



# **Perspektiven nach der KV-Lehre**

Umfrage zur Stellensituation bei  
kaufmännischen Lehrabgänger/innen  
im Juli 2011

---

Ort, Datum	Zürich, 5. September 2011
Autor/in	Aurélia Buchs / Andrea Ruckstuhl

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>4</b>
2.1	Der aktuelle Zustand der Schweizer Wirtschaft .....	4
2.2	Lage auf dem Arbeitsmarkt .....	4
2.3	Ziel der Lehrabgänger/innen-Umfrage .....	5
2.4	Durchführung Lehrabgänger/innen-Umfrage.....	5
<b>3</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>7</b>
3.1	Die befragten Lehrabgänger/innen .....	7
3.2	Stellensituation Juli 2011 .....	7
3.3	Arbeitsort.....	10
3.4	Vertragsart.....	11
3.5	Beurteilung der Stelle .....	12
3.6	Keine Stelle: Gründe .....	12
3.7	Subjektive Einschätzung der Lehrabgänger/innen ohne Stelle .....	14
3.8	Absagegründe der Arbeitgeber .....	14
3.9	Stellensuche .....	15
3.9.1	Beurteilung der Schwierigkeit .....	15
3.9.2	Zeitpunkt des Suchbeginns .....	17
3.9.3	Zahl der Bewerbungen .....	18
3.9.4	Vorgehen bei Stellensuche .....	18
3.10	Praktikum .....	18
3.11	Berufliche Ziele .....	19
<b>4</b>	<b>Resultate auf den Punkt gebracht</b> .....	<b>21</b>
4.1	Profilunterschiede.....	21
4.2	Branchenunterschiede.....	21
4.3	Geschlechterunterschiede .....	21
4.4	Flexibilität der Lehrabgänger/innen .....	22
<b>5</b>	<b>Schlussfolgerung</b> .....	<b>23</b>

## 1 Zusammenfassung

Der Kaufmännische Verband untersucht in der diesjährigen Umfrage bereits zum 5. Mal, wie sich der Berufseinstieg für die KV-Lehrabgänger/innen gestaltet.

Die zentrale Erkenntnis ist, dass die Chancen, eine Stelle zu finden, sehr ungleich verteilt sind.

Erste Festanstellung: 70.7% der KV-Lehrabgänger/innen haben zum Zeitpunkt der Befragung eine Stelle gefunden. In 56.9% der Fälle bezeichnen die Lehrabgänger/innen diese Stelle sogar als ihre Wunschstelle.

Keine Stelle: Eine/r von vier Lehrabgänger/innen (26.1%) steht nach dem Lehrabschluss ohne Stelle da. Die Hauptgründe dafür sind, dass viele bisher nur Absagen erhalten haben, andere noch auf eine definitive Zusage warten und einige zuerst noch einen Sprachaufenthalt oder eine Weiterbildung absolvieren.

Praktikum: 3.3% der Lehrabgänger/innen treten nach der Lehrzeit ein Praktikum an. Bedauerlicherweise finden diese Praktika aber oft im Lehrbetrieb oder in der gleichen Branche wie die Lehre statt, was klar nicht dem Sinn eines Praktikums entspricht. Auch die Löhne sind in gewissen Fällen absolut inakzeptabel.

Arbeitsort: 54% der Lehrabgänger/innen können beim Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden, lediglich 16% finden eine Stelle bei einem neuen Betrieb und der Rest steht ohne Stelle da oder absolviert ein Praktikum.

Profilunterschiede: Das schulische Ausbildungsniveau beeinflusst den Erfolg bei der Stellensuche massgeblich. B-Profil-Absolventen / -Absolventinnen haben am meisten Schwierigkeiten bei der Stellensuche.

Branchenunterschiede: Lehrabgänger/innen aus der Bankenbranche finden zu 90% eine Stelle, wohingegen es Lehrabgänger/innen aus der Branche Dienstleistung & Administration, dem Handel und der öffentlichen Verwaltung deutlich schwerer haben.

Der KV Schweiz appelliert an die Betriebe, welche keine Lernenden ausbilden, ihren Beitrag zur beruflichen Integration von Lehrabgänger/innen zu leisten, indem sie ihnen eine Chance auf einen erfolgreichen Berufseinstieg bieten. In diesem Zusammenhang möchte der KV Schweiz auch die Idee eines Berufseinstiegsfonds lancieren, welcher sowohl An-

reize für die Einstellung junger Berufsleute schaffen als auch bereits bestehende Anstrengungen unterstützen soll.

Es versteht sich von selbst, dass der KV Schweiz an allen bisher formulierten Forderungen und Empfehlungen zur weiteren Senkung der Jugendarbeitslosigkeit festhält. Dies sind vorab das Fördern von Weiterbeschäftigung in den Lehrbetrieben, Weiterbildungen, Mentoringprojekte sowie das Führen von Praxisfirmen.

## **2 Ausgangslage**

### **2.1 Der aktuelle Zustand der Schweizer Wirtschaft**

Die Schweizer Wirtschaft entwickelte sich im bisherigen Jahresverlauf solide, auch wenn sich erste Verlangsamungszeichen bemerkbar machen. Die Staatsschuldenproblematik gewisser EU-Länder sowie der USA und die damit verbundene Unsicherheit haben gewichtige Auswirkungen auf die Finanzmärkte und insbesondere auf die Wechselkurse. Der starke Franken stellt für die Schweiz momentan das Hauptkonjunkturrisiko dar, da er zu einer erheblichen Verschlechterung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit auf internationalen Märkten führt. Der starke Franken beeinträchtigt die Exportwirtschaft sowie den Tourismus massgeblich und bedroht den Bestand an entsprechenden Arbeitsplätzen.

Dies könnte die Fortsetzung des wirtschaftlichen Wachstums ernsthaft gefährden, da 44% des Einkommens der Schweiz durch den Exporthandel erzielt werden. Die schwierige und teilweise kritische wirtschaftliche Lage in den Euroländern, wohin über die Hälfte der Exporte geht, verunsichert und gefährdet die Schweizer Wirtschaft sehr. Der schweizerische Binnenmarkt ist zu klein, um die Verluste auf der Exportseite zu kompensieren.

Des Weiteren deuten auch Zeichen daraufhin, dass sich die Lage in der Banken- und Versicherungsbranche in nächster Zeit zuspitzen könnte. Der Abbau, den man bei gewissen Schweizer Banken beobachtet, markiert möglicherweise erst den Anfang.

### **2.2 Lage auf dem Arbeitsmarkt**

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich seit Anfang Jahr verbessert. Die Arbeitslosigkeit beträgt 2.8 %, wobei die Jugendarbeitslosigkeit der 20- bis 24- Jährigen mit 3.2 % immer noch über dem schweizweiten Durchschnitt liegt. Kurzfristig bleiben die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt gut. Die Arbeitslosigkeit dürfte jedoch ab der zweiten Jahreshälfte 2012, wenn die schlechten Konjunkturaussichten auch den Arbeitsmarkt erfassen, wieder ansteigen.

Junge Erwachsene sind besonders konjunktursensitiv. Sie profitieren bei einem Konjunkturaufschwung, wie wir ihn in den letzten 2 Jahren erlebt haben, besonders, sind jedoch im Falle wieder ansteigender Arbeitslosigkeit auch als erste davon betroffen. Es ist somit trotz der vergleichsweise tiefen Jugendarbeitslosenquote keinesfalls Entwarnung angesagt. Besonders im Hinblick auf die kritische Währungssituation ist es wichtig proaktiv zu handeln.

Der Übergang von der Lehre in die Arbeitswelt stellt für die jungen Erwachsenen einen kritischen Moment dar, welcher mit einem erhöhten Risiko an Arbeitslosigkeit verbunden ist. Die stark gestiegenen Stellenanforderungen, der Vorwurf der mangelnden Erfahrung sowie die

starke Konkurrenz, die durch den Lehrabschluss im Herbst entsteht, erschweren die Stellensuche und den daraus resultierenden Berufseinstieg für junge Erwachsene.

### **2.3 Ziel der Lehrabgänger/innen-Umfrage**

Die Lehrabgänger/innen-Umfrage wird dieses Jahr bereits zum fünften Mal durchgeführt. Ziel dieser Befragungen ist es, eine umfassende und längerfristige Beobachtung der Entwicklungen rund um den Berufseinstieg im kaufmännischen Bereich zu gewährleisten. Diese Beobachtung soll auf einem branchenübergreifenden Gesamtbild des Arbeitsmarktes der Deutschschweiz basieren. Der KV Schweiz möchte auf Grundlage dieser Untersuchung der Öffentlichkeit, der Politik sowie der Wirtschaft relevante Fakten und Argumente für anstehende Entscheide und Massnahmen bieten.

### **2.4 Durchführung Lehrabgänger/innen-Umfrage**

Für die aktuelle Lehrabgänger/innen-Umfrage plant der KV Schweiz 3 Erhebungswellen. Die erste Welle, auf welche sich dieser Bericht bezieht, wurde nach der Lehrabschlussprüfung/Qualifikationsverfahren anfangs Juli erhoben. Die Beschäftigungslage wird somit ein erstes Mal unmittelbar vor Lehrende festgehalten. Im Abstand von je 4 Monaten werden noch zwei weitere Erhebungen stattfinden.

Die erste Erhebung wurde wie gesagt im Juli durchgeführt. Zum Zeitpunkt der ersten Erhebung kennen die allermeisten Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger die Ergebnisse ihrer Abschlussprüfung. Das Ende der Lehrzeit naht, was ein entscheidender Wendepunkt im Leben der jungen Berufsleute darstellt. Es hat sich in den vergangenen Jahren bewährt, gerade zu diesem Zeitpunkt die ersten Daten zu erheben.

Die zweite Erhebung wird im November 2011 durchgeführt, dadurch ist es möglich, die Übergangsphase von der Lehre zum Berufseinstieg in einem Zeitraum von 4 Monaten zu beurteilen. Von grossem Interesse in dieser Längsschnittuntersuchung ist die Entwicklung der Lehrabgänger/innen, welche bei der ersten Erhebung noch keine Stelle oder nur eine befristete Stelle hatten.

Die dritte und abschliessende Erhebung ist für das Frühjahr 2012 geplant und soll, wie auch die zweite Erhebung, Erkenntnisse zur Situation vormaliger Stellensuchenden liefern. Zusätzlich soll die Lage bezüglich der befristeten Verträge ausgewertet werden sowie die der Rekruten, welche die Winter-RS absolviert haben und nun eine Anschlusslösung suchen.

Als Kanäle zur Verbreitung der Umfrage konnten die Berufsschulen, grosse Unternehmen, kantonale Bildungsämter und Städte für eine Zusammenarbeit gewonnen werden. Zusätzlich wurden Social Media wie Facebook und Xing zur Promotion der Umfrage verwendet. Es handelt sich, wie in den vergangenen zwei Jahren, um eine Online-Befragung.

### 3 Ergebnisse

#### 3.1 Die befragten Lehrabgänger/innen

An der diesjährigen KV-Lehrabgänger/innen-Umfrage haben 2122 Lehrabgänger/innen aus der gesamten Deutschschweiz teilgenommen. Dies entspricht einer Stichprobengrösse von über 20% (bei etwa 10'000 KV-Lehrabgänger/innen pro Jahrgang).

Das Geschlechterverhältnis von 71% Frauen und 29% Männern entspricht in etwa der realen Verteilung im kaufmännischen Berufsfeld. 86% der Teilnehmer/innen besitzen den Schweizer Pass.

Bei den Ausbildungsprofilen zeigt sich folgende Verteilung: 9.8% der Teilnehmer/innen haben das B-Profil absolviert, welches den Schwerpunkt auf Administration, Kommunikation und eine Fremdsprache legt. 60% absolvierten das E-Profil, welches um eine zusätzliche Fremdsprache erweitert ist und bei dem der Schwerpunkt auf Wirtschaft & Gesellschaft liegt. Das M-Profil, welches die Berufsmaturität beinhaltet, haben 29.5% der befragten Lehrabgänger/innen absolviert.

Die zweijährige Büroassistent/innen Lehre haben 18 Teilnehmer/innen gemacht.

Die grösste Ausbildungsbranche Dienstleistung & Administration ist auch in unserer Umfrage mit 27% am besten vertreten, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung mit 18.9% und der Banken- und Versicherungsbranche mit 17.7%.

**Tabelle 1: Anteil Ausbildungsbranchen**

Dienstleistung & Administration	27.0%
Öffentliche Verwaltung	18.9%
Banken	14.2%
MEM-Industrie	7.9%
Öffentlicher Verkehr	6.4%

#### 3.2 Stellensituation Juli 2011

Zum Zeitpunkt unserer Umfrage im Juli 2011 haben 70.7% der Lehrabgänger/innen eine Stelle für die Zeit nach der Lehre gefunden. Dies ist eine Verbesserung von ca. 3% gegenüber dem Vorjahr und bestätigt somit den positiven Trend, den wir schon letztes Jahr beobachten konnten. Die Zahl derjenigen ohne Stelle hat sich erfreulicherweise von 28.5% auf 26.1%

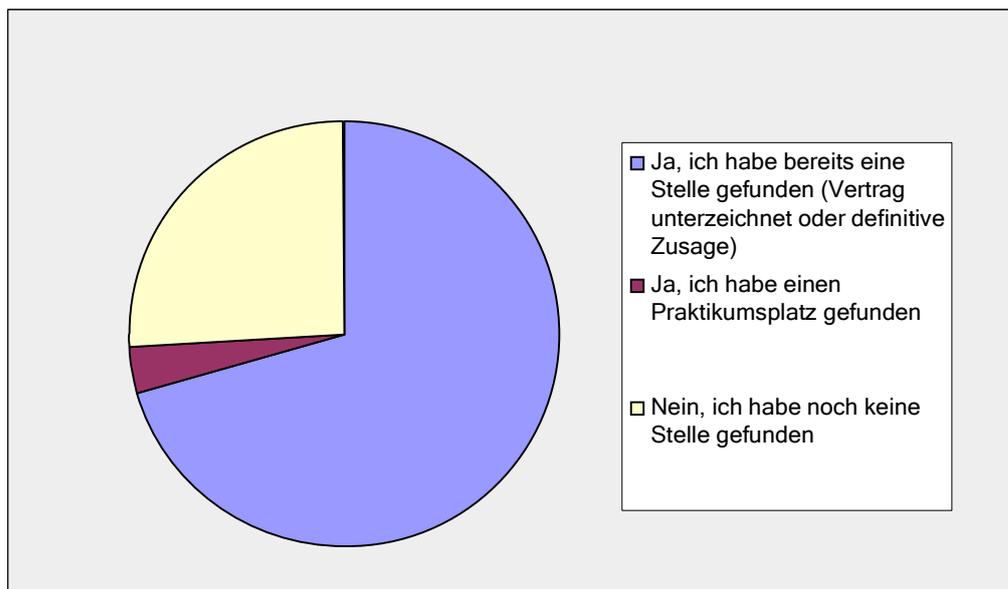
verringert. Man darf jedoch nicht vergessen, dass immer noch eine/r von 4 Lehrabgänger/innen keine Stelle hat und dies Enttäuschung und eine Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls bei den betroffenen Personen zur Folge haben kann. Des Weiteren kann eine solche Arbeitslosigkeit bei jungen Erwachsenen auch zu einer Negativspirale führen, bei welcher zwischen prekären Arbeitsverhältnissen und Arbeitslosigkeit hin und her gependelt wird. Dies gilt es unbedingt zu verhindern.

Nach der stetigen Zunahme in den letzten Jahren ist die Zahl der Praktika im 2011 erstmals wieder auf 3.3% gesunken. Dies ist deshalb erfreulich, weil ein Praktikum nach einer 3 jährigen Berufslehre sowieso nur in sehr wenigen Fällen und nur unter bestimmten Bedingungen gerechtfertigt ist.

Der Kaufmännische Verband Schweiz sieht es als Beweis für die Attraktivität des dualen Ausbildungswegs gerade auch für Kaufleute, dass 3 von 4 Lehrabgänger/innen zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses eine weiterführende Joblösung gefunden haben. Aufgrund der Resultate früherer Befragungen darf davon ausgegangen werden, dass bei der Zweitbefragung im November der Arbeitsmarkt einen beträchtlichen Teil der heute noch stellenlosen Kaufleute zusätzlich aufgenommen haben wird.

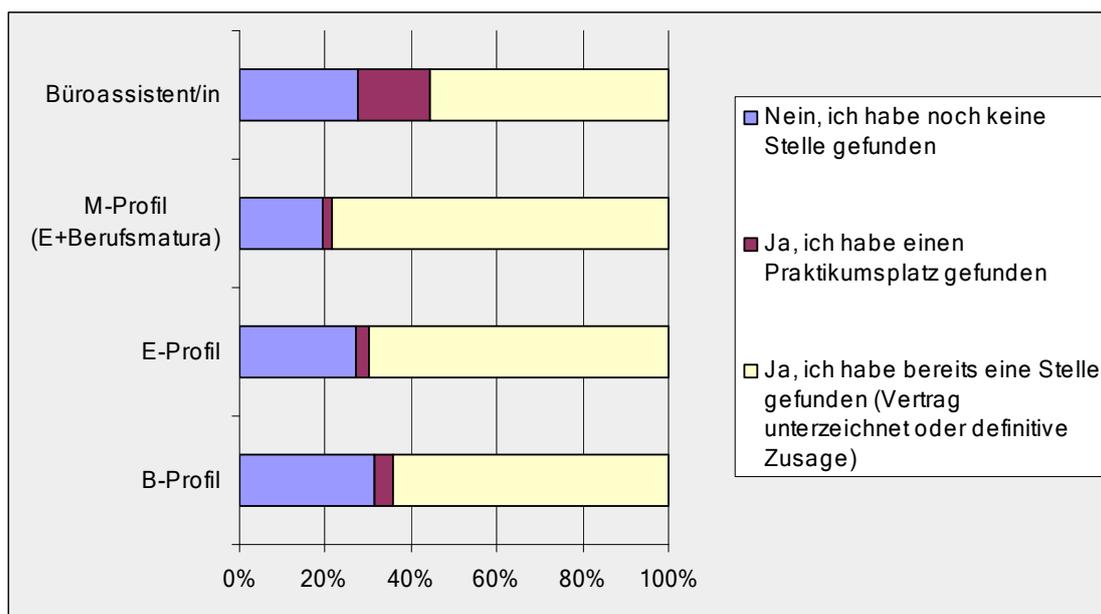
Und dennoch: Die Grundbildung soll für niemanden in einer beruflichen Sackgasse enden. Deshalb braucht es für den Viertel der Lehrabgänger/innen, welche den terminlich nahtlosen Anschluss nicht schaffen, nach wie vor gezielte Unterstützung. Gefordert sind in erster Linie Nicht-Ausbildungs-Betriebe, welche den Lehrabgänger/innen bewusst eine erste Jobchance anbieten.

**Abb. 1: Stellensituation Juli 2011**



Trotz dieser erfreulichen Verbesserungen muss man auf die erheblichen Profil- und Branchenunterschiede bei der Stellenfindung aufmerksam machen. Die Zahl der B-Profile mit einer Stelle beträgt 64.2%, bei den E-Profilen sind es 69.6% und bei den M-Profilen ganze 78.5%. Daraus lässt sich schliessen, dass es nach wie vor einfacher ist eine Stelle zu finden, wenn man über ein höheres Niveau der schulischen Ausbildung verfügt. Dies, obwohl die betriebliche Ausbildung bei praktisch allen Profilen die gleiche ist.

**Abb. 2: Stellensituation nach Profil**



Auch bei den Branchen bestehen grosse Unterschiede in Bezug auf den Erfolg bei der Stellensuche. Wer eine Lehre in der Banken- oder Versicherungsbranche gemacht hat, findet zu ca. 90% eine Stelle. Wohingegen es Lehrgänger/innen, welche eine Lehre im Bereich Dienstleistung & Administration, Handel oder öffentliche Verwaltung gemacht haben, wesentlich schwerer haben, eine Stelle zu finden (65%).

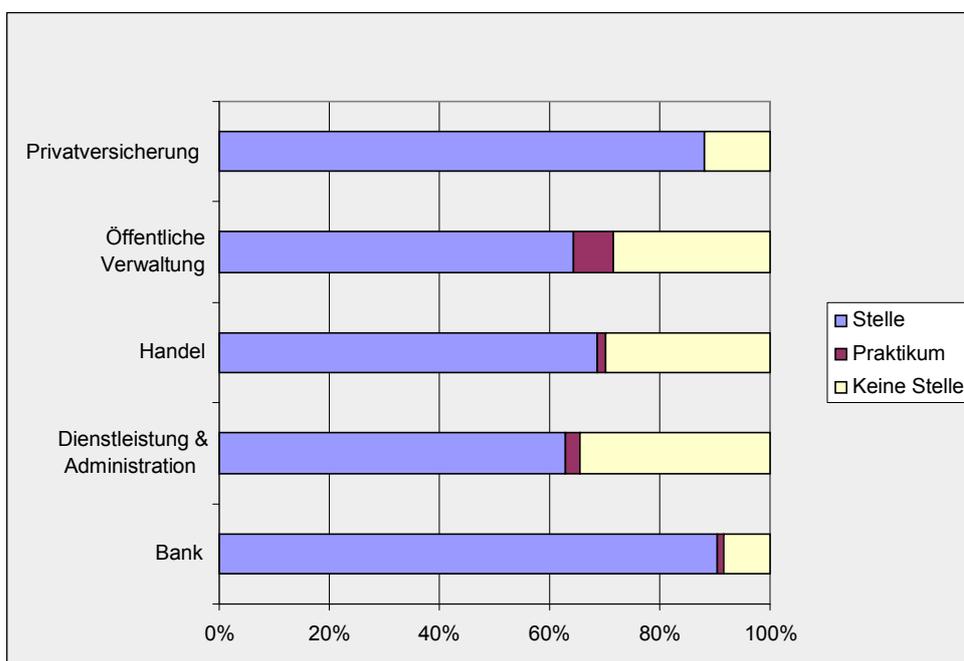
Die Branchen mit traditionell hoher Weiterbeschäftigungsquote (Banken, Versicherungen) können offenbar schon aufgrund ihrer Betriebsgrösse und der damit verbundenen natürlichen Fluktuation den ehemaligen Lernenden eine Stelle anbieten. Zudem scheinen viele von ihnen eine gezielte mittelfristige Personalplanung zu machen und zu versuchen, ihre Lernenden an den Betrieb zu binden.

In Branchen mit mehr mittleren und kleineren Unternehmungen (Dienstleistung & Administration bzw. Handel) beschränkt die Betriebsgrösse von vornherein die konsequente Weiterbeschäftigung von Lernenden. Kommen konjunkturelle Unsicherheiten dazu (wie etwa im

Handel) scheinen Betriebe noch weniger bereit zu sein, bewusst junge Kaufleute einzustellen.

Öffentliche Verwaltungen haben wegen der politischen Vorgaben oft wenig Spielraum, was den Stellenetat angeht. Und dennoch: Dort, wo eine unbefristete Anstellung nicht möglich ist, bräuchte bereits eine befristete Weiterbeschäftigung zum Beispiel im Rahmen eines der vielen Verwaltungsprojekte für die ehemaligen Lernenden entscheidende Vorteile: Erstens die Sicherheit einer nahtlosen Anstellung und zweitens die zusätzliche Berufserfahrung als Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt.

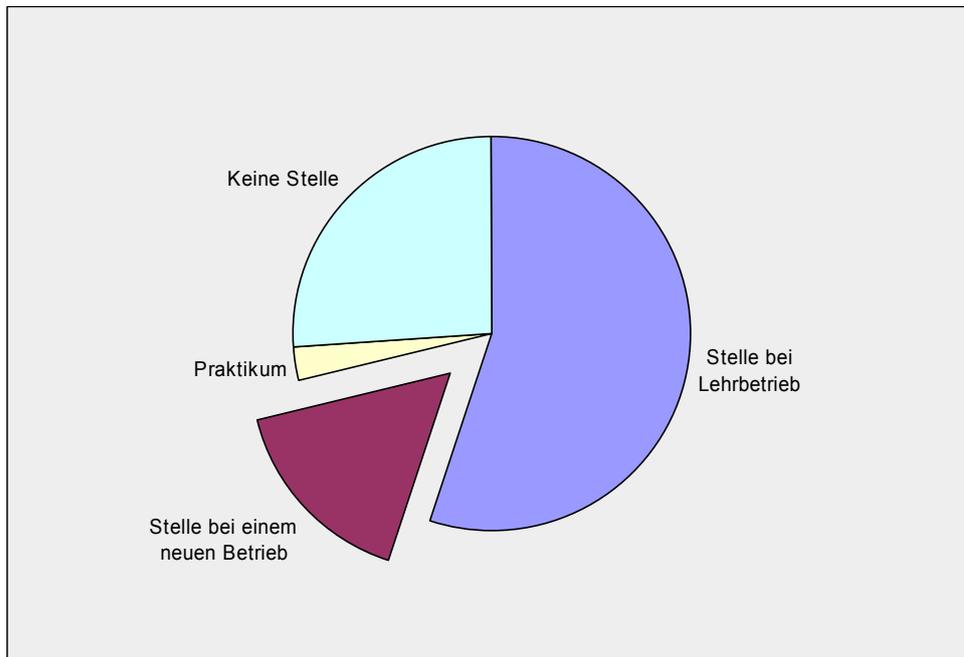
**Abb. 3: Stellensituation nach Ausbildungsbranche**



### 3.3 Arbeitsort

54% der Lehrabgänger/innen können bei ihrem Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden. Für rund die Hälfte, welche nämlich nicht die Möglichkeit hat, bei ihrem Lehrbetrieb zu bleiben, wird es extrem schwierig, eine Stelle zu finden. Denn bloss 16% aller Lehrabgänger/innen haben den Sprung in einen neuen Betrieb geschafft. Dies ist eine viel zu geringe Zahl und soll die Nicht-Lehrbetriebe auffordern, in diesem Bereich ihren Beitrag zu leisten und junge Berufseinsteiger/innen einzustellen.

Abb. 4: Arbeitsort



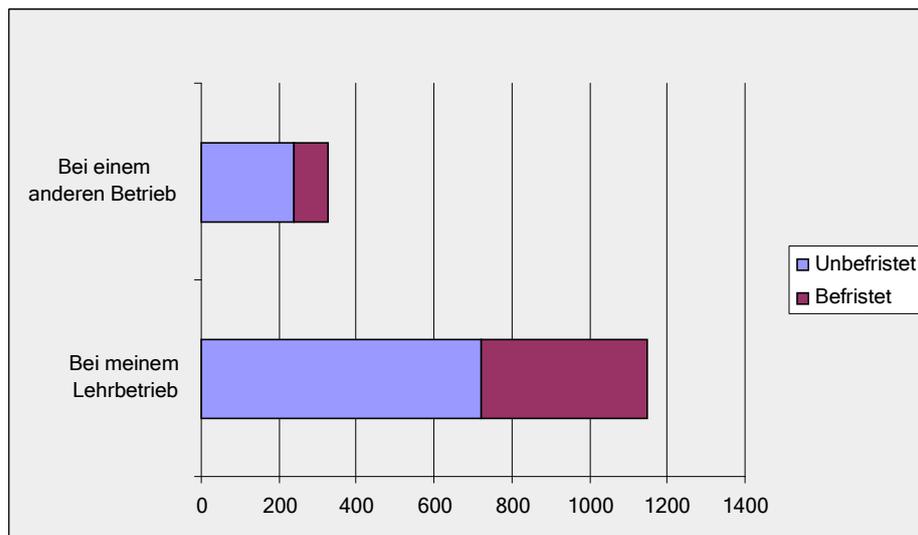
### 3.4 Vertragsart

Bei den Anstellungsverhältnissen zeichnet sich ein ähnliches Bild wie letztes Jahr ab. Bei 65.2% handelt es sich um unbefristete Verträge, bei 34.8% um befristete. Diese Vertragsart wird jedoch nur in 36.6% der Fälle von den Lehrabgänger/innen selbst gewünscht, in den anderen 63.4% wünscht es der Arbeitgeber.

Der Anteil Lehrabgänger/innen, die in einem neuen Betrieb eine befristete Stelle erhalten, beträgt 26.9%. Bei den Lehrabgänger/innen, die weiterhin beim Lehrbetrieb arbeiten können, werden sogar 37.1% befristet angestellt. Dieser hohe Anteil erklärt sich wohl dadurch, dass viele Lehrbetriebe der Aufforderung der Berufsverbände nachgekommen sind und ihre Lernende noch ein Jahr nach der Lehre weiterbeschäftigen. Denn die meisten befristeten Verträge sind auf 10-12 Monate angelegt.

Dies führt dazu, dass die jungen Berufseinsteiger exakt zum Lehr-Ende 2012 wieder auf Stellensuche sein werden. Natürlich werden die Lehrabgänger/innen in diesem Jahr Berufserfahrung sammeln können, was sehr positiv ist, doch die Problematik der Stellensuche wird spätestens im 2012 erneut auftreten.

Abb. 5: Vertragsart nach Betrieb



### 3.5 Beurteilung der Stelle

Die Mehrheit der Lehrabgänger/innen, welche eine Stelle gefunden haben, nämlich 56.9%, bezeichnet diese als ihre Wunschstelle. Bei 31.2% handelt es sich nicht um den Topfavoriten, sie sind aber dennoch damit zufrieden. 9.9% der Lehrabgänger/innen haben die erste Stelle genommen, die sie bekommen haben, was wohl auch auf ihre Unsicherheit und Angst, keine Stelle zu finden, hindeutet. 14.3% geben an, diese Stelle nur zur Überbrückung angenommen zu haben und noch weiter zu suchen. Dies ist einerseits Ausdruck der Flexibilität der Lehrabgänger/innen, aber andererseits auch ihrer Notsituation.

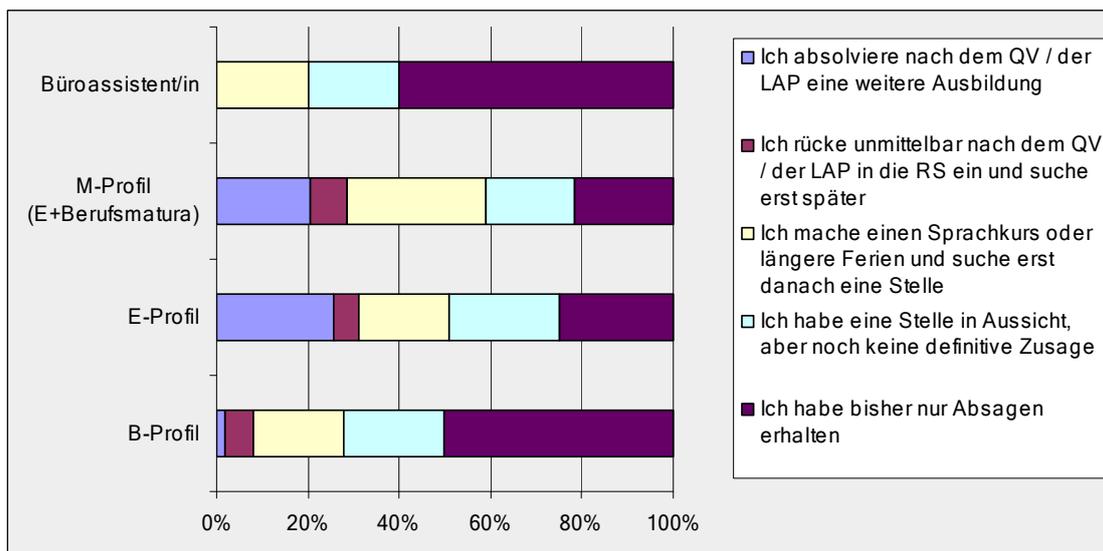
### 3.6 Keine Stelle: Gründe

Die Gründe, warum ein/e Lehrabgänger/in keine Stelle hat, unterscheiden sich stark in Bezug auf Ausbildungsprofil und Ausbildungsbranche. Bei den B-Profil-Absolventen / -Absolventinnen sind oft Absagen der Grund, wohingegen es bei den M-Profilen eher nach einem selbstgewählten Entscheid aussieht. Sie möchten zuerst einen Sprachkurs, Ferien oder eine weitere Ausbildung absolvieren. E-Profil Lehrabgänger/innen hängen im Profilvergleich besonders oft noch eine weitere Ausbildung an, dabei dürfte es sich wohl um die BM2 (Berufsmaturität nach abgeschlossener Grundbildung) handeln. Interessant ist, dass bloss 2.5% der Lehrabgänger/innen, welche keine Stelle haben, eine ihnen zugesagte Stelle abgelehnt haben, weil sie noch nach etwas Besserem suchten. Dies zeigt klar, dass es sich bei

den Lehrabgänger/innen nicht um Rosinenpicker handelt. Die Lehrabgänger/innen sind sich der konkurrenzreichen Situation auf dem Arbeitsmarkt sehr bewusst.

Die Ausbildungsbranche wirkt sich aus auf die Art, wie sich Lehrabgänger/innen am Übergang zwischen Lehre und Einstieg in die Arbeitswelt bewegen. Wer in einer Branche mit tiefer Weiterbeschäftigungsquote die Lehre absolviert, ist logischerweise gezwungen, sich mit vielen Bewerbungen um eine neue Stelle zu bemühen. Entsprechend hoch ist das Risiko, Absagen zu erhalten. Lehrabgänger/innen aus weiterbeschäftigungsstarken Branchen, die noch keine Stelle haben, können sich offenbar selbstbewusster auf dem Stellenmarkt bewegen und sich auch „leisten“, erst mal bewusst keine Stelle zu suchen. Sie geben dann auch deutlich häufiger als Grund für ihre derzeitige Stellenlosigkeit an, noch gar nicht gesucht zu haben oder erst mal Ferien oder einen Sprachkurs zu machen.

**Abb. 6: Gründe für keine Stelle nach Profil**



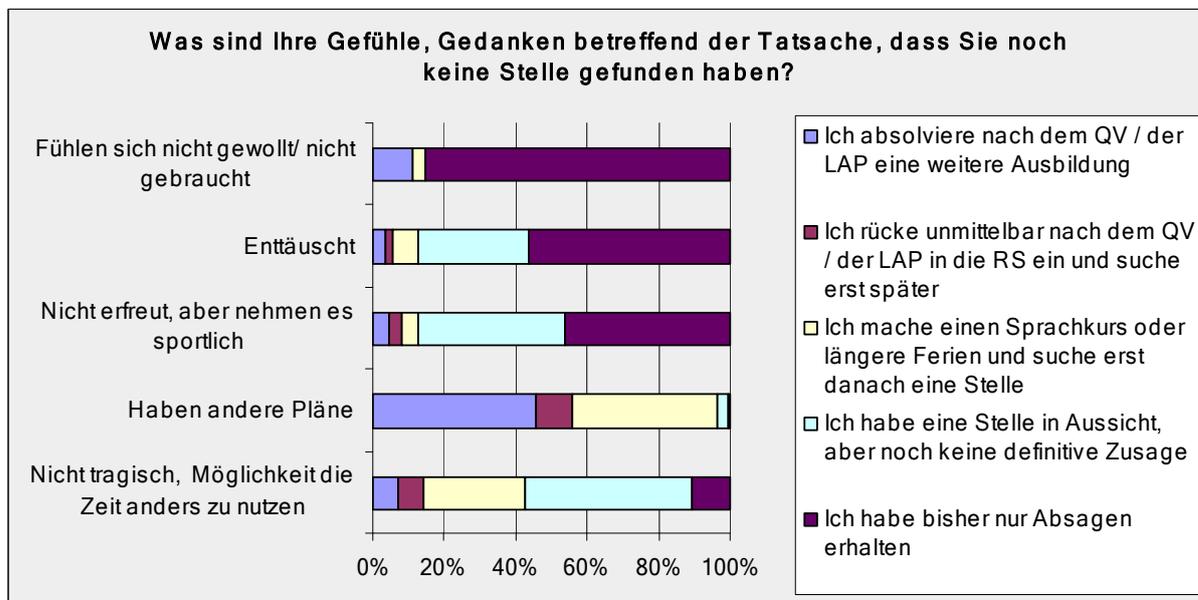
Bei den Ausbildungsbranchen wird ein klarer Zusammenhang mit der Stellensituation sichtbar. Die Lehrabgänger/innen der Branchen, bei welchen ein geringerer Prozentsatz eine Stelle gefunden hat (Dienstleistung & Administration, Handel und öffentliche Verwaltung), erhalten besonders oft Absagen. Diese Branchen spüren den Arbeitsmarkt. Bei der Bankenbranche hingegen ist der Grund, warum jemand keine Stelle hat, öfters ein Sprachkurs oder Ferien und somit eher selbstgewählt.

### 3.7 Subjektive Einschätzung der Lehrabgänger/innen ohne Stelle

37% der Lehrabgänger/innen, welche zum Zeitpunkt der Erhebung keine Stelle haben, haben andere Pläne. 14% versuchen der Situation etwas Positives abzugewinnen und die Zeit anders zu nutzen. 29.6% sind nicht erfreut, aber nehmen es sportlich und kämpfen weiter für eine Stelle. 12.6 % sind enttäuscht.

Wenn man bloss diejenigen betrachtet, welche bisher nur Absagen erhalten haben und somit ungewollt keine Stelle haben, beträgt die Zahl der Enttäuschten sogar 26%. Auch die Zahl der Lehrabgänger/innen, die sich ungewollt und ungebraucht fühlen, steigt in diesem Fall von 6.5% auf 17% an. Dies zeigt deutlich, dass eine solche Situation die jungen Berufseinsteiger/innen psychisch stark belastet, und sie sollte unbedingt ernst genommen werden.

Abb. 7: Gefühlslage der Lehrabgänger/innen ohne Stelle



Betrachtet man die Beantwortung ausserdem geschlechterspezifisch, zeigt sich, dass eine solche Situation die Frauen emotional mehr belastet.

### 3.8 Absagegründe der Arbeitgeber

Im Vergleich zum Vorjahr haben weniger Lehrabgänger/innen Absagen erhalten. Dies lässt sich mit der allgemein besseren wirtschaftlichen Lage erklären. Der häufigste Grund für eine

Absage war mit 73.5% die Besetzung der Stelle durch einen anderen Bewerber. Dies zeigt die starke Konkurrenz, welche durch den gleichzeitigen Berufseinstieg aller Lehrabgänger/innen entsteht, deutlich auf. Man muss sich bewusst sein, dass die Situation der Lehrabgänger/innen für den Arbeitsmarkt einzigartig ist. Praktisch nie suchen sonst so viele Menschen zum selben Zeitpunkt ähnliche Stellen.

Als zweithäufigster Grund (63.2%) wurde die fehlende Erfahrung bzw. das junge Alter angebracht. In 13.7% der Fälle benötigte der Betrieb keine zusätzliche Arbeitskraft. Dies dürfte dann der Fall sein, wenn Lehrabgänger/innen den Lehrbetrieb angefragt haben oder sich spontan beworben haben. Bei 6% der Lehrabgänger/innen wollte der Betrieb zuerst die LAP-Ergebnisse abwarten und bei ganzen 17.9% wurde nicht einmal ein Grund angegeben, was nicht nur unhöflich ist, sondern den Lehrabgänger/innen auch keine Orientierungsmöglichkeit für eine nächste Bewerbung bietet.

Fragt man die Lehrabgänger/innen selbst nach ihrer subjektiven Einschätzung, zeigt sich, dass sogar 81.2% der Lehrabgänger/innen glauben, dass sie über zu wenig Berufserfahrung verfügen und deshalb eine Absage bekommen haben. 58.1% denken, es sei aufgrund der starken Konkurrenz, 17.1% aufgrund der ausländischen Herkunft und 15.4% aufgrund der Schulnoten. Weitere 10.3% sind der Meinung, dass Sie nicht den nötigen Anforderungen für die Stelle genügen, zum Beispiel aufgrund der falschen Ausbildungsbranche und ein kleiner selbstkritischer Teil von 4.3% hält die eigene Bewerbung für ungenügend.

Der KV Schweiz weist erneut darauf hin, dass die Argumentation seitens der Arbeitgeber, Jobeinstieger/innen brächten zu wenig Berufserfahrung mit, absurd ist. Der duale Bildungsweg basiert ja gerade auf der gleichzeitigen theoretischen und praktischen Ausbildung. Wer je mit 3. Lehrjahr-Lernenden zusammenarbeitete, weiss, dass diese genügend betriebliche Erfahrung haben, um einen vollwertigen Job auszuführen.

## **3.9 Stellensuche**

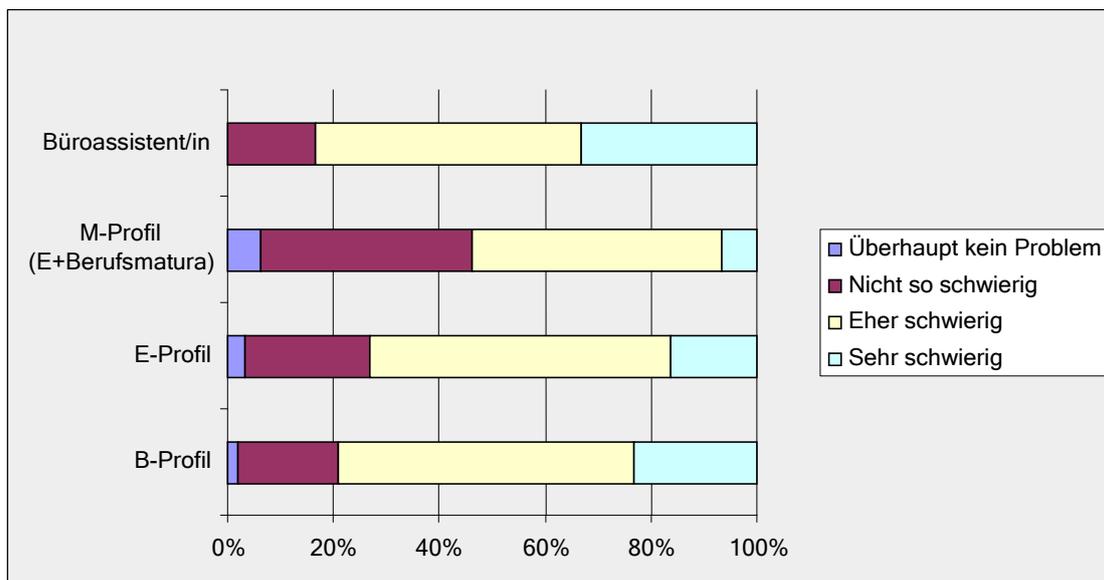
### **3.9.1 Beurteilung der Schwierigkeit**

Der Grossteil der Lehrabgänger/innen (53.7%) empfindet die Stellensuche als eher schwierig, 14.4% sogar als sehr schwierig. 27.9% finden es nicht so schwierig und für 4% stellt die Stellensuche sogar überhaupt kein Problem dar.

Diese Einschätzung fällt profil-, ausbildungsbranchen- bzw. geschlechterspezifisch jedoch unterschiedlich aus.

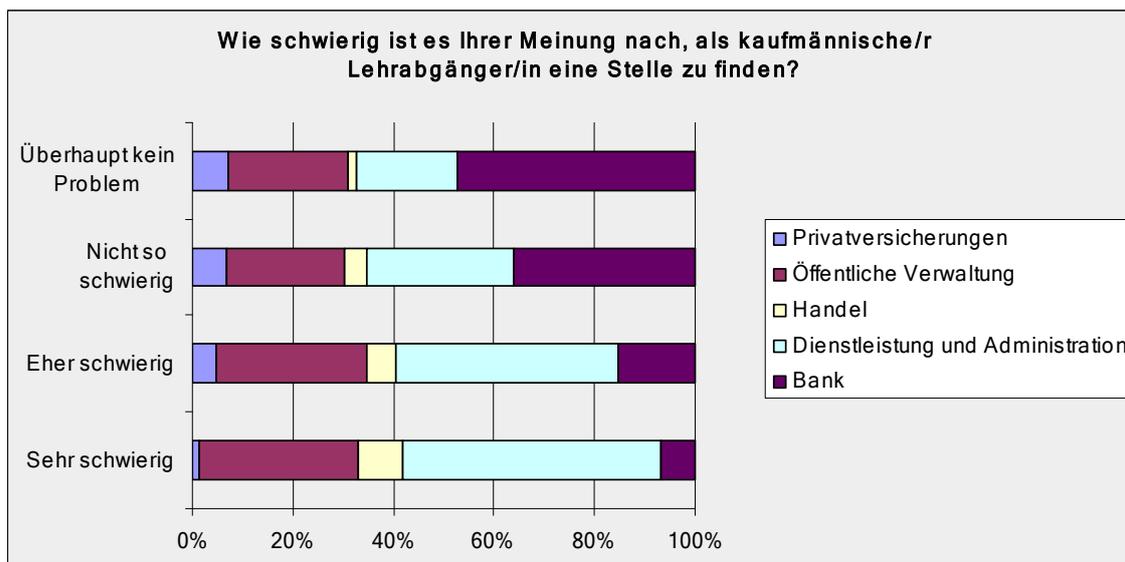
Bei den Absolventen/Absolventinnen des B-Profiles beurteilen 23.2% die Stellensuche als sehr schwierig, bei M-Profil sind es nur 6.6%. Der Wert derjenigen, welche überhaupt kein Problem mit der Stellensuche haben, ist beim M-Profil mit 6.3% dementsprechend höher.

Abb. 8: Schwierigkeit der Stellensuche nach Profil unterschieden



Ähnliches zeigt sich bei den Ausbildungsbranchen. Die Lehrgänger/innen unserer „Sorgenkinder-Branchen“ Dienstleistung & Administration und Handel empfinden die Stellensuche als wesentlich schwieriger als beispielsweise die Bankangestellten, wo sich die Stellensuche für 47.3% als nicht so schwierig gestaltet und für 9.2% sogar überhaupt kein Problem darstellt.

Abb. 9: Schwierigkeit der Stellensuche nach Ausbildungsbranche unterschieden



Des Weiteren zeigt sich auch ein geschlechterspezifischer Unterschied. So empfinden 17.3% der weiblichen Befragten die Stellensuche als sehr schwierig, wohingegen es bei den männlichen Befragten nur 7.3% sind.

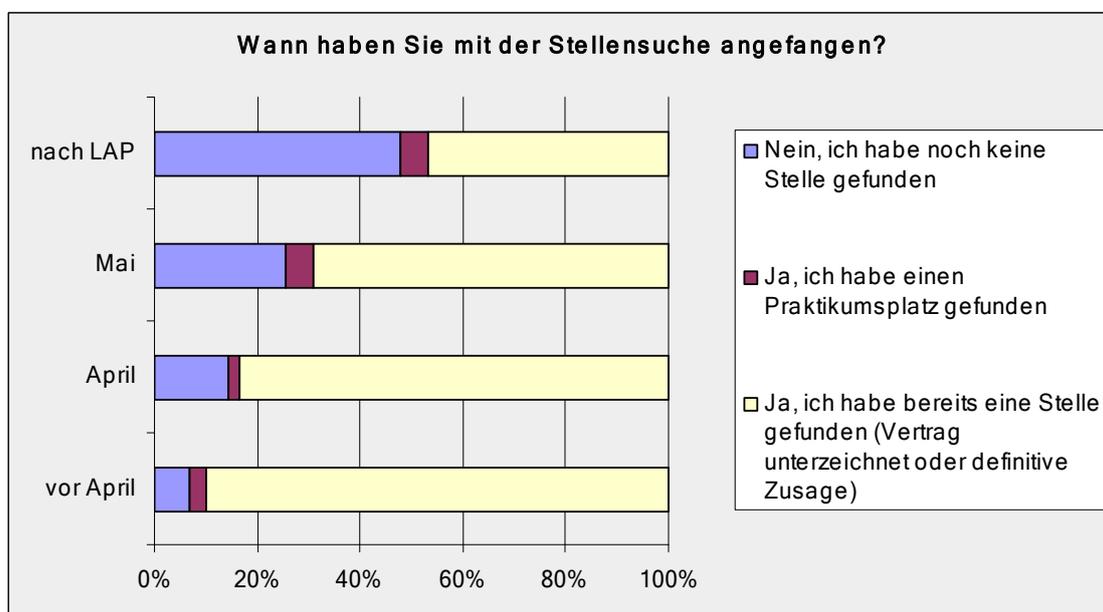
### 3.9.2 Zeitpunkt des Suchbeginns

Etwa ein Drittel (32.9%) der Lehrabgänger/innen hat schon vor April mit der Stellensuche begonnen. 81.2% von diesen haben beim Lehrbetrieb eine Stelle gefunden. Dies kommt besonders oft in der Bankenbranche vor.

16.5% der Lehrabgänger/innen haben zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht mit der Stellensuche begonnen. Diese absolvieren mehrheitlich noch eine weitere Ausbildung, einen Sprachkurs, die RS oder machen Ferien.

Wir empfehlen den Lehrabgänger/innen, bereits früh mit der Stellensuche anzufangen bzw. den Lehrbetrieb anzufragen. Denn es hat sich gezeigt, dass die Zahl derjenigen, welche eine Stelle gefunden haben, mit fortschreitender Zeit abnimmt. Während es bei denen, die bereits vor April angefangen haben zu suchen 41.7%, mit einer Stelle sind, so sind es bei denen, die erst nach der LAP anfangen, lediglich noch 9.8%. Ein genau umgekehrtes Bild zeigt sich bei den Lehrabgänger/innen, die keine Stelle haben. Bloss 8.6% derjenigen, die bereits im April begonnen haben zu suchen, bleiben ohne Stelle. Hingegen sind 27.6% der Befragten, welche erst nach der LAP begonnen haben, ohne Stelle.

Abb. 10: Zeitpunkt des Suchbeginns



### **3.9.3 Zahl der Bewerbungen**

Die Anzahl Bewerbungen, welche die einzelnen Lehrabgänger/innen geschrieben haben, variiert zwischen 0 und über 40. Ein gutes Drittel musste keine Bewerbung schreiben, um eine Stelle zu finden. Diese konnten entweder direkt beim Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden oder wurden vom neuen Arbeitgeber selbst angefragt. Ein knappes Drittel schrieb zwischen 1 und 5 Bewerbungen, bis eine davon erfolgreich war. Auch hier lassen sich jedoch Unterschiede je nach Profil bzw. Ausbildungsbranche finden. So lassen sich bei höheren Bewerbungszahlen deutlich häufiger Lehrabgänger/innen des B-Profiles bzw. aus der Dienstleistung & Administration, dem Handel und der öffentlichen Verwaltung vorfinden. In Einzelfällen gaben Lehrabgänger/innen sogar an, über 40 Bewerbungen geschrieben zu haben und dennoch keine Stelle gefunden zu haben.

### **3.9.4 Vorgehen bei Stellensuche**

Die Mehrheit der Lehrabgänger/innen bewirbt sich auf Stellenausschreibungen im Internet oder hat beim eigenen Lehrbetrieb angefragt. 40% bewerben sich auf Zeitungsinserate, 33.3% nutzen ihr Beziehungsnetz. Ein etwas kleinerer Teil von ca. 17% wendet sich an Stellenvermittlungsbüros oder bewirbt sich spontan, wobei ersteres eher bei Frauen der Fall ist und letzteres bei Männern. Glückliche 20% haben direkt vom Lehrbetrieb ein Stellenangebot erhalten. Nur 5.7% melden sich beim RAV. Dies zeigt die grosse Zurückhaltung der jungen Berufseinsteiger/innen gegenüber dem Arbeitsamt und lässt vermuten, dass die offizielle Arbeitslosenstatistik dieser Altersgruppe eine zu tiefe Zahl erfasst.

Der KV Schweiz empfiehlt allen Lehrabgänger/innen, die zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses keine nahtlose Anschlusslösung haben, sich so rasch als möglich beim RAV zu registrieren. Die Lehrabgänger/innen erhalten von den RAV-Berater/innen nicht nur fachliche, sondern auch mindestens indirekt mentale Unterstützung. Zudem ist nur Arbeitslosengeldberechtigt, wer sich offiziell als arbeitslos registriert.

## **3.10 Praktikum**

Die Anzahl der Lehrabgänger/innen, welche ein Praktikum absolvieren, hat gegenüber dem Vorjahr von 4.5% auf 3.3% abgenommen. Die Entlohnung der Praktika hat sich jedoch nicht verbessert, sondern tendenziell noch verschlechtert. So verdienen 18.6% der Praktikanten/Praktikantinnen weniger als 1000 Franken und 10% zwischen 1000.- und 1500.-. Dies ist absolut skandalös, zudem es sich in praktisch allen Fällen um Frauen handelt. Gewisse von ihnen arbeiten sogar im gleichen Betrieb und in der gleichen Branche wie während ihrer Lehrzeit.

Allgemein finden 57.1% der Praktika im Lehrbetrieb und 67.1% in der gleichen Branche wie die Lehre statt. Dies ist klar nicht der Sinn eines Praktikums. Ein Praktikum kann nur durch einen Branchenwechsel oder als arbeitsmarktliche Massnahme bei Arbeitslosigkeit gerechtfertigt werden. Es muss zwingend einen Ausbildungscharakter und integrierte Betreuung haben.

**Abb. 11: Monatlicher Praktikumslohn nach Branche**



Zusätzlich muss man anmerken, dass auch die Löhne von über 2400 Franken keineswegs einfach als positiv zu werten sind. Denn wie man aus der Grafik entnehmen kann, finden diese Praktika besonders oft in der gleichen Branche wie die Lehre statt und zum Teil sogar noch im Lehrbetrieb, was mutmassen lässt, dass die Lehrabgänger/innen einfach als billige Arbeitskräfte zu einem Praktikumslohn anstelle eines empfohlenen Einstiegslohns von mindestens 3900.- angestellt werden.

### 3.11 Berufliche Ziele

45.5% der Lehrabgänger/innen sehen sich in den nächsten 2-5 Jahren weiterhin im kaufmännischen Berufsfeld und wollen eine Weiterbildung in der höheren Berufsbildung absolvieren. Dies bestätigt eindrücklich die ausserordentliche Attraktivität des kaufmännischen Berufsfelds. Ein Viertel aller Lehrabgänger/innen möchte noch eine Fachhochschule absolvieren, dabei handelt es sich öfters um männliche Lehrabgänger. Gerade mal 16% gedenken in ein anderes Berufsfeld zu wechseln oder sogar noch einen weiteren Beruf zu erlernen. Es

sind profilspezifische Unterschiede bei der beruflichen Planung zu sehen, welche sich schon durch die jeweiligen Möglichkeiten der einzelnen Profile erklären lassen.

## **4 Resultate auf den Punkt gebracht**

### **4.1 Profilunterschiede**

Aus den oben präsentierten Ergebnissen wird klar ersichtlich, dass sich die Stellensuche für die Absolventen / Absolventinnen des B-Profiles wesentlich schwieriger gestaltet. Sie finden öfters keine Stelle, erhalten am meisten Absagen und empfinden die Stellensuche auch subjektiv als schwieriger. Dies obwohl sich die betriebliche Ausbildung zwischen den Profilen nur gering unterscheidet. Dennoch scheint es so, als ob dieses formale Kriterium und nicht die effektiv erbrachte Leistung während der Lehre bei der Anstellung eine massgebende Rolle spielt.

### **4.2 Branchenunterschiede**

Auch hier gestaltet sich die Stellensuche von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Die Ergebnisse zeigen, dass die Banken den höchsten Weiterbeschäftigungsgrad haben. Dieser ist in den Branchen Dienstleistung & Administration, Handel und öffentliche Verwaltung deutlich geringer und muss deshalb unbedingt verbessert werden. Die Lehrling/innen dieser Branchen spüren den Druck auf dem Arbeitsmarkt bzw. die Konkurrenz am deutlichsten. Deshalb sollen unbedingt auch Nicht-Ausbildungsbetriebe junge Berufseinsteiger einstellen, um die Situation zu entlasten.

### **4.3 Geschlechterunterschiede**

Aufgrund dieser Umfrage können auch Unterschiede bezüglich des Geschlechts beobachtet werden. So zeigt sich, dass Frauen die Stellensuche als schwieriger empfinden, obwohl etwa gleich viel Prozent der Frauen und Männer eine Stelle gefunden haben. Die Tatsache, ohne Stelle dazustehen, scheint die Frauen mehr zu belasten. Ausserdem zeigt sich bei den Frauen im Gegensatz zu den Männern eine gewisse Zurückhaltung dabei, den Lehrbetrieb oder das eigene Beziehungsnetz bei der Stellensuche direkt anzusprechen. Schliesslich sieht man auch bei der Planung der beruflichen Ziele eine gewisse Zurückhaltung bei den Frauen. Diese Resultate sollten dazu Anlass geben, insbesondere die Frauen bei der Stellensuche und ihrer Karriereplanung noch stärker zu unterstützen und zu fördern.

Und dass die Situation der niedrigen Entlohnung der Praktika insbesondere bei den Frauen im Frauenjahr 2011 schlicht inakzeptabel ist, sollte wohl allen klar sein!

Abb. 12: Monatlicher Praktikumslohn nach Geschlecht unterschieden



#### 4.4 Flexibilität der Lehrabgänger/innen

Die Umfrageergebnisse bieten eine gute Möglichkeit, die Flexibilität der Lehrabgänger/innen herauszuheben. Das oft verwendete Bild der Rosinenpicker trifft definitiv nicht zu. Nur sehr selten lehnen sie eine ihnen zugesagte Stelle ab. Es kommt auch oft vor, dass sie eine Stelle zur Überbrückung annehmen, auch wenn diese nicht ihren Träumen entspricht. Die Bereitschaft, ein Praktikum anzunehmen, obwohl sie bereits über 3 Jahre Berufserfahrung verfügen, ist bei jedem Zweiten vorhanden, im Fall, dass keine Festanstellung gefunden wird. Die Lehrabgänger/innen sind auch bis zu einem gewissen Grad zur Mobilität bereit. So würden ganze 52.5% auch eine Stelle im Nachbarkanton annehmen. 12% würden in der ganzen deutschsprachigen Schweiz eine Stelle antreten und 5% wären sogar bereit irgendwo in der Schweiz zu arbeiten, wenn sie dort eine gute Stelle finden würden.

## 5 Schlussfolgerung

Der KV Schweiz zeigt sich erfreut darüber, dass es wiederum zu einer Zunahme der Lehrabgänger/innen, welche nahtlos an den Lehrabschluss eine Stelle haben, von 3,7% im Vergleich zum Vorjahr und gar 7,6% im Vergleich zu 2009 gekommen ist. Dies bedeutet jedoch noch lange nicht, dass in diesem Bereich nichts mehr zu tun ist. Denn die Zahl der jungen Kaufleute ohne Stelle beträgt 26,1 %, was bedeutet, dass quasi eine/r von vier Kauffrauen / Kaufmännern nach der Lehre ohne Stelle dasteht. Insbesondere im Hinblick auf die unsichere Wirtschaftslage darf nicht nur das kurzfristige betriebswirtschaftliche Denken (Stichwort: Shareholder-Value) dominieren, sondern es muss weiterhin darauf geachtet werden, den jungen Kaufleuten eine Chance zum Berufseinstieg zu gewähren und damit verbunden auch eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit.

Die verbreitete Forderung der Arbeitgeber nach Berufserfahrung bei diesen jungen Kaufleuten ist schlicht unsinnig. Erstens ist der Sinn des dualen Bildungsweges eben schon die Vermittlung von Berufserfahrung, zweitens ist es im Alter von 20 schlicht unmöglich über mehr als diese Berufserfahrung zu verfügen. Arbeitgeber sollen die positiven Seiten von jungen Berufseinsteiger/innen einsehen und gezielt nutzen. Denn junge Kaufleute verfügen über neustes Wissen, sind betriebswirtschaftlich günstig, am Puls neuer Medien, motiviert, kreativ und noch nicht in der Routine „verhockt“. Ausserdem ist die Anstellung von jungen Kaufleuten eine nachhaltige Investition in die Zukunft. Es wäre sehr schade, wenn dieses Potenzial einfach ungenutzt bliebe.

Damit spricht der KV Schweiz insbesondere auch nicht-lehrlingsausbildende Betriebe an. Wiederum hat die Lehrabgänger/innen-Umfrage nämlich gezeigt, dass nur einem kleinen Bruchteil der jungen Kaufleute, nämlich nur ca. 16% der Sprung in einen neuen Betrieb gelingt. Die nicht-lehrlingsausbildenden Betriebe sind deshalb aufgefordert ihre Verantwortung wahrzunehmen und nicht als Trittbrettfahrer später von gut ausgebildeten erfahrenen Arbeitnehmern/innen zu profitieren, ohne einen Beitrag zur Ausbildung geleistet zu haben.

Eine Möglichkeit dieses Problem anzugehen ist die Einführung eines Berufseinstiegsfonds. Lehrabgänger/innen aller Berufe, die keine Festanstellung in ihrem angestammten Beruf finden, profitieren in den ersten 2 Jahren nach Lehrabschluss von den Unterstützungsmassnahmen.

Ein nationales Rahmengesetz setzt die Leitplanken für die Umsetzung in den Kantonen. Diese finanzieren vor Ort gezielte Massnahmen zur Förderung des Berufseinstiegs wie: Eingliederungszuschüsse an Betriebe, welche bewusst Berufseinsteiger/innen einstellen, Unterstützung von Mentoring-Programmen und Laufbahnberatungen, Weiterbildungszuschüsse.

Es wird zu prüfen sein, ob die Lehrabgänger/innen die finanzielle Unterstützung direkt in Form von Gutscheinen erhalten würden, um mit diesen gezielte Angebote in Anspruch nehmen zu können.

Beitragspflichtig sind Betriebe, die weder Lernende ausbilden noch Lehrabgänger/innen einstellen. Die Beiträge sind abhängig von der Betriebsgrösse beziehungsweise der Lohnsumme.

Die Betriebe werden so in die Verantwortung genommen, ihren Solidaritätsbeitrag an die Ausbildung der nächsten Generationen zu leisten, von der sie ansonsten oft nur als Trittbrettfahrer profitieren.

Die Umfrage hat ausserdem gezeigt, dass die Stellensuche für Lehrabgänger/innen mit viel Unsicherheit verbunden ist, insbesondere bei gewissen Ausbildungsprofilen und Ausbildungsbranchen. Der KV Schweiz fordert deshalb die Unterstützung und Ausweitung von Mentoring-Programmen wie zum Beispiel Jobcaddie. Es wäre aber auch wünschenswert, dass Firmen selbst ihren Lernenden Mentoring-Programme oder Laufbahnplanungen anbieten. Firmen, welche ihre Lernenden nicht weiter beschäftigen können, sollten versuchen diese entweder in anderen Filialen, falls sie darüber verfügen, zu beschäftigen oder ihr Netzwerk zu nutzen, um sie bei Geschäftspartnern unterzubringen. Denn die Umfrage hat gezeigt, dass bei den Lehrabgänger/innen eine grosse Bereitschaft zur Flexibilität besteht und sie durchaus gewillt sind, eine Stelle in einem anderen Kanton oder sogar einer anderen Sprachregion anzunehmen.