei 24% der Befragten) erweist sich hier der Rückgriff auf das persönliche Beziehungsnetz der Bewerber/innen, der am zweithäufigsten nach der Anfrage im Lehrbetrieb in ein Arbeitsverhältnis mündet.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass nur gerade 16 % der Erwerbstätigen ihre aktuelle Stelle ohne Einfluss der persönlichen Ebene (Bekanntheit im Lehrbetrieb oder persönliches Beziehungsnetz) gefunden hat. Damit zeigt sich, dass die zweit- und drittbekanntesten der Suchstrategien im Frühsommer (Online- und Printinserate mit 47 bzw. 39% Nennungen) bis im September vergleichsweise wenig erfolgreich sind.

Aus Sicht von Lehrabgänger/innen würde ja einiges für einen Betriebswechsel nach Lehrabschluss sprechen. Nach drei Jahren Ausbildung dürfte vielen Jugendlichen etwas Neues im Prinzip sehr entgegenkommen. Nicht zuletzt besteht aber beim Wechsel vom „Lehrling“ zum Angestellten, zur Mitarbeiterin im Lehrbetrieb erschwerte Bedingungen, so etwa die Gefahr, dass eingespieltes Rollenverhalten sich (bei allen Beteiligten) auch über den Lehrabschluss hinaus fortsetzt.

So gesehen ist die frühe Fokussierung auf die Anfrage im Lehrbetrieb eine sehr pragmatische Suchstrategie der Lehrabgänger/innen. Sie lässt sich auch als Kompromissstrategie verstehen, mit der eine Antizipation bzw. Vermeidung von Misserfolg auf dem „freien“ Arbeitsmarkt erreicht wird. Dass es sich dabei um eine Erfolgsorientierung und nicht einfach um den bequemsten Weg handelt, belegt die Absicht vor Lehrabschluss (s. oben), daneben primär den offiziellen Weg zu beschreiten und sich auf Online- und Printinserate zu stützen.

Die Septemberzahlen zeigen indes: Die Chance, ohne persönliche Beziehungen eine Stelle zu erhalten, erweist sich auf dem Arbeitsmarkt als geringer, als dies in den Suchstrategien der

### **Beispiel: E-Profil/männlich**

#### **LAP nicht bestanden, unbefristete Weiteranstellung im Lehrbetrieb**

Dass ich die Lehrabschlussprüfung nicht bestanden habe, hat mich schon ein wenig getroffen. Am Anfang war es nicht ganz einfach – alle Kollegen und meine Mitstifte hatten bestanden. Eine unangenehme Situation, in der man sich wie ein Loser fühlt. Letztlich kann ich jedoch sagen, dass die LAP auch nur eine Prüfung ist und keine Welt untergeht, wenn man sie nicht gleich beim ersten Versuch besteht. Natürlich war es nicht gerade toll, dem Chef und den Mitarbeitern zu sagen, dass man nicht bestanden hat. Doch die meisten haben das ganz gelassen aufgenommen und gemeint, dass ich ja nächstes Jahr noch mal die Chance habe. Ich fand es schön, dass niemand etwas Gemeines gesagt hat und dass man mich auch weiterhin wie einen „normalen“ Angestellten behandelt, und nicht wie ein „Dööfi“.

Meine Stellensituation ist keine Zwischenlösung. Ich wollte so oder so bei meinem Lehrbetrieb weiterarbeiten. Dass ich diese Möglichkeit habe, macht mich sehr glücklich. Es wäre auch nicht ganz einfach gewesen, mit einer nicht bestandenenen LAP eine Stelle zu finden. Nun kann ich die Fächer, in denen ich bei der Prüfung ungenügend war, wiederholen. Das hat zwar zur Folge, dass ich nicht den vollen Lohn verdiene, aber das macht mir nichts aus. Ich finde es schön, dass mich mein Lehrbetrieb aufgrund der vermasselten Prüfung nicht fallengelassen hat und mir die Chance gibt, doch noch einen erfolgreichen Abschluss zu machen.

Bewerbungen habe ich noch keine geschrieben. Sobald ich den Abschluss in der Tasche habe, möchte ich aber gern einen neuen Betrieb kennen lernen. Wenn ich mich momentan bewerben müsste, würde ich mir schon keine sehr grossen Chancen ausrechnen. Doch Gott sie dank muss ich mir im Moment ja betreffend der Stellensuche nicht auch noch Sorgen machen.

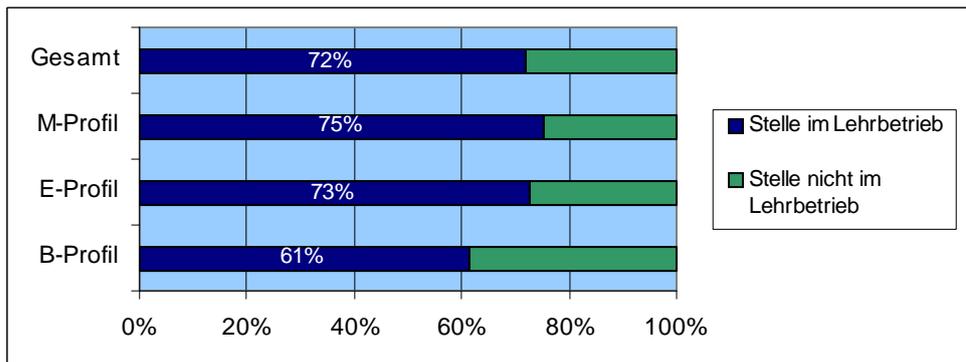
Was die Zukunft betrifft, möchte ich natürlich zuerst die Abschlussprüfung erfolgreich abschliessen. Ich könnte mir vorstellen, noch die Berufsmatura (BM2) zu machen, aber ich denke mal, dass ich nach diesem weiteren Jahr Schule Lust habe zu arbeiten, und mich nicht gleich in die nächste Schulausbildung stürzen werde.

Das KV würde ich schon noch einmal machen. Obwohl der Weg nicht ganz ohne Stolpersteine war, hat mich die Lehre reifer und erwachsener gemacht. Ich habe viel profitiert und ich bin sicher, dass man sich mit einer KV-Lehre eine gute Basis für alle weiteren Pläne schafft. Auch wenn das einwenig abgebrüht klingt, so ist es halt...

Lehrabgänger/innen im Mai 2006 (als rationale Selbsteinschätzung ihrer Erfolgchancen: man wählt nicht Wege, von denen man keinen Erfolg erwarten kann) zum Ausdruck kommt.

Die Analyse der Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb zeigt auf, dass Abgänger/innen aus dem E- und dem M-Profil den Wechsel zu einer neuen Arbeitgeberin im September 2006 noch deutlich weniger oft vollzogen haben als Absolvent/innen mit B-Profil. Diese werden zu 61% im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt und liegen damit deutlich unter dem durchschnittlichen Wert von 72%.

**Abbildung 8: Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb nach Profil (N=1320)**



**4.1.2 Anstellungsverträge der jungen Kaufleute: befristet vs. unbefristet**

Insgesamt zeigt sich, dass nur etwa die Hälfte der im Lehrbetrieb weiterbeschäftigten jungen Berufsleute über unbefristete Arbeitsverträge verfügt. Bei der anderen Hälfte handelt es sich um temporäre Weiterbeschäftigungen, die den Stellenwert von Zwischenlösungen einnehmen. Ihre durchschnittliche Dauer beträgt 8.5 Monate. Wer ausserhalb des Lehrbetriebs eine Stelle findet, hat auch die grösseren Chancen, ein längerfristig gesichertes Beschäftigungsverhältnis anzutreten (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Ausgestaltung der Arbeitsverträge nach Arbeitsort und Profil**

	Vertragsart	B-Profil	E-Profil	M-Profil	Gesamt
<b>Lehrbetrieb</b>	unbefristet	54.8%	53.6%	49.2%	52.6%
	befristet	45.2%	46.4%	50.8%	47.4%
<b>nicht Lehrbetrieb</b>	unbefristet	88.7%	80.8%	79.2%	81.6%
	befristet	11.3%	19.2%	20.8%	18.4%

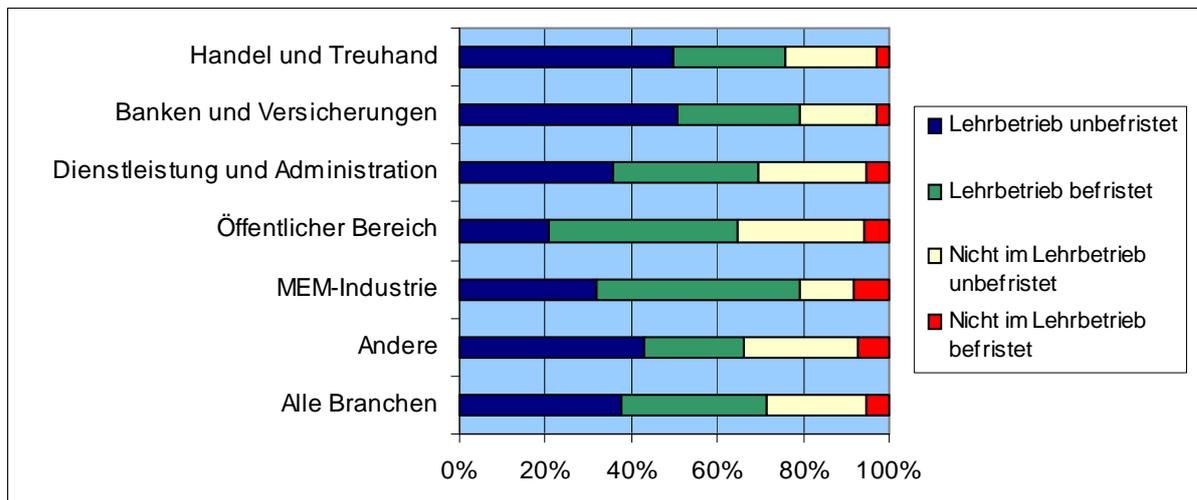
Wie verhält sich die Qualität der Arbeitsverträge in den einzelnen Ausbildungsbranchen? Die folgende Darstellung verdeutlicht, dass die privatwirtschaftlichen Branchen, allen voran Banken und Versicherungen, einerseits den ausgebildeten Berufsnachwuchs häufiger im eigenen Betrieb weiterbeschäftigen (können), andererseits auch eher unbefristete Arbeitsverträge ausstellen. Wenn jedoch ausserhalb des Lehrbetriebs eine Stelle gefunden wird, sind die Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag nicht nur generell besser, sondern zwischen den Ausbildungsbranchen auch ausgeglichener verteilt: Die Wahrscheinlichkeit, beim Sprung in einen neuen Betrieb ein unbefristetes Arbeitsverhältnis antreten zu können, ist für KV-Absolvent/innen „öffentlicher“ Ausbildungsbranchen vergleichbar mit den übrigen Bran-

chen(gruppen) mit Ausnahme der MEM-Industrie, die hier einen tiefen Wert aufweist (vgl. Abbildung 9).

Oben wurden bereits Annahmen dargelegt (mehr Lehrstellen bei stagnierendem Stellenetat), weshalb die Chancen im öffentlichen Bereich geringer sind, eine befristete oder unbefristete Beschäftigung im Lehrbetrieb zu erhalten, als sich dies für private Arbeitgeber, namentlich für Banken und Versicherungen feststellen lässt. Der Befund über die Erfolgsaussichten auf eine unbefristete Anstellung in einem neuen Betrieb unterstreicht nun, dass die Weiterbeschäftigungsquote im öffentlichen Bereich – jedenfalls wenn die tatsächlichen Selektionsergebnisse auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden – nicht mit geringerer Arbeitsmarktfähigkeit der Absolvent/innen aus diesen Ausbildungsbranchen erklärt werden kann.

Mit Blick auf die mancherorts geäusserte Skepsis gegenüber den Lehrstellenoffensiven der letzten Jahre im öffentlichen Sektor lässt sich demnach auch feststellen: Trotz massiv erhöhtem Angebot an KV-Lehrstellen sind die öffentlichen Arbeitgeber offenkundig in der Lage, (weiterhin) eine markttaugliche Ausbildungsqualität zu erbringen. In der Praxis erweist sich die Ausbildung von mehr als nur dem betriebseigenen Berufsnachwuchs als erfolgreich.

**Abbildung 9: Unbefristete und befristete Verträge in einzelnen Ausbildungsbranchen (N=1346)**



Erst knapp ein Viertel der befristet Angestellten befindet sich im September bereits wieder auf Stellensuche. Aufgrund der angegebenen Dauer der befristeten Arbeitsverträge (bis 3 Monate: 117 Nennungen; 4-6 Monate: 148 Nennungen; 7-12 Monate: 219 Nennungen) muss allerdings davon ausgegangen werden, dass die Anzahl der Stellensuchenden noch deutlich zunehmen wird. Dass sich 39% aller Erwerbstätigen in einer befristeten Anstellung befindet, deutet auf eine Verschiebung der Einstiegsproblematik („Pufferung“, v.a. durch die befristete Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb; vgl. auch Kapitel Stellensuche) auf Frühjahr 2007 hin.

Bei den befristet Angestellten äussert sich der Status einer „Zwischenlösung“ der aktuellen Stellensituation auch in der subjektiven Zufriedenheit. Ein Drittel von ihnen bezeichnet die Stelle als „Job zum Überbrücken“, während nur gerade 23% der Ansicht sind, die Wunschstelle gefunden zu haben. Das Bedürfnis nach Sicherheit ist gross. Dies zeigt sich auch daran,

### **Beispiel: M-Profil/männlich**

#### **Befristeter Arbeitsvertrag mit Aussicht auf Weiterbeschäftigung**

Mit meiner momentanen Stellensituation bin ich zufrieden. Ich bin sehr dankbar, dass ich weiter in meiner Lehrfirma arbeiten kann. Schliesslich ist es in der heutigen Zeit nicht selbstverständlich, dass man nach der Lehre weiter beschäftigt wird. Jeder kann stolz und froh sein, wenn er sich in einem sicheren Arbeitsverhältnis befindet. So bin auch ich sehr glücklich, noch mindestens bis Ende September eine Anstellung zu haben.

Meine momentane Stellensituation ist ganz klar eine Zwischenlösung, die ich später aber als Berufserfahrung vorweisen kann. Ich möchte bald eine Wirtschaftshochschule besuchen und mich in den Bereichen Marketing und Kommunikation spezialisieren.

Ich fühle mich zurzeit ziemlich unterfordert und habe ein unglaubliches Verlangen nach Schule und Lernen. Vor zwei Monaten hat das noch ganz anders ausgesehen, doch wird mir jetzt immer bewusster, dass man so lange lernen muss, wie man kann. Arbeiten kann man später noch genug. Das Lernen fällt einem schliesslich mit den Jahren zunehmend schwerer und schwerer.

Für den Januar 2007 habe ich voraussichtlich noch keine Anstellung, doch bereitet mir das eigentlich keine grossen Sorgen. Ich stehe mit einigen Stellenvermittlungsbüros in Verbindung, welche alle meine Personalien und mein CV besitzen. Ich werde mich frühzeitig mit diesen in Verbindung setzen und höchstwahrscheinlich nach einem temporären Stellenangebot bis ca. Mitte Jahr Ausschau halten. Die Chancen sehen aber relativ gut aus, dass ich eine Weiterbeschäftigung bei meinem Lehrbetrieb ergattern kann. Ich habe einen guten Schulabschluss, bin aufgeschlossen und weiss, was ich will. Wenn ich also keine Stelle finden sollte, dann werden dies viele andere auch nicht. Dieser Gedanke beruhigt mich sehr.

Auf jeden Fall kann ich mir vorstellen, einen Job ausserhalb des kaufmännischen Bereichs zu machen. Schon immer wollte ich einmal in der Gastronomie oder in einem Krankenhaus arbeiten. Einfach um einmal was Neues kennen zu lernen. Natürlich wäre das nur eine Übergangsphase – zu schade wäre ich mir dafür aber keineswegs.

Die kaufmännische Berufslehre würde ich auf jeden Fall ein zweites Mal absolvieren. Man lernt viel über den Markt und über das aktuelle Geschehen in der Welt. Das theoretische Wissen kann man gleich im Betrieb praktisch anwenden. Wenn man die Kantonsschule oder ein Gymnasium besucht, wird einem immer nur theoretisches Wissen eingetrichtert, und man bekommt dieses Wissen nirgends bestätigt. So nimmt auch die Motivation ab, und zuguterletzt fehlt auch die Berufserfahrung.

dass Absolvent/innen mit unbefristeten Stellen mit ihrer aktuellen Situation weitaus zufriedener sind: Doppelt so viele (40%) bezeichnen die aktuelle Stelle als „absolute Wunschstelle“. (vgl. Kap. 4.1.5: Zufriedenheit mit der Stellensituation).

#### 4.1.3 Vergleich mit TREE-Studie

Nur 61% aller erwerbstätigen KV-Lehrabgänger/innen haben drei Monate nach Lehrabschluss eine unbefristete Stelle. Die TREE-Studie weist diesbezüglich deutlich höhere Werte auf: Drei von vier Erwerbstätigen haben unbefristete Stellen inne. Allerdings ist bei einem Vergleich mit der TREE Studie zu beachten, dass die Erhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattgefunden haben. Während der Lehrabschluss der Befragten aus der KV-Studie nur gerade drei Monate zurückliegt, setzte die TREE-Studie ihre Befragung im Frühjahr an, d.h. etwa neun Monate nach den jeweiligen Lehrabschlussprüfungen. Eine weitere Diskrepanz stellt die Quote der Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb dar. Die TREE-Studie kommt hier lediglich auf einen Wert von 40%, während die KV-Quote fast doppelt so hoch ausfällt. Auch hier bilden jedoch die unterschiedlichen Zeitpunkte der Erhebung eine etwas andere Ausgangslage.

Ein durchaus ähnliches Bild wie in der TREE-Untersuchung ergibt sich beim Anstellungsgrad. Die meisten Erwerbstätigen sind vollzeitlich beschäftigt (83%), nur gerade 17% arbeiten teilzeitlich. Die Mehrheit der Teilzeit Arbeitenden absolviert nebenbei eine Weiterbildung (vgl. Kap. Weiterbildung). Interessanterweise (und im Gegensatz zur TREE Studie) können keine geschlechtsspezifischen Unterschiede ausgemacht werden: Zum Zeitpunkt des Eintritts in die Erwerbslaufbahn sind Frauen und Männer mit einer KV-Ausbildung in gleichem Ausmass erwerbstätig.

#### 4.1.4 Lohnunterschiede bereits bei Berufseintritt

Die an der KV-Umfrage teilnehmenden Lehrabgänger/innen wurden ebenfalls nach ihrem Erwerbseinkommen befragt.<sup>12</sup> Auf den ersten Blick tritt klar hervor, dass sich die meisten Arbeitgeber an die Salärempfehlungen des Berufsverbandes von 3'600 Franken brutto pro Monat halten.<sup>13</sup> Die Mehrheit, nämlich 60% der Vollzeit Erwerbstätigen, erhält einen Bruttolohn zwischen 3'500 und 4'000 Franken im Monat, 15% müssen sich mit 3'000 bis 3'500 Franken begnügen und 3% erhalten weniger als 3'000 Franken.

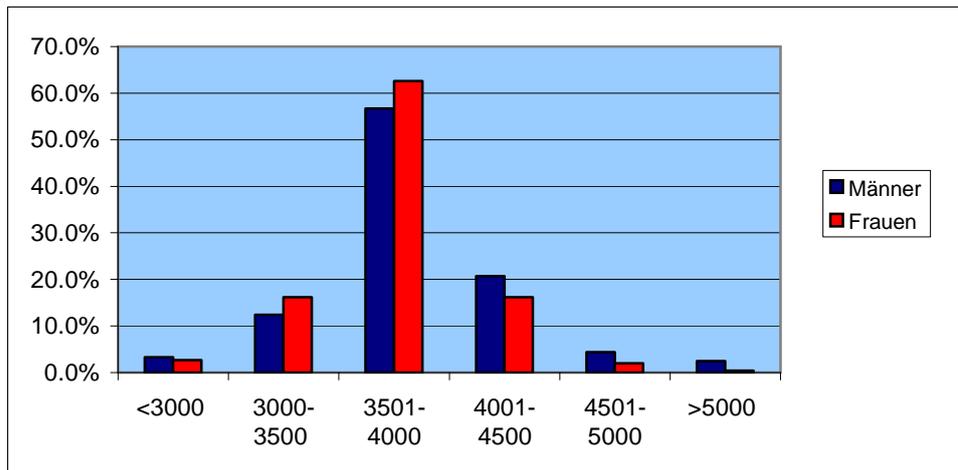
Die Lohnunterschiede in unserer Studie lassen sich zum einen mit branchen- und regionenspezifischen Merkmalen erklären. Die Löhne im Bankensektor sind üblicherweise höher als etwa in der MEM-Industrie oder in den öffentlichen Bereichen. Zum anderen treten deutliche Lohndifferenzen jedoch auch aufgrund des Geschlechts hervor. Weibliche kaufmännische Angestellte sind in fast allen Branchen benachteiligt, insbesondere was die Chance betrifft, in die höheren Lohnklassen einzusteigen (vgl. Abbildung 10).

In unserem Sample verdienen Frauen im Durchschnitt 5.5% weniger als ihre Kollegen. Allerdings muss hier beachtet werden, dass die Löhne lediglich in groben Kategorien erfasst wur-

<sup>12</sup> Die Lehrabgänger/innen wurden nach ihrem monatlichen Bruttolohn gefragt. Es bleibt dabei unklar, ob ein 13. Monatslohn ausbezahlt wird.

den. Sie lassen sich aber trotzdem gut mit den detaillierten Daten der Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik vergleichen. Der auf diesen Daten basierende „Lohnrechner“ des SGB errechnet für die kaufmännischen Berufe – je nach Branche – geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bei Berufseintritt von 5 bis 17%.<sup>14</sup> Diese teils massiven Unterschiede sollten zu denken geben, sind doch die allgemein eingebrachten Argumente zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden – z.B. dass Männer über ununterbrochene berufliche Laufbahnen und daher mehr Erfahrung verfügen – bei der vorliegenden Situation des Berufseintritts unhaltbar.

**Abbildung 10: Monatlicher Bruttolohn der Vollzeit Erwerbstätigen nach Geschlecht (N=1079)**



Das absolvierte KV-Profil wirkt sich offensichtlich nicht nur auf den Stellenerfolg, sondern auch auf den Lohn aus (vgl. Tabelle 8). Die grosse Mehrheit der Absolvent/innen mit M-Profil (87%) verdient über 3'500 Franken. Auch zwischen E- Profil (81%) und B- Profil (77%) bestehen Lohndifferenzen, jedoch in geringerem Ausmass. In unserem Sample befinden sich Absolvent/innen mit B-Profil sogar etwas häufiger in den höheren Lohnklassen (zwischen 4'000 und 4'500) als solche mit E-Profil.

<sup>13</sup> Für das Jahr 2007 gibt der KV Schweiz deutlich höhere Lohnempfehlungen für Lehrabgänger/innen heraus. Angegeben wird eine Bandbreite zwischen 3'700 Franken (als Mindestlohn) bis 4'600 Franken, wobei ein mittleres Salär mit 4000 Franken angegeben wird. Zu diesen monatlichen Bruttolöhnen ist jeweils ein 13. Monatslohn hinzuzurechnen (vgl. KV Schweiz: Salärempfehlungen 2007).

<sup>14</sup> Lohnrechner des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes: vgl. <http://www.lohn-sgb.ch/fairpay/>

### **Beispiel: B-Profil/männlich**

#### **Befristet angestellt bis zur Rekrutenschule**

Bis zur Rekrutenschule bin ich zu 100% in meinem Lehrbetrieb angestellt. Da mein Arbeitsverhältnis zu Beginn der RS ausläuft, habe ich vor allem auf den Lohn geachtet. In der RS bekomme ich 80% des bisherigen Lohnes, dies hat mich dazu bewegt, mich in meinem Lehrgeschäft weiter anstellen zu lassen – es war das höchste Lohnangebot.

Nach 3 ¼ Jahren bin ich froh, etwas anderes zu sehen, selbst wenn es nur der Militärdienst ist. Nach der Rekrutenschule kann ich mir nicht vorstellen, in meinem Lehrbetrieb weiterzuarbeiten, respektive jemals wieder in den kaufmännischen Sektor einzusteigen. Mein angestrebtes Ziel in meiner jetzigen Firma ist ganz klar, einen guten Abschluss, sprich ein gutes Arbeitszeugnis zu erhalten. Von meiner Arbeit fühle ich mich weder angezogen noch gefordert. Ich kann mich mit ihr nicht identifizieren.

Aus diesem Grund ist die RS für mich keine Notlösung. Ich stelle mich den „Pflichten des Älterwerdens“. Nicht jeder ist ein absoluter Pazifist mit höchster Verachtung dem Militär gegenüber. Ich glaube dieser Trend ist langsam aber sicher vorbei. Ich überlege mir sogar, mich zum Offizier weiterbilden zu lassen. Wenn man sich nämlich zum Offizier ausbilden lässt, hat man am Ende einen Abschluss als eidg. dipl. Führungsfachmann.

Nach der RS habe ich noch keine Stelle. Jedoch habe ich bereits von verschiedenen Seiten provisorische Jobangebote bekommen. Mit der Stellensuche werde ich erst beginnen, nachdem ich den Bescheid über den Test der Offiziersanwärterschule bekommen habe. Klare Sache: Schaffe ich es nicht, heisst das für mich Job suchen – bin ich dabei, heisst es ein Jahr Militär, und dann brauche ich mich vorderhand nicht um die Jobsuche zu kümmern.

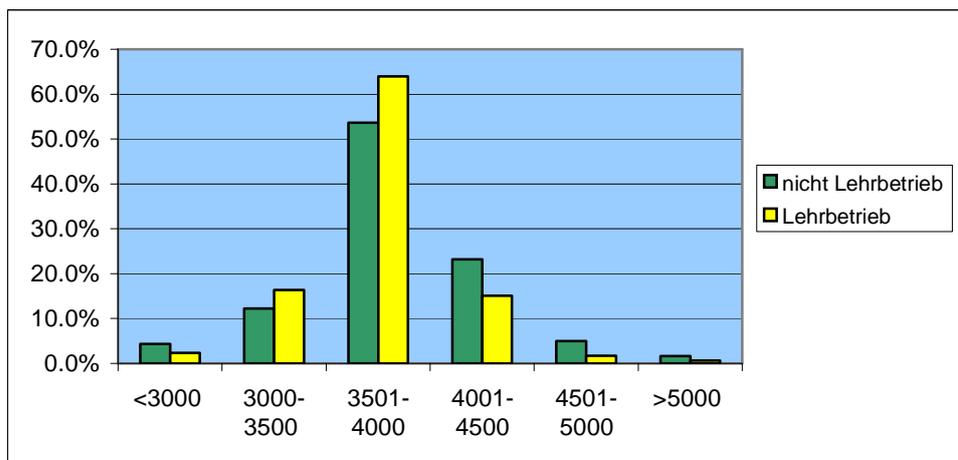
Meine Ausbildung habe ich im B-Profil abgeschlossen. Ich sehe das nicht im Geringssten als minderwertige Ausbildung. Es ist viel eher eine ganz andere Richtung in der kaufmännischen Ausbildung. Im Vergleich mit dem E- und dem M-Profil haben wir das Schwergewicht in den Fächern IKA (Informatik, Kommunikation und Administration) und Deutsch. Das macht uns auf unserem Gebiet zu Experten. Deshalb kann nicht von einer benachteiligten Ausbildung die Rede sein, eher von einer spezifischeren.

**Tabelle 8: Bruttolöhne der Vollzeit Angestellten nach Geschlecht und Profil. (N=1079)**

Bruttolohn in Franken	Männer			Total Männer	Frauen			Total Frauen	Total
	B	E	M		B	E	M		
über 5000	7.7%	2.5%	0.0%	2.2%	0.0%	0.6%	0.0%	0.4%	0.8%
4501-5000	3.8%	5.0%	2.3%	4.0%	2.2%	2.3%	0.5%	1.9%	2.4%
4001-4500	15.4%	17.5%	29.1%	21.0%	18.5%	13.6%	21.7%	16.1%	17.3%
3501-4000	53.8%	56.3%	59.3%	57.0%	55.4%	64.7%	63.0%	63.2%	61.6%
3001-3500	15.4%	14.4%	8.1%	12.5%	20.7%	16.3%	12.0%	15.8%	15.0%
weniger als 3000	3.8%	4.4%	1.2%	3.3%	3.3%	2.5%	2.7%	2.7%	2.8%

Im Weiteren wird die Lohnhöhe durch den Umstand beeinflusst, ob jemand im Lehrbetrieb angestellt ist oder in einem neuen Betrieb eine Stelle gefunden hat (vgl. Abbildung 11). Auch hier lässt sich eine Lohndifferenz von ca. 6% feststellen: Wer ausserhalb des ausbildenden Betriebs erwerbstätig ist, hat deutlich grössere Chancen, in die höheren Lohnklassen ab 4'000 Franken pro Monat einzusteigen.

**Abbildung 11: Monatlicher Bruttolohn der Vollzeit Erwerbstätigen nach Lehrbetrieb/ nicht Lehrbetrieb (N=1079)**



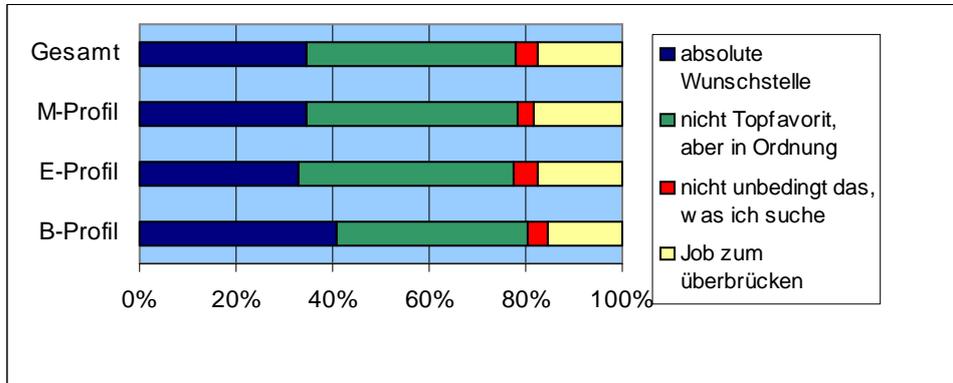
#### 4.1.5 Zufriedenheit mit der Stellensituation

Die unterschiedlichen Prozesse beim Eintritt in die Berufslaufbahn manifestieren sich auch bei der subjektiven Bewertung der aktuellen Stelle (vgl. Abbildung 12). Der grösste Teil (43%) der Erwerbstätigen bezeichnet diese als „nicht Topfavorit, aber in Ordnung“, nur gerade 4% sind gar nicht zufrieden und bewerten ihre Stelle als „nicht unbedingt das, was ich suche“.

Vor allem B-Profil Absolvent/innen sind mit ihrer Situation überdurchschnittlich zufrieden. 40% von ihnen geben an, ihre „absolute Wunschstelle“ angetreten zu haben, während dies bei M-Profil Absolvent/innen nur bei einem Drittel (34%) zutrifft. Umso häufiger bezeichnen diese ihre aktuelle Stelle als „Job zum überbrücken“. Eine Mehrheit der Unzufriedenen („nicht

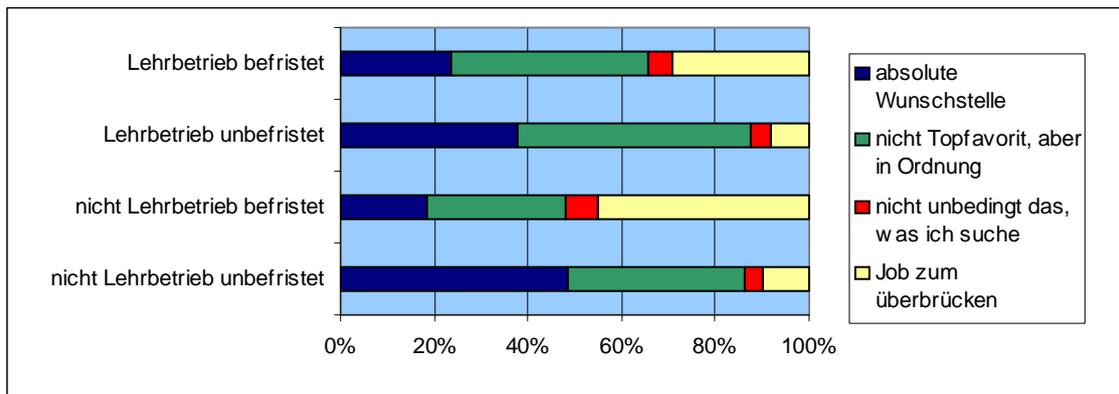
unbedingt das, was ich suche“ und „Job zum überbrücken“) befindet sich zum Zeitpunkt der Befragung konsequenterweise wieder auf Stellensuche.

**Abbildung 12: Bewertung der aktuellen Stelle nach KV-Profil (N=1344)**



Wie oben schon festgestellt, wirkt sich auf die Zufriedenheit aber vor allem die Frage aus, ob das Anstellungsverhältnis befristet oder unbefristet ausgestaltet ist (vgl. Abbildung 13). Das geortete Sicherheitsbedürfnis führt dazu, dass befristete Beschäftigungen – egal ob im Lehrbetrieb oder bei einem neuen Arbeitgeber – als wenig befriedigende Zwischenlösung taxiert werden.

**Abbildung 13: Stellenzufriedenheit nach Lehrbetrieb/nicht Lehrbetrieb, befristet/unbefristet (N=964)**



Wie bewerten Lehrabgänger/innen, die eine Stelle ausserhalb des KV Bereichs angetreten haben, ihre Situation? Eine überwiegende Mehrheit (44%) ist der Ansicht, dass es sich dabei lediglich um einen „Überbrückungsjob“ handelt, nur ein Viertel spricht von einer „absoluten Wunschstelle“ (vgl. Abbildung 14). Es kann also davon ausgegangen werden, dass solche Beschäftigungsverhältnisse auf eine Ausweichstrategie mangels Alternativen zurückzuführen sind und weniger darauf, dass eine längerfristige Abwendung vom KV-Beruf angestrebt wird (vgl. Kap. 5: Stellensuche).

### **Beispiel: M-Profil/weiblich**

#### **Branchenwechsel mit unbefristeter 100%-Anstellung**

Ich bin sehr froh, habe ich nach der Lehre gleich eine unbefristete 100%-Stelle gefunden. Super finde ich auch, dass ich durch den Branchenwechsel Neues lerne. Viel zu wissen schadet schliesslich nie!

Das Arbeitsklima an meiner neuen Arbeitsstelle ist sehr gut. Viele Mitarbeiter sind in der letzten Zeit gegangen, so ging leider viel Knowhow verloren. Das hat zur Folge, dass die Problemlösung etwas länger dauert. Meine Einarbeitung musste dadurch auch ein wenig leiden, doch langsam aber sicher beherrsche auch ich die Kunst des EDV-Supports. Zu den Arbeitsbedingungen kann ich sagen, dass der Lohn relativ tief ist. Es gibt auch keine grossartigen Nebenleistungen, dafür habe ich flexible Arbeitszeiten.

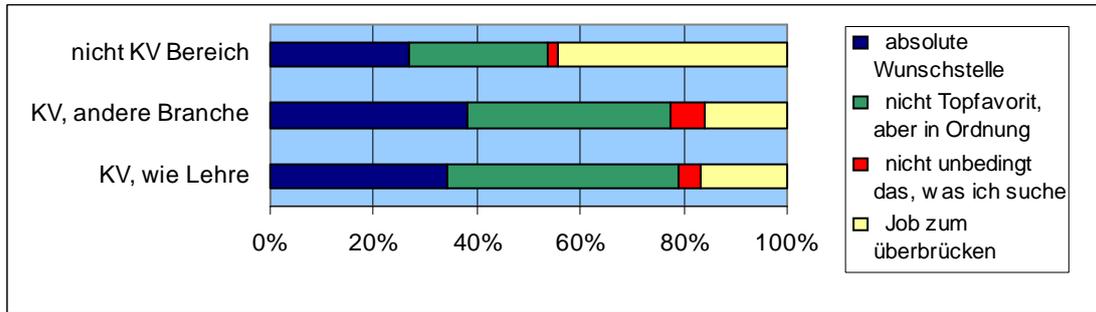
Der Branchenwechsel ist durch Zufall erfolgt. In meinem Lehrbetrieb waren keine Stellen für die Lehrlinge frei. Einer meiner Vorgesetzten vermittelte mich an meinen jetzigen Arbeitgeber. Nun supporte ich die Software, welche ich im Lehrbetrieb benutzt habe.

Der Branchenwechsel war schon ein grosser Schritt. Vorher arbeitete ich nur an der Oberfläche der Software. Jetzt muss ich die Zusammenhänge verstehen und wie das Ganze funktioniert. Ich bin bis jetzt noch nicht ganz drin und auf Hilfe meiner Mitarbeiter angewiesen.

Bevor ich meine jetzige Stelle erhalten habe, bewarb ich mich für einige Stellen im kaufmännischen Bereich – auch über Vermittlungsbüros. Doch ich erhielt viele Absagen, einerseits wegen meines Alters, andererseits weil ich keine Berufserfahrungen hatte. Im Ganzen schrieb ich ca. 15 Bewerbungen. Vorstellungsgespräche erhielt ich nur durch die Vermittlungsbüros. Zusagen habe ich keine erhalten. Ich habe vor der Lehrabschlussprüfung ein wenig mit der Stellensuche begonnen und mich nach der LAP intensiver damit beschäftigt. Ich suchte ca. 2 Monate.

Das KV würde ich auf jeden Fall noch einmal machen. Die Ausbildung ist eine super Grundlage für mich. Viele Dinge kann man auch im privaten Leben gebrauchen.

Abbildung 14: Bewertung der aktuellen Stelle nach Bereich (N=1344)

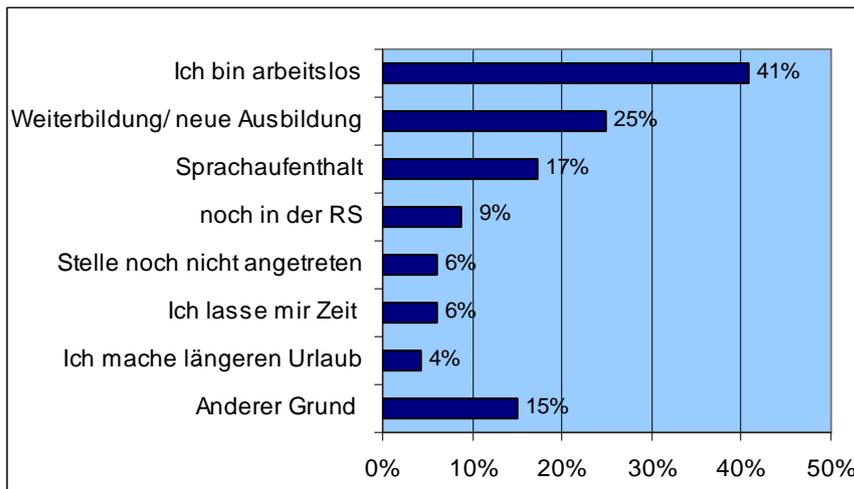


#### 4.2. Die Nichterwerbstätigen

285 Befragte oder 17% unseres Samples geben an, derzeit nicht erwerbstätig zu sein. Die Gründe dafür sind ganz unterschiedlich. Zwei Fünftel bezeichnen sich als arbeitslos, dies entspricht 117 Personen oder 6.8% des gesamten Samples (vgl. Abbildung 15). Damit liegt die in der KV-Umfrage eruierte Arbeitslosenquote deutlich über den offiziellen Seco-Zahlen für September 2006 (4.9% bei den 20-24-Jährigen). Dieser Unterschied lässt sich damit erklären, dass nicht alle arbeitslosen Jugendlichen auch bei einer regionalen Arbeitsvermittlungsstelle (RAV) angemeldet sind.

Weitere zwei Fünftel der Nichterwerbstätigen bilden sich weiter, sei es mittels eines Sprachaufenthalts, einer formellen Weiterbildung oder gar einer neuen Ausbildung (vgl. Kap. 6: Weiterbildung). Lediglich eine kleine Minderheit gibt sich in beruflicher Hinsicht als „untätig“ und nutzt die Freiheiten des Übergangs für einen längeren Urlaub oder eine Auszeit.

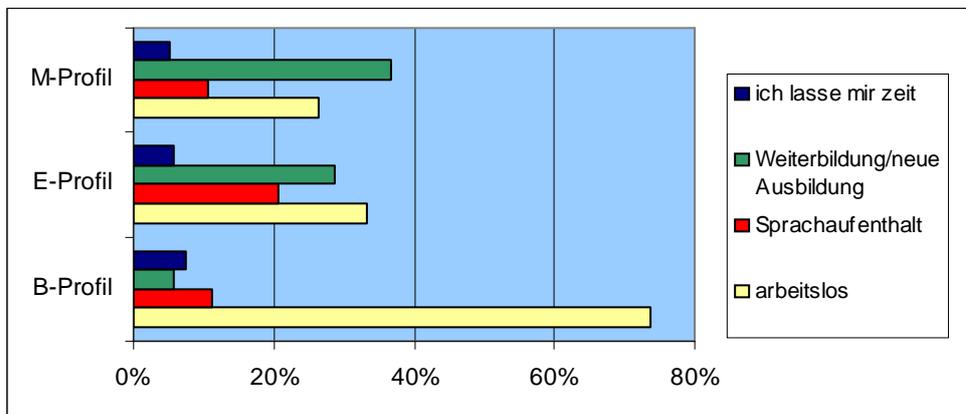
Abbildung 15: Gründe für die aktuelle Nichterwerbstätigkeit (N=285; Mehrfachnennungen möglich)



Auch bei den genannten Gründen für die aktuelle Nichterwerbstätigkeit stellen sich erhebliche Unterschiede nach dem absolvierten KV-Profil heraus (vgl. Abbildung 16). Über 70% der Ab-

solvent/innen mit B-Profil nennen als (einen möglichen) Grund die Arbeitslosigkeit, bei den Nichterwerbstätigen mit E- oder M- Profil sind es nicht einmal halb so viele. Demgegenüber absolvieren diese häufiger einen Sprachaufenthalt, eine Weiterbildung oder eine neue Ausbildung. Die relativ geringe Quote der „Untätigen“ hält sich bei allen drei Profilen ungefähr gleich.

**Abbildung 16: Begründungen der Nichterwerbstätigkeit nach KV-Profil (N=280)**



Über die Hälfte (51%) aller Nichterwerbstätigen befindet sich zum Zeitpunkt der Befragung aktiv auf Stellensuche. Bei denjenigen, die sich als arbeitslos bezeichnen, fällt diese Quote naheliegenderweise viel höher aus: Mit 96% sind praktisch alle auf Stellensuche. Wer einen Sprachaufenthalt macht, eine Weiterbildung oder eine neue Ausbildung absolviert, ist mit seiner Situation zufrieden und sucht (noch) keine Stelle.

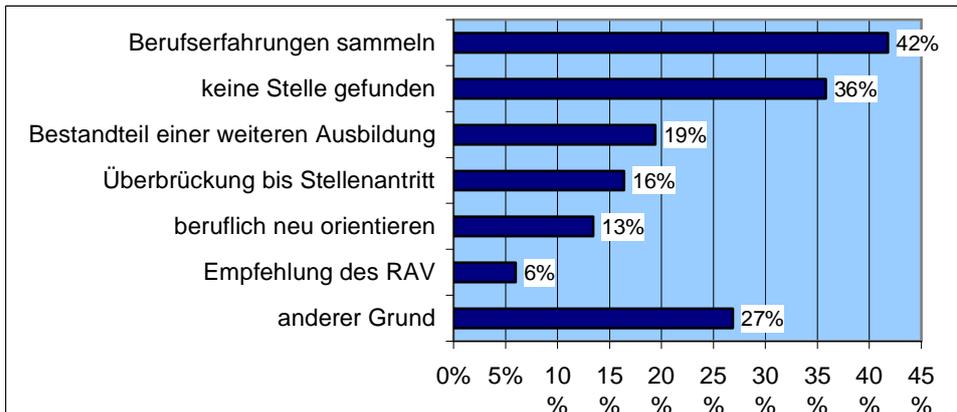
#### 4.3. Zwischenlösung Praktikum

In unserer Erhebung stehen bei der Frage nach der aktuellen Erwerbssituation nicht nur die Optionen „erwerbstätig“ oder „nicht erwerbstätig“ zur Verfügung, sondern auch – als dritte Auswahlmöglichkeit – das Praktikum. Dieses als zusätzliche Option explizit zu erwähnen, erschien uns sinnvoll, etabliert es sich doch zunehmend als Übergangsform auf dem Weg in eine reguläre Erwerbstätigkeit. Das zeigt sich in einer breiten Palette von Praktikumsformen: Für viele Absolvent/innen vollschulischer Ausbildungen, namentlich für Hochschulabgänger/innen, stellen sie den Regelfall für den Berufseinstieg dar. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren vermitteln ausserdem diverse Formen von Praktika in offiziellem Auftrag als arbeitsmarktliche Massnahmen mit dem Ziel, die Absolvent/innen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Obwohl sich dieses Gefäss für KV-Lehrabgänger/innen eigentlich nicht eignet – es zeichnet das duale Berufsbildungssystem ja gerade aus, dass seine Absolvent/innen bereits über eine mehrjährige Praxis aus ihrem Lehrbetrieb verfügen –, scheinen sich Praktika auch für das kaufmännische Berufsfeld als zunehmend geläufigere Übergangsform auf dem Weg in eine reguläre Erwerbstätigkeit zu etablieren. Darauf deutete jedenfalls schon die Zahl der Anfragen zu diesem Thema hin, die von Lehrabgänger/innen wie von Arbeitgeberseite rund um die Zeit des Lehrabschlusses beim Kaufmännischen Verband im Sommer 2006 eingingen.

Es gibt verschiedene Gründe, weshalb nach der KV-Lehre ein Praktikum absolviert wird (vgl. Abbildung 17). Bei unserer Befragung steht an oberster Stelle ganz klar die Absicht, berufliche Erfahrungen zu sammeln und damit die Chancen auf eine „richtige“ Stelle zu verbessern. Nur wenige geben an, „freiwillig“ ein Praktikum zu absolvieren, zum Beispiel als Bestandteil einer weiteren Ausbildung oder als Überbrückung bis zum Antritt einer bereits zugesagten Stelle. Dem Praktikum kommt daher eindeutig die Funktion einer „Notlösung“ zu.

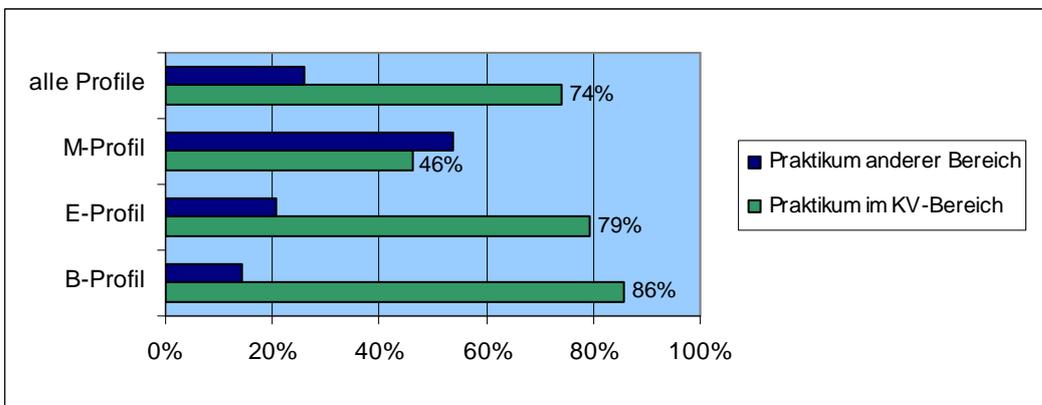
**Abbildung 17: Gründe, weshalb ein Praktikum absolviert wird (N=67)**



Die Praktika werden vorwiegend Vollzeit absolviert und dauern im Durchschnitt 4-6 Monate. Lehrabgänger/innen mit Praktikum verbleiben etwas weniger häufig im KV-Bereich als die „normal“ Erwerbstätigen. Ein Viertel (26%) von ihnen kehrt dem KV den Rücken zu, um in einem neuen Berufsfeld Erfahrungen zu sammeln (vgl. Abbildung 18). Trotz der geringen Fallzahl lässt sich festhalten, dass M-Profil Abgänger/innen häufiger die Variante Praktikum wählen, um sich beruflich neu zu orientieren oder weil es Bestandteil einer weiteren Ausbildung ist. Über die Hälfte gibt denn auch an, das aktuelle Praktikum ausserhalb des KV-Bereichs zu absolvieren.

B- und E-Profil-Abgänger/innen, die ein Praktikum wählen (müssen), bleiben hingegen zu über 80% im KV-Bereich. Ein Hinweis darauf, dass vor allem sie im Praktikum eine Notlösung sehen und eigentlich gerne in ihrem erlernten Beruf eine feste Stelle antreten würden.

**Abbildung 18: In welchem Bereich wird ein Praktikum absolviert? (N=69)**



In der zunehmend brüchig werdenden Nahtstelle II gebührt den unterschiedlichen Zwischenlösungen und Übergangsgefässen ein besonderes Augenmerk. Praktika dienen der Ausbildung, für einen Berufswechsel o.ä. und sind für Lehrabgänger/innen nur dann sinnvoll, wenn etwas Derartiges auch tatsächlich erfolgt – nicht etwa für die blosser Erarbeitung von Berufspraxis. Denn solche bringen Absolvent/innen einer dualen Berufslehre ja gerade mit: nach einer KV-Lehre immerhin drei Jahre Arbeit im Lehrbetrieb.

Die in der zweiten Erhebung festzustellende Bereitschaft der Befragten auf Stellensuche, sich flexibel zu zeigen und im Notfall auch eine Praktikumsstelle anzunehmen, um nicht ganz ohne Arbeit dazustehen, enthält einiges an Missbrauchspotential. In der nach wie vor angespannten Arbeitsmarktsituation birgt diese Flexibilität konkret die Gefahr in sich, dass gut ausgebildete Berufseinsteiger/innen in „Pseudopraktika“ zum Dumpingtarif beschäftigt werden.

Bei der Entlohnung der Praktika kann eine mehr oder weniger gleichmässige Verteilung von unter CHF 1'000 bis über CHF 3'000 festgestellt werden (vgl. Tabelle 9). Mit einem Anteil von über einem Fünftel tritt der Bereich von CHF 1'000-1'500 am häufigsten auf. Über 45% verdienen mehr als CHF 2'000, 16% weniger als CHF 1'000.

Trotz relativ geringer Fallzahl (N=55) lässt sich hier mindestens der Tendenz nach ausserdem festhalten: Wie bei den Erwerbstätigen sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede auch hier beträchtlich. Es scheint, dass Frauen eher bereit sind, schlecht bezahlte Praktika anzunehmen als ihre Kollegen. Ein Fünftel verdient weniger als CHF 1'000 im Monat, und einige leisten gar unentgeltliche Arbeit. Die Mehrheit dieser schlecht oder gar nicht entschädigten Praktikumsverhältnisse ist jedoch ausserhalb des KV-Bereichs zu finden.

**Tabelle 9: Bruttolohn Praktikum (Vollzeit) nach Geschlecht (N=55)**

Bruttolohn in Franken	Männer	Frauen	Total
mehr als 3000 Franken	26.7%	12.5%	16.4%
2501-3000 Franken	26.7%	10.0%	14.5%
2001-2500 Franken	20.0%	12.5%	14.5%
1501-2000 Franken	6.7%	12.5%	10.9%
1000-1500 Franken	<b>13.3%</b>	<b>25.0%</b>	<b>21.8%</b>
weniger als 1000 Franken	6.7%	20.0%	16.4%
keine Entlohnung	0.0%	7.5%	5.5%

Zum Zeitpunkt der Befragung befinden sich die Praktikant/innen insgesamt weniger häufig auf Stellensuche als die Nichterwerbstätigen. Eine Mehrheit (56%) wartet damit noch zu, wird vorerst eine Weiterbildung in Angriff nehmen oder eine bereits begonnene fortsetzen. Wer jedoch ein Praktikum als Notlösung absolviert, weil er bisher keine Stelle gefunden hat, ist bereits im September wieder (oder immer noch) auf Stellensuche (75%).

#### 4.4. Fazit zur Erwerbssituation der kaufmännischen Lehrabgänger/innen

Im Vergleich zur ersten Erhebungswelle Ende Mai 2006, bei der nur knapp die Hälfte der Lehrabgänger/innen bereits eine Jobperspektive für die Zeit nach Lehrabschluss aufweisen konnte, gibt die zweite Welle vom September 2006 zunächst ein wesentlich erfreulicheres Bild ab. Wie gesehen geben 79% der Lehrabgänger/innen an, zum Befragungszeitpunkt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Bei genauerer Betrachtung stellt man allerdings fest: Ein erheblicher Teil der Lehrabgänger/innen befindet sich auch einen bis zwei Monate nach Auslaufen des Lehrvertrages noch in Übergangssituationen zwischen Lehre und Berufseinstieg – von befristeten Arbeitsverträgen über Praktika bis zur Erwerbslosigkeit. Vor allem den befristeten Arbeitsverhältnissen kommt dabei eine grosse Bedeutung zu: über 30% aller Befragten bzw. nahezu 40% der Erwerbstätigen befinden sich im September 2006 in dieser Lage. Nur für knapp die Hälfte der Befragten verläuft der Laufbahnstart als (vergleichsweise) müheloser Schritt von der Lehre in den ersten „richtigen“, längerfristigen Arbeitsvertrag.

Gerade weil vielen Beschäftigungsverhältnissen lediglich ein Übergangscharakter eigen ist, können zahlreiche Ergebnisse der Befragung auch nur vorläufige Gültigkeit für sich beanspruchen. Sie stellen eine Momentaufnahme innerhalb des gesamten Verlaufs dieses Übergangs von der Lehre in die Berufswelt dar.

Genauer über die tatsächliche Erwerbssituation und das Gelingen des Berufseinstiegs wäre erst nach Ablauf von allem der zahlreichen befristeten Arbeitsverträge in den Lehrbetrieben zu eruieren. Wie die Situation dannzumal aussieht, müsste eine dritte Befragungswelle im Frühjahr 2007 erheben. Eine solche ist im Rahmen dieser Untersuchung indes nicht vorgesehen, sie wäre aber von grossem Interesse. Dennoch lassen sich mit den genannten Einschränkungen zusammenfassende Feststellungen über die Erwerbssituation der KV-Lehrabgänger/innen treffen.

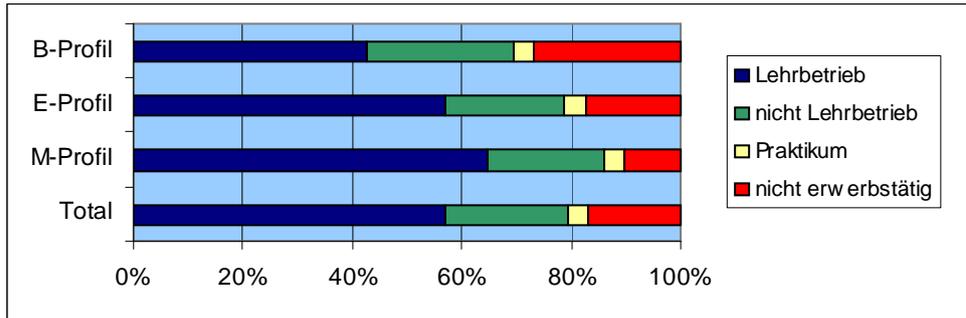
Auffällig ist zunächst die nach wie vor enorm hohe Quote der Erwerbstätigen, die bei ihrem Lehrbetrieb verblieben sind. Dies dürfte auf drei Ursachen zurückzuführen sein:

- (1) Es zeigt sich die Qualität der Absolvent/innen der neuen KV-Lehre: Wo ein Lehrbetrieb eine Stelle anbieten kann, ist er bestrebt, die Lehrabgänger/innen zu halten, die die neue kaufmännische Grundbildung durchlaufen haben.
- (2) Es zeigt sich das Verantwortungsbewusstsein der Lehrbetriebe: Die vielen befristeten Arbeitsverhältnisse nach Lehrabschluss deuten darauf hin, dass die Lehrbetriebe – im Wissen um den schwierigen Berufseinstieg nach der Lehre – ihre Verantwortung gegenüber ihren Lernenden auch über den Lehrabschluss hinaus ausdehnen und ihnen (wie vom KV Schweiz bei der Veröffentlichung des Zwischenberichtes dieser Umfrage im Juli 2006 gefordert) noch einige Monate zusätzliche Praxiserfahrung mit auf den Weg in den Arbeitsmarkt geben.
- (3) Es zeigt sich die grosse Zurückhaltung vieler Unternehmen, jungen Berufsleuten nach der Lehre eine Einstiegschance zu bieten. Die tiefe Quote von Festangestellten bei einem neuen Arbeitgeber lässt die Frage aufkommen, ob denn nicht etwas mehr Offenheit gegenüber jungen Berufseinsteiger/innen angezeigt wäre, um zu verhindern, dass der aktuelle konjunkturelle Aufschwung ohne positive Wirkung an der Jugend vorbeigeht.

Unterschiede in der Erwerbssituation zeigten sich vor allem entlang der Kriterien KV-Profil und Ausbildungsbranche. Die Chancen auf eine Erwerbstätigkeit nach Lehrabschluss sind für Berufsmaturand/innen bzw. in der Finanzbranche am höchsten. Wegen des überall grossen,

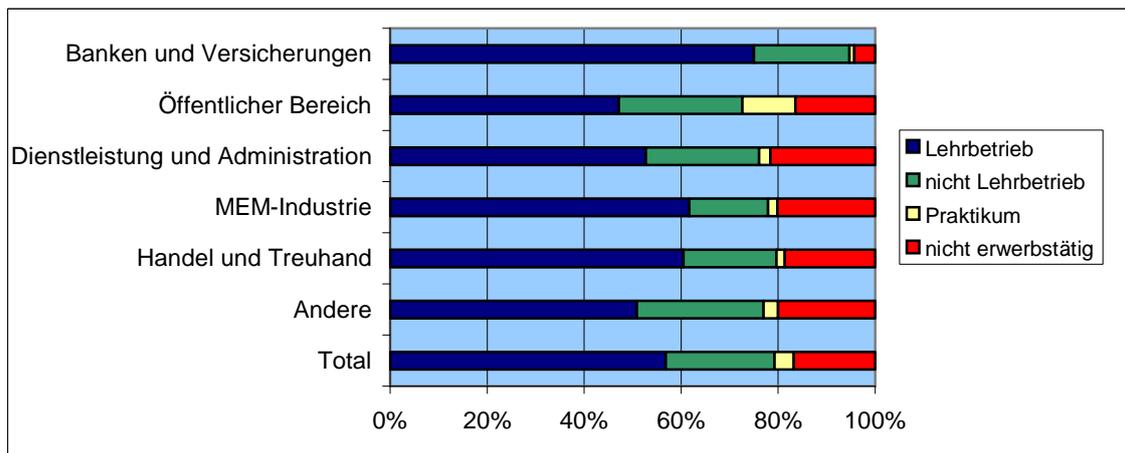
aber unterschiedlichen Anteils der (befristeten oder unbefristeten) Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb geben diese Zahlen allerdings noch keinen präzisen Aufschluss über den tatsächlichen Erfolg am Arbeitsmarkt, sobald der Schritt aus dem Lehrbetrieb hinaus erfolgt bzw. erfolgen muss (vgl. Abbildung 19). Auffällig und genauer zu beobachten, hier indes ebenfalls mit Zurückhaltung zu interpretieren sind die Werte der Absolvent/innen des B-Profiles, die auf einen erschwerten Berufseinstieg hindeuten könnten. Über die tatsächlichen Arbeitsmarktchancen der unterschiedlichen Profile kann erst mit grösserer zeitlicher Distanz zum Lehrabschluss Verlässliches ausgesagt werden.

**Abbildung 19: Erwerbssituation nach Profil (N=1666)**



Gründe für den Einfluss unterschiedlicher Ausbildungsbranchen auf die Erwerbssituation wurden oben bereits angeführt. Die Spitzenwerte bei den Finanzdienstleistern (vgl. Abbildung 20) stellen gleichsam nur die Kehrseite des Lehrstellenabbaus bei Banken und Versicherungen über die vergangenen Jahre dar und sind nur begrenzt als Leistungsausweis zu werten – auch wenn sie natürlich aus der Perspektive der Lehrabgänger/innen mehr als nur willkommen sind.

**Abbildung 20: Erwerbssituation nach Ausbildungsbranche (N=1697)**



Etwas überraschend war mit 4% der Anteil von Übergangslösungen unter dem Titel Praktikum. Angesichts der zahlreichen Anfragen zu diesem Themenfeld, die rund um das Lehrende im Sommer/Herbst 2006 beim Kaufmännischen Verband Schweiz und seinen Sektionen eingingen, lag die Erwartung diesbezüglich höher. Diese Quote ist allerdings wie schon andere

Befunde mit dem Vorbehalt zu versehen, dass entscheidende Monate möglicherweise noch anstehen.

Eine deutliche Zunahme solche Praktika für Lehrabgänger/innen wäre aus Sicht des Verbandes höchst problematisch und am falschen Ort. Zwar mag ein Praktikum im Einzelfall sinnvoll sein, etwa als Bestandteil einer neuen Ausbildung oder als Voraussetzung dafür. Aber es eignet sich weder zur Erlangung zusätzlicher Berufspraxis (diese bringen die jungen Berufsleute nach drei Jahren Arbeit im Betrieb ja gerade mit) noch soll es dazu führen, dass ausgelernete Arbeitnehmer/innen zu Dumpingkonditionen beschäftigt werden. Anzeichen dafür sind vorhanden, das Thema wird im KV Schweiz noch einer eingehenden Betrachtung unterzogen werden.

Die Untersuchung hat im Weiteren gezeigt, wie entscheidend die persönlichen Ebene (Bekanntheit im Lehrbetrieb oder persönliches Beziehungsnetz) bei der Stellensuche ist und dass diese Bedeutung in den Prioritäten der Lehrabgänger/innen nicht den entsprechenden Niederschlag findet: Sie stützen sich, von der Erfolgswahrscheinlichkeit aus betrachtet, überproportional auf „offizielle“ bzw. in gewisser Weise „anonyme“ Suchstrategien, vor allem Online-Anzeigen und Anzeigen in Printmedien.

Bezüglich Lohnsituation stechen zwei Erkenntnisse aus den Umfrageergebnissen hervor: Erstens werden die Empfehlungen des KV Schweiz über die Mindestlohnsätze für Lehrabgänger/innen insgesamt gut beachtet. Das ist erfreulich. Weniger erfreulich ist indes, dass sich zweitens schon beim Berufseinstieg klare Lohndifferenzen abzeichnen, die sich nicht anders als aufgrund des Geschlechts erklären lassen. Weibliche kaufmännische Angestellte sind in fast allen Branchen benachteiligt, insbesondere was die Chance betrifft, in höhere Lohnklassen einzusteigen. Insgesamt verdienen Frauen in unserem Sample im Durchschnitt 5.5% weniger als ihre Kollegen.

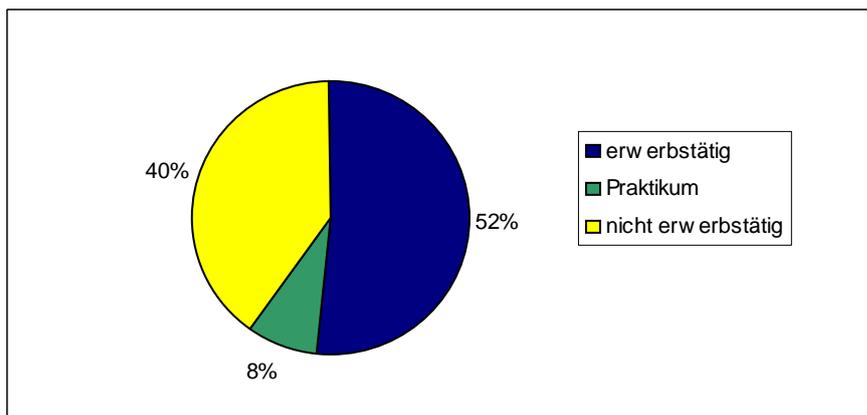
Von den Nichterwerbstätigen geben rund zwei Fünftel an, in Weiterbildung zu sein. Ebenfalls zwei Fünftel bezeichnen sich als arbeitslos – das entspricht mit 6.8% des gesamten Samples einer Arbeitslosenquote, die deutlich über den offiziellen (allerdings nicht direkt vergleichbaren) Seco-Zahlen für September 2006 liegt (4.9% bei den 20-24 Jährigen).

## 5 STELENSUCHE

Bei der ersten Erhebung im Mai 2006 hatten wie oben erwähnt 46% der KV-Abgänger/innen eine Anschlussstelle für die Zeit nach dem Lehrabschluss gefunden. 27% der Befragten gaben an, auf Stellensuche zu sein. Ein gleich grosser Anteil suchte zu diesem Zeitpunkt aus verschiedenen Gründen noch keine Stelle. Viele wollten sich zunächst auf die Lehrabschlussprüfungen konzentrieren (45%), planten einen längeren Auslandsaufenthalt (21%) oder rückten im Sommer in die RS ein (19%). Nur gerade für 4% aller Befragten wussten damals noch nicht, was sie nach Lehrende machen wollten.

Im September 2006, also vier Monate später und einen Monat nach Auflaufen der Lehrverträge, befindet sich ein Fünftel der KV-Lehrabgänger/innen (immer noch oder bereits wieder) auf Stellensuche. 136 Stellensuchende geben an, derzeit beim RAV angemeldet zu sein; dies entspricht 8,2% des ganzen Samples. Da viele Beschäftigungsverhältnisse befristet sind oder bisher lediglich Praktikumsstellen gefunden wurden, sind die Stellensuchenden keinesfalls mit den Nichterwerbstätigen identisch. Vielmehr zeigt die Analyse ein vielfältiges Bild: Von den insgesamt 340 Stellensuchenden des Samples sind 52% aktuell erwerbstätig, 40% sind nicht erwerbstätig und 8% absolvieren ein Praktikum.

**Abbildung 21: Die aktuelle Erwerbssituation der Stellensuchenden (N=1655)**



Zum aktuellen Zeitpunkt ist es noch zu früh, eine durchschnittliche Suchdauer auszumachen. Im beobachteten Zeitraum dieses Übergangs von der Ausbildung in die Berufswelt treten die Lehrabgänger/innen kontinuierlich in die Suchphase ein. So gibt jeweils etwa ein Drittel an, schon vor der LAP, seit der LAP oder erst seit kurzem mit der Stellensuche begonnen zu haben.

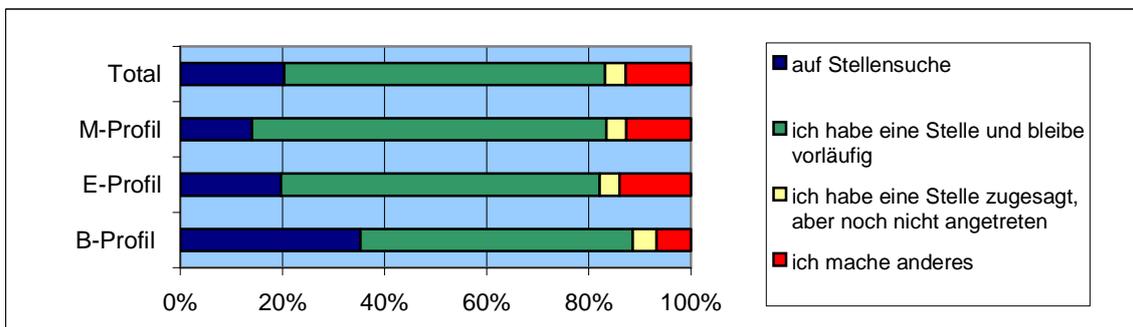
Ein Vergleich der beiden Erhebungswellen zeigt, dass mehr als 10% der Befragten, die im Mai bereits eine Stelle gefunden hatten, im September wieder auf Stellensuche sind. Diejenigen, die damals noch nicht in die Suchphase eingetreten waren, sind nun zur Hälfte erwerbstätig (48%), ein Viertel befindet sich auf Stellensuche. Den höchsten Anteil an Stellensuchenden weist die Gruppe der KV-Absolvent/innen auf, die bereits im Mai Bewerbungen geschrieben hat. Ein Drittel (33,5%) von ihnen sucht wieder oder immer noch eine Stelle. Ein Überblick der verschiedenen Verläufe bietet folgende Tabelle:

**Tabelle 10: Stellensuche im Mai und September**

		Situation im Mai 2006		
		suche keine Stelle	Stelle gefunden	auf Stellensuche
<b>Erwerbssituation September 2006</b>	Erwerbstätig	47.5%	95.7%	75.3%
	nicht erwerbstätig	47.2%	1.9%	19.2%
(N=1694)	Praktikum	5.3%	2.4%	5.5%
		100.0%	100.0%	100.0%
<b>Stellensuche September 2006</b>	Ja	<b>26.6%</b>	<b>10.7%</b>	<b>33.5%</b>
	nein	73.4%	89.3%	66.5%
(N=1641)		100.0%	100.0%	100.0%

Wie bei der Analyse der Erwerbssituation ergeben sich auch hinsichtlich der Stellensuche signifikante Unterschiede beim absolvierten KV-Profil (vgl. Abbildung 22). Wer eine M-Profil Lehre absolviert hat, ist im September unterdurchschnittlich häufig auf Stellensuche (14%). Mit E-Profil steigt die Wahrscheinlichkeit auf 20% und mit B-Profil gar auf 35%. Angesichts der höheren Erwerbslosenquote bei den B-Profil Abgänger/innen ist dieser Befund wenig erstaunlich.

**Abbildung 22: Stellensuche und Alternativen nach Profil (N=1624)**

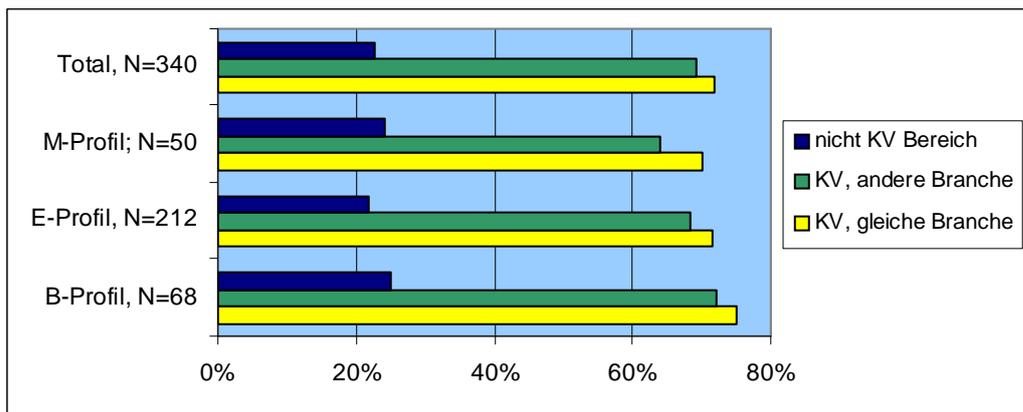


Wer im September nicht auf Stellensuche ist, hat grösstenteils (vorläufig) eine Stelle inne oder wird demnächst eine zugesprochene Stelle antreten. Nur eine kleine Minderheit gibt an, derzeit anderes zu machen und sich erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder um die Stellensuche zu kümmern. In Zahlen ausgedrückt entspricht dies nur gerade 13% aller Befragten (oder 16% der Nicht-Suchenden), die nicht unmittelbar an einem Einstieg ins Erwerbsleben interessiert sind. Sie absolvieren eine Vollzeit-Ausbildung, halten sich im Ausland auf oder absolvieren noch die Rekrutenschule.

Weiter fällt auf, dass viele Stellensuchende seit der Befragung im Mai flexibler geworden sind. Vor Lehrabschluss waren nur gerade 9% dazu bereit, auch ausserhalb des gelernten Berufes nach Stellen zu suchen. Vier Monate später hat sich dieser Anteil auf knapp einen Viertel erhöht. Nur die Allerwenigsten beschränken sich schliesslich darauf, lediglich in der angestammten Branche (Ausbildungsbranche) nach offenen Stellen zu suchen (vgl. Abbildung 23).

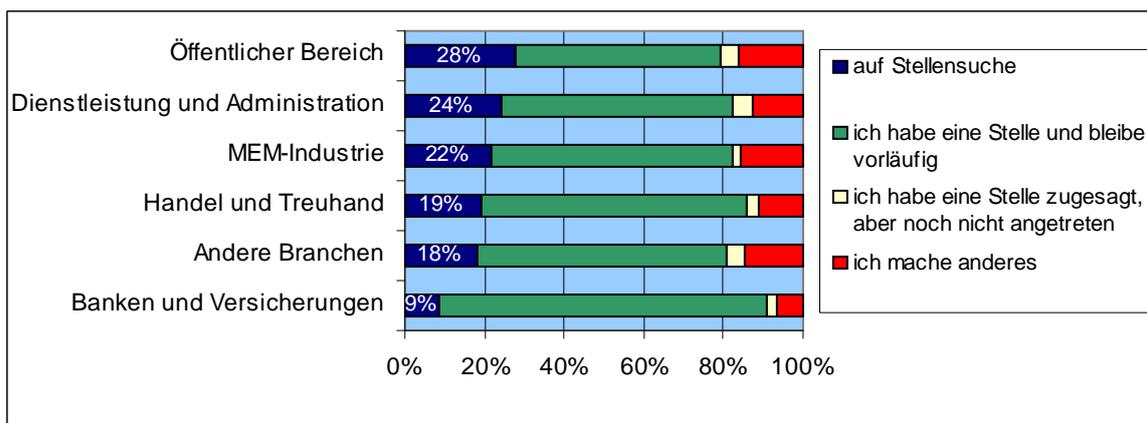
Die Flexibilität der Stellensuchenden zeigt sich ebenfalls an der Bereitschaft, „notfalls“ eine Praktikumsstelle anzunehmen. Während sich im Mai nur ein Drittel der Stellensuchenden für diese Option begeistern konnte, waren es im September schon zwei Drittel. Trotz dieser Anpassungsbereitschaft wünschen sich jedoch fast alle in erster Linie eine feste, unbefristete Vollzeitstelle. Das herkömmliche „Normalarbeitsverhältnis“ ist in den Köpfen der neuen Generation immer noch dominierend – auch wenn in der Arbeitswelt eine Erosion dieser Beschäftigungsform zugunsten flexibilisierter Arbeitsverhältnisse konstatiert wird. Das ist als starker Hinweis darauf zu deuten, dass das Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität nach wie vor einen zentralen Aspekt von Beruflichkeit darstellt.

**Abbildung 23: Suchbereich nach Profil und Total (Mehrfachnennungen möglich)**



Während regionale Unterschiede vernachlässigbar sind, hat die **Ausbildungsbranche** einen signifikanten Einfluss darauf, ob im September eine Stelle gesucht wird oder nicht (vgl. Abbildung 24). Dieser Befund kann als Effekt der Erwerbssituation und der Art der Arbeitsverträge gedeutet werden. Im Bereich der Banken und Versicherungen geben überdurchschnittlich viele Befragte an, eine Stelle zu haben und vorläufig zu bleiben. Da diese Branchen die höchsten Anteile unbefristeter Arbeitsverträge aufweisen, fällt die Quote der Stellensuchenden entsprechend gering aus. Nur gerade 9% suchen im September eine Stelle. Im Gegensatz dazu weisen die Branchen im öffentlichen Bereich (Öffentliche Verwaltung, Öffentlicher Verkehr, Bundesverwaltung) die höchsten Suchquoten auf (28%). Dies wiederum als Folge der unterdurchschnittlichen Erwerbsquote sowie der vielen Übergangslösungen in Form befristeter Verträge oder Praktika (zur Erklärung dieser Spezifika vgl. oben). In diesen Branchen ist jedoch auch der Anteil derjenigen Lehrabgänger/innen am höchsten, welche gar keine Stelle suchen, weil sie sich entschlossen haben, anderes zu machen (16%). Der angespannte Arbeitsmarkt bzw. begrenzte Beschäftigungsperspektiven veranlassen also den Branchennachwuchs dazu, sich vorläufig vom Beruf abzuwenden oder mittels Weiterbildung seine Qualifikationen zu verbessern.

Abbildung 24: Ausbildungsbranchen und Stellensuche (N=1655)



### 5.1. Strategien der Stellensuche

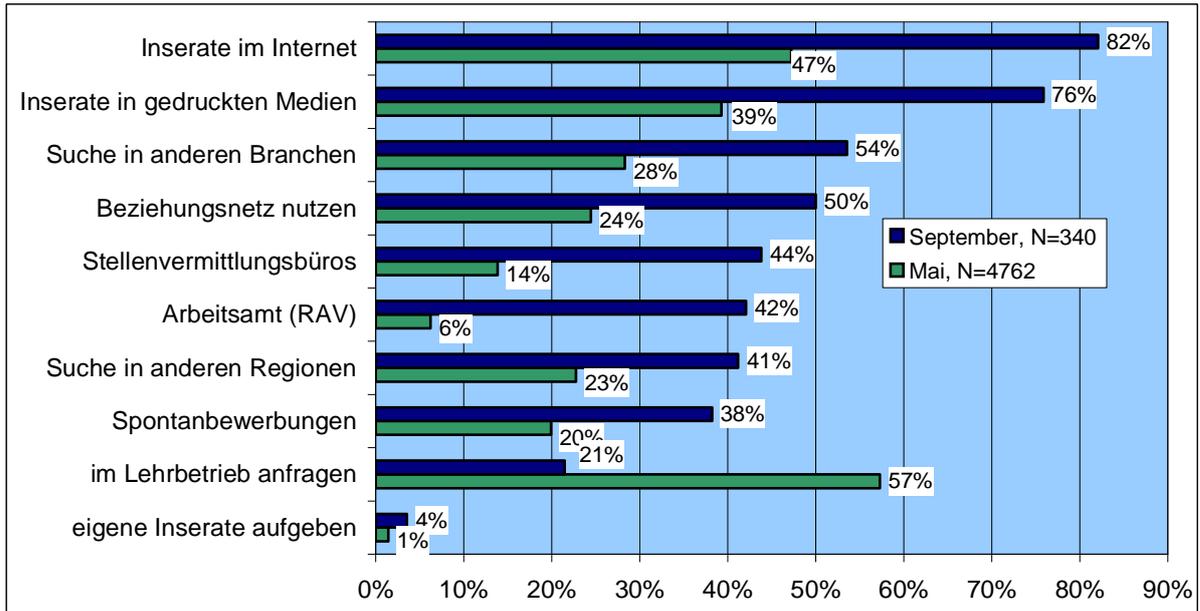
Welche Möglichkeiten und Kanäle werden für die Bewerbung genutzt? In beiden Erhebungswellen wurden die KV-Lehrabgänger/innen nach den Strategien ihrer Stellensuche gefragt. Wie bereits dargestellt wurde, hat die Mehrheit der Erwerbstätigen ihre aktuelle Stelle im ehemaligen Lehrbetrieb angetreten. Die Option „im Lehrbetrieb anfragen“ wurde denn auch mit 57% bereits im Mai 2006 am häufigsten genannt. Im September kann nun einerseits eine „Verbreiterung“, andererseits eine Verlagerung der Suchstrategien festgestellt werden.

Wer im September eine Stelle sucht, wendet dazu mehrere Strategien gleichzeitig an (vgl. Abbildung 25). Das Internet als Quelle von Stelleninseraten steht dabei an oberster Stelle (82%), dicht gefolgt von den Printmedien (76%). Zum Ausdruck kommt auch hier die Tendenz, wonach die Stellensuchenden flexibler werden und ihre Suche auf andere Branchen (54%) oder andere Regionen (41%) ausweiten. In stärkerem Masse als zu Beginn der Stellensuche im Mai wird nun auch das persönliche Beziehungsnetz genutzt (50%). Aber auch die Anfrage bei Stellenvermittlungsbüros (44%), die Anmeldung beim RAV (42%) oder das Verfassen von Spontanbewerbungen (38%) nimmt für die Stellensuchenden an Bedeutung zu.

Fazit: Praktisch keine Option wird ausgelassen, um die Suchstrategie zu optimieren. Andererseits hat drei Monate nach Lehrabschlussprüfung der ehemalige Lehrbetrieb als möglicher Arbeitgeber an Bedeutung verloren – dies aus nahe liegenden Gründen. Nur noch ein Fünftel gibt an, diese Option zu berücksichtigen. Von der Möglichkeit, eigene Inserate aufzugeben, wird praktisch nicht Gebrauch gemacht.

Setzt man den tatsächlichen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt mit den bevorzugten Strategien ins Verhältnis, so ist festzustellen, dass die Bedeutung persönlicher Beziehungen entweder unterschätzt wird oder die Lehrabgänger/innen über diese Ressource nicht in ausreichendem Mass verfügen. Wie oben gesehen, ist (vom Verbleib im Lehrbetrieb abgesehen) der Rückgriff auf das persönliche Beziehungsnetz der erfolgreichste Weg in ein Arbeitsverhältnis.

Abbildung 25: Strategien der Stellensuche im Mai und im September (Mehrfachnennungen möglich)



## 5.2. Bewerbungen und Absagen

Wieviele Stellenbewerbungen haben KV-Lehrabgänger/innen bisher geschrieben? Die Frage nach der **Anzahl Bewerbungen** wurde allen Teilnehmenden gestellt, also auch denjenigen, welche derzeit nicht aktiv auf Stellensuche sind. Der durchschnittliche Wert (Mittelwert) über alle Profile beträgt 10 Bewerbungen, bei einer riesigen Streuung zwischen 0 und 200 Bewerbungen. Auch bei dieser Frage wird deutlich, dass viele Absolvent/innen (vorläufig) im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden und daher bis zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Bewerbung geschrieben haben.

Der Median liegt daher deutlich unter dem Mittelwert: Nur gerade die Hälfte der Befragten hat mehr als 2 Bewerbungen geschrieben und nur ein Viertel hat bisher mehr als 10 Bewerbungen verfasst. Wer ausserhalb des Lehrbetriebs erwerbstätig ist, weist offensichtlich höhere Werte auf (vgl. Tabelle 11). Die mittlere Anzahl Bewerbungen beträgt bei dieser Gruppe 14, wobei die Hälfte mehr als 5 bzw. 8 Bewerbungen geschrieben hat. Wer aktuell nicht erwerbstätig ist, hat sich deutlich am häufigsten bewerben müssen: im Durchschnitt 19-mal.

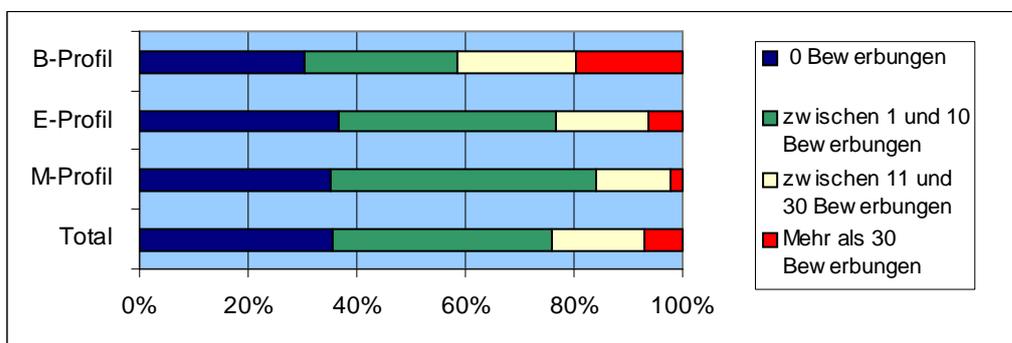
**Tabelle 11: Anzahl Bewerbungen nach Beschäftigungssituation**

	Mittelwert	Median*	Anzahl Befragte	Noch keine Bewerbung geschrieben
unbefristet, Lehrbetrieb	3.66	0	473	52%
unbefristet, nicht Lehrbetrieb	14.3	8	298	6%
befristet, Lehrbetrieb	5	1	420	47%
befristet, nicht Lehrbetrieb	14.8	5	64	25%
nicht erwerbstätige	19	10	248	25%
Praktikum	16	5	59	20%
Alle Befragten	10	2	1563	35%

\* Median: Die Hälfte der Befragten schreibt x (Tabellenwert) oder mehr Bewerbungen.

Die Untersuchung nach Profilen widerspiegelt die Tatsache, dass B-Profil Abgänger/innen mindestens für den Berufseinstieg mehr Mühe am Arbeitsmarkt bekunden und sich daher auch häufiger bewerben müssen (vgl. Abbildung 26). Zwischen E- und M-Profil sind die Unterschiede weniger deutlich. Lehrabgänger/innen mit E-Profil sind zwar ebenso oft im Bereich von null Bewerbungen anzutreffen, weisen jedoch eine etwas breitere Streuung auf. Im M-Profil haben nur gerade 16% der Befragten mehr als 10 Bewerbungen geschrieben.

**Abbildung 26: Anzahl Bewerbungen nach Profil (N=1563)**



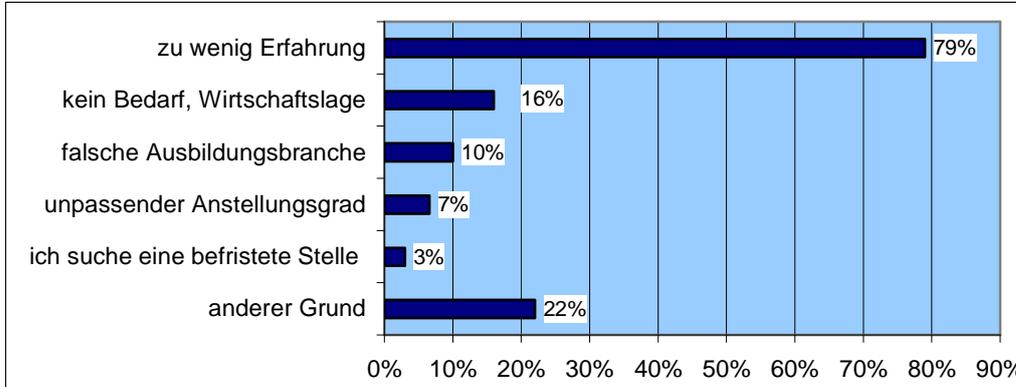
Trotz dieser eher positiven Bilanz ist eine Mehrheit der Befragten (58%) der Ansicht, dass es **mehr Angebote zur Unterstützung bei der Stellensuche** brauche. Diese Meinung wird überproportional von denjenigen Lehrabgänger/innen vertreten, welche derzeit auf Stellensuche sind (68%), doch auch von einer knappen Mehrheit (55%) der übrigen Befragten.

Wer mehr als eine Bewerbung geschrieben hat, ist mit einiger Wahrscheinlichkeit auch mit Absagen konfrontiert oder zumindest in der Vergangenheit damit konfrontiert worden. Mit welchen **Begründungen** müssen sich KV-Lehrabgänger/innen konkret auseinandersetzen?

Wie bei der Befragung im Mai erweist sich auch vier Monate später das Argument „zu jung / zu wenig Berufserfahrung“ als dominant (vgl. Abbildung 27). Vier von fünf Absagen werden mit dieser Begründung erteilt. Dies betrifft in der vorliegenden Erhebung 660 Lehrabgänger/innen. Nur in 16% der Fälle erfolgt die Begründung mit dem Hinweis auf die aktuelle Wirt-

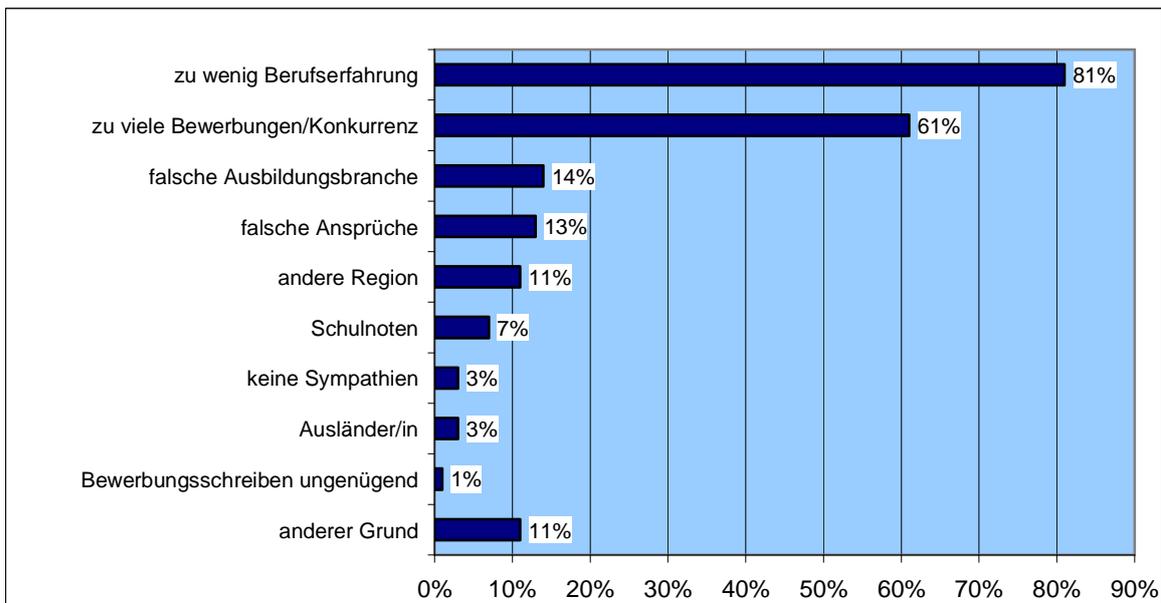
schaftslage. Das Argument der falschen Ausbildungsbranche hat sich im Vergleich zur Mai Befragung von 6% auf 10% leicht erhöht, stellt aber nach wie vor keinen geläufigen Absagegrund seitens der Arbeitgeber dar. Nur selten erwähnt werden Gründe, welche sich aufgrund bestimmter Bedürfnisse oder Voraussetzungen der Stellensuchenden ergaben.

**Abbildung 27: Gründe für Absagen (N= 836; Mehrfachnennungen möglich)**



Im September wurden die Lehrabgänger/innen auch nach ihrer **persönlichen Einschätzung** gefragt, worauf die erhaltenen Absagen zurückzuführen seien. Die Antworten zu dieser Frage können einen Anhaltspunkt für den individuellen Umgang mit Absagen liefern. Zweifeln die KV-Lehrabgänger/innen an ihren Fähigkeiten und Kenntnissen? Haben sie das Gefühl, das falsche Ausbildungsprofil gewählt zu haben? Untenstehende Grafik drückt aus, dass diese Zuschreibungen nur äusserst selten zutreffen.

**Abbildung 28: Persönliche Begründungen der erhaltenen Absagen (N= 836; Mehrfachnennungen möglich)**



Die persönlichen Zuschreibungen für den Misserfolg bei der Stellensuche entsprechen weitgehend den erhaltenen Begründungen durch die Betriebe. An oberster Stelle steht wiederum die mangelnde Berufserfahrung (81%), gefolgt vom Argument der Konkurrenz durch andere Bewerbungen (61%). Der Vergleich dieser beiden Argumente deutet darauf hin, dass man die Gründe für Misserfolge häufiger bei sich selbst sucht, als sie mit der strukturell bedingten prekären Lage auf dem Arbeitsmarkt erklärt.

Konkrete Defizite weisen die Befragten jedoch von sich. Nur wenige sind der Ansicht, dass ihre Schulnoten nicht ausreichen (7%), sie keine Sympathien wecken (3%) oder die Stelle wegen eines schlechten Bewerbungsschreibens (1%) nicht erhalten. Das Kriterium „Ausländer/in“ wird von einem Fünftel aller ausländischen Absolvent/innen genannt.

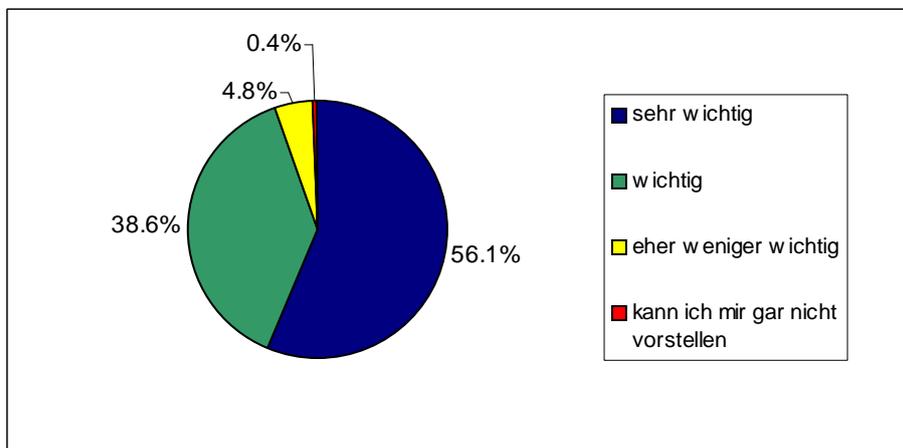
Hingegen sind 116 Befragte (16%) der Ansicht, dass sie aufgrund ihrer Ausbildungsbranche benachteiligt seien. Diese Begründung ist nachvollziehbar, kann doch der Ausbildungsbranche einen deutlichen Einfluss auf den Stellenerfolg zugeschrieben werden. Absolvent/innen aus den öffentlichen Branchen nennen dieses Argument denn auch häufiger als andere, wobei diese Aussage primär auf das unmittelbare Stellenangebot in der Branche, nicht aber auf die Voraussetzungen am Stellenmarkt aufgrund der Ausbildungsqualität zu beziehen ist (vgl. Kap. 4.1).

## 6 WEITERBILDUNG

Die neu konzipierte KV-Lehre gilt als „solide“ Basis, um später im kaufmännischen Berufsfeld verschiedene Zusatzqualifikationen und Spezialisierungen zu erlangen. Lehrabgänger/innen steht ein breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung: Diplome und Zertifikate in einzelnen Bereichen (z.B. Informatik, Sprachkurse), Berufs- und höhere Fachprüfungen, höhere Fachschulen, Führungs- und Fachhochschulen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, berufsbegleitend oder Vollzeit die Berufsmatura nachzuholen oder mit einer gymnasialen Matura einen universitären Studiengang anzupeilen.

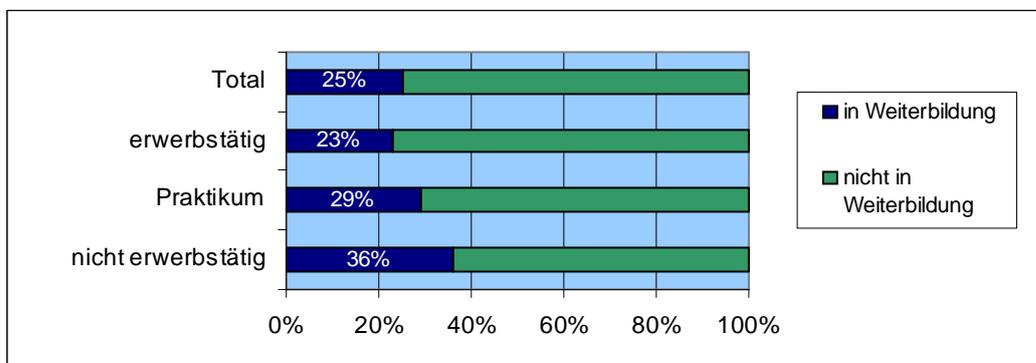
Bei fast allen Befragten kommt der Weiterbildung eine wichtige (39%) oder sehr wichtige (56%) Bedeutung zu. Nur gerade 5% empfinden die Weiterbildung als „eher weniger wichtig“ und lediglich eine Handvoll (0.5%) kann damit gar nichts anfangen.

Abbildung 29: Subjektive Bedeutung der Weiterbildung (N=1651)



Ein Viertel oder 411 aller Befragten befinden sich zum Zeitpunkt der Erhebung bereits in Weiterbildung (vgl. Abbildung 30). Bei der Gruppe der Nichterwerbstätigen ist es jeder Dritte (36%), bei den Erwerbstätigen jeder Fünfte (22%), der von den bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten Gebrauch macht. Ein Drittel der Praktikant/innen absolviert zugleich eine Aus- oder Weiterbildung.

Abbildung 30: Wer absolviert derzeit eine Weiterbildung? Darstellung nach Erwerbssituation (N=1651)



Erstaunlicherweise äussert sich das Weiterbildungsverhalten als **regionenspezifisch**. Während sich im Espace-Mittelland 37% der KV-Lehrabgänger/innen in Weiterbildung befinden, liegt die entsprechende Quote in der Region Zürich lediglich bei 17%. Dies in Übereinstimmung mit dem Befund, dass die Region Zürich eine der höchsten Erwerbsquoten aufweist. Für Lehrabgänger/innen im Espace Mittelland scheint die Fokussierung auf Zusatzqualifikationen eine bedeutsame Strategie zu sein, die Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Ein signifikanter Effekt bezüglich Weiterbildungsverhalten kann beim **absolvierten KV-Profil** festgestellt werden – wenn auch eher schwach ausgeprägt. Mit E-Profil ist die Bereitschaft am grössten, möglichst bald nach Lehrabschluss eine Weiterbildung in Angriff zu nehmen (27%). M-Profil-Abgänger/innen verhalten sich diesbezüglich durchschnittlich (24%), während die Bereitschaft der B-Profil-Abgänger/innen eher weniger vorhanden ist (15%). Die These der Weiterbildung als Strategie zur Chancenverbesserung auf dem Arbeitsmarkt trifft hier nicht zu, oder aber ihre Umsetzung ist erst für einen späteren Zeitpunkt geplant.

Der **Ausbildungsbranche** schliesslich kommt keine (nachweisbare) Erklärungskraft für das Weiterbildungsverhalten der Lehrabgänger/innen zu.

### **Welche Weiterbildungen werden gewählt?**

Die beliebteste Weiterbildung nach der KV-Lehre ist die Berufsmatura. 161 Befragte oder 39% der sich Weiterbildenden (9% des ganzen Samples) wählen unmittelbar nach Lehrende diese Möglichkeit. Die geschlechtsspezifische Auszählung zeigt, dass Männer häufiger als Frauen von der Option Berufsmatura Gebrauch machen. Beliebt – vor allem bei Frauen – sind ausserdem Sprachkurse, sie stellen einen Drittel aller Nennungen dar. Mit grösserem Abstand folgen schliesslich Weiterbildungen im KV-Bereich. Diese Option beinhaltet Spezialisierungen im Berufsfeld, welche mit Berufs- oder höheren Fachprüfungen abgeschlossen werden. Je knapp 5% nehmen eine zweite Lehre in Angriff oder absolvieren eine Zusatzausbildung in einem KV-nahen Bereich. Der Besuch einer Fachhochschule oder einer höheren Fachschule ist zum Befragungszeitpunkt nicht von Bedeutung.

### **Beispiel: E-Profil/weiblich Berufsmatura (BM<sub>2</sub>) Vollzeit**

Nach der Lehre konnte ich direkt, also ohne Aufnahmeprüfung, die Berufsmatura (BM<sub>2</sub>) beginnen. Darüber war und bin ich sehr froh, denn nach all dem Lernen für den Lehrabschluss hatte ich die Schulbücher erstmal satt. Die BM<sub>2</sub> finde ich eine optimale Weiterbildungsmöglichkeit nach der „normalen“ KV-Lehre. Ich finde es toll, dass E-Profil-Schüler mit gutem Abschluss nicht noch einmal eine Aufnahmeprüfung machen müssen, sondern dass die guten Leistungen belohnt werden. Ich, denke dadurch wird die BM<sub>2</sub> für viele Lehrabgänger zu einer attraktiven Möglichkeit sich weiterzubilden. Schliesslich erhöht ein BM-Abschluss die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und man hat danach die Möglichkeit, die Fachhochschule zu besuchen.

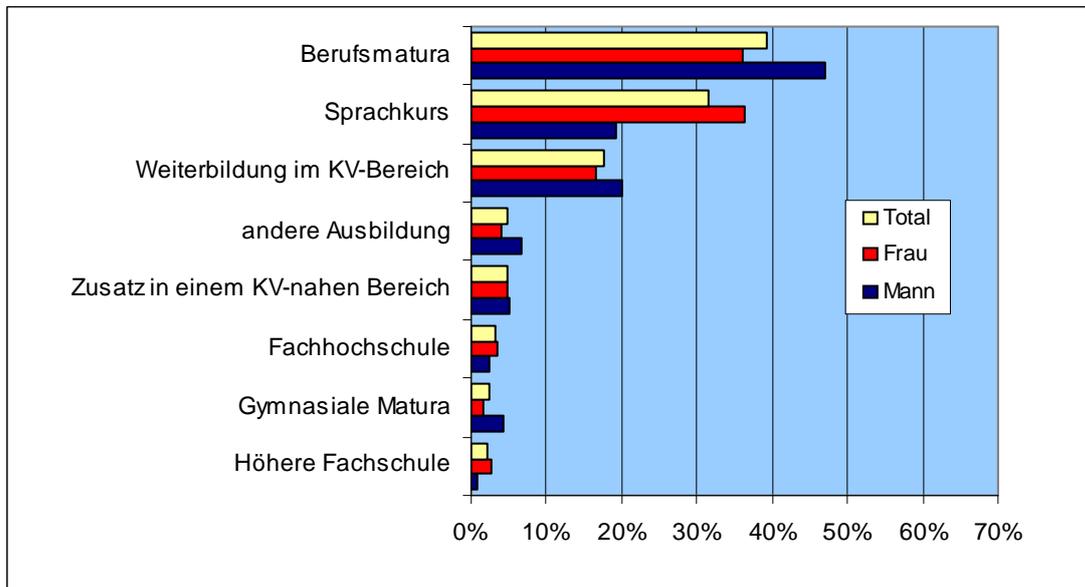
Eigentlich wollte ich die BM<sub>2</sub> berufsbegleitend absolvieren, doch mein Lehrbetrieb konnte mich nicht weiterbeschäftigen. Ich hätte natürlich auch eine neue Stelle suchen können, doch ich wollte auf Nummer sicher gehen und habe mich dann deshalb dafür entschieden, die Berufsmatura nicht berufsbegleitend, sondern „nur“ schulisch zu absolvieren. Im Endeffekt bin ich nicht unglücklich darüber. Jetzt kann ich mich 100% auf die Schule konzentrieren und auf einen erfolgreichen Abschluss hinarbeiten.

Nach der BM<sub>2</sub> möchte ich zuerst ein paar Jahre arbeiten, um Geld zu sparen, damit ich mir später ein Studium an der Fachhochschule leisten kann. Gerne würde ich Betriebsökonomie studieren – aber wer weiss, vielleicht habe ich in ein paar Jahren den Bürojob satt und mache etwas ganz anderes wie zum Beispiel Psychologie.

Über die Stellensuche mache ich mir noch keine Sorgen. Bei mir liegt der Fokus zurzeit ganz klar auf einem erfolgreichen BM-Abschluss. Danach werde ich sehen, ob ich eine Stelle finde. Ich bin jedoch zuversichtlich. Schliesslich habe ich ein gutes Lehrzeugnis und ein gutes Arbeitszeugnis in der Tasche. Würde ich keine Stelle finden, könnte ich immer noch einen Sprachaufenthalt oder halt direkt ein Studium in Angriff nehmen, doch wären das Zwischenlösungen.

Die KV-Lehre hat mir, wenn ich zurückblicke, ganz gut gefallen. Doch gab es während der Lehre Zeiten, wo ich das ganze am liebsten geschmissen hätte. Zum Glück waren diese Phasen von kurzer Dauer. Ich habe während meiner Lehrzeit viele neue Leute aus unterschiedlichen Altersgruppen kennen gelernt und habe nun eine Vorstellung davon, was es heisst, berufstätig zu sein. Eine Erfahrung, die meiner Meinung nach sehr wertvoll ist.

Abbildung 31: Gewählte Weiterbildungen nach Geschlecht (N=410; Mehrfachnennungen möglich)

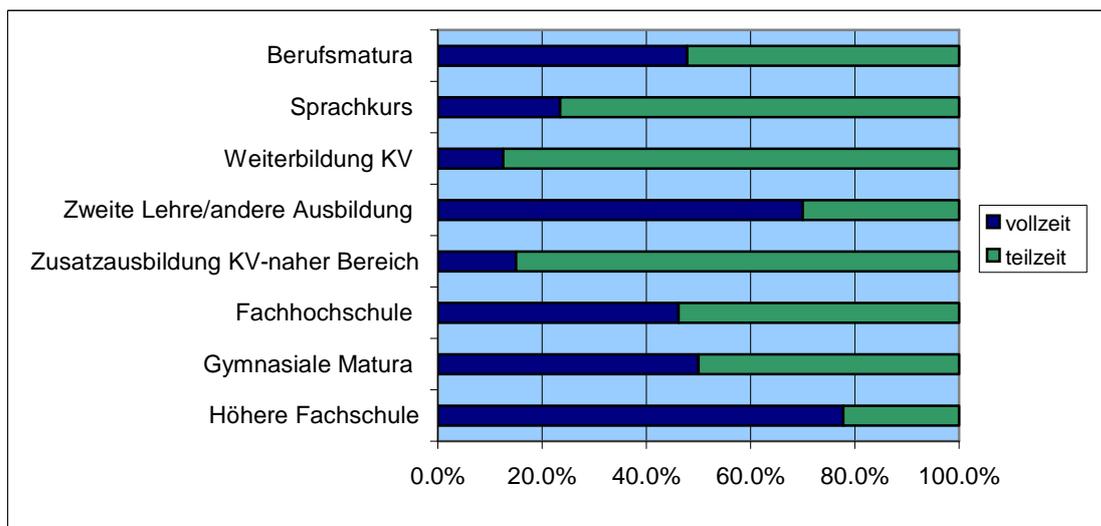


### 6.1. Gewählte Weiterbildungen – Vollzeit und berufsbegleitend

Etwa ein Drittel (35%) der KV-Lehrabgänger/innen in Weiterbildung absolviert eine Vollzeit-Ausbildung, während zwei Drittel eine berufsbegleitende Weiterbildung gewählt haben.

Das absolvierte KV-Profil der Befragten hat zwar einen gewissen Einfluss darauf, ob eine Weiterbildung absolviert wird oder nicht, jedoch nicht ob es sich um eine Vollzeit- oder um eine berufsbegleitende Ausbildung handelt. Die Erwerbssituation hingegen hängt (nachvollziehbarerweise) deutlich mit der Ausbildungsart zusammen. 85% der sich weiterbildenden Nichterwerbstätigen geben an, eine Vollzeit-Ausbildung zu absolvieren. Diese Quote entspricht 30% aller befragten Nichterwerbstätigen und wurde bei den Gründen für die Nichterwerbstätigkeit bereits angedeutet (vgl. oben). Auch die Praktikant/innen absolvieren grösstenteils Vollzeit-Ausbildungen (55% der sich Weiterbildenden oder ein Sechstel aller Befragten mit Praktikum), während dies bei den Erwerbstätigen nur bei einer kleinen Minderheit zutrifft (18%). Immerhin ein Drittel aller Personen in Vollzeit-Ausbildung geht daneben einer Erwerbstätigkeit nach.

Der Entscheid ob Vollzeit oder berufsbegleitend ist öfters Konsequenz der gewählten Weiterbildung (vgl. Abbildung 32). Die Berufsmatura, mit Abstand die am meisten gewählte Weiterbildung, wird etwa zur Hälfte berufsbegleitend absolviert. Sprachkurse werden meist nur im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes vollzeitlich besucht. Knapp ein Viertel aller Nennungen dieser Kategorie kann darauf zurückgeführt werden. Die höchsten Anteile an Vollzeit-Ausbildungen weisen Ausbildungen an höheren Fachschulen sowie diejenigen ausserhalb des KV-Bereichs (zweite Lehre/neue Ausbildung) auf. Die Weiterbildungen im KV-Bereich finden hingegen hauptsächlich berufsbegleitend statt (z.B. Fachausweis- und Diplomausbildungen, private Kurse usw.).

**Abbildung 32: Gewählte Weiterbildungen: Vollzeit und Teilzeit (N=410; Mehrfachnennungen möglich)**

17% der befragten erwerbstätigen Lehrabgänger/innen unseres Samples geben an, teilzeitlich zu arbeiten. Kann Teilzeit-Arbeit als bewusste Entscheidung aufgefasst werden, um nebenbei eine Weiterbildung zu absolvieren? Die Daten unseres Samples zeigen, dass mehr als die Hälfte (54%) der Teilzeit-Angestellten derzeit eine Ausbildung absolviert. Die Zahlen weisen darauf hin, dass Teilzeit-Stellen bewusst mit dieser Absicht und nicht mangels Alternativen gewählt werden. Gleichzeitig gehen gerade Teilzeit-Stellen häufiger mit befristeten Arbeitsverhältnissen einher als Vollzeit-Stellen. Dies kann bedeuten, dass Teilzeit-Anstellungen für die Dauer einer berufsbegleitenden Ausbildung und in Hinblick auf deren Beendigung befristet vorgenommen werden.

## 6.2. Weiterbildungsabsichten: keine Flucht aus dem kaufmännischen Berufsfeld

Drei Monate nach Lehrende befinden sich 1244 Absolvent/innen nicht in einer Weiterbildungssituation. Gefragt nach ihren Absichten in naher Zukunft, bekennen sich aber über 70% dazu, schon bald oder bis in einem Jahr eine Weiterbildung in Angriff nehmen zu wollen. Während im September nur knapp ein Viertel aller aktuell Erwerbstätigen eine Weiterbildung absolviert, verzeichnen sie die höchste Quote bezüglich der Weiterbildungsabsichten. Eine überdurchschnittliche Mehrheit von 75% gibt an, sich schon bald weiterbilden zu wollen. Auch Nichterwerbstätige und Praktikant/innen, welche aktuell noch keiner Ausbildung nachgehen, fassen diese Option mehrheitlich ins Auge (je 64%).

### **Beispiel: M-Profil/weiblich**

#### **Sprachaufenthalt in England**

Mit meinem jetzigen Praktikum in einer Sprachschule in England bin ich sehr zufrieden. Es gibt sehr viel Positives. Ich kann mein Englisch verbessern und nebenbei ein wenig Berufserfahrung sammeln. Der Vorteil an meinem Praktikum ist, dass ich sehr oft "gezwungen" bin, englisch zu sprechen – viel mehr als wenn ich in hier lediglich zur Schule gehen würde.

Für meinen Aufenthalt muss ich nichts bezahlen, so kann ich unbeschwert 6 Monate hier verbringen. Ein weiterer positiver Aspekt ist auch, dass ich das Praktikum in einer Sprachschule absolvieren kann. Dadurch ist es mir möglich, alle Schulmaterialien zu benutzen, und ich bin oft mit Lehrern in Kontakt, welche mir bei Problemen helfen. Ich kann mich also während des Praktikums auf eine Certificate Prüfung vorbereiten.

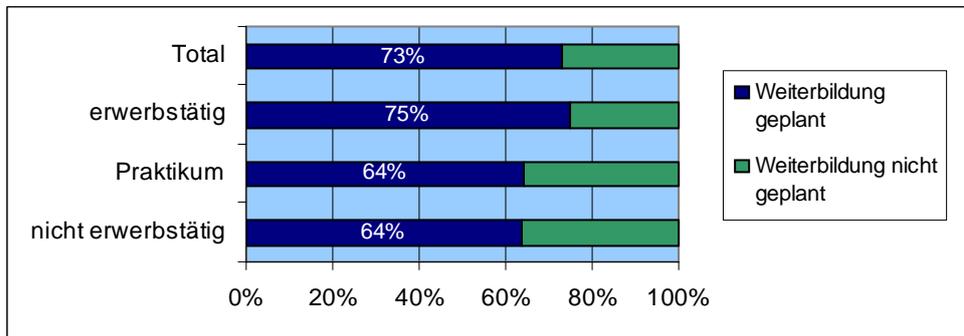
Was mir hier ebenfalls sehr gefällt, ist der Kontakt zu sehr vielen verschiedenen Menschen. Ich lebe in einer sehr netten Gastfamilie mit fünf anderen Studenten aus der Türkei, aus Korea, Japan und aus der Schweiz. Die Mitarbeiter im Team sind alle sehr nett und das Arbeiten macht in einem solch guten Klima richtig Spass.

Ich bin hauptsächlich für das Social Program zuständig. Das Social Program erscheint wöchentlich und ist dazu da, dass sich Schüler treffen und so eine bessere Möglichkeit haben sich kennen zu lernen. Ein solches Programm beinhaltet zum Beispiel: Salsa Lessons, Halloween Party, Golf etc. Diese Anlässe werden von der Schule bzw. von mir organisiert.

Das Praktikum in England entspricht meiner Wunschvorstellung. Nach der bestandenen LAP habe ich angefangen, mich für Praktikumsstellen in England zu bewerben. Durch eine Freundin erfuhr ich von Studex. Ich meldete mich also bei der Organisation Studex an und sandte ihnen meine Unterlagen. Mein Lehrvertrag lief Mitte August 2006 aus und ich trat die Praktikumsstelle einen Monat später an. Neben Studex bewarb ich mich auch bei einigen Grossfirmen (vor allem Banken und Versicherungen). Da mein Englisch nicht gerade lobenswert ist, will ich es in einem Sprachaufenthalt verbessern. Schliesslich ist Englisch für den heutigen Arbeitsmarkt einfach ein Muss.

Für die Zeit nach dem Praktikum habe ich noch keine Stelle. Das belastet mich aber überhaupt nicht. Ich werde im Februar anfangen, mich von England aus zu bewerben. Ich wünsche mir, dass ich nach meinem Sprachaufenthalt eine Anstellung in einer Grossbank finde. Mein Ziel ist, eine 100% Stelle bis Oktober 2007 zu finden. Danach möchte ich berufsbegleitend Betriebsökonomie studieren.

Eigentlich habe ich wegen der Stellensuche keine Ängste, aber natürlich überlegt man sich, wie es weiter geht, wenn man nicht fündig werden sollte. Ich hoffe aber, dass es mit einer KV-Lehre im M-Profil und einem 6-monatigen Praktikum in England nicht unmöglich sein wird, eine Stelle zu finden. Die KV-Lehre war eine sehr gute Entscheidung, und wenn ich jetzt zurückdenke, habe ich die Zeit genossen, auch wenn ich dies während der Lehre nie zugegeben hätte.

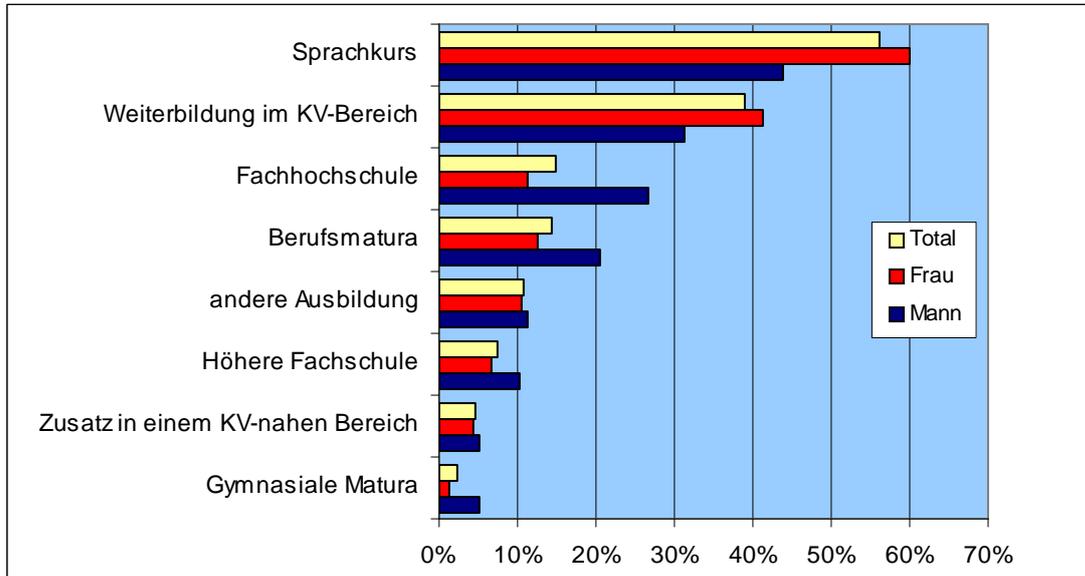
**Abbildung 33: Ausbildungsabsichten in naher Zukunft: Darstellung nach Erwerbssituation (N=1244)**

Auch das absolvierte KV-Profil nimmt einen Einfluss auf die Planung der beruflichen Laufbahn. Während B-Profil Abgänger/innen im September eher noch nicht in Weiterbildung sind, weisen sie die höchste Bereitschaft auf (84%), eine solche in Angriff zu nehmen. Ein Hinweis dafür, dass B-Profil Abgänger/innen deutlicher als andere zunächst einmal berufliche Erfahrungen sammeln möchten und erst später eine Weiterbildung beabsichtigen.

### 6.3. Vorstellungen über berufliche Weiterbildungswege

Im Vergleich zu den gewählten Weiterbildungen direkt nach der KV-Lehre zeigt untenstehende Grafik ein verändertes Bild. Gefragt sind allen voran die Sprachkurse, welche über die Hälfte der Nennungen auf sich vereinigen können. Die Wichtigkeit von Sprachkenntnissen im KV-Beruf scheint den Lehrabgänger/innen überaus bewusst zu sein – sie möchten ihre Qualifikationen auf diesem Gebiet möglichst bald erweitern. An Bedeutung gewinnt auch die Absicht, sich im KV-Bereich zu spezialisieren, um entsprechende Diplome oder Ausweise zu erlangen. Die beabsichtigten Weiterbildungen sind insgesamt breiter gefächert als die tatsächlich gewählten im September. So haben alle Möglichkeiten an Bedeutung gewonnen, mit Ausnahme der Berufsmatura. Nur noch 14% planen diese in nächster Zukunft in Angriff zu nehmen: Wer die Berufsmatura nachholen möchte, tut dies lieber gleich nach der Lehre.

**Abbildung 34: Weiterbildungspläne der nahen Zukunft nach Geschlecht (N=908; Mehrfachnennungen möglich)**



Lässt sich eine Tendenz weg vom KV-Beruf feststellen? Anhand der hier dargestellten Weiterbildungswünsche kann von keiner „KV-Flucht“ die Rede sein. Die grösste Teil der Lehrabgänger/innen, welche bereits in Weiterbildung sind oder eine solche beabsichtigen, fokussieren auf Zusatzqualifikationen im erlernten Beruf. Dennoch zeigt ein Vergleich der bereits gewählten und der beabsichtigten Weiterbildungen, dass der relative Anteil der Option „Zweite Lehre / andere Ausbildung“ zugenommen hat (von 5 auf 11%). Immerhin 117 Personen (7% aller Befragten des Samples) geben an, bereits eine zweite Lehre zu absolvieren oder in naher Zukunft dem KV den Rücken kehren zu wollen. Dazu kommen noch vereinzelte Wünsche nach einem universitären Bildungsgang mittels Gymnasialer Matura.

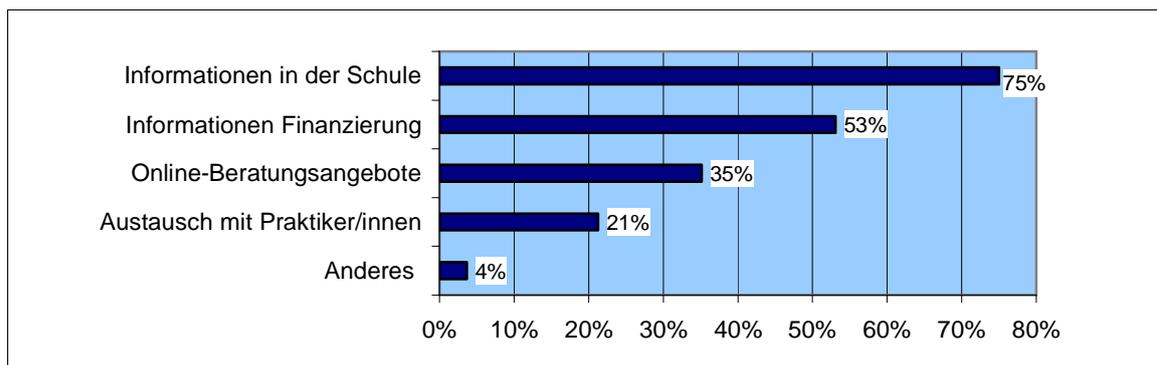
## 7 LAUFBAHNBERATUNG

Wer sich weiterbilden möchte, muss sich zunächst mit den eigenen beruflichen Wünschen, Zielen und Vorstellungen auseinandersetzen. Die geeignete Laufbahn muss entsprechend geplant und Rahmenbedingungen abgeklärt werden. Aufgrund der vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten nach einer KV-Lehre herrscht bei jungen Berufsleuten oft Desorientierung. Die Notwendigkeit von Laufbahnberatungen – gerade auch im Zusammenhang mit dem neuen Berufsbildungsgesetz und der Neugestaltung im Hochschulbereich – wurde bereits erkannt. Lehrabgänger/innen stehen verschiedene Beratungsangebote des kaufmännischen Verbandes zur Verfügung. In unserer Erhebung stellten wir abschliessend die Frage, ob zusätzliche solcher Beratungsangebote notwendig seien und welche konkreten Massnahmen sinnvoll wären.

Zwei Drittel aller befragten Lehrabgänger/innen sind der Ansicht, dass das vorhandene Angebot ungenügend sei. Aufgrund unserer Daten finden wir jedoch keinen signifikanten Hinweis dafür, welche Gruppe besonders ausgeprägt einen besseren Zugang zu Laufbahnberatungen wünschen würde. Es scheint, dass das Bedürfnis nach Beratungsangeboten in der Grundgesamtheit breit verteilt ist.

Am meisten gefragt sind Informations-Massnahmen bereits während der Lehre (vgl. Abbildung 35). Drei Viertel der Befragten wünschen sich zusätzliche Informationen in der Schule über Berufsbilder und Weiterbildungsmöglichkeiten nach der KV-Lehre. Die Finanzierung von Weiterbildung stellt ebenfalls ein wichtiges Thema dar. Über 500 Lehrabgänger/innen (53%) unseres Samples wünschen sich hierzu mehr Informationen. Ein Drittel befürwortet schliesslich einen Ausbau von Online-Laufbahnberatungsangeboten, während ein Fünftel sich vorstellen könnte, dass ein organisierter Austausch mit Praktiker/innen über Berufsbilder nach der KV-Lehre nützlich wäre.

**Abbildung 35: Genannte Massnahmen zur Verbesserung der Laufbahnberatung (Mehrfachnennungen möglich).**



## 8 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die Lehrbetriebe auch nach Beendigung der Lehrverhältnisse eine zentrale Rolle für die Perspektiven der jungen Arbeitnehmer/innen spielen: Mehr als die Hälfte aller Lehrabgänger/innen (annähernd drei Viertel aller Erwerbstätigen) ist weiterhin im Lehrbetrieb beschäftigt, nicht einmal ein Viertel dagegen hat einen Arbeitsvertrag mit einem neuen Arbeitgeber abgeschlossen. Allerdings sind diese Arbeitsverhältnisse von ganz unterschiedlicher Qualität.

Denn nur für knapp die Hälfte der Befragten verläuft der Start in ihre berufliche Laufbahn als (vergleichsweise) müheloser Schritt von der Lehre in den ersten „richtigen“ Arbeitsvertrag. Fast gleich viele Lehrabgänger/innen befinden sich auf dem Weg zu ihrem Berufseinstieg dagegen noch in Übergangssituationen. Diese reichen von befristeten Arbeitsverhältnissen über Praktika bis zur Erwerbslosigkeit – mit einem klaren Übergewicht der ersten Kategorie: Insgesamt fast ein Drittel arbeitet in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, die meisten davon in ihrem Lehrbetrieb.

### 8.1. Beschäftigungsperspektiven letztlich noch unklar

Auch wenn klar ist, dass die Arbeitsmarktsituation für kaufmännische Berufseinsteiger/innen nach wie vor angespannt ist: Auf Basis der vorliegenden Zahlen lassen sich noch keine definitiven Schlüsse über die Beschäftigungschancen der kaufmännischen Lehrabgänger/innen ziehen: Wesentlich wird sein, wie sich die Situation im Frühling bzw. Frühsommer 2007 für all jene entwickelt, die dann aus ihren heutigen befristeten Anstellungen heraus auf den Arbeitsmarkt gelangen.

Entscheidend dürfte dabei Frage sein, ob die (potentiellen) Arbeitgeber diese zusätzlich gearbeitete Zeit als jene Erfahrung anerkennen, die sie den jungen Berufsleuten bislang abgesprochen haben. Wie schon bei der ersten Erhebung im Mai erweist sich nämlich auch im September als weitaus häufigster Grund für den Misserfolg bei der Stellensuche die Standardformel: zu jung / zu wenig Erfahrung. Das betrifft wiederum fast vier von fünf Absagen.

### 8.2. Dank an die Lehrbetriebe – doch wo bleiben die anderen Unternehmen?

Anlässlich der Veröffentlichung des Zwischenberichts im Juli 2006 hatte der Kaufmännische Verband Schweiz die Lehrbetriebe aufgefordert, ihren Lehrabgänger/innen wo immer möglich eine Weiterbeschäftigung während eines Jahres nach Lehrabschluss (oder wenigstens für einige Monate) zu anzubieten. Nicht einmal die Hälfte der Befragten hatte damals nämlich schon eine berufliche Perspektive für die Zeit nach der Lehre.

Dieser Aufruf scheint gut beachtet worden zu sein. Sehr viele Lehrbetriebe nehmen ihre Verantwortung gegenüber ihren Lernenden auch über das Ende der Ausbildungszeit hinaus wahr und geben den jungen Arbeitnehmer/innen Gelegenheit, ihre Fähigkeiten zu beweisen. Dafür gebührt diesen Betrieben Anerkennung und Dank: Sie tragen aktiv zur Verbesserung des Übergangs von der Lehre ins Berufsleben und zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit bei.

Die tiefe Quote von Festangestellten bei einem neuen Arbeitgeber lässt indes die Frage aufkommen, wo denn all die anderen Unternehmen in der Schweiz bleiben und was sie für den Einstieg des Berufsnachwuchses tun. Gerade Unternehmen ohne eigenes Lehrstellenangebot stehen hier besonders in der Pflicht. Wenn sie schon keinen Beitrag an die Ausbildung leisten, sollten sie wenigstens hier an der Verantwortung beteiligen, der jungen Generation Chancen im Berufsleben zu eröffnen und ihnen nach dem Lehrabschluss die Möglichkeit auf einen erfolgreichen Berufseinstieg zu bieten.

### **8.3. Praktika: Achtung vor Missbrauch**

In der zunehmend brüchig werdenden Nahtstelle II ist das Augenmerk darauf zu richten, wie sich die unterschiedlichen Zwischenlösungen und Übergangsgefässe entwickeln. Insbesondere das Auftauchen von Praktika für Lehrabgänger/innen ist hier kritisch unter die Lupe zu nehmen.

Mag ein Praktikum im Einzelfall sinnvoll sein, etwa als Bestandteil einer neuen Ausbildung oder als Voraussetzung dafür, so ist doch im Grundsatz daran festzuhalten: Praktika sind Ausbildungsgefässe. Für Lehrabgänger/innen sind solche nur dann sinnvoll, wenn tatsächlich auch Ausbildung betrieben wird, und nicht etwa für die blosser Erarbeitung von Berufspraxis. Denn solche bringen Absolvent/innen einer dualen Berufslehre ja gerade mit: Nach einer KV-Lehre immerhin drei Jahre Arbeit im Lehrbetrieb.

Die in der zweiten Erhebung festzustellende Bereitschaft der Lehrabgänger/innen auf Stellensuche, sich flexibel zu zeigen und im Notfall auch eine Praktikumsstelle anzunehmen, um nicht ganz ohne Arbeit dazustehen, enthält einiges Missbrauchspotential. In der nach wie vor angespannten Arbeitsmarktsituation birgt diese Flexibilität konkret die Gefahr in sich, dass gut ausgebildete Berufseinsteiger/innen unter dem Titel „Praktikum“ zum Dumpingtarif beschäftigt werden, ohne dass eine Ausbildungsleistung auch nur zur Diskussion steht.

Der Kaufmännische Verband Schweiz wird diese Entwicklung genau verfolgen und erarbeitet derzeit Grundlagen für klare Rahmenbedingungen und faire Empfehlungen auf diesem Feld.

### **8.4. Handlungsbedarf bei der Gleichstellung**

Die schon zu Beginn der Berufslaufbahn sich abzeichnenden Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern weisen (einmal mehr und letztlich wenig überraschend) auf einen deutlichen Nachholbedarf in Sachen Gleichstellung hin. Die teils massiven Unterschiede müssen zu denken geben, sind doch die allgemein eingebrachten Argumente zu ihrer Rechtfertigung – z.B. dass Männer über ununterbrochene berufliche Laufbahnen und daher mehr Erfahrung verfügen – in der Situation des Berufseintritts unhaltbar.

### **8.5. Beratung bei Stellensuche und Laufbahnplanung**

Neben dem Verbleib im Lehrbetrieb erweist sich die Nutzung des persönlichen Beziehungsnetzes als erfolgreichste Strategie für ein Anstellungsverhältnis nach der Lehre. Diese widerspiegelt sich indes nicht in der Priorisierung der Suchstrategien bei den Lehrabgänger/innen. Dort stehen „offizielle“, gleichsam „anonyme“ Verfahren an oberster Stelle: Online- und Print-Inserate. Ob dies am grossen Vertrauen auf die eigenen Fähigkeiten – das Bewerbungsdossier

weist die Leistungen und den erfolgreichen Lehrabschluss ja schliesslich aus – oder gerade am mangelnden Mut oder gar den Möglichkeiten liegt, das persönliche Beziehungsnetz für die Stellensuche auch wirklich zu nutzen, bleibt dabei unklar.

Insgesamt werden die Lehrabgänger/innen auf der Stellensuche flexibler und nutzen eine breite Palette an Optionen, um ihre Suchstrategien zu optimieren und auf Erfolg auszurichten. Dennoch zeigt die Umfrage, dass viele KV-Lernende im letzten Lehrjahr für die Vorbereitung der nächsten Schritte gerne mehr Unterstützung in Anspruch nehmen würden. Mehr als die Hälfte der Befragten äussert diesen Wunsch für den Berufseinstieg nach der Lehre als Unterstützung bei der Stellensuche.

Gar drei Viertel machen zusätzlichen Bedarf bei der Laufbahnberatung geltend. Die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten nach einer KV-Lehre führen bei jungen Berufsleuten offenkundig zu einem Orientierungsbedürfnis. Dabei sind zum einen die verschiedenen Beratungsangebote des kaufmännischen Verbandes gefragt. Zum anderen richten sich diese Bedürfnisse auch an die kaufmännischen Berufsfachschulen und die öffentlichen Berufsberatungsstellen. Hier gilt es sicher, neue Formen der Zusammenarbeit zu prüfen und zu erproben.

## **8.6. Enormes Weiterbildungsbewusstsein**

Bemerkenswert ist das hohe Weiterbildungsinteresse der Lehrabgänger/innen. Sie zeigen eine hohe Bereitschaft, der Devise des lebenslangen Lernens nachzuleben, und der hohe Stellenwert der Weiterbildung in der sich rasch wandelnden kaufmännischen Arbeitswelt scheint sehr bewusst zu sein. Am beliebtesten im unmittelbaren Anschluss an die KV-Lehre ist die Berufsmatura.

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen auch die Attraktivität des kaufmännischen Berufsfeldes das Ziel, darin erfolgreich weiterzukommen. Die meisten Lehrabgänger/innen, welche bereits in Weiterbildung sind oder eine solche beabsichtigen, fokussieren auf Zusatzqualifikationen im erlernten Beruf: Spezialisierungen im KV-Bereich stehen hoch im Kurs und decken sich mit dem Befund, dass nur wenige Lehrabgänger/innen dem KV in naher Zukunft den Rücken kehren wollen.

Für den Bericht

Ralf Margreiter, Leiter Ressort Jugend

Eva Heinemann, Projektmitarbeiterin Ressort Jugend

## LITERATURVERZEICHNIS

Amosa (2003): Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen. Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug.

Amosa (2004): Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft. Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug.

B.I.S.S (2006): Berufs-Information-System Schweiz. Informationssystem über berufsbezogene Beschäftigungsaussichten und Qualifikationsanforderungen. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern.

Context. Das Magazin des KV Schweiz, Nr. 15/06: Perspektiven. Berufliche Möglichkeiten nach der LAP.

Drilling, Matthias (2004): Young Urban Poor. Abstiegsprozesse in den Zentren der Sozialstaaten. Freiburg im Breisgau: VS Verlag Sozialwissenschaften.

EVD (2005): Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz – Erklärungen und Massnahmen zu deren Bekämpfung. ([www.evd.admin.ch/imperia/md/content/dossiers/20050204\\_chomage\\_jeunes/d/chomage\\_jeunes\\_d.pdf](http://www.evd.admin.ch/imperia/md/content/dossiers/20050204_chomage_jeunes/d/chomage_jeunes_d.pdf))

Hupka, Sandra (2003): Ausbildungssituation und -verläufe: Übersicht. In: Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. BFS: Neuchâtel.

Hügli, Daniel (2005): Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz von heute. Zahlen und Einschätzungen. Fachprogrammarbeit am Institut für Soziologie, Universität Bern.

Kaufmännischer Verband Schweiz (2006): KV-Lehre: Alles klar! Ein praktischer Begleiter für kaufmännische Lernende. 2., vollständig überarbeitete und aktualisierte Neuauflage. Info-Schrift Nr. 15.

Kaufmännischer Verband Schweiz (2005): Salärempfehlungen 2006. Info-Schrift 1.

Kaufmännischer Verband Schweiz (2006): Salärempfehlungen 2007. Info-Schrift 1.

Meierhöfer, Wolfram und Rosenheck, Michèle (2004): Rasche Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt – reagiert die Berufsbildung? Berufsfelder der Kaufleute und der Ökonomen im Wandel. In: Schweizer Arbeitgeber 9, April 2004.

Meyer, Thomas (2005): An der zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE, Stand 2004. Bern.

Rosenheck, Michèle (2001): Zurück zu den Wurzeln? Neue Qualifikationsanforderungen in kaufmännischen Berufsbildern. Zürcher Fachhochschule. Hochschule für Wirtschaft und Verwaltung Zürich, Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie, Forschungs- und Weiterbildungsinstitut der Hochschule Zürich.

Weber, Bernhard (2004): Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz. In: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik 10/2004.

Weber, Bernhard (2005): Jugendarbeitslosigkeit in erster Linie konjunkturbedingt. In: Panorama 6/2005.

**ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

Abbildung 1:	Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit seit den Neunziger Jahren	5
Abbildung 2:	Die Erwerbssituation von KV-Lehrabgänger/innen im September 2006	17
Abbildung 3:	Erwerbssituationen nach Profil	18
Abbildung 4:	Ausgewählte Branchen und die Erwerbssituation der Absolvent/innen	19
Abbildung 5:	Erwerbssituation in den Wirtschaftsregionen der Schweiz	20
Abbildung 6:	Beschäftigungsbereich nach Profil	20
Abbildung 7:	Wie wurde die aktuelle Stelle gefunden?	23
Abbildung 8:	Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb nach Profil	25
Abbildung 9:	Unbefristete und befristete Verträge in einzelnen Ausbildungsbranchen	26
Abbildung 10:	Monatlicher Bruttolohn der Vollzeit Erwerbstätigen nach Geschlecht	29
Abbildung 11:	Monatlicher Bruttolohn der Vollzeit Erwerbstätigen nach Lehrbetrieb/ nicht Lehrbetrieb	31
Abbildung 12:	Bewertung der aktuellen Stelle nach KV-Profil	32
Abbildung 13:	Stellenzufriedenheit nach Lehrbetrieb/nicht Lehrbetrieb, befristet/unbefristet	32
Abbildung 14:	Bewertung der aktuellen Stelle nach Bereich	34
Abbildung 15:	Gründe für die aktuelle Nichterwerbstätigkeit	34
Abbildung 16:	Begründungen der Nichterwerbstätigkeit nach KV-Profil	35
Abbildung 17:	Gründe, weshalb ein Praktikum absolviert wird	36
Abbildung 18:	In welchem Bereich wird ein Praktikum absolviert?	36
Abbildung 19:	Erwerbssituation nach Profil	39
Abbildung 20:	Erwerbssituation nach Ausbildungsbranche	39
Abbildung 21:	Die aktuelle Erwerbssituation der Stellensuchenden	41
Abbildung 22:	Stellensuche und Alternativen nach Profil	42
Abbildung 23:	Suchbereich nach Profil und Total	43
Abbildung 24:	Ausbildungsbranchen und Stellensuche	44
Abbildung 25:	Strategien der Stellensuche im Mai und im September	45
Abbildung 26:	Anzahl Bewerbungen nach Profil	46
Abbildung 27:	Gründe für Absagen	47
Abbildung 28:	Persönliche Begründungen der erhaltenen Absagen	47
Abbildung 29:	Subjektive Bedeutung der Weiterbildung	49
Abbildung 30:	Wer absolviert derzeit eine Weiterbildung? Darstellung nach Erwerbssituation	49
Abbildung 31:	Gewählte Weiterbildungen nach Geschlecht	52
Abbildung 32:	Gewählte Weiterbildungen: Vollzeit und Teilzeit	53
Abbildung 33:	Ausbildungsabsichten in naher Zukunft: Darstellung nach Erwerbssituation	55
Abbildung 34:	Weiterbildungspläne der nahen Zukunft nach Geschlecht	56
Abbildung 35:	Genannte Massnahmen zur Verbesserung der Laufbahnberatung	57

**TABELLENVERZEICHNIS**

Tabelle 1:	Ablauf der Online-Erhebung im September 2006.....	14
Tabelle 2:	Anteil Frauen und Männer des Samples.....	14
Tabelle 3:	Anteil der Profile.....	15
Tabelle 4:	Regionale Verteilung.....	15
Tabelle 5:	Anteil der Ausbildungsbranchen (zusammengefasst) .....	16
Tabelle 6:	Verteilung der Ausbildungsbranchen auf die Regionen.....	16
Tabelle 7:	Ausgestaltung der Arbeitsverträge nach Arbeitsort und Profil .....	25
Tabelle 8:	Bruttolöhne der Vollzeit Angestellten nach Geschlecht und Profil. ....	31
Tabelle 9:	Bruttolohn Praktikum (Vollzeit) nach Geschlecht .....	37
Tabelle 10:	Stellensuche im Mai und September.....	42
Tabelle 11:	Anzahl Bewerbungen nach Beschäftigungssituation.....	46

**ANHANG****Anhang 1: Liste der Ausbildungsbranchen und Anteil an Umfrage September 2006**

<b>Ausbildungsbranche</b>	<b>Anteil</b>
Automobilgewerbe	0.6%
Bank	11.7%
Bundesverwaltung	1.1%
Chemie	0.8%
Dienstleistung und Administration	28.1%
Handel	4.3%
Hotel-Gastro-Tourismus (HGT)	1.7%
IG-Fachgrosshandel	0.6%
Information+ Multimedia	0.0%
Internationale Speditionslogistik	0.8%
Kommunikation	1.1%
MEM-Industrie	9.2%
Nahrungsmittelindustrie	0.2%
Notariate Schweiz	1.6%
Öffentliche Verwaltung	17.2%
Öffentlicher Verkehr	3.3%
Post	0.1%
Privatversicherungen	5.4%
Reisebüro	1.9%
santésuisse, Die Schweizer Krankenversicherer	0.6%
Spitäler/Kliniken/Heime	1.9%
Transport	0.7%
Treuhand/Immobilientreuhand	5.1%
Werbegesellschaften	0.5%
Branche gemäss "altem" KV	1.5%

**Anhang 2: Liste der beteiligten Berufsschulen und Anteil September 2006**

<b>Berufsschule</b>	<b>Region</b>	<b>Anteil</b>
Aarau	Nordwestschweiz	3.7%
Altdorf	Zentralschweiz	1.3%
Baden Zurzach	Nordwestschweiz	3.8%
Basel	Nordwestschweiz	7.2%
Bern BV	Espace Mittelland	2.5%
Bern WKS	Espace Mittelland	4.4%
Brig	Genferseeregion	1.9%
Buchs	Ostschweiz	2.7%
Burgdorf	Espace Mittelland	3.0%
Davos	Ostschweiz	0.6%
Glarus	Zentralschweiz	1.5%
Horgen	Zürich	1.5%
Interlaken	Espace Mittelland	1.3%
Lachen	Zentralschweiz	1.5%
Langenthal	Espace Mittelland	2.7%
Lenzburg-Reinach	Nordwestschweiz	3.1%
Liestal	Nordwestschweiz	2.2%
Lyss	Espace Mittelland	1.1%
Olten	Espace Mittelland	1.5%
Rapperswil	Ostschweiz	2.2%
Rorschach	Ostschweiz	3.0%
Schaffhausen	Ostschweiz	1.2%
Schwyz	Zentralschweiz	1.9%
Stans	Zentralschweiz	1.5%
St. Gallen	Ostschweiz	5.9%
Sursee	Zentralschweiz	2.2%
Surselva	Ostschweiz	0.3%
Thun	Espace Mittelland	4.7%
Toggenburg	Ostschweiz	0.9%
Uster	Zürich	2.3%
Uzwil	Ostschweiz	0.6%
Weinfelden	Ostschweiz	4.3%
Wil SG	Ostschweiz	4.1%
Winterthur	Zürich	5.8%
Zug	Zentralschweiz	1.7%
Zürich	Zürich	9.9%

## Anhang 3: Fragebogen Online-Umfrage September 2006

Fragen	Antwortschema
<p><b>Teil 1: Persönliche Angaben</b></p> <p>1. Geschlecht</p> <p>2. Jahrgang</p> <p>3. Nationalität</p> <p>4. Muttersprache:</p> <p>5. KV-Profil</p> <p>6. Ausbildungsbranche</p> <p>7. besuchte Berufsschule</p> <p>8. LAP bestanden</p>	<p>m, f</p> <p>CH, andere</p> <p>D, F, I, S, P, türkisch, kroatisch, slowenisch, serbisch, albanisch, bosnisch, mazedonisch, tamilisch, andere</p> <p>B, E, M, andere</p> <p>Auswahlliste (vgl. Anhang 1)</p> <p>Auswahlliste (vgl. Anhang 2)</p> <p>ja, nein</p>
<p><b>Teil 2: Aktuelle Erwerbssituation</b></p> <p>9. Welche Situation trifft aktuell auf Sie zu?</p>	<p>A) Ich bin zurzeit erwerbstätig</p> <p>B) Ich bin zurzeit nicht erwerbstätig</p> <p>C) Ich sammle berufliche Erfahrungen in einem Praktikum (auch Ausbildungs-, Berufspraktika und Übungsfirmen via RAV)</p>
<p>falls A)</p> <p>10. In welchem Bereich haben Sie eine Stelle angetreten</p> <p>11. Anstellungsgrad</p> <p>12. Art des Vertrages</p> <p>13. Wieviel verdienen Sie ungefähr im Monat? (Bruttolohn)</p>	<p>KV-Bereich, gleich Branche wie in der Lehre</p> <p>KV-Bereich, andere Branche als in der Lehre</p> <p>In einem anderen Bereich (nicht KV)</p> <p>Vollzeit (100%)</p> <p>Teilzeit (bitte Stellenprozente angeben)</p> <p>unbefristet</p> <p>befristet (Bitte Anzahl Monate angeben)</p> <p>über 5000 Franken</p> <p>zwischen 4501 und 5000 Franken</p> <p>zwischen 4001 und 4500 Franken</p> <p>zwischen 3501 und 4000 Franken</p> <p>zwischen 3001 und 3500 Franken</p> <p>weniger als 3000 Franken</p> <p>ich will dazu keine Angaben machen</p>



<p>20. Aus welchen Gründen absolvieren Sie das Praktikum? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <p>21. Wieviel verdienen Sie im Praktikum? (Bruttolohn)</p>	<p>keine Stelle gefunden</p> <p>Berufserfahrungen sammeln</p> <p>Empfehlung des RAV</p> <p>als Bestandteil/Voraussetzung einer weiteren Ausbildung</p> <p>Ich will mich beruflich neu orientieren</p> <p>als Überbrückung bis Stellenantritt</p> <p>anderer Grund</p> <p>mehr als 3000 Franken</p> <p>zwischen 2500 und 3000 Franken</p> <p>zwischen 2001 und 2500 Franken</p> <p>zwischen 1501 und 2000 Franken</p> <p>zwischen 1000 und 1500 Franken</p> <p>weniger als 1000 Franken</p> <p>keine Entlohnung</p> <p>ich will dazu keine Angaben machen</p>
<p><b>Teil 3: Stellensuche</b></p> <p>22. Wie sind Sie bei der Stellensuche vorgegangen, resp. wie gehen Sie bei der Stellensuche derzeit vor? (Mehrfachnennungen möglich)</p> <p>23. Wieviele Bewerbungen haben Sie (bisher) ungefähr geschrieben?</p> <p>24. Braucht es Ihrer Meinung nach mehr Angebote zur Unterstützung der Stellensuche?</p> <p>25. Welche Gründe wurden Ihnen bei einer Absage genannt? (Mehrfachnennungen möglich)</p>	<p>Ich frage im Lehrbetrieb an</p> <p>Ich bewerbe mich auf Inserate in gedruckten Medien</p> <p>Ich beachte Stellenausschreibungen im Internet</p> <p>Ich gehe über Stellenvermittlungsbüros</p> <p>Ich melde mich beim Arbeitsamt (RAV)</p> <p>Ich mache Spontanbewerbungen</p> <p>Ich gebe eigene Inserate auf</p> <p>Ich nutze mein Beziehungsnetz</p> <p>Ich suche in anderen Regionen</p> <p>Ich suche in anderen Branchen</p> <p>Ja / Nein</p> <p>zu jung/ zu wenig Erfahrung</p> <p>kein Bedarf, Wirtschaftslage</p> <p>weil ich eine befristete Stelle suche</p> <p>unpassender Anstellungsgrad (Stellenprozent)</p> <p>falsche Ausbildungsbranche</p> <p>anderer Grund</p>



<p>falls B)</p> <p>34. Aus welchem Grund sind Sie derzeit nicht auf Stellensuche?</p> <p>Option Stelle/Praktikum noch nicht angetreten:</p> <p>35. Wann treten Sie die neue Stelle, das neue Praktikum an?</p> <p>36. In welchem Bereich haben Sie eine Stelle/ ein Praktikum zugesagt?</p> <p>37. Art des Vertrages</p> <p>38. Vereinbarter Anstellungsgrad</p> <p>39. Wie hoch ist der vereinbarte monatliche Bruttolohn?</p> <p>40. Wie haben Sie die Stelle/das Praktikum gefunden?</p>	<p>Ich habe eine Stelle und bleibe vorläufig</p> <p>Ich habe eine definitive Zusage für eine Stelle/ein Praktikum, diese(s) aber noch nicht angetreten</p> <p>Ich mache anderes und werde mich erst später wieder um die Stellensuche kümmern</p> <p>Oktober 06</p> <p>November 06</p> <p>Dezember 06</p> <p>Januar 07</p> <p>Später</p> <p>KV, gleiche Branche wie in Lehre</p> <p>KV, andere Branche</p> <p>anderer Bereich (nicht KV)</p> <p>unbefristet</p> <p>befristet</p> <p>Praktikum</p> <p>Vollzeit (100%)</p> <p>Teilzeit (bitte Stellenprozente angeben)</p> <p>über 5000 Franken</p> <p>zwischen 4501 und 5000 Franken</p> <p>zwischen 4001 und 4500 Franken</p> <p>zwischen 3501 und 4000 Franken</p> <p>zwischen 3001 und 3500 Franken</p> <p>zwischen 2001 und 3000</p> <p>zwischen 1000 und 2000</p> <p>weniger als 1000 Franken</p> <p>ich will dazu keine Angaben machen</p> <p>im Lehrbetrieb angefragt</p> <p>über ein Inserat in der Zeitung</p> <p>über ein Inserat im Internet</p> <p>über ein Stellenvermittlungsbüro</p> <p>über das Arbeitsamt (RAV)</p> <p>mittels Spontanbewerbung</p>
---	---

41. Die Stelle bewerte ich als...	eigenes Inserat aufgegeben über mein Beziehungsnetz  absolute Wunschstelle nicht Topfavorit, aber in Ordnung nicht unbedingt das, was ich suche Job zum überbrücken
<b>Teil 4: Weiterbildung/ Ausbildung</b> 42. Welche Bedeutung nimmt für Sie persönlich das Thema „Weiterbildung“ ein?  43. Absolvieren Sie zurzeit eine Weiterbildung oder eine neue Ausbildung?	sehr wichtig wichtig eher weniger wichtig kann ich mir gar nicht vorstellen  A)ja B)nein
falls A) 44. Welche Weiterbildung/Ausbildung absolvieren Sie genau?  45. Art der Ausbildung	Sprachkurs Berufsmatura (BMS 2) Gymnasiale Matura Weiterbildung im KV-Bereich (z.B. Fachausweis, private Kurse...) Höhere Fachschule (HF) Fachhochschule (FH) Zusatzlehre/-ausbildung in einem KV-nahen Bereich Ich absolviere eine neue, ganz andere Ausbildung/ eine zweite Lehre  vollzeit berufsbegleitend
falls B) 46. Planen Sie schon bald (bis spätestens in einem Jahr) eine Weiterbildung oder neue Ausbildung in Angriff zu nehmen? 47. Wenn ja, welche?	Ja nein  Sprachkurs Berufsmatura (BMS 2) Gymnasiale Matura Weiterbildung im KV-Bereich (Fachausweis) Höhere Fachschule (HF) Fachhochschule (FH) Eine Zusatzlehre/-ausbildung in einem KV-nahen Bereich Eine neue Ausbildung/ eine zweite Lehre in einem ganz anderen Bereich

<p><b>Teil 5: Laufbahnberatung</b></p> <p>48. Braucht es aus Ihrer Sicht mehr Angebote der Laufbahnberatung</p> <p>49. Wenn ja, welche Massnahmen wären Ihrer Meinung nach sinnvoll? (Mehrfachnennungen möglich)</p>	<p>Ja / Nein</p> <p>Mehr Infos in der Schule über Berufsbilder nach der KV-Lehre</p> <p>Mehr organisierten Austausch mit Praktiker/innen über Berufsbilder nach der KV-Lehre</p> <p>Mehr Online-Laufbahnberatungsangebote</p> <p>Informationen über die Finanzierung von Weiterbildung (Stipendien, Darlehen)</p> <p>Anderes (bitte angeben)</p>
--	--