

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

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

# *Abgänger/innen der kaufmänni- schen Grundbildung 2017*

## *Rückblick, Stellensituation, Perspektiven*

---

Ort, Datum	Zürich, 6. Februar 2018
Projekt	Abgänger/innen Umfrage 2017
Autor	Rahel Best, Michael Kraft
Dokument	Schlussbericht

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung und Grundlagen</b> .....	<b>3</b>
1.1	Motivation und Vorgehen.....	3
1.2	Dank.....	4
1.3	Die kaufmännische Grundbildung in der Schweiz.....	4
1.4	Wirtschaftslage 2017.....	5
1.5	Arbeitsmarktsituation für Jugendliche.....	6
1.5.1	Allgemeine Arbeitsmarktsituation.....	6
1.5.2	Arbeitsmarktsituation für Jugendliche.....	6
1.6	Teilnehmende.....	7
<b>2</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>10</b>
2.1	In der Grundbildung.....	10
2.1.1	Ausbildungsart und Ausbildungsprofil.....	10
2.1.2	Bedingungen im Lehr-/Praktikumsbetrieb.....	11
2.1.3	Bedingungen in der Schule.....	13
2.1.4	Zukunftsvorstellungen.....	13
2.2	Nach der Grundbildung.....	15
2.2.1	Berufseinstieg.....	15
2.2.2	Reguläre Stelle.....	20
2.2.3	Praktika.....	23
2.3	Weiterbildung und Zukunftspläne.....	24
<b>3</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>27</b>
	<b>Anhang</b> .....	<b>30</b>
I.	Ausgangslage und Aufgabenstellung.....	30
II.	Zielgruppe Lehrabgänger/innen 2017.....	30
III.	Methodik.....	30
IV.	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.....	31
	<b>Quellen</b> .....	<b>32</b>
I.	Literaturverzeichnis.....	32
II.	Abbildungsverzeichnis.....	33
III.	Tabellenverzeichnis.....	33

# 1 Einleitung und Grundlagen

## 1.1 Motivation und Vorgehen

Der Kaufmännische Verband führt seit 2006 jährlich eine Befragung unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung durch. Diese erfasst die Situation der kaufmännischen Absolvent/innen in den ersten vier Monaten nach den Abschlussprüfungen und liefert Akteuren aus der Berufsbildung, der Arbeitswelt und der Politik wertvolle Erkenntnisse zu dieser Berufsgruppe.

Ein spezielles Augenmerk der Umfrage liegt auf der Erfassung des Übertritts von der Sekundarstufe II in das Berufsleben oder in eine weiterführende Ausbildung. Durch die Erfassung der Stellensituation soll evaluiert werden, wie erfolgreich dieser Übertritt verläuft. Des Weiteren soll die Zufriedenheit mit der absolvierten Grundbildung ermittelt werden. Schliesslich sind auch die Themen Weiterbildung und Zukunftsperspektiven im Fokus der Umfrage.

Die Befragung findet jeweils in zwei Erhebungswellen statt. Eine erste Befragung wird im Juli nach den Abschlussprüfungen der kaufmännischen Abgänger/innen durchgeführt. Eine zweite Erhebungswelle findet rund vier Monate später im November statt. Mit den zwei Befragungen können Veränderungen in der Stellensituation und den Plänen der kaufmännischen Abgänger/innen festgestellt werden.

Im 2012 wurde der Fragebogen in Kooperation mit dem Stellenmarktmonitor der Universität Zürich umfassend überarbeitet. Um die langfristige Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Kernfragen der Umfrage seither nur wenig verändert. Es wurden hingegen oftmals einige zusätzlichen Fragen hinzugefügt, um aktuelle Themen einzubeziehen. Aktuelle Studien, welche vom Kaufmännischen Verband in Auftrag gegeben wurden, zeigen, dass im kaufmännischen Berufsfeld aufgrund Digitalisierung und Offshoring mit starken Veränderungen zu rechnen ist (Iten et al. 2016, Sachs et al 2016). Um dieser Tatsache Rechnung zu tragen, wurden in der diesjährigen Umfrage einige Fragen zur Weiterentwicklung der Ausbildung aus Sicht der Lernenden eingefügt.

Neben zusätzlichen Fragen hat sich die Umfrage seit der Überarbeitung im 2012 auch anderweitig entwickelt. Es kam beispielsweise zu einer Ausdehnung der Umfrage auf eine breitere Zielgruppe. Lag der Fokus der Umfrage vor 2013 lediglich auf den Lehrabgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG), werden seither auch Abgänger/innen der Handels- und Wirtschaftsmittelschulen, welche eine schulisch organisierte Grundbildung (SOG) absolvieren, einbezogen. Schliesslich konnten ab 2014 auch Abgänger/innen privater Handelsschulen befragt werden.

Neben der Ausdehnung der Umfrage auf die SOG wurde die Umfrage auch auf andere Sprachregionen erweitert. So wurde im 2012 erstmals die französischsprachige Schweiz einbezogen und im 2013 folgte dann eine italienischsprachige Version für das Tessin.

Die langjährige Durchführung und die Ausdehnung der Umfrage auf eine breitere Zielgruppe tragen dazu bei, dass die Umfrage des Kaufmännischen Verbandes die umfassendste Erhebung in der Schweiz unter den Absolvent/innen der kaufmännischen Grundbildung ist.

Mit der Umfrage unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung verfolgt der Kaufmännische Verband die folgenden Ziele:

- Monitoring und Verbesserung des Übergangs von der Sekundarstufe II ins Berufsleben.
- Sinnvolle Weiterentwicklung der kaufmännischen Berufsbildung aus Sicht der Abgänger/innen in Zeiten der fortschreitenden Globalisierung und Digitalisierung.
- Beurteilung und Vergleich verschiedener Bildungswege.

Dieser Bericht fasst die Ergebnisse der zwei Erhebungswellen zusammen. Dazu wird einleitend eine Übersicht zur kaufmännischen Grundbildung in der Schweiz gegeben. Im Anschluss folgt eine Analyse der wirtschaftlichen Lage und der Jugendarbeitslosigkeit der Schweiz. Dies sind Faktoren, welche den beruflichen Erfolg der kaufmännischen Abgänger/innen fundamental beeinflussen. Im darauffolgenden Kapitel werden die Ergebnisse mit einer deskriptiven Analyse dargestellt. Der Fokus liegt dabei auf den Bedingungen in der Grundbildung, der Stellensituation im Anschluss an die Grundbildung, den Anstellungsbedingungen bei regulären Stellen/Praktika und bei den Weiterbildungs- und Zukunftsplänen der

Abgänger/innen. Im Fazit werden die Resultate schliesslich kritisch hinterfragt und prägnant zusammengefasst.

## 1.2 Dank

Für die Verbreitung der Umfrage unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung konnte der Verband auf breite Unterstützung von verschiedenen Institutionen zählen. Der Kaufmännische Verband möchte sich besonders bei den Berufsfachschulen, den Wirtschafts- und Handelsmittelschulen, den privaten Handelsschulen, den Branchenorganisationen und den Lehrbetrieben bedanken. Diese haben massgeblich zur Verbreitung der Umfrage beigetragen. Des Weiteren bedanken wir uns im Namen des Kaufmännischen Verbands ganz herzlich beim Vorstand der Schweizerischen Konferenz Kaufmännischer Berufsfachschulen SKKBS und ihrer Präsidentin Esther Schönberger, bei Claudia Strehl, der ehemaligen Präsidentin der Konferenz Schweizer Handelsmittelschulrektorinnen und -rektoren KSHR, bei Andreas Hösli, dem Präsidenten des Verbands Schweizerischer Handelsschulen VSH und bei Roland Hohl, dem Geschäftsleiter der SKKAB. Schliesslich möchten wir auch allen Teilnehmenden herzlich für Ihre Umfrageteilnahme danken.

## 1.3 Die kaufmännische Grundbildung in der Schweiz

Das Bildungssystem der Schweiz gliedert sich in drei Stufen. Die neunjährige obligatorische Schulzeit besteht aus der Primarschule und der Sekundarstufe I. Aufbauend darauf folgt die Sekundarstufe II, welche die berufliche Grundbildung und allgemeinbildende Schulen wie Gymnasien umfasst. Auf der Tertiärstufe befinden sich Hochschulen und die Höhere Berufsbildung (SKBF 2014).

Ein Markenzeichen des Schweizer Bildungssystems ist die duale Berufsbildung auf der Sekundarstufe II. Rund zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung in einem der rund 230 angebotenen Berufe. Zentral für die duale Berufsbildung sind die Kombination aus Praxis und Theorie und eine starke Ausrichtung am Arbeitsmarkt. Zudem zeichnet sich das Berufsbildungssystem durch eine hohe Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen aus (SBFI 2017). Die berufliche Grundbildung ermöglicht einen Abschluss mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Um mit einem EBA abzuschliessen, muss eine zweijährige Ausbildung absolviert werden. Zum EFZ führt eine drei- bis vierjährige Lehre.

Die kaufmännische Grundbildung ist mit über 14'000 Abgänger/innen die meistgewählte berufliche Grundbildung in der Schweiz (SBFI 2017). Sie kann als betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) oder als schulisch organisierte Grundbildung (SOG) absolviert werden. Die betrieblich organisierte Grundbildung ist auch als „klassische Lehre“ bekannt. Die Lernenden erhalten dabei die praktische Ausbildung in einem Betrieb und besuchen für den theoretischen Teil der Lehre die Berufsfachschule. Es können in der betrieblich organisierten Grundbildung grundsätzlich zwei Bildungswege eingeschlagen werden, die zweijährige Ausbildung zur/m Büroassistent/in oder die dreijährige Ausbildung zur/m Kauffrau/mann mit EFZ. Zudem kann je nach schulischer Kompetenz der Lernenden ein anderes Schulprofil gewählt werden. Das B-Profil entspricht der Basis-Grundbildung, das E-Profil entspricht einer erweiterten Grundbildung und das E-Profil + BM, oft auch M-Profil genannt, entspricht einer erweiterten Grundbildung mit zusätzlichem Erwerb der Berufsmaturität. Die kaufmännische Grundbildung kann zudem in 21 verschiedenen Branchen absolviert werden, beispielsweise in der Branche „Dienstleistung und Administration“, „öffentliche Verwaltung“ oder der Bankenbranche. Im Anhang findet sich eine vollzählige Auflistung der 21 kaufmännischen Branchen.

Neben der Ausbildung in einem Lehrbetrieb kann die Grundbildung als Kauffrau/mann EFZ auch auf schulisch organisierter Basis erfolgen. Die schulisch organisierte Grundbildung kann entweder an einer Handelsmittelschule/Wirtschaftsmittelschule (HMS/WMS) oder an einer privaten Handelsschule absolviert werden. In dieser Ausbildung wird die berufliche Praxis in den Schulunterricht integriert und zusätzlich durch ein Betriebspraktikum vertieft.

An den Handels- und Wirtschaftsmittelschulen werden zwei verschiedene Modelle angeboten: Das konzentrierte Modell 3+1 beinhaltet drei Jahre Ausbildung in der Schule sowie ein einjähriges Berufspraktikum. Es wird in der Regel mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis und der Berufsmaturität abgeschlossen. Das integrierte Modell 3i/4i umfasst neben der schulischen Ausbildung vorwiegend prakti-

sches Arbeiten in der Schule sowie ein vierwöchiges Betriebspraktikum. Es kann als dreijährige Ausbildung im E-Profil oder als vierjährige Ausbildung im E-Profil mit Berufsmaturität abgeschlossen werden. In den privaten Handelsschulen wird die Ausbildung in Form des Modells 2+1 angeboten. Dieses umfasst eine zweijährige Ausbildung an der Handelsschule und ein einjähriges Pflichtpraktikum (Kaufmännischer Verband 2017d).

Grundsätzlich sind alle Diplome als Kauffrau/mann EFZ gleichwertig. Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung sollten also unabhängig vom Ausbildungsprofil und dem Typ der Grundbildung (SOG/BOG) die gleichen Chancen beim Berufseinstieg haben. Faktisch zeigt sich aber, dass Unterschiede in der Ausrichtung und den Möglichkeiten je nach Ausbildungstyp und Ausbildungsprofil bestehen.

#### *1.4 Wirtschaftslage 2017*

Nachdem die Weltwirtschaft seit der globalen Finanzkrise im Jahr 2008 nur ein zögerliches Wachstum verzeichnete, gewinnt sie nach der Wachstumsschwäche der vergangenen zwei Jahre an Dynamik. Zum ersten Mal seit einigen Jahren zeigt sich ein gleichzeitiger Aufwärtstrend der Konjunktur in vielen der grossen Volkswirtschaften. So steigt das Wachstum in den USA, im Euroraum sowie auch in Japan an. Auch in den BRICS Ländern zeichnet sich insgesamt ein freundliches Bild ab.<sup>1</sup> Einzig Indien und Grossbritannien haben sich in diesem Jahr nur mässig entwickelt. Im Vereinigten Königreich geht dies insbesondere auf stagnierende Unternehmensinvestitionen und auf einen schwachen privaten Konsum zurück. Ersteres könnte einen Zusammenhang mit der anhaltenden Unsicherheit aufgrund der EU-Austrittsverhandlungen haben. Im Allgemeinen zeigt sich weltweit aber ein gefestigter wirtschaftlicher Aufschwung. Verschiedene Indikatoren deuten darauf hin, dass dieser konjunkturelle Aufschwung in nächster Zeit anhält (SECO 2017b).

Die Schweizer Wirtschaft erweist sich, trotz Finanzkrise im Jahr 2008 und Bedrohung durch die Schuldenkrise im Euroraum ab 2011, als widerstandsfähig. Im Gegensatz zu anderen Staaten konnte die Schweiz ihre positive Wachstumsentwicklung halten und fiel nicht in eine Rezession. Die weltwirtschaftlichen Krisen prägten die Schweizer Wirtschaft aber dennoch. Denn die Wachstumsimpulse sind primär der guten Inlandnachfrage, aber nicht dem Aussenhandel zu verdanken. Besonders die massive Frankenaufwertung machte und macht dem Schweizer Export weiterhin zu schaffen. Dies resultierte auch in der Einführung eines stabilen Franken-Mindestkurs zum Euro im Jahr 2011 durch die Schweizerische Nationalbank. Dieser wurde allerdings im Januar 2015 wieder aufgehoben (Die Volkswirtschaft 2015). Dies ist eine Herausforderung für die Schweizer Wirtschaft, welche sich deshalb nach wie vor lediglich auf einem moderaten Erholungskurs befindet. Ein Indiz dafür ist das moderate BIP-Wachstum. Das Wachstum bleibt bisher im Jahr 2017 hinter den erwarteten Werten und geht hauptsächlich vom verarbeitenden Gewerbe, vom Finanzdienstleistungsbereich und vom Gastgewerbe aus. Hingegen bleiben erwartete Impulse aus einigen Dienstleistungssektoren aus. Die Ankurbelung des BIP-Wachstums durch das verarbeitende Gewerbe und das Gastgewerbe zeigt, dass sich diese stark von der Frankenstärke betroffenen Sektoren allmählich erholen. Dies geht mitunter auch damit einher, dass sich der Schweizerfranken gegenüber dem Euro in den letzten Monaten deutlich abgeschwächt hat. Diese Kursentwicklung geht insbesondere auf die Stärke des Euros und das positive Wachstum im Euroraum zurück (SECO 2017b). Allgemein sind die Zukunftsprognosen positiv. Aufgrund der erfreulichen weltwirtschaftlichen Entwicklungen soll die Schweizer Konjunktur mit BIP-Zuwächsen von 2.2% im 2018 an Fahrt gewinnen. Dies kommt auch der Exportwirtschaft und der Stellensituation auf dem Arbeitsmarkt zugute (KOF 2017c).

Die rosigen weltwirtschaftlichen Zukunftsaussichten können allerdings durch gewisse Faktoren beeinträchtigt werden. Im Vordergrund sind dabei politische Risiken, wie die Umsetzung des Brexit-Entscheids, zunehmender Protektionismus und eine Eskalation des Konflikts um Nordkorea. Bei einer Zuspitzung dieser Risiken könnte sich der Franken aufgrund des „safe haven“-Effekts wieder aufwerten, was die prognostizierten positiven Entwicklungen im Exportsektor teilweise zunichtemachen könnte. Auch innenpolitisch sind einige Risiken aufmerksam zu beobachten. Insbesondere die Leerstände bei reger Bautätigkeit könnten zu einer Abbremsung der Binnenkonjunktur führen (SECO 2017b).

---

<sup>1</sup> BRICS steht für die Staaten Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika. Diese Schwellenländer hatten über längere Zeit ein vielversprechendes Wirtschaftswachstum und organisieren jährlich ein gemeinsames Gipfeltreffen (Time 2017).

## 1.5 Arbeitsmarktsituation für Jugendliche

### 1.5.1 Allgemeine Arbeitsmarktsituation

Grundsätzlich steht der Schweizer Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich gut da. Dies liegt mitunter an einer eher hohen Erwerbsquote im internationalen Vergleich, welche unter anderem durch die hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen und der weit verbreiteten Teilzeiterwerbstätigkeit erreicht wird. Zusätzlich ist die Erwerbslosenquote halb so hoch wie die durchschnittliche Erwerbslosenquote in der Europäischen Union (BFS 2017a).

Das schwache Wirtschaftswachstum der vergangenen zwei Jahre spiegelt sich allerdings auch im schwachen Wachstum der Beschäftigung. Gegenüber dem Vorjahr wuchs die Beschäftigung im 2. Quartal 2017 lediglich um rund 0.2%. Dies entspricht etwa 8200 Vollzeitstellen (SECO 2017b). Im langjährigen Vergleich über die letzten fünf Jahre zeigt sich ein Anstieg der Arbeitslosenquote<sup>2</sup> und der Erwerbslosenquote<sup>3</sup>. Die Erwerbslosenquote hat insbesondere bei Personen mit Abschluss der Sekundarstufe I und II zugenommen. Bei Personen mit einer Ausbildung auf der Tertiärstufe bleibt die Erwerbslosenquote hingegen konstant. Die Beschäftigungsaussichten für zukünftige Quartale sind durchgehend positiv. Der Personalbestand soll den Erwartungen zufolge ansteigen (BFS 2017a).

### 1.5.2 Arbeitsmarktsituation für Jugendliche

Trotz positiven weltwirtschaftlichen Aussichten bleibt die Jugendarbeitslosigkeit weltweit auf einem hohen Niveau. Das Risiko arbeitslos zu werden, ist für Jugendliche etwa dreimal so hoch wie für Erwachsene. Zudem ist die weltweite Jugendarbeitslosigkeit in den letzten 20 Jahren, trotz Wachstum des Anteils der jugendlichen Bevölkerung, drastisch angestiegen (ILO 2017).

Die Schweizer Jugendlichen können sich im internationalen Vergleich glücklich schätzen. Die Erwerbsquote der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz liegt auf einem vergleichsweise hohen Niveau (SECO 2015). Im KOF-Jugendarbeitsmarktindex für Europa bestätigt sich zudem die gute Position der Schweiz in der Integration der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt. Nur Dänemark schneidet noch besser ab (KOF 2017b). Ein wichtiger Aspekt für die gute Integration der Jugendlichen im Arbeitsmarkt ist die Berufsbildung. Eine kürzlich erstellte Studie zeigt, dass die Ausgestaltung der Berufsbildung eine grosse Rolle spielt für die Jugendarbeitsmarktintegration. Besonders erfolgreich ist die duale Berufsbildung. Diese scheint die Jugendlichen optimal auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten (KOF 2017a).

Obwohl junge Arbeitnehmende in der Schweiz grundsätzlich gut in den Arbeitsmarkt integriert sind, befinden sie sich häufiger als ältere Arbeitnehmende in instabilen Arbeitsverhältnissen. Dadurch sind sie in wirtschaftlichen Krisenzeiten stärker dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt. Die liegt unter anderem daran, dass befristete Arbeitsverhältnisse in Rezessionsphasen oftmals nicht verlängert werden. Bei Verbesserung der Wirtschaftslage sinkt das Jugendarbeitslosenrisiko wiederum stärker wie die allgemeine Arbeitslosenquote. Es wird auch dadurch verstärkt, dass Jugendliche, welche ihre erste Stelle suchen, weniger praktische Erfahrungen wie ältere Stellensuchende haben. Dadurch kann sich die Stellensuche etwas schwieriger gestalten.

Grundsätzlich verläuft die Jugendarbeitslosenquote parallel zur Gesamtarbeitsquote. Sie ist neben den bereits erwähnten Faktoren stark durch saisonale Schwankungen geprägt. Im Sommer steigt sie an, da zahlreiche Junge dann ihre Ausbildung beenden. Im Herbst stagniert der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit und im Winter beginnt sie allmählich wieder zu sinken (SECO 2015).

Die Jugendarbeitslosenquote der 18-21 Jährigen ist im Vergleich zu den Vorjahren gesunken. Dies ist bei zunehmendem wirtschaftlichem Aufschwung nicht weiter erstaunlich. Im Vergleich zur Gesamtarbeitslosenquote ist die Jugendarbeitslosenquote, wie es in wirtschaftlichen Erholungsphasen oft beobachtet wird, stärker gesunken.

---

<sup>2</sup> Die Arbeitslosenquote erfasst die beim RAV registrierten Arbeitslosen.

<sup>3</sup> Die Erwerbslosenquote erfasst die Arbeitslosen nach dem Standard der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Quote beinhaltet Personen, welche ohne Arbeit sind, in den letzten vier Wochen aktiv nach einer Stelle gesucht haben und welche innerhalb zwei Wochen zur Aufnahme einer Tätigkeit bereit wären.

	Arbeitslosenquote November 2015	Arbeitslosenquote November 2016	Arbeitslosenquote November 2017
18-21 Jährige (SECO) <sup>4</sup>	3.9%	3.8%	3.3%
Saisonbereinigte Gesamtarbeitslosenquote (SECO)	3.3%	3.3%	3.1%

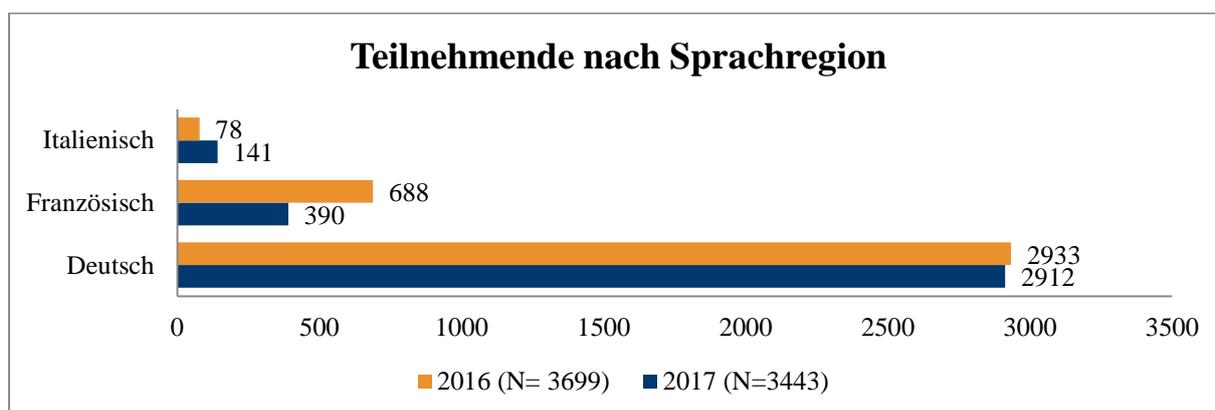
**Tabelle 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote 2015-2017 (SECO 2017a).**

Die Jugendarbeitslosenquote fasst lediglich Personen zusammen, welche sich bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) angemeldet haben. Die Jugenderwerbslosenquote wird nach den Standards der ILO erfasst und beinhaltet neben den beim RAV registrierten Personen auch nicht registrierte Personen. Sie wird vom Bundesamt für Statistik erfasst und beträgt etwa das Dreifache der Jugendarbeitslosenquote. Sie liegt im 3. Quartal 2017 für Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren bei 10.5% (BFS 2017b).

## 1.6 Teilnehmende

Dieses Kapitel befasst sich mit der Rücklaufquote der Umfrage, der Resonanz der Umfragekanäle und mit der Repräsentativität der Umfrage. Um die Repräsentativität zu beurteilen, wird die Stichprobenverteilung einiger Merkmale der Umfrageteilnehmenden mit der Verteilung der Daten des Bundesamts für Statistik verglichen.

In der ersten Erhebungswelle im Juli 2017 nahmen insgesamt 3443 Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung teil. Dies entspricht einem knappen Viertel (24.1%) aller Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung.<sup>5</sup> In der Nachbefragung im November 2017 konnten noch rund 1500 Abgänger/innen befragt werden. Dies entspricht rund 44% der Teilnehmenden der Erstbefragung. Im Vergleich mit früheren Jahren – mit Ausnahme von 2016, als höhere Rücklaufquoten bei der Erstbefragung erreicht werden konnten – liegen diese Zahlen im Trend und erlauben fundierte Aussagen. Die geringere Rücklaufquote im Vergleich zum Vorjahr dürfte hauptsächlich auf einen geringeren Rücklauf in der Westschweiz zurückzuführen sein. Denn in der Deutschschweiz sind die Teilnehmezahlen konstant geblieben und im Tessin sind die Teilnehmezahlen im Vergleich zum Vorjahr sogar gestiegen.



**Abbildung 1: Vergleich Sprachregionen zum Vorjahr**

Um Teilnehmende zu mobilisieren wurde analog wie im Vorjahr vorgegangen. Eine Mehrheit der Personen wurde über die Schule zur Umfrageteilnahme motiviert. Dies geschah mehrheitlich mit einer Einladung via E-Mail, in einzelnen Fällen hingegen auch mit einer Einladung per Post. Neben den Schulen haben auch die Arbeitgeber und die Ausbildungsbranchen massgeblich zur Verbreitung der Umfrage beigetragen.

<sup>4</sup> Die Daten zur Jugendarbeitslosenquote für 18-21 Jährige stammen aus einem Spezialbericht des SECO, den der Kaufmännische Verband direkt beim SECO angefragt hat.

<sup>5</sup> Um die Rücklaufquote zu ermitteln, wurden die tatsächliche Abgänger/innenzahlen aus dem Jahr 2016 verwendet, da die BFS-Daten für das Jahr 2017 noch nicht verfügbar sind. Vgl. Statistik der beruflichen Grundbildung 2016 (BFS 2016). Anzahl Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung im 2016: 13856 (EFZ), 419 (EBA), 14275 (Total).

Die Stichprobenverteilung der Ausbildungsart entspricht in den beiden Erhebungswellen weitgehend derjenigen aus den letzten Jahren. Im Juli gaben 83.2% der Teilnehmenden an, ihre kaufmännische Grundbildung in Form einer Lehre absolviert zu haben. Die restlichen Teilnehmenden absolvierten eine schulisch organisierte Grundbildung. Darunter besuchten 13.4% eine Handels-/Wirtschaftsmittelschule und 3.4% eine private Handelsschule (*Abbildung 2*). Im Vergleich zum Vorjahr kam es zu einer leicht verminderten Rücklaufquote von SOG-Abgänger/innen. Trotz geringerer Rücklaufquote erlauben es die Daten, Vergleiche zwischen den BOG und den HMS-/WMS Abgänger/innen zu ziehen. Aufgrund der geringen Teilnahme durch Abgänger/innen von privaten Handelsschulen müssen deren Resultate jedoch mit Vorsicht betrachtet werden. Der Vergleich der Umfragedaten mit denjenigen des Bundesamts für Statistik (2016) zeigt, dass das Verhältnis zwischen Teilnehmenden der BOG und Teilnehmenden der SOG im Grossen und Ganzen übereinstimmt.

In Bezug auf das Ausbildungsprofil ergibt sich folgende Stichprobenverteilung: Unter den Teilnehmenden der Juli-Umfrage ist das E-Profil mit einem Anteil von 56.3 % bei weitem das meistgewählte Profil, gefolgt vom E-Profil mit Berufsmaturität (30.6%). 11.5% entscheiden sich für das B-Profil und knapp 2% absolvieren die Lehre als Büroassistent/in EBA (*Abbildung 3*). Die Stichprobenverteilung der Nachbefragung verhält sich relativ ähnlich, allerdings nimmt der Anteil der Teilnehmenden mit E-Profil und Berufsmaturität etwas zu. Die Daten des BFS (2016) zeigen einen Anteil von 80.4% für das E-Profil (mit und ohne BM), 16.7% für das B-Profil und 2.9% für die Lehre mit EBA. Im Vergleich mit den Umfragedaten des BFS zeigt sich also eine Übervertretung des E-Profils (Umfrage: 86.9%, BFS: 80.4%). Die Übervertretung von Teilnehmenden mit höherem Ausbildungsprofil ist ein wissenschaftlich bestätigtes Phänomen. Denn gemäss Sjøgaard et al. (2004) nimmt mit zunehmendem Bildungsniveau die Umfrageteilnahme zu. Aus diesem Grund ist die hohe Umfrageteilnahme von Befragten im E-Profil und im E-Profil mit BM nicht weiter erstaunlich.

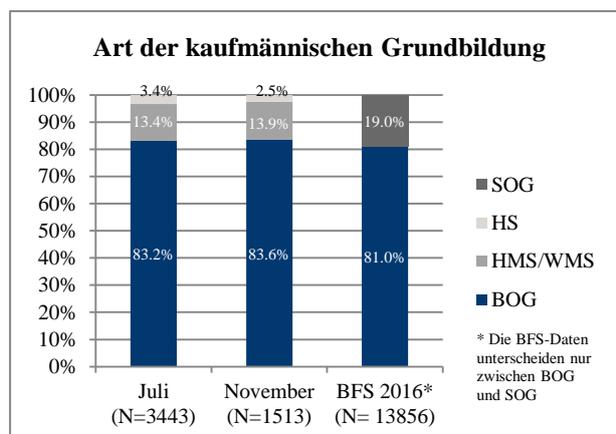


Abbildung 2: Ausbildungsweg der Teilnehmenden

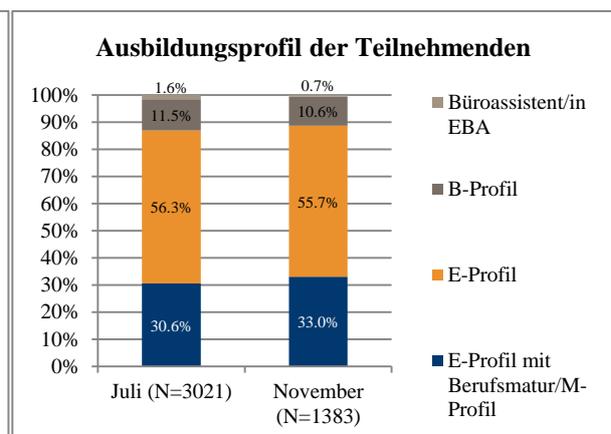


Abbildung 3: Ausbildungsprofil der Teilnehmenden

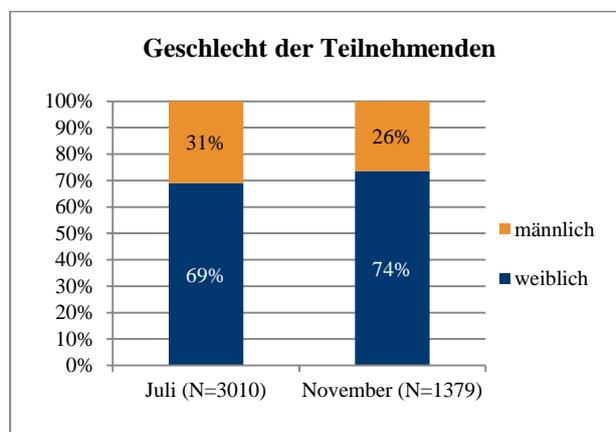


Abbildung 4: Geschlecht der Teilnehmenden

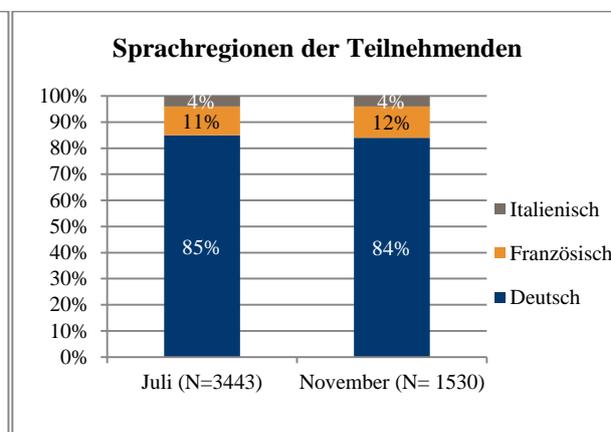


Abbildung 5: Sprachregionen der Teilnehmenden

Ähnlich wie in den Vorjahren fällt auch die Geschlechterverteilung aus: Unter den Teilnehmenden der Juli-Umfrage sind 69% weiblich und 31% männlich (*Abbildung 4*). Frauen sind in der Umfrage leicht

übervertreten, denn nach Angaben des Bundesamts für Statistik<sup>6</sup> haben im Jahr 2016 5491 (38.5%) Männer und 8784 (61.5%) Frauen die kaufmännische Grundbildung abgeschlossen. Die Übervertretung von Frauen in Umfragen ist ein Phänomen, das in manchen Umfragen auftritt (Søgaard et al.: 2004). Die Gründe dafür sind nicht klar. Deutlich wird dieses Phänomen auch bei der Nachbefragung im November, dort steigt der Anteil der Frauen von 69% auf 74%.

Betrachtet man die Teilnehmenden nach Sprachregion, ergibt sich die folgende Verteilung: 85 % der Teilnehmenden stammen aus der Deutschschweiz, 11% aus der Westschweiz und lediglich 4% aus dem Tessin (*Abbildung 5*). Bei der Nachbefragung im November verändert sich der Rücklauf der Sprachregionen nur geringfügig. Beim Vergleich der Sprachregionen der Umfrageteilnehmenden mit den letztjährigen BFS-Daten ist zu erkennen, dass die Stichprobe sich nicht genau mit der Grundgesamtheit deckt. Teilnehmende aus der Deutschschweiz sind in der Umfrage übervertreten, auch die Teilnehmenden aus dem Tessin sind leicht übervertreten. Die Teilnehmenden aus der Westschweiz sind hingegen deutlich untervertreten.<sup>7</sup>

Durch den Vergleich der Stichprobenverteilung einzelner Merkmale mit den Daten des Bundesamts für Statistik wird klar, dass je nach Merkmal der Teilnehmenden eine leichte Verzerrung der Umfragedaten vorliegt. Diese ist unumgänglich, da die Zahlen der Umfrage auf einer Stichprobe und nicht auf einer Vollerhebung aller Absolvent/innen der kaufmännischen Grundbildung beruhen. Insgesamt ergibt sich allerdings eine hohe Repräsentativität der Umfrage, denn die Stichprobenverteilung in unserer Umfrage stimmt mehr oder weniger mit der Verteilung der Grundgesamtheit der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung überein.

---

<sup>6</sup> BFS 2016: Berufliche Grundbildung Basistabelle: EFZ: 5377 Männer und 8479 Frauen. EBA: 114 Männer und 305 Frauen.

<sup>7</sup> BFS 2016: Berufliche Grundbildung Basistabelle: Total: 14275 kaufmännische Abgänger/innen. Deutschschweiz: 10358 Westschweiz: 3411 Tessin: 506.

## 2 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der beiden Online-Befragungen im Detail behandelt. Zunächst wird im Kapitel „2.1 Grundbildung“ die Situation der Abgänger/innen in der Grundbildung beleuchtet. Dazu werden der eingeschlagene Ausbildungsweg, die Bedingungen in der Schule/Lehrbetrieb bzw. Praktikumsbetrieb, sowie gewünschte Anpassungen in der Ausbildung besprochen. Als nächstes folgt das Kapitel „2.2 Nach der Grundbildung“. In diesem wird der Berufseinstieg thematisiert, die Anstellungsbedingungen bei der neuen Stelle und die Situation von Praktikanten/innen. Abgerundet wird dieser Teil durch das Kapitel 2.3, welches Aufschluss über die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der Befragten gibt.

### 2.1 In der Grundbildung

#### 2.1.1 Ausbildungsart und Ausbildungsprofil

Wie bereits im Kapitel zu den Teilnehmenden erwähnt, absolvierten 83% der Teilnehmenden eine betrieblich organisierte Grundbildung (BOG). 17% absolvierten eine schulisch organisierte Grundbildung (SOG), darunter 14% bei einer öffentlichen Handels- oder Wirtschaftsmittelschule und 3% bei einer privaten Handelsschule.

Folglich wird in der Schweiz deutlich häufiger die BOG wie die SOG absolviert. Es gibt verschiedene Gründe, weshalb sich Teilnehmende für die SOG entscheiden. Die Gründe unterscheiden sich hingegen stark zwischen den Absolvent/innen der HMS/WMS und den Absolvent/innen der privaten Handelsschulen. 37.3% der HMS/WMS – Abgänger/innen geben an, gerne zu lernen und eher der „schulische Typ“ zu sein, bei den Abgänger/innen privater Handelsschulen sind es lediglich 17.3%. Ein Drittel der HMS/WMS-Absolvent/innen plant nach der Grundbildung gleich eine andere Weiterbildung und sieht diese Ausbildung als beste Grundlage dafür. Unter den Abgänger/innen der privaten Handelsschulen planen 18.4% eine anschließende Weiterbildung. Die meisten Befragten der privaten Handelsschulen (33.7%) geben an, keine Lehrstelle gefunden zu haben und sich deswegen für die SOG entschieden zu haben. Daraus lässt sich schliessen, dass für viele Abgänger/innen privater Handelsschulen die SOG nicht die erste Wahl war.

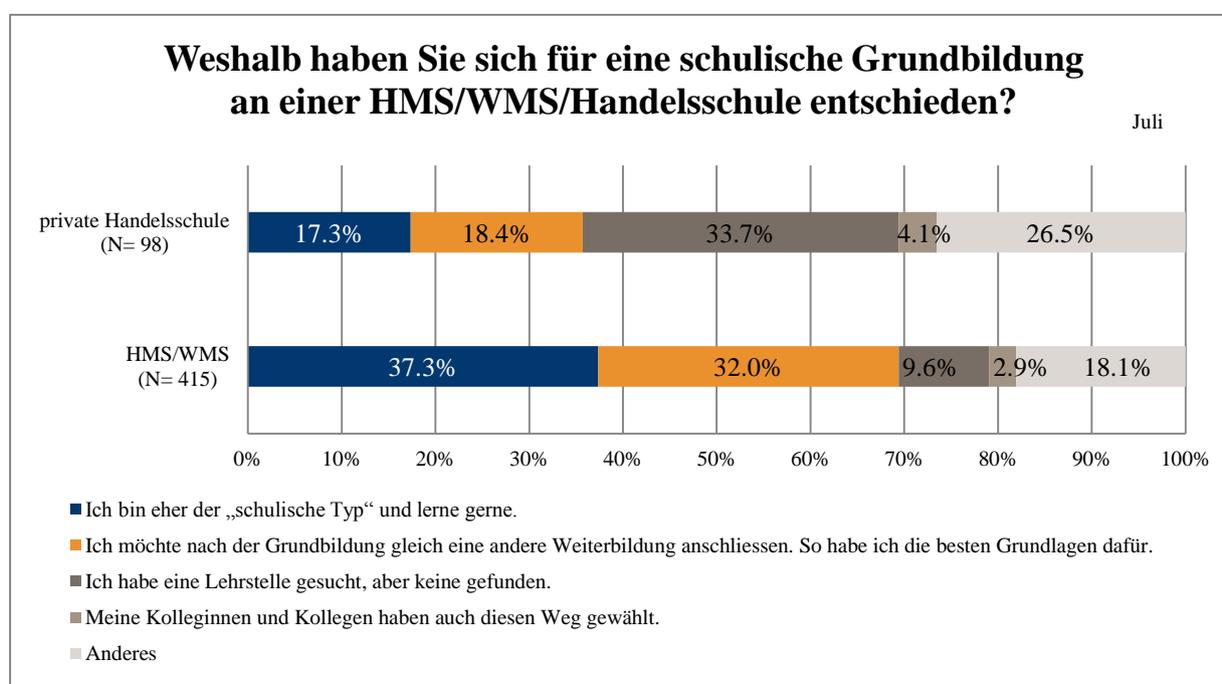


Abbildung 6: Gründe für die Wahl der SOG

Auch bei der Verteilung des Ausbildungsprofils gibt es Unterschiede zwischen Abgänger/innen der BOG und der SOG. Grundsätzlich fällt auf, dass unter den Absolvent/innen der SOG die Berufsmaturität sehr häufig absolviert wird (64%). Bei den Abgänger/innen der BOG absolvieren lediglich 24.4% dieses Profil. Das E-Profil ohne BM ist jedoch sehr gängig bei den Abgänger/innen der BOG (61.9%). Der hohe Anteil der SOG-Abgänger/innen im E-Profil mit Berufsmaturität kommt dadurch zustande, dass viele

Handels- und Wirtschaftsmittelschulen hauptsächlich das konzentrierte Modell 3+1 mit Berufsmaturität anbieten.

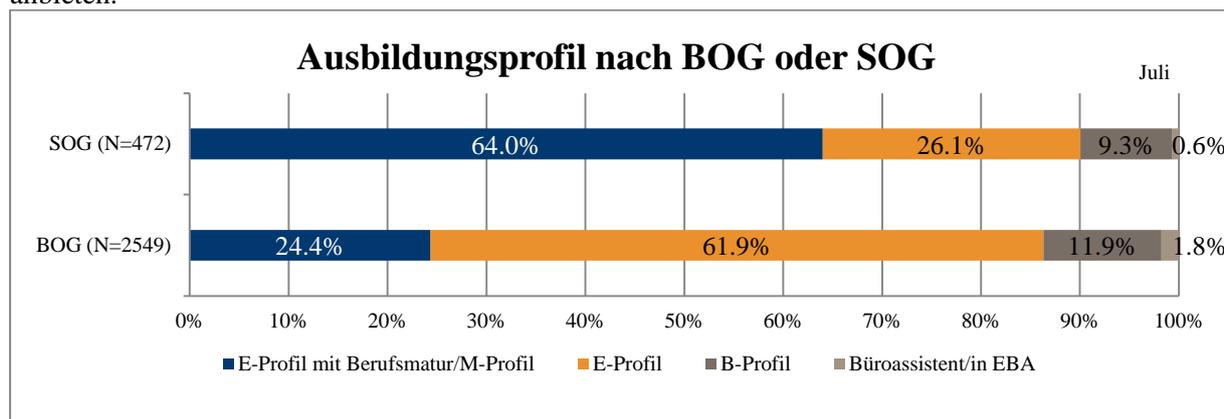


Abbildung 7: Ausbildungsprofil nach Ausbildungsart

Unabhängig von der Ausbildungsart und vom Ausbildungsprofil fühlen sich die Abgänger/innen grundsätzlich eher bis sehr gut darauf vorbereitet, eine feste Stelle als Kauffrau/Kaufmann anzutreten (93%). Nur ein Bruchteil (7%) fühlt sich nicht genügend vorbereitet für den Stellenantritt. Zudem haben sich bei 87 % der Teilnehmenden die Erwartungen an die Grundbildung ziemlich bis voll und ganz erfüllt.

### 2.1.2 Bedingungen im Lehr-/Praktikumsbetrieb

In der Grundbildung absolvieren die Abgänger/innen entweder eine klassische Lehre, wenn die betrieblich organisierte Grundbildung absolviert wird, oder ein Praktikum im Rahmen der schulisch organisierten Grundbildung. Der Kaufmännische Verband veröffentlicht eigene Empfehlungen bezüglich Ferienanspruch, Überstunden, Beteiligung an Schulkosten und Lohn in der Grundbildung. Diese werden im Folgenden besprochen und mit den vorliegenden Bedingungen verglichen.

Bei unter 20-Jährigen gilt ein rechtlicher Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien pro Jahr. Dieser wurde während der Grundbildung bei 1.8% der unter 20-jährigen Teilnehmenden unterschritten.<sup>8</sup> Fast drei Viertel der Befragten erhalten in der Lehre oder im Praktikum fünf Wochen Ferien. 20.2% erhalten sechs Wochen Ferien und 4.2% erhalten sogar sieben Wochen oder mehr. Der Kaufmännische Verband empfiehlt für Lernende im ersten Lehrjahr sieben Wochen Ferien und für die letzten beiden Lehrjahre jeweils sechs Wochen.

Weiter empfiehlt der Kaufmännische Verband den Lehr-/Praktikumsbetrieben die Schulmaterialkosten der Lernenden vollständig zu übernehmen. Dies wird bei 40% der Teilnehmenden so gehandhabt. Bei einem Drittel beteiligt sich der Lehr-/Praktikumsbetrieb an den Schulmaterialkosten. Bei den restlichen beteiligt sich der Lehr-/Praktikumsbetrieb nicht.

Die Mehrheit der Befragten geben an, dass in ihrem Lehr-/Praktikumsbetrieb eine 42/43-Stunden-Wochen gilt (55%). Bei knapp 40% gilt eine 40/41-Stunden-Woche oder weniger. Nur ein Bruchteil der Befragten gibt eine höhere Wochenarbeitszeit an.

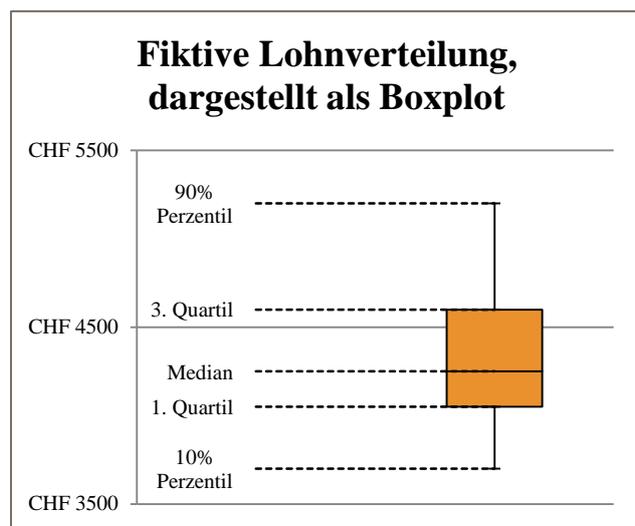
Um sicherzustellen, dass die Wochenarbeitszeit eingehalten wird und Überstunden erfasst werden, ist eine korrekte Arbeitszeiterfassung wichtig. Bei 8 von 10 Befragten wird die Arbeitszeit immer erfasst. Bei 2 von 10 Befragten wird die Arbeitszeit lediglich teilweise oder gar nicht erfasst. Fast zwei Drittel der Teilnehmenden mussten während der Grundbildung Überstunden leisten. Ein gutes Drittel musste mehrmals monatlich (25%) oder sogar mehrmals wöchentlich Überstunden (9%) leisten. Neun von zehn Teilnehmende konnten diese Überstunden mit Freizeit kompensieren. Der Kaufmännische Verband steht dem regelmässigen Leisten von Überstunden während der Grundbildung eher kritisch gegenüber, da Überstunden für das Erreichen der Ausbildungsziele nicht von primärer Bedeutung sind. Allerdings gibt die grosse Mehrheit der Befragten an, dass das Leisten von Überstunden während der Grundbildung für sie kein Problem darstellte (79%). Ein knappes Fünftel gibt an, dass es aufgrund der Überstunden teilweise

<sup>8</sup> Es werden lediglich Teilnehmende berücksichtigt, welche nach Abschluss der Grundbildung noch keine 20 Jahre alt sind. Personen, welche während der Lehre 20 Jahre alt werden, wurden nicht berücksichtigt. Diese hat eine leichte Verzerrung zu Folge. Tendenziell ist der Anteil der unter 20-jährigen Teilnehmenden, welche weniger wie 5 Wochen Ferien erhielten, noch etwas höher wie angegeben.

schwierig war, alles unter einen Hut zu bringen. Lediglich 2% empfanden die Überstunden als starke Belastung.

Bei einem guten Drittel der Teilnehmenden hat der Lehr-/Praktikumsbetrieb einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterzeichnet. Bei einigen sind die Lernenden allerdings von diesem GAV ausgenommen. Fast die Hälfte der Befragten weiss nicht, ob ihr Betrieb einem GAV angeschlossen ist.

Für Lernendenlöhne gibt es in der Schweiz keine allgemeingültigen Mindestlohnbestimmungen. Allerdings sind in einigen Berufen Mindestlöhne für Lernende im GAV festgehalten. Ansonsten geben Verbände und Gewerkschaften Lohnempfehlungen ab. Der Kaufmännische Verband gibt jährliche Lohnempfehlungen für kaufmännische Lernende und Praktikanten/innen ab. Für das erste Lehrjahr wird ein Lohn von CHF 770.- pro Monat, für das zweite Lehrjahr ein Lohn von monatlich CHF 980.- und für das dritte Lehrjahr ein Lohn von monatlich CHF 1480.- empfohlen (Kaufmännischer Verband 2017a).



Bevor auf die tatsächliche Lohnverteilung der Lernenden eingegangen wird, folgt ein kurzer Einschub zur Interpretation von einem sogenannten Boxplot (*Abbildung 8*). Die orange Box zeigt den Bereich, in dem die mittleren 50% aller Löhne liegen. Die „Antennen“ oben und unten zeigen jeweils das 10%- resp. 90%-Perzentil. Das 90%-Perzentil gibt beispielsweise den Wert an, unter dem sich 90% aller Löhne befinden. Analog lässt sich dies für das 10%-Perzentil etc. sagen. Das 1. Quartil entspricht dem 25%-Perzentil und das 3. Quartil dem 75%-Perzentil. Sie begrenzen jeweils die orange „Box“. Der Median entspricht dem 50%-Perzentil. Es liegen jeweils 50% der Datenpunkte oberhalb des Medians und 50% unterhalb.

**Abbildung 8: Boxplot einer fiktiven Lohnverteilung**

Der Boxplot für die Lernendenlöhne zeigt, dass die mittleren 50% der Löhne im ersten Lehrjahr in einem Bereich zwischen CHF 690.- bis CHF 780.- liegen (*Abbildung 9*). Im zweiten Lehrjahr liegen die mittleren 50% der Löhne zwischen CHF 900.- bis CHF 990.- und im dritten Lehrjahr zwischen CHF 1200.- bis CHF 1450.-. Der vom Kaufmännischen Verband empfohlene Lernendenlohn wird im ersten und zweiten Lehrjahr bei 70% der Löhne und im dritten Lehrjahr bei 80% der Löhne unterschritten.

Die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes für Praktika variieren je nach Modell, das in der schulisch organisierten Grundbildung gewählt wird. Für das Praktikum im konzentrierten Modell 3+1 empfiehlt der Kaufmännische Verband einen Lohn von CHF 1850.-. Für das integrierte Modell 3i/4i, das nur ein vierwöchiges Betriebspraktikum beinhaltet, empfiehlt der Kaufmännische Verband einen Monatslohn von CHF 770.- und für das Praktikum im Modell 2+1, das an den Privatschulen angeboten wird, einen Monatslohn von CHF 1480.- (Kaufmännischer Verband 2017d). Da nur für die Abgänger/innen des Modell 3+1 ausreichend Daten vorhanden sind, kann nur deren Lohn verlässlich ausgewertet werden. Die mittleren 50% der Löhne liegen bei den Praktika im Rahmen des konzentrierten Modells zwischen CHF 1385.- bis CHF 1850.-. Die Lohnempfehlung von CHF 1850 wird bei 75% der Löhne unterschritten.

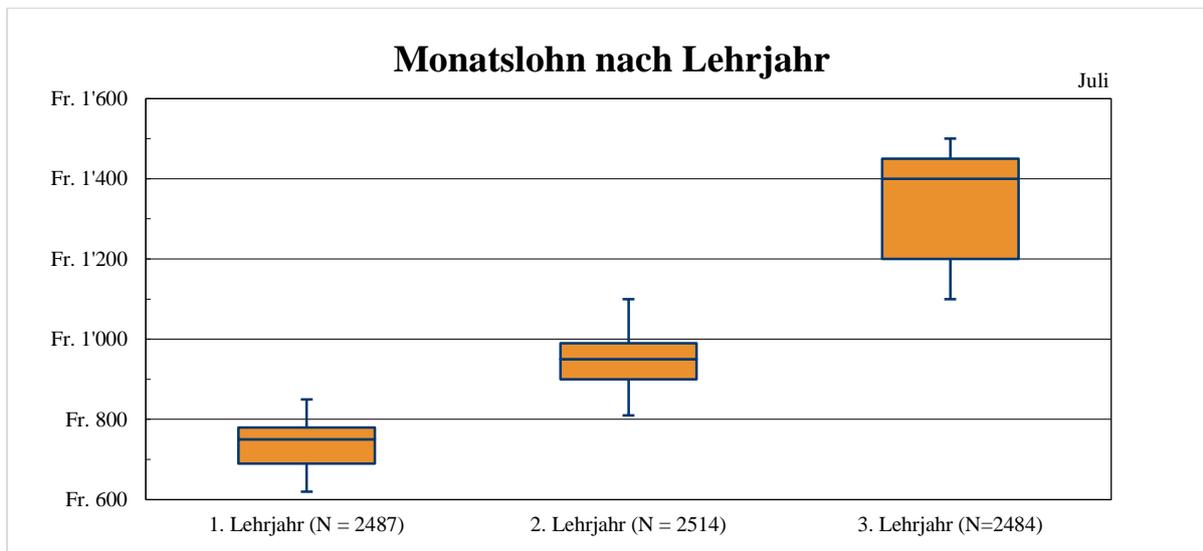


Abbildung 9: Monatslohn nach Lehrjahr

Im Rückblick auf die Grundbildung beurteilen die Befragten den Lehr-/Praktikumsbetrieb in allen Aspekten sehr positiv. Sie haben sowohl die Betreuung im Lehrbetrieb, das Arbeitsklima im Betrieb, wie auch die Arbeitsbelastung im Betrieb tendenziell als angenehm und passend empfunden. Zudem erlebte die Mehrheit die Aufgaben im Betrieb als lehrreich und sinnvoll und gab an, dass die arbeitsrechtlichen Vorgaben für Lernende von ihrem Betrieb eingehalten worden sind.

### 2.1.3 Bedingungen in der Schule

Der schulische Teil der Ausbildung wird im Rückblick von den Abgänger/innen zwar eher positiv beurteilt, allerdings tendenziell etwas weniger positiv wie der betriebliche Teil der Ausbildung. Die zeitliche Belastung durch die Schule fanden die Abgänger/innen angemessen, zudem empfanden sie den Schulstoff im Grossen und Ganzen als lehrreich und interessant und sind eher zufrieden mit der Betreuung durch die Lehrpersonen. Einzig der Praxisbezug und die Anwendbarkeit des gelernten Stoffes beurteilen die Befragten etwas kritischer.

### 2.1.4 Zukunftsvorstellungen

Digitalisierung und Offshoring setzen das kaufmännische Berufsfeld unter Druck und haben voraussichtlich negative Auswirkungen auf die Beschäftigung im kaufmännischen Bereich in der Schweiz. Jobs mit repetitiven, wenig komplexen Tätigkeiten und solche in Branchen mit erheblichem Kostendruck und internationaler Ausrichtung sind besonders gefährdet. Es wird erwartet, dass in der Schweiz insbesondere anspruchsvollere Jobs mit erheblich strategischen, koordinierenden und analytischen Anteilen verbleiben. Dies begünstigt Personen mit Abschluss einer höheren Berufsbildung gegenüber Personen mit Grundbildungen. Weiterbildungen werden demzufolge zukünftig von verstärkter Wichtigkeit sein (Iten et al. 2016). Damit die kaufmännische Grundbildung als vollwertige Ausbildung erhalten bleibt, sieht es der Kaufmännische Verband als wichtig an, neue Fachkompetenzen in die Ausbildung zu integrieren und neue der digitalisierten Arbeitswelt angepasste Lernformen zu nutzen.

Den Befragten wurden deshalb in der Juli-Umfrage erstmals einige Veränderungen der Lerninhalte und Lernformen vorgeschlagen. Diese Vorschläge kommen im Grossen und Ganzen gut an.

In Bezug auf die Lerninhalte zeigt sich besonders die Tendenz zur Befürwortung von stärkerer Förderung des unternehmerischen Denkens und Handelns. Doch auch Informatikkenntnisse und Trends im kaufmännischen Umfeld sowie Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen sollen gemäss den Umfrageteilnehmenden in der Ausbildung eine grössere Rolle spielen. Der verstärkte Fokus auf Sprachen ist auch erwünscht, allerdings weniger stark wie die vorherigen Aspekte (Abbildung 10). Dies mag daran liegen, dass der Fokus auf Sprachen bereits heute stark gegeben ist.

In Bezug auf die Lernformen in der Ausbildung besteht unter den Befragten zwar generell weniger Zustimmung für die vorgeschlagenen Veränderungen, dennoch gibt es einige Aspekte, denen die Befragten eher zustimmen. Am meisten Unterstützung erhält der Vorschlag, verstärkt digitale Tools und Medien in der Ausbildung zu nutzen. Auch Wahlmodule, inhaltliche Fachrichtungen anstelle der Ausbildungsprofile

(B-Profil, E-Profil, E-Profil + BM) und verstärkte Gruppenarbeiten finden eher Zustimmung. Beim zeit- und ortsunabhängigen Unterricht gehen die Meinungen hingegen weit auseinander, was darauf hindeuten könnte, dass eine Hälfte der Befragten den sozialen Kontakt und direkten Austausch in der Schule sehr schätzt und die andere Hälfte der Befragten grosse Vorteile in zeit- und ortsunabhängigem Unterricht sieht (Abbildung 11).

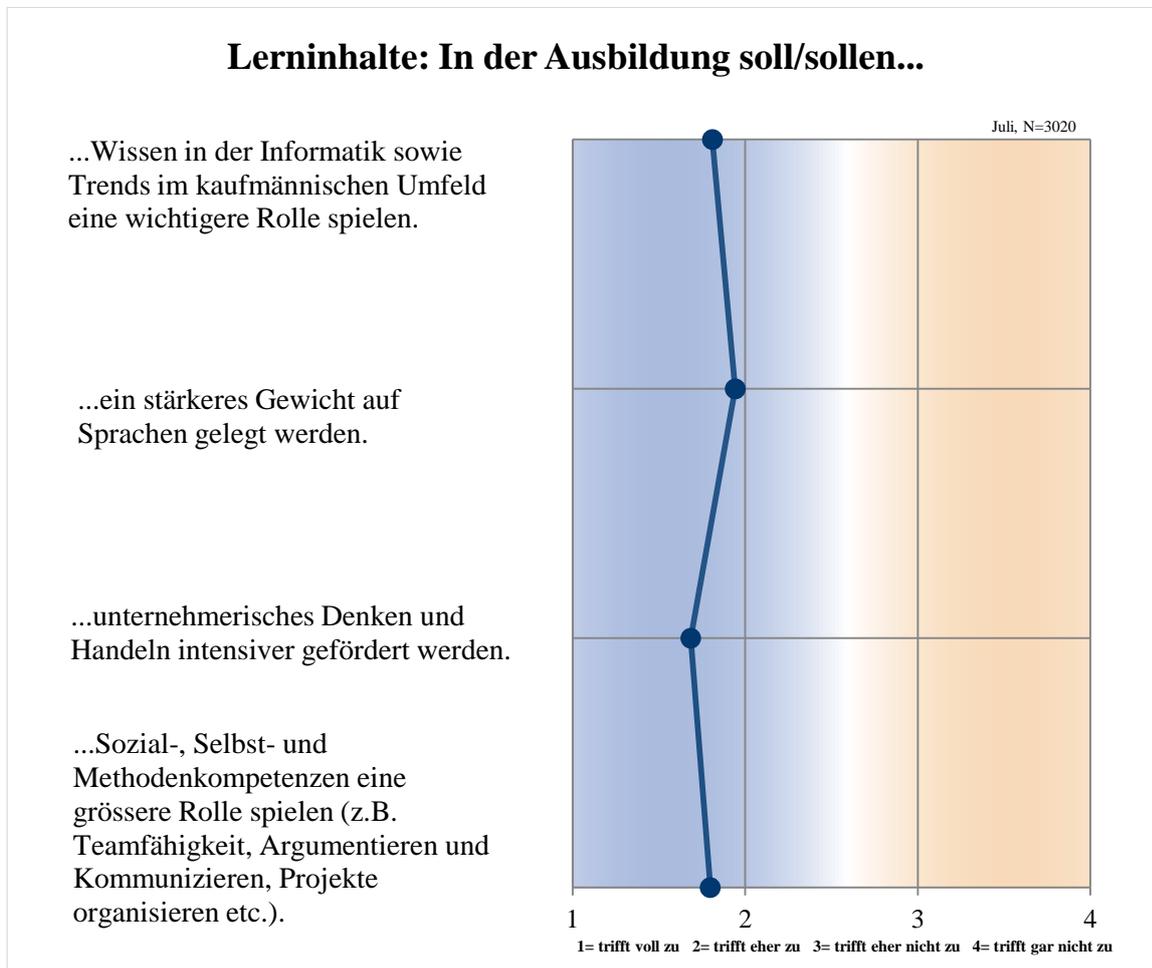


Abbildung 10: Durchschnittliche Zustimmung zu Lerninhalten

## Lernform: Die Ausbildung soll...

...inhaltliche Fachrichtungen statt Profile haben (z.B. Dialog und Beratung, Wirtschaftsinformatik etc.).

...in Modulen aufgebaut sein, die man wählen kann.

...vermehrt digitale Tools und Medien nutzen (z.B. Online-Plattformen, Unterricht mit Lernmaterialien aus Internet etc.).

...manchmal zeit- und ortsunabhängig möglich sein (z.B. „digitales Klassenzimmer“, Skype-Konferenzen etc.).

...vermehrt Projektarbeiten in Gruppen ermöglichen.

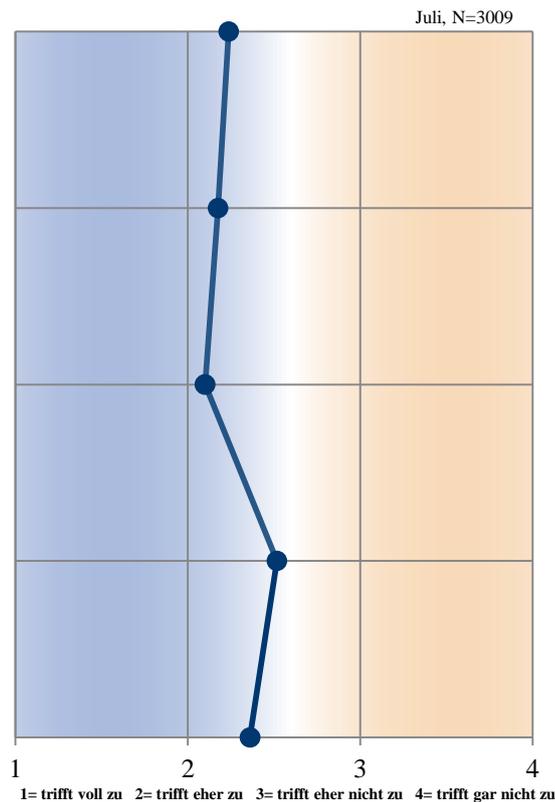


Abbildung 11: Durchschnittliche Zustimmung zu Lernformen

## 2.2 Nach der Grundbildung

### 2.2.1 Berufseinstieg

#### 2.2.1.1 Stellensituation

Die Stellensituation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung ist ein zentraler Punkt dieses Berichts. Die Daten dazu sind sowohl im Juli als auch im November erhoben worden. Da die Stellensuche eine gewisse Zeit erfordert und gewisse Abgänger/innen erst nach den Abschlussprüfungen damit beginnen, sind die Daten zur Stellensuche im November aussagekräftiger. Dies zeigt sich in den Daten, denn die Erwerbstätigkeit nimmt zwischen Juli und November nochmals deutlich zu. Im Grossen und Ganzen ist die diesjährige Stellensituation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung mit dem Vorjahr vergleichbar. Die im Vorjahr festgestellten längerfristigen Tendenzen bezüglich Zukunftsplänen und Erwerbstätigenquote haben sich dieses Jahr verstärkt. Grundsätzlich zeigt sich, dass im Juli bereits mehr als die Hälfte der Absolvent/innen eine feste Stelle gefunden hat (54.5%). Dies liegt unter anderem daran, dass viele Lehrbetriebe ihren Lernenden eine Anschlusslösung anbieten. 80% der Lehrabgänger/innen, welche bereits im Juli eine Stellenzusage haben, können im eigenen Lehrbetrieb bleiben. Im November befinden sich dann knapp zwei Drittel der Abgänger/innen in einem regulären Anstellungsverhältnis (65%) (Abbildung 13). Davon arbeiten 70% bei ihrem ehemaligen Lehrbetrieb.

Im längerfristigen Vergleich zeigt sich, unabhängig vom Ausbildungstyp, die Tendenz eines steigenden Anteils der Abgänger/innen, welche nach der Grundbildung etwas Anderes machen, wie beispielsweise eine Weiterbildung, einen Sprachaufenthalt, einen längeren Ferienaufenthalt, das Militär oder eine Zweitlehre (Abbildung 12). Auch der Anteil der Abgänger/innen, welcher ein Praktikum macht, ist im längerfristigen Vergleich minim angestiegen. Im November liegt der Anteil der Abgänger/innen, welche nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung ein Praktikum absolvieren bei 4.7%. Darunter sind Frauen

deutlich übervertreten.<sup>9</sup> Eine mögliche These wäre, dass Frauen die eigenen Fähigkeiten kritischer einschätzen und deshalb eher ein Praktikum annehmen. Dagegen spricht jedoch, dass sich Frauen gemäss unserer Studie nach der Grundbildung besser darauf vorbereitet fühlen, eine feste Stelle als Kauffrau/mann anzunehmen wie Männer. Die Gründe für den höheren Anteil der Frauen bei Praktika nach der Grundbildung können deshalb anhand unserer Umfragedaten nicht erklärt werden.

Der Anteil Personen, welche nach der Grundbildung etwas Anderes machen, liegt bei 23.8%. Darunter sind die männlichen Abgänger leicht übervertreten. Dies geht darauf zurück, dass einige junge Männer im Anschluss an die Grundbildung den Militär- oder dem Zivildienst absolvieren.<sup>10</sup> Unter den Teilnehmenden, welche etwas Anderes machen, entscheiden sich drei Viertel für eine Weiterbildung.

Parallel zum Anstieg der erwähnten Faktoren ist die Erwerbstätigenquote im längerfristigen Vergleich stetig gesunken und liegt im November bei einem Anteil von 65%. Seit 2014 ist ein Rückgang um 8.1 Prozentpunkte zu verzeichnen. Werden nur die Abgänger/innen der betrieblich organisierten Grundbildung betrachtet, ist ein Rückgang von 6.6 % Prozentpunkte zu verzeichnen. Dieser Rückgang könnte eine Konsequenz des zunehmenden Stellenwerts der Weiterbildung sein. Bei der Interpretation dieser Trends bleibt jedoch offen, ob sich die Abgänger/innen bewusst gegen den direkten Berufseinstieg entscheiden, um eine anschliessende Aus-/Weiterbildung zu machen, oder ob es sich dabei um einen „Plan B“ handelt, um nicht ohne Anschlusslösung dazustehen. Auf jeden Fall gilt es die Erwerbstätigenquote weiterhin zu beobachten, denn die abnehmende Erwerbstätigenquote kann den Stellenwert der kaufmännischen Grundbildung als vollwertige Ausbildung gefährden.

Der Anteil der Abgänger/innen auf Stellensuche ist im längerfristigen Vergleich relativ konstant, jedoch zeigt sich ein leichter Anstieg in den Jahren 2015 und 2016 gefolgt von einem leichten Rückgang in diesem Jahr. Im November 2017 liegt der Anteil der Abgänger/innen auf Stellensuche bei 6.5%. Beim RAV melden sich gemäss den Umfragewerten allerdings lediglich 3.9 % aller befragten Abgänger/innen an. Bei Jungen ist die Meldebereitschaft deutlich geringer wie bei Erwachsenen. Dies könnte daran liegen, dass das RAV unter Jungen nicht so bekannt ist oder die Jugendlichen sich vom RAV keine grosse Hilfe versprechen (Weber 2007). Die offizielle Jugendarbeitslosenquote für 18-21 Jährige des SECO liegt mit 3.3% unter den in der Umfrage generierten Werten. Dies spricht dafür, dass die Jugendarbeitslosigkeit im kaufmännischen Bereich etwas höher ist wie in anderen Bereichen.

Je nach Ausbildungstyp zeigt sich ein anderes Bild in der Stellensituation. Beim Vergleich zwischen der BOG und den HMS/WMS-Abgänger/innen zeigt sich, dass die HMS/WMS-Abgänger/innen etwa doppelt so häufig etwas Anderes, wie beispielsweise eine Aus-/Weiterbildung, einen Sprachaufenthalt oder einen sonstigen Unterbruch machen. Zudem wählen HMS/WMS Absolvent/innen deutlich weniger häufig den direkten Berufseinstieg wählen. Dies bestätigt den bereits in Kapitel 2.1.1 erwähnten weiterbildungsorientierten Fokus der HMS/WMS. Aufgrund geringer Fallzahlen bei den HMS/WMS Abgänger/innen sind deren Resultate eher als Tendenzen zu betrachten. Die gilt auch für die Abgänger/innen der Handelsschule. Deren Resultate werden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht ausgewertet.

---

<sup>9</sup> 84.1% der Praktikanten/innen sind weiblich und 15.9% männlich. In der gesamten Umfrage sind 31% männlich und 69% weiblich. Es liegt also eine deutliche Übervertretung vor.

<sup>10</sup> Werden diejenigen Abgänger, welche den Militär- oder den Zivildienst absolvieren, abgezogen, liegt keine Übervertretung der männlichen Umfrageteilnehmenden mehr vor.

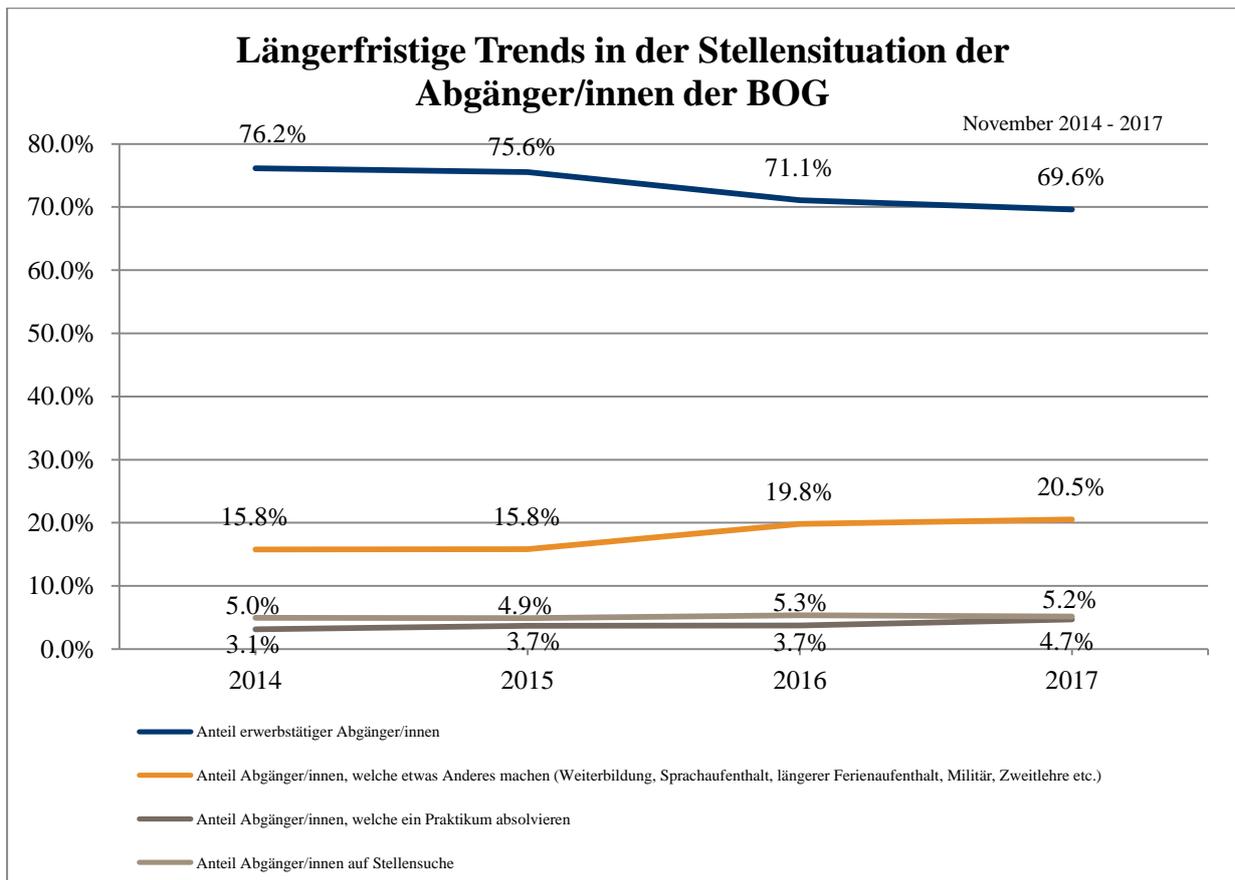


Abbildung 12: Längerfristige Trends in der Stellensituation

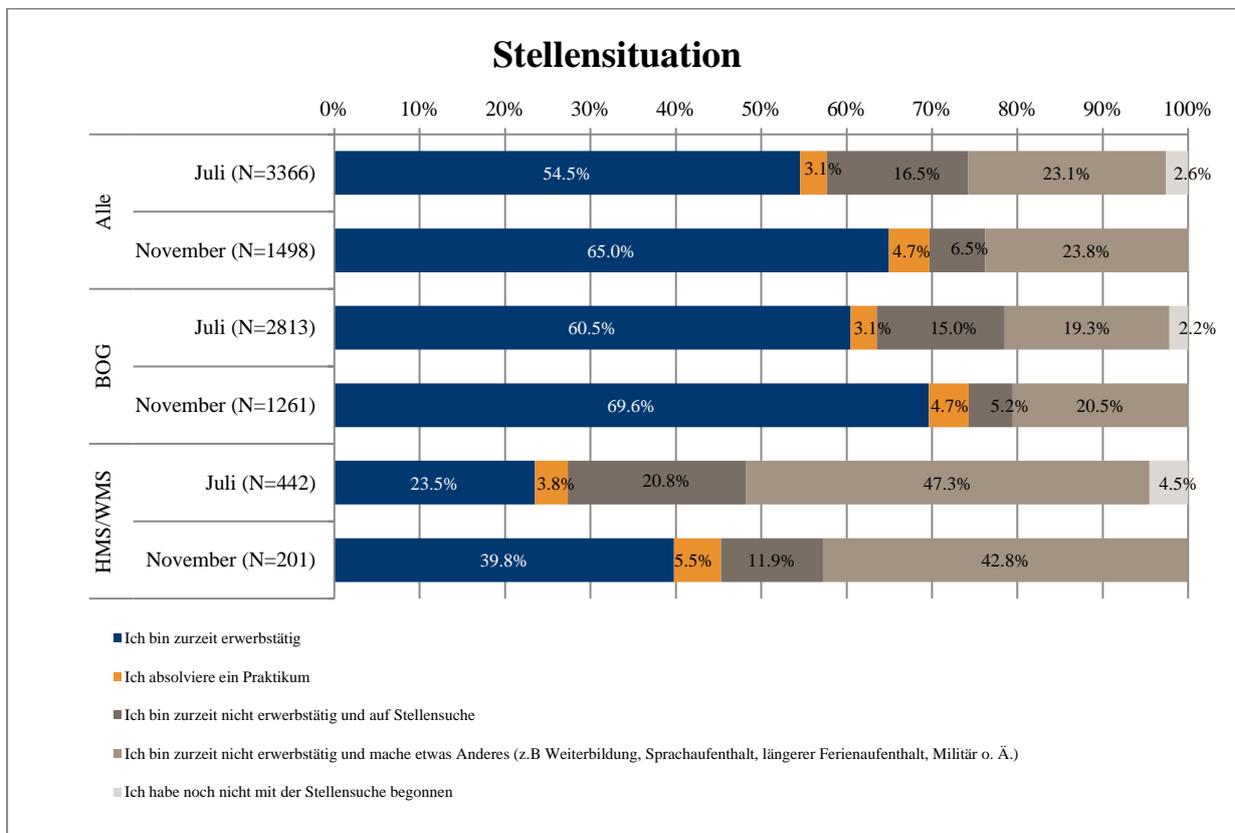
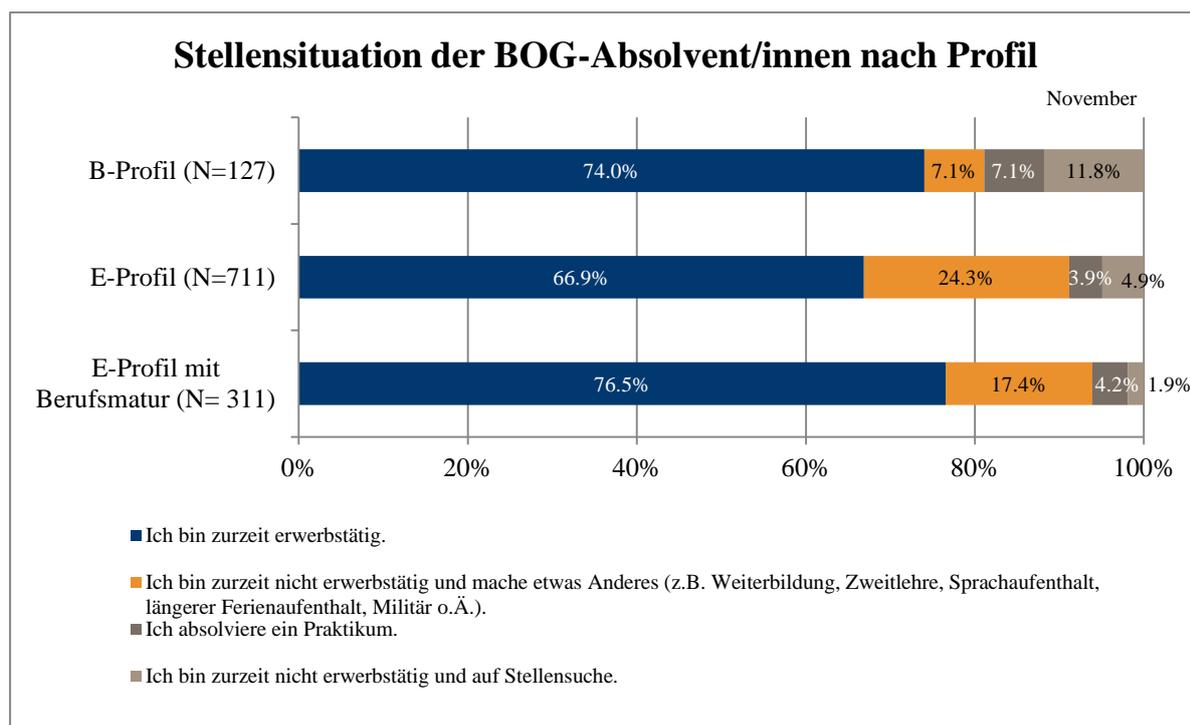


Abbildung 13: Stellensituation nach Ausbildungsweg

Neben dem Ausbildungstyp zeigen sich auch Unterschiede in der Stellensituation je nach Ausbildungsprofil.<sup>11</sup> In *Abbildung 14* ist ersichtlich, dass unter den Abgänger/innen im E-Profil mit BM der Anteil Abgänger/innen mit einer festen Stelle am höchsten ist (76.5%). Danach folgen die Abgänger/innen im B-Profil mit einem Anteil von 74% und der tiefste Anteil liegt bei den Absolvent/innen im E-Profil vor (66.9%). Dies ist darauf zurückzuführen, dass viele Abgänger/innen im E-Profil eine andere Tätigkeit (Weiterbildung, Zweitlehre, Sprachaufenthalt, Ferienaufenthalt, Militär etc.) an die Grundbildung anschliessen. Die Daten zeigen, dass die Abgänger/innen im E-Profil direkt im Anschluss an die Grundbildung die weiterbildungsfreudigste Gruppe bilden (24.3%) (vgl. Kapitel 2.3). An zweiter Stelle positionieren sich die Abgänger/innen des E-Profiles mit Berufsmaturität und an letzter Stelle die Abgänger/innen des B-Profiles. Das Absolvieren eines Praktikums ist am gängigsten unter den Abgänger/innen des B-Profiles, gefolgt von den Abgänger/innen des E-Profiles mit BM. Der Anteil Stellensuchender sinkt linear mit dem schulischen Anspruchsniveau des Profils.

Entgegen den Beobachtungen aus früheren Umfragen, dass die Chancen eine Stelle zu finden mit einem schulisch anspruchsvolleren Ausbildungsprofil steigen, können die diesjährigen Daten einen solchen Zusammenhang weder verwerfen noch bestätigen. In Bezug auf den Anteil mit Stellenzusage würde ein solcher Zusammenhang eher abgelehnt werden, in Bezug auf den Anteil der Stellensuchenden hingegen eher angenommen. Eine stimmige Interpretation der Daten ist, dass Abgänger/innen im B-Profil weniger Möglichkeiten haben, weswegen für sie das Suchen einer regulären Stelle, der naheliegendste Weg ist. Aufgrund fehlender Alternativen ist die Arbeitslosigkeit der Abgänger/innen des B-Profiles am höchsten. Abgänger/innen des E-Profiles oder M-Profiles haben dagegen mehr Optionen offenstehen und sind offener gegenüber Weiterbildungen. Sie haben dementsprechend bei erfolgloser Stellensuche eine Ausweichmöglichkeit auf Weiterbildungen. Dies erklärt den geringeren Anteil Stellensuchender.



**Abbildung 14: Stellensituation nach Ausbildungsprofil**

Die Stellensituation verändert sich auch je nach Sprachregion.<sup>12</sup> Grundsätzlich ist in der Deutschschweiz ein deutlich höherer Anteil der Abgänger/innen erwerbstätig wie in der lateinischen Schweiz (Deutschschweiz: 71.9%, Lateinische Schweiz: 55.1%). In der lateinischen Schweiz ist hingegen der Anteil der Abgänger/innen, welche etwas Anderes machen, wie beispielsweise eine Weiterbildung, einen Sprachaufenthalt oder einen anderen Unterbruch, deutlich grösser. Zudem absolviert auch ein vergleichsweise höherer Anteil unter den Abgänger/innen der lateinischen Schweiz ein Praktikum oder ist auf Stellensu-

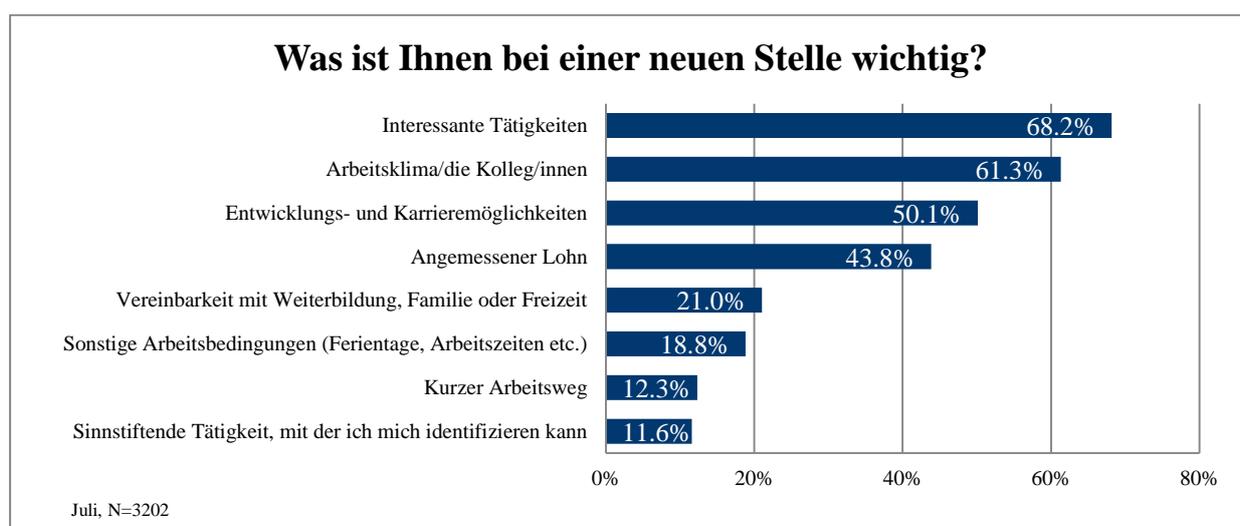
<sup>11</sup> Zur Gruppe der Büroassistent/innen kann leider keine Aussage getroffen werden, da die Fallzahl sehr klein ist (N=10).

<sup>12</sup> Da die Teilnehmezahlen in der italienischsprachigen und der französischsprachigen Schweiz klein sind, werden lediglich die Deutschschweiz und die lateinische Schweiz unterschieden.

che. Abgänger/innen in der Deutschschweiz haben also deutlich bessere Chancen eine Stelle zu finden. Dies zeigt sich auch in der allgemeinen Jugendarbeitslosenquote. Unabhängig vom gewählten Beruf liegt die Jugendarbeitslosenquote in der lateinischen Schweiz höher als in der Deutschschweiz (SECO 2017a).

### 2.2.1.2 Stellensuche

Grundsätzlich haben die Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung folgende Präferenzstruktur in Hinsicht auf eine neue Stelle: Eine interessante Tätigkeit und ein gutes Arbeitsklima stehen wie im Vorjahr im Vordergrund. Ausserdem legen die Abgänger/innen Wert auf Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten und einen angemessenen Lohn. Die Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung oder Freizeit, sonstige Arbeitsbedingungen, ein kurzer Arbeitsweg und eine sinnstiftende Tätigkeit scheinen für die Abgänger/innen eher von geringerer Bedeutung zu sein. Im Vergleich zum Vorjahr scheint die Vereinbarkeit mit Weiterbildung, Familie oder Freizeit sowie auch ein kurzer Arbeitsweg allerdings etwas wichtiger geworden sein.

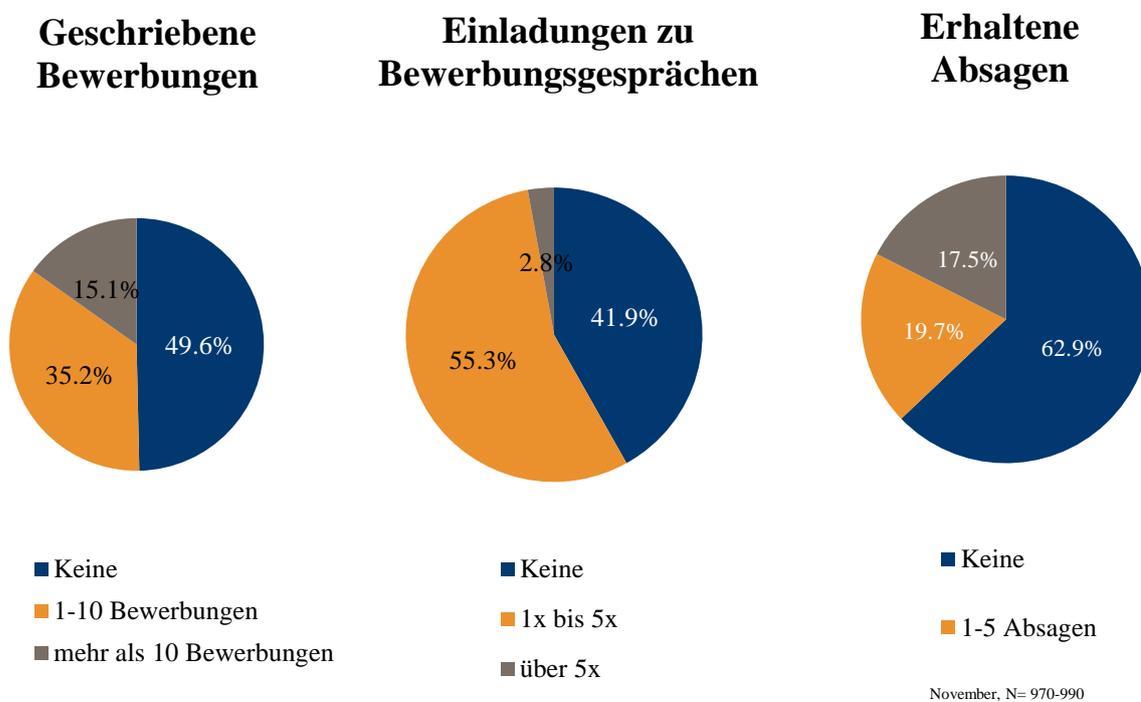


**Abbildung 15: Präferenzstruktur in Bezug auf eine neue Stelle**

Rund zwei Drittel der kaufmännischen Abgänger/innen finden innerhalb der ersten vier Monate nach Abschluss der Grundbildung eine reguläre Stelle oder ein Praktikum. Dem geht eine mehr oder weniger intensive Stellensuche voraus. Die Stellensuche empfinden über 77% der Berufseinsteiger/innen als eher schwierig bis sehr schwierig. Frauen stufen die Stellensuche in der Tendenz etwas schwieriger ein wie Männer. Im Vergleich zum Vorjahr wird die Stellensuche etwas leichter eingestuft (2016: 83.9%, 2017: 77%). Unter denjenigen Befragten, welche im November 2017 weiterhin auf Stellensuche sind, empfinden 96.7% die Stellensuche als eher schwierig bis sehr schwierig. Grundsätzlich zeigt sich, dass je früher Befragte mit der Stellensuche beginnen, desto grösser die Wahrscheinlichkeit ist, im November eine Stelle zu haben.

Obschon die grosse Mehrheit der Berufseinsteiger/innen die Stellensuche als eher schwierig betrachtet, musste fast die Hälfte der Befragten mit Stellenzusage keine Bewerbung für ihre Stelle schreiben (2017: 49.6%, 2016: 45%). Dies ist nicht weiter erstaunlich, da ein Grossteil der Berufseinsteiger/innen mit regulärer Stelle eine Anschlusslösung von ihrem eigenen Lehr-/Praktikumsbetrieb angeboten bekommen hat (70%). Im Verlauf der Stellensuche wurden knapp 42% der erwerbstätigen Abgänger/innen nie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Dies ist wiederum mit dem hohen Anteil der Berufseinsteiger/innen, welche im Lehr-/Praktikumsbetrieb verbleiben konnte, erklärbar. Mehr als die Hälfte der Berufseinsteiger/innen wurde hingegen zwischen einmal und fünfmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Im Vorjahr lagen diese Werte etwas höher (2017: 55.3%, 2016: 58.4%).

62.9% der Berufseinsteiger/innen haben während der Stellensuche keine einzige Absage auf ihre Bewerbungen erhalten. Rund ein Fünftel erhielten zwischen 1-5 Absagen, ein weiteres Fünftel mehr als fünf. Dies hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Insgesamt scheint die Stellensuche im Vergleich zum Vorjahr etwas leichter geworden zu sein. Dafür spricht, dass durchschnittlich weniger Bewerbungen bis zur Stellenzusage geschrieben werden mussten. Zudem bestätigt dies auch die subjektive Einschätzung zur Schwierigkeit der Stellensuche.



**Abbildung 16: Verlauf der Bewerbungsphase von Berufseinsteiger/innen**

Die Mehrheit der Abgänger/innen mit Stelle bleibt nach der Grundbildung im kaufmännischen Bereich in derselben Branche, in der sie die Grundbildung absolviert hat. Ein kleiner Teil wechselt die Branche (14.7%) und noch weniger wechseln das Berufsfeld (3.4%). Der Hauptgrund für einen Wechsel des Berufsfeldes ist der Wunsch neue Erfahrungen zu sammeln. Nur vereinzelte Wechsel beruhen darauf, dass Abgänger/innen keine Stelle im kaufmännischen Berufsfeld fanden oder dass ihnen der kaufmännische Bereich nicht mehr zusagt.

## 2.2.2 Reguläre Stelle

### 2.2.2.1 Anstellungsbedingungen

Im folgenden Kapitel werden die Arbeitsbedingungen und die Löhne der kaufmännischen Berufseinsteiger/innen behandelt. Faire Arbeitsbedingungen sind ein zentrales Anliegen des Kaufmännischen Verbandes, weswegen er eigene Empfehlungen dazu publiziert (Kaufmännischer Verband 2017b; Kaufmännischer Verband 2017c).

Nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung erhalten im Juli sechs von zehn Abgänger/innen einen unbefristeten Vertrag. Vier von zehn erhalten lediglich einen befristeten Vertrag. Dieses Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen entspricht weitgehend den Vorjahren und deckt sich mit den Beobachtungen im November. Bei den Abgänger/innen, die in ihrem ehemaligen Lehrbetrieb angestellt werden, ist der Anteil der befristeten Anstellungsverhältnisse höher (43.7%), wie bei Abgänger/innen, die den Betrieb wechseln (30.9%). Dies dürfte daran liegen, dass viele Lehrbetriebe den eigenen Lehrabgänger/innen eine befristete Anschlusslösung anbieten.

Die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen hat ein vertraglich festgelegtes Arbeitspensum von mehr wie 90 Stellenprozenten (79%). 17.4% arbeiten in einem Pensum zwischen 50 und 89 Stellenprozenten. Die restlichen 3.3% arbeiten weniger als 50% oder haben ein unregelmässiges Pensum inne. Unter den Erwerbstätigen, welche Teilzeit arbeiten, würde ein Fünftel gerne Vollzeit (mehr wie 90 Stellenprozent) arbeiten. Umgekehrt würden 12% der Erwerbstätigen mit einer Vollzeitstelle lieber Teilzeit arbeiten.

Ein Grossteil der Erwerbstätigen mit Teilzeitpensum arbeitet Teilzeit, damit ihnen mehr Zeit für eine Weiterbildung zur Verfügung steht (67.1%). Andere arbeiten Teilzeit, um mehr Freizeit zu haben (9.5%) oder da sie lediglich eine Teilzeitstelle gefunden haben (13.2%). Schliesslich sind auch noch andere Gründe wie die Gesundheit oder, mehr Zeit für die Familie ausschlaggebend für die Wahl eines Teilzeitpensums (10.2%).

Die vertraglichen Vereinbarungen zu den Ferientagen variieren zwischen 20 und mehr wie 30 Tagen. Zwei Drittel der erwerbstätigen Abgänger/innen haben an ihrer neuen Stelle fünf Wochen Ferien. 25% haben unter fünf Wochen Ferien und 12 % haben über fünf Wochen Ferien. Nach Gesetz haben alle Arbeitnehmenden ein Anrecht auf mindestens 4 Wochen Ferien. Unter 20-Jährige haben sogar ein Anrecht auf mindestens fünf Wochen Ferien jährlich. Dieses wurde bei einem Sechstel der unter 20-jährigen Berufseinsteiger/innen nicht beachtet. Der Kaufmännische Verband postuliert über das gesetzliche Minimum hinausgehende Ferienregelungen. Er empfiehlt sechs Wochen für unter 20-Jährige, fünf Wochen für Erwerbstätige zwischen 21 und 50 Jahren und 6 Wochen für über 50-Jährige (Kaufmännischer Verband 2017b).

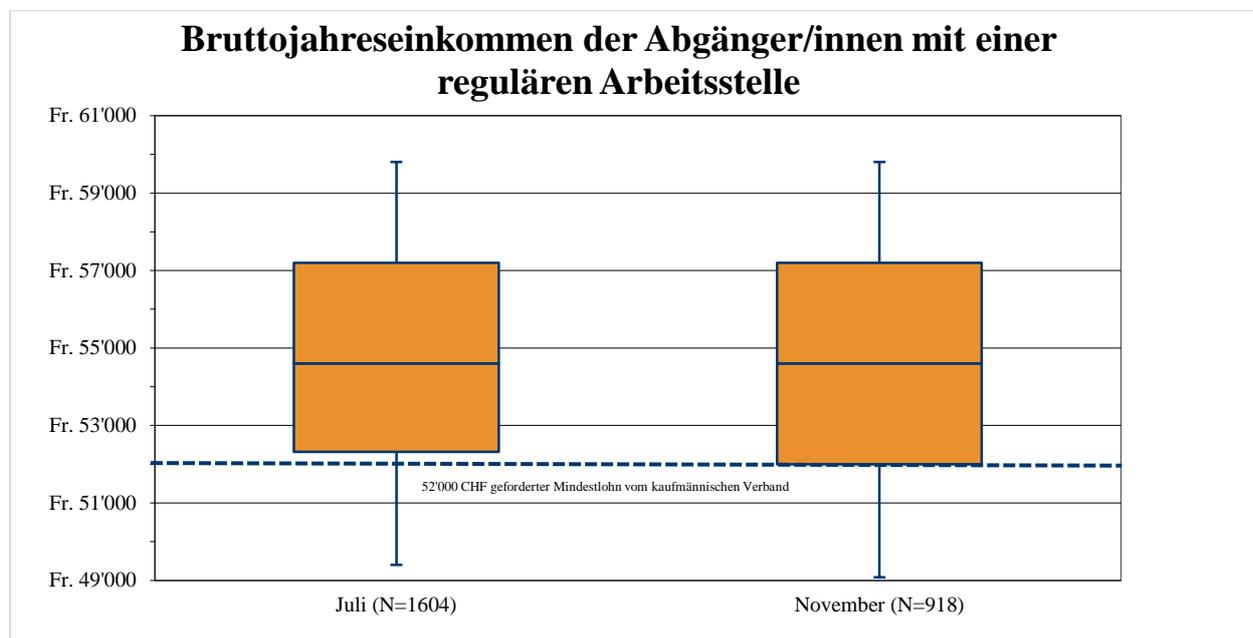


Abbildung 17: Verteilung der Bruttogehältern

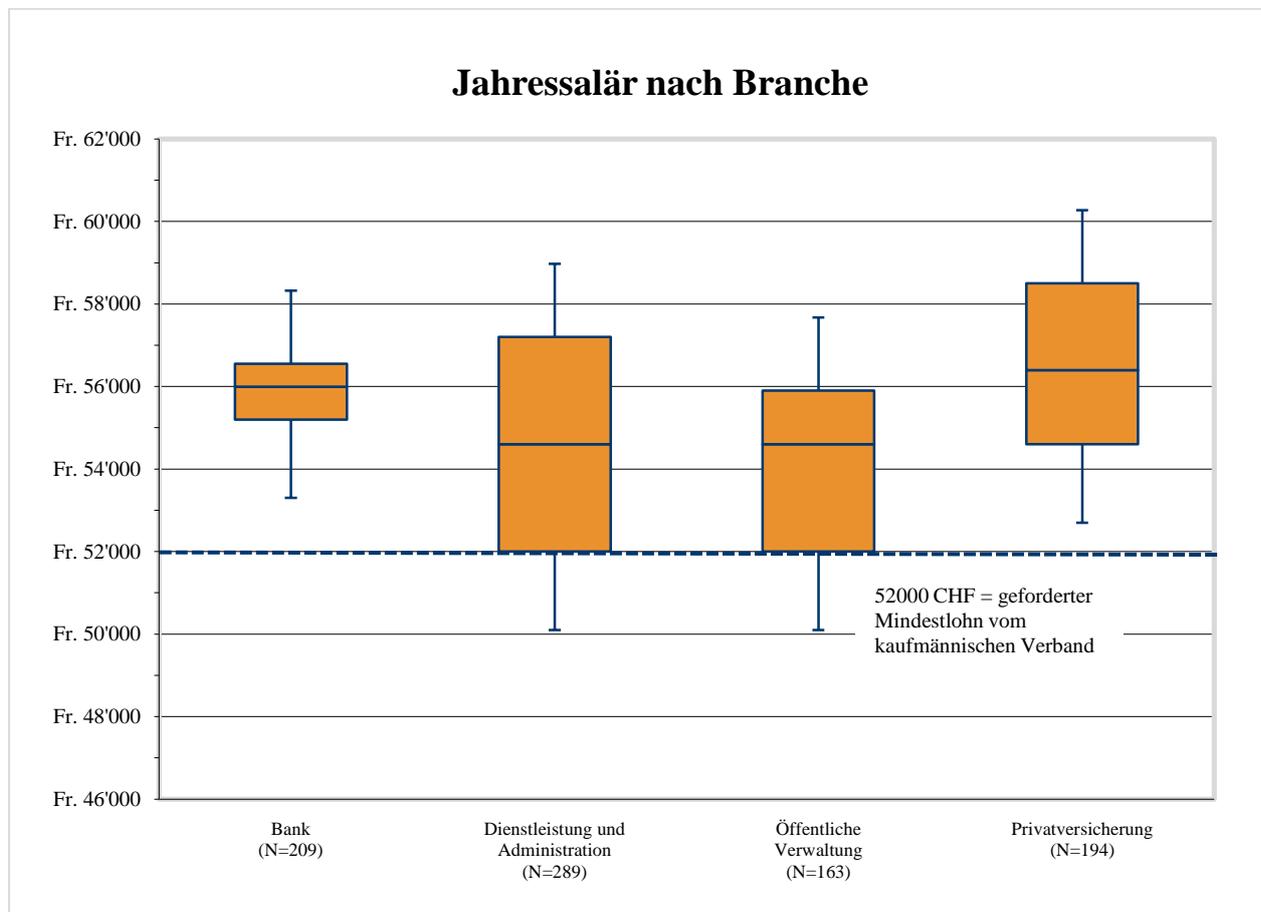
Bezüglich der Löhne der kaufmännischen Erwerbstätigen zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie im Vorjahr. Der Medianlohn im Juli und im November beträgt weiterhin CHF 54'600.- pro Jahr. Dies entspricht einem Monatslohn von CHF 4200.- (x13). Im Juli wird der vom Kaufmännischen Verband geforderte Mindestlohn in 14% der angegebenen Löhne unterschritten.

Gemäss der subjektiven Lohneinschätzung der Befragten empfinden 54.4% der Befragten mit Stellenzusage die Höhe ihres Lohnes als gerade richtig. 10.4% empfinden ihren Lohn als eher hoch oder gar zu hoch, hingegen finden 35.1% ihren Lohn eher tief oder zu tief.

Zwischen den einzelnen Branchen<sup>13</sup> gibt es beträchtliche Lohnunterschiede. Es ist allerdings schwierig, die einzelnen Branchen zu vergleichen, da die Fallzahl stark variiert und einige eine zu tiefe Fallzahl aufweisen, um ausgewertet zu werden. Da die Fallzahlen in der Juli-Befragung deutlich grösser sind, wird für die folgenden Auswertungen zum Lohn diese Erhebungswelle als Datengrundlage verwendet. Beim Vergleich der eher grösseren Branchen heben sich besonders die Privatversicherung und die Bankenbranche mit durchgehend hoch angesetzten Löhnen hervor. In der Bankenbranche beschränkt sich der Lohn auf eine sehr geringe Bandbreite, in der die mittleren 50% der Löhne zwischen CHF 55'200 und CHF

<sup>13</sup> Zur Auswertung werden die Ausbildungsbranchen verwendet, da in der Juli-Umfrage die Branche der neuen Arbeitsstelle nicht erfasst wird. Da die berufliche Mobilität der Abgänger/innen gering ist und die Mehrheit der Abgänger/innen nach der Grundbildung in derselben Branche bleibt, sind die Resultate auch so aussagekräftig.

56'550 liegen. In der Privatversicherung ist die Bandbreite deutlich grösser und umfasst Löhne zwischen CHF 54'600 (1. Quartil) bis CHF 58'500 (3. Quartil). In Bezug auf tief angesetzte Löhne hebt sich besonders der Handel, aber auch die Reisebürobranche hervor. Die Auswertung dieser ist aber aufgrund eher kleiner Stichproben mit Unsicherheiten behaftet.

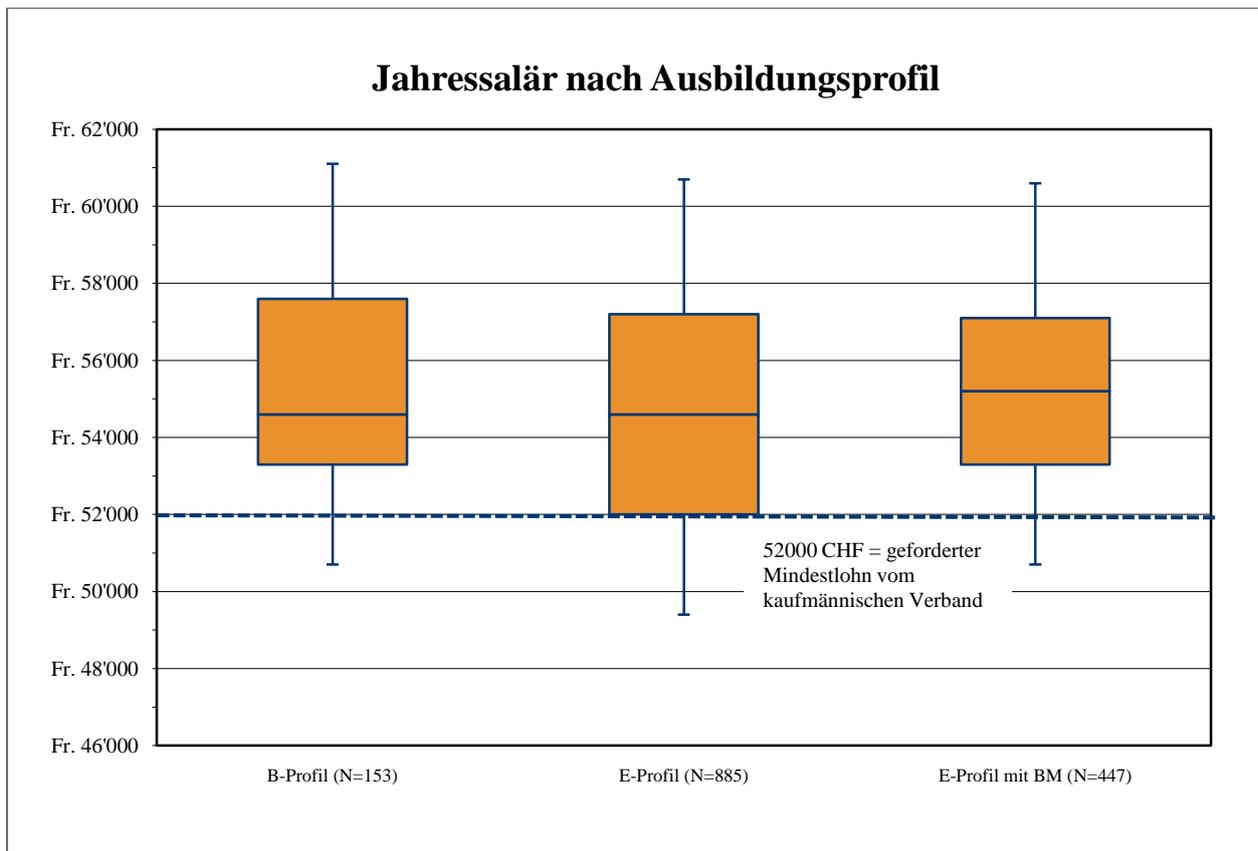


**Abbildung 18: Jahressalär nach Branchen**

Auch zwischen den Geschlechtern gibt es Lohnunterschiede. Besonders auffällig ist, dass sich das 1. Quartil je nach Geschlecht stark verschiebt. Bei den weiblichen Teilnehmenden mit Stellenzusage liegt es bei CHF 52'000, bei den männlichen Teilnehmenden liegt es bei CHF 53'300. Das 3. Quartil liegt dann wieder für beide bei CHF 57'200. Die weiblichen Teilnehmenden haben also tendenziell einen tieferen Einstiegslohn im Vergleich zu den männlichen Teilnehmenden. Aus welchen Gründen diese Lohnungleichheit auftritt, wird in dieser Umfrage nicht untersucht.

Auch die Betriebsgrösse<sup>14</sup> hat einen Einfluss auf die Einstiegsgehälter der Umfrageteilnehmenden. Hier ist besonders der Unterschied zwischen Grossunternehmen mit mehr wie 250 Mitarbeitenden und KMU's auffällig. Grossunternehmen bezahlen grundsätzlich einen höheren Lohn (1.Quartil: 53'950, 3. Quartil: 57'600). Bei kleinen und mittleren Unternehmen liegt der Lohn etwas tiefer (1. Quartil: 52'000, 3. Quartil: 55'990-56'400). Dass der Lohn in Grossunternehmen höher ist, könnte auch mit der Branche zusammenhängen. So sind möglicherweise viele Grossunternehmen in den Branchen verankert, in denen grundsätzlich eher hohe Löhne bezahlt werden.

<sup>14</sup> Es handelt sich um die Betriebsgrösse des Lehr-/Praktikumbetriebs. Diese werden zur Auswertung verwendet, da in der Juli-Umfrage die Daten zur Betriebsgrösse der neuen Stelle nicht erhoben wurden. Die November-Umfrage, welche die gefragten Daten zwar beinhaltet, wurde aufgrund der geringeren Fallzahl nicht verwendet.



**Abbildung 19: Jahressalär nach Ausbildungsprofil**

Anders wie bei der Betriebsgrösse scheint das Ausbildungsprofil keinen direkten Einfluss auf den Lohn zu haben. So ist die Lohnspannweite bei B-Profil-Absolvent/innen sogar deutlich höher angesetzt wie bei Absolvent/innen des E-Profiles. Der Median liegt bei Absolvent/innen mit Berufsmaturität mit CHF 55'200 am höchsten. Bei Absolvent/innen des B-Profil und des E-Profiles ist der Medianwert mit CHF 54'600 gleich hoch. Dies sind erfreuliche Resultate, da sie ein Indiz dafür sind, dass der Abschluss als Kauffrau/mann EFZ unabhängig vom gewählten Ausbildungsprofil als gleichwertig betrachtet wird.

### 2.2.3 Praktika

Insgesamt absolvieren im November 4.7% der Teilnehmenden ein Praktikum im Anschluss an die kaufmännische Ausbildung. Da sowohl in der ersten und zweiten Erhebungswelle relativ wenig Praktikanten/innen teilnahmen, ist die Auswertung der Anstellungsbedingungen mit Unsicherheiten behaftet und kann folglich nur Trends aufzeigen.

Acht von zehn Abgänger/innen haben vor dem Praktikum eine kaufmännische Lehre gemacht. Zwei von zehn Befragten mit Praktikumsstelle haben zuvor eine schulisch organisierte Grundbildung absolviert. Dies entspricht ungefähr der Standardverteilung der Teilnehmenden auf BOG und SOG (BOG: 83%, SOG: 17%). Dies bedeutet, dass weder die BOG-Abgänger/innen noch die SOG-Abgänger/innen eine verstärkte Tendenz für das Absolvieren eines Praktikums aufweisen.

Das Absolvieren eines Praktikums nach der kaufmännischen Lehre betrachtet der Kaufmännische Verband als kritisch. Ein Praktikum ist nur dann sinnvoll, wenn nach der Lehre ein beträchtlicher Branchenwechsel oder ein Berufsfeldwechsel beabsichtigt wird. Rund zwei Drittel der Befragten mit Hintergrund einer kaufmännischen Lehre absolvierten das Praktikum in derselben Branche, in der die kaufmännische Grundbildung absolviert wurde. Das verbleibende Drittel wechselte entweder die Branche oder das Berufsfeld. Für die letzteren wäre ein Praktikum angemessen, nicht aber für diejenigen, die in derselben Branche bleiben.

Ein häufiger Grund für die Wahl eines Praktikums ist das Sammeln von zusätzlicher Berufserfahrung und die Verbesserung der Chancen auf eine Stelle. Für viele ist das Praktikum allerdings auch Bestandteil oder Voraussetzung einer weiterführenden Ausbildung, dient zur Überbrückung bis zu einem Stellenantritt oder einer beruflichen Neuorientierung.

Der kaufmännische Verband empfiehlt grundsätzlich bei einem Vollzeitpraktikum eine Dauer von nicht länger wie 6 Monaten, damit der Ausbildungscharakter des Praktikums gegeben ist. Dies wird in der Praxis, wie die Umfragedaten zeigen, bei über der Hälfte der Praktika nicht eingehalten.

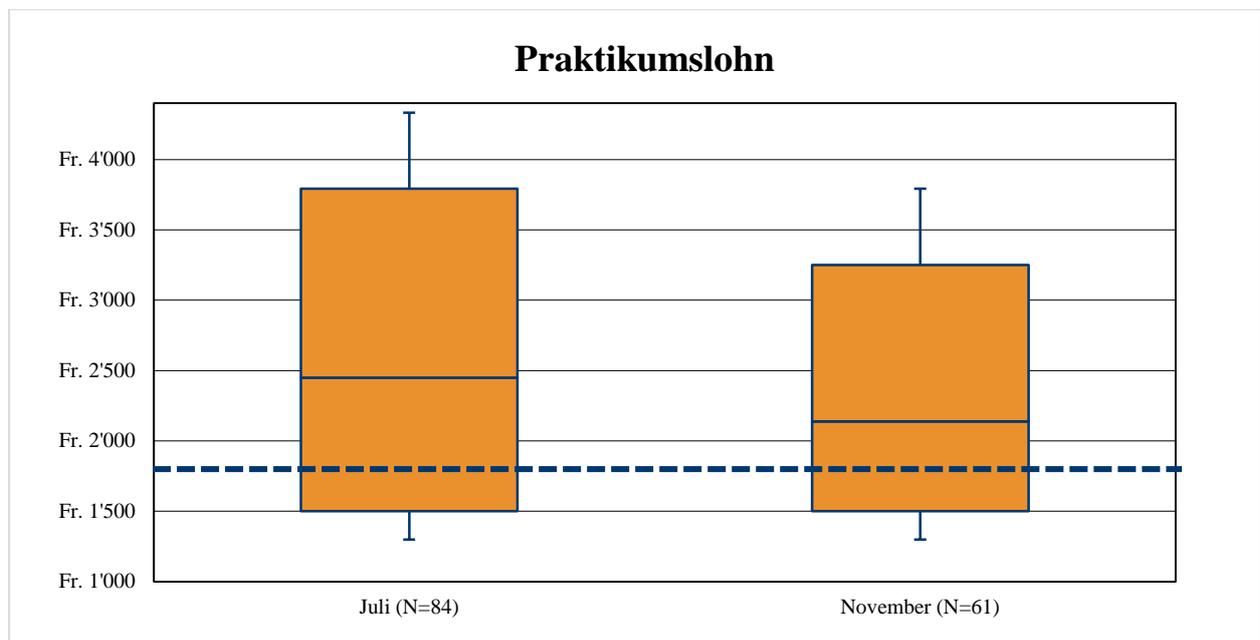


Abbildung 20: Verteilung der Praktikumlöhne (x12)

Die Praktikumlöhne sind sowohl im Juli wie auch im November sehr breit gestreut. Der vom Kaufmännischen Verband geforderte Mindestlohn wird im Juli bei einem Drittel der Löhne unterschritten. Die breite Streuung der Löhne ergibt sich einerseits durch die unterschiedlichen Arten an Praktika, andererseits verzerrt die geringe Fallzahl die Verteilung.

### 2.3 Weiterbildung und Zukunftspläne

Im längerfristigen Vergleich zeigt sich eine steigende Tendenz des Stellenwerts der Weiterbildung. 93% der Abgänger/innen absolvieren zurzeit eine Weiterbildung oder planen eine solche. Der Anteil der Abgänger/innen, welche direkt nach der Grundbildung eine Weiterbildung machen, nimmt zu (siehe Kapitel 2.1.1.1 Stellensituation). Ein Viertel der Abgänger/innen beginnt direkt nach Abschluss mit der Weiterbildung. Zwei Drittel der Teilnehmenden planen eine Weiterbildung für ihre Zukunft. Unter den Befragten in Weiterbildung absolviert aktuell knapp die Hälfte die Berufsmaturität. Ein Viertel absolviert die Fachhochschule und ein Zehntel die Passerelle bzw. gymnasiale Maturität.

Die Gründe für das Absolvieren oder die Planung einer Weiterbildung sind vielseitig. Ein gutes Drittel der Abgänger/innen gibt an, dass sie motiviert sind eine Weiterbildung zu machen, um die eigenen Interessen zu vertiefen. Auch die Wichtigkeit der Weiterbildung in der heutigen Zeit ist für ein Drittel ausschlaggebend um sich weiterzubilden. Ein weiteres knappes Drittel gibt an, dass für die spätere Wunschstelle die Weiterbildung unumgänglich ist.

Die Abgänger/innen der HMS/WMS und die Lehrabgänger/innen mit E-Profil+BM sind insgesamt betrachtet die weiterbildungsfreudigsten Gruppen. Dies zeigt sich daran, dass knapp 95% unter ihnen eine Weiterbildung planen oder zurzeit eine absolvieren. Betrachtet man die Situation direkt nach der Grundbildung, sieht es etwas anders aus. Hier heben sich die Lehrabgänger/innen im E-Profil und wiederum die HMS/WMS-Abgänger/innen als weiterbildungsfreudigste Gruppen hervor. Die Lehrabgänger/innen im E-Profil verdanken dies der oft angestrebten Berufsmaturität: Denn drei Viertel der Lehrabgänger/innen, welche direkt nach dem Abschluss eine Weiterbildung anhängen, absolvieren die Berufsmaturität. In Zukunft planen viele Abgänger/innen des E-Profiles entweder die Berufsmaturität oder eine Ausbildung an einer Fachhochschule.

Die HMS/WMS-Abgänger/innen schliessen direkt nach Abschluss am häufigsten die Fachhochschule an. Ebenfalls absolvieren sie häufig die Passerelle/Gymnasiale Maturität oder die Berufsmaturität, wenn die-

se noch nicht während der Grundbildung gemacht wurde. Längerfristig planen die HMS/WMS-Abgänger/innen am häufigsten eine Ausbildung an einer Fachhochschule.

Die Abgänger/innen des M-Profiles hängen an die Grundbildung häufig direkt eine Fachhochschule an, beliebt ist allerdings auch die Passerelle/Gymnasiale Maturität. Längerfristig planen sie am häufigsten die Ausbildung an einer Fachhochschule. Einige sehen auch eine Weiterbildung an einer Höheren Fachschule vor.

Die Lehrabgänger/innen im B-Profil sind etwas weniger weiterbildungsfreudig, dennoch planen auch unter ihnen knapp 90% längerfristig eine Weiterbildung. Nur sehr wenige schliessen hingegen direkt nach der Grundbildung eine Weiterbildung an. Aufgrund geringer Fallzahlen kann die Art der gewählten/geplanten Weiterbildung nicht ermittelt werden.

Insgesamt absolvieren etwas mehr wie die Hälfte der Abgänger/innen in Weiterbildung diese als Vollzeitausbildung, die übrigen tun dies berufsbegleitend. Der Anteil der berufsbegleitenden Weiterbildungen ist unter den BOG-Abgänger/innen deutlich höher wie bei den Abgänger/innen einer schulisch organisierten Grundbildung. Als Grund für das Absolvieren einer berufsbegleitenden Weiterbildung geben vier von zehn Personen an, auf den Lohn angewiesen zu sein. Drei von zehn Personen schätzen die Verknüpfung von Praxis und Gelerntem. Die verbleibenden Personen sind entweder nicht genügend motiviert für eine Vollzeitausbildung oder bekommen vom Arbeitgeber finanzielle Unterstützung für die berufsbegleitende Ausbildung. Die grosse Mehrheit der berufsbegleitenden Studierenden findet, dass sich die berufsbegleitende Ausbildung gut bis sehr gut mit dem Job vereinbaren lässt (83%). Lediglich 17% findet, dass sich die berufsbegleitende Ausbildung eher schlecht bis sehr schlecht mit dem Job vereinbaren lässt. Als grösste Herausforderungen der berufsbegleitenden Ausbildung betrachten die Betroffenen das Zeitmanagement. Es ist für einige schwierig, neben der Arbeit noch Zeit für das Lernen oder für Freizeit zu finden.

Die Abgänger/innen im Vollzeitstudium bevorzugen die Vollzeitausbildung der berufsbegleitenden Ausbildung, da die Ausbildung so weniger lange dauert und sie sich lieber voll und ganz auf die Ausbildung konzentrieren.

Sich für eine Weiterbildung zu entscheiden, fällt vielen nicht leicht. Grundsätzlich gibt fast die Hälfte der Befragten an, dass es in Bezug auf ihre persönliche berufliche Zukunft Unsicherheiten gibt, welche sie beschäftigen. Die Wahl der Weiterbildung ist eines der Themen, welches die Befragten am meisten verunsichert (27%), gefolgt von der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes in der digitalisierten Arbeitswelt (21%). Als nächstes folgen Unsicherheiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (18%) und Stress (18%). Arbeitsbedingungen und arbeitsrechtliche Fragen verunsichern die Teilnehmenden zurzeit weniger.

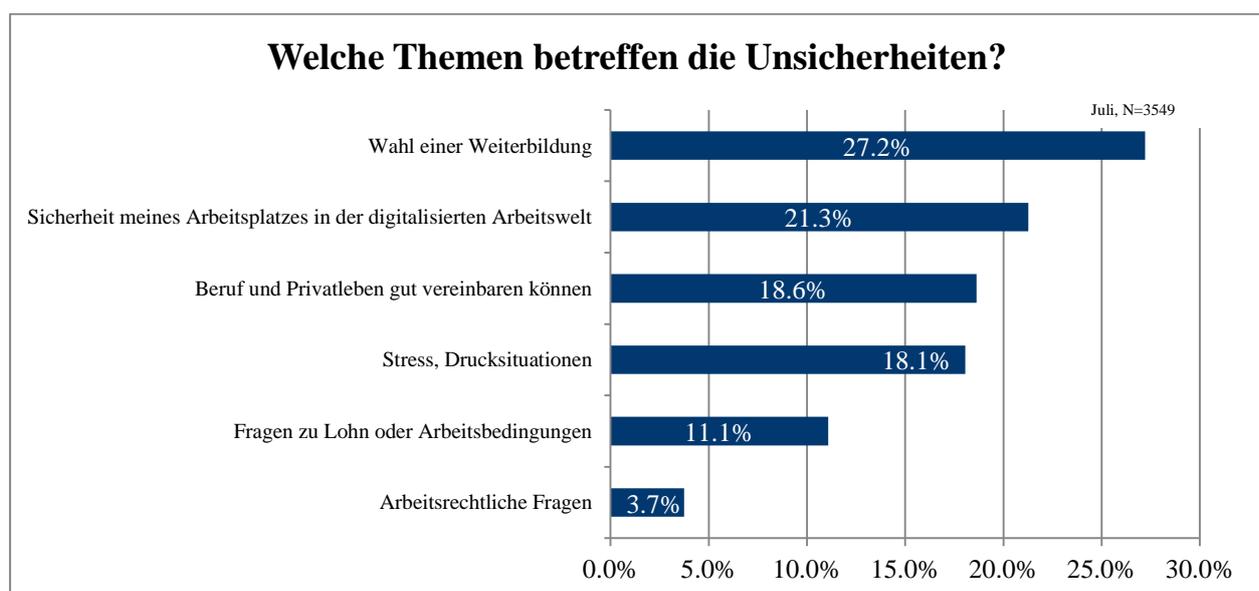


Abbildung 21: Zukunftsunsicherheiten

Die Abgänger/innen haben gemischte Gefühle gegenüber der persönlichen beruflichen Zukunft. Sie malen sich mit der absolvierten Ausbildung tendenziell gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt aus und fürchten sich nicht besonders vor Arbeitslosigkeit. Allerdings erkennen sie den hohen Stellenwert von Weiterbildungen um zukünftig weiterhin gute Berufsaussichten zu haben. Zudem prägt sie Unsicherheit bezüglich den Auswirkungen der digitalen Revolution auf den kaufmännischen Beruf.

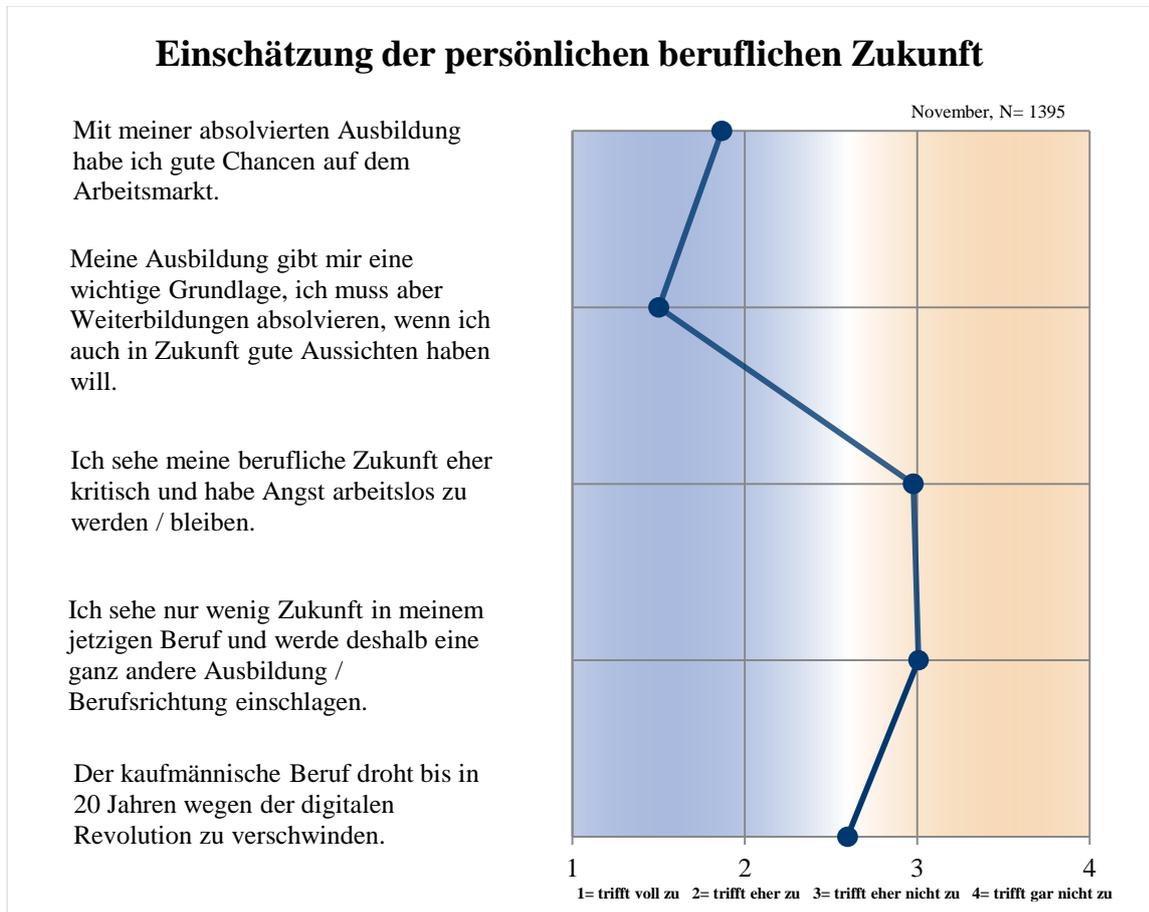


Abbildung 22: Einschätzung der persönlichen beruflichen Zukunft

In fünf Jahren sieht sich knapp die Hälfte der Abgänger/innen in einer höheren Position im kaufmännischen Bereich. Ein Drittel sieht sich in einem neuen Berufsfeld und ein Fünftel sieht sich weiterhin als kaufmännische/r Angestellte/r.

### 3 *Fazit*

Das Ziel dieser Studie ist es, die Anstellungsbedingungen während der Grundbildung, der Verlauf des Berufseinstiegs, die Anstellungsbedingungen bei Berufseinstieg und die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zu analysieren. Die Ergebnisse zeigen, dass die kaufmännische Grundbildung sich nach wie vor als eine solide Ausbildung für das spätere Berufsleben erweist. Sie ermöglicht einem Grossteil der Abgänger/innen einen erfolgreichen Übertritt ins Berufsleben.

#### **Positive Beurteilung der Grundbildung**

Sowohl die Ausbildung im Lehr-/Praktikumsbetrieb als auch die Ausbildung in der Schule wird von den Abgänger/innen positiv beurteilt. Gegenüber der Ausbildung in der Schule sind die Teilnehmenden zwar tendenziell etwas kritischer. Besonders der Praxisbezug und die Anwendbarkeit des Wissens im Alltag scheint gemäss den Befragten noch etwas Verbesserungspotential zu haben. Grundsätzlich haben sich die Erwartungen an die Grundbildung bei acht von zehn Abgänger/innen erfüllt.

Erfreulich ist, dass arbeitsrechtliche Vorgaben für Lehre und Praktikum in der Grundbildung grundsätzlich eingehalten werden. Allerdings wurde die Arbeitszeit teilweise nicht erfasst. Zudem zeigt sich in Bezug auf die Bedingungen in der Grundbildung, dass die vom Kaufmännischen Verband empfohlenen Löhne für Praktikanten/innen und Lernende in vielen Fällen unterschritten werden.

#### **Abgänger/innen sind offen für neue Lerninhalte und Lernformen in der Grundbildung**

Im Rahmen der mit der Digitalisierung verbundenen Auswirkungen auf das kaufmännische Berufsfeld soll die kaufmännische Grundbildung, um weiterhin als vollwertiger Abschluss zu bestehen, angepasst werden. Mögliche Veränderungen sollen aus verschiedenen Perspektiven diskutiert werden. Aus Sicht der Abgänger/innen werden die im Rahmen dieser Umfrage vorgeschlagenen Veränderungen positiv beurteilt. Den vorgeschlagenen Lerninhalten stehen die Abgänger/innen allerdings etwas offener gegenüber als den vorgeschlagenen Lernformen. Die Förderung von unternehmerischem Denken, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen sowie Informatikkenntnissen wird besonders gewünscht. Zusätzliche sprachliche Förderung ist etwas weniger gefragt. Bei den Lernformen sind die Teilnehmenden für die verstärkte Nutzung digitaler Tools, für inhaltliche Fachrichtungen in der Ausbildung und für einen modulartigen Aufbau der Ausbildung zu gewinnen. Gruppenarbeit und orts- und zeitunabhängiger Unterricht spricht sie weniger an.

#### **Leichtere Stellensuche, aber abnehmende Erwerbstätigkeit**

Der Einstieg ins Berufsleben stellt für manche eine Hürde dar, doch im kaufmännischen Bereich finden im Verlaufe der ersten vier Monate nach Abschluss knapp zwei Drittel der Abgänger/innen eine reguläre Stelle. Bereits im Juli hat mehr als die Hälfte eine reguläre Stelle gefunden. Mitverantwortlich für den erfolgreichen Berufseinstieg sind zahlreiche Lehr-/Praktikumsbetriebe, welche den ehemaligen Lernenden eine (befristete) Anstellung anbieten. Insgesamt arbeiten sieben von zehn Personen im November beim ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb.

Die Stellensuche ist im Vergleich zum Vorjahr etwas leichter geworden. Durchschnittlich schrieben die Stellensuchenden weniger Bewerbungen bis zur Stellenzusage. Auch trägt die verbesserte wirtschaftliche Lage zu einer einfacheren Stellensuche bei. Die leichtere Stellensuche deckt sich auch mit der subjektiven Einschätzung der Befragten.

Obschon die Stellensuche sich etwas einfacher gestaltet, nimmt die Erwerbstätigenquote im längerfristigen Vergleich deutlich ab. Gleichzeitig steigt die Anzahl derer, welche sich anderen Tätigkeiten widmen, wie beispielsweise einer Weiterbildung, einem Sprachaufenthalt, einem längeren Ferienaufenthalt, dem Militär oder dem Zivildienst. Der Rückgang der Erwerbstätigenquote könnte eine Konsequenz des zunehmenden Stellenwerts der Weiterbildung sein. Es bleibt allerdings offen, ob sich Abgänger/innen bewusst gegen den direkten Berufseinstieg entscheiden oder ob Weiterbildung als Ausweichmöglichkeiten genutzt werden, um nicht ohne Anschlusslösung dazustehen. Es gilt die Erwerbstätigenquote weiterhin zu beobachten, denn die abnehmende Erwerbstätigenquote kann den Stellenwert der kaufmännischen Grundbildung als vollwertige Ausbildung gefährden.

### **Lohnungleichheit als brennendes Thema beim Berufseinstieg**

Die Anstellungsbedingungen im kaufmännischen Bereich sind gut, bieten teilweise aber noch Raum nach oben. So sind beispielsweise nicht alle Teilnehmenden zufrieden mit dem eigenen Pensum. Ein Fünftel der Teilzeitarbeitenden würde gerne Vollzeit arbeiten und umgekehrt würde ein Zehntel der Personen mit Vollzeitstelle gerne Teilzeit arbeiten. Die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen hat fünf Wochen Ferien pro Jahr. Allerdings wurde einem Sechstel der unter 20-Jährigen das gesetzliche Minimum von fünf Wochen Ferien nicht gewährt. Den eigenen Lohn empfindet die Hälfte der Teilnehmenden als passend. Ein gutes Drittel empfindet den eigenen Lohn jedoch als zu tief. Die Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes wurden in 14% der Fälle unterschritten.

Die Thematik Lohnungleichheit sticht auch bei den Berufseinsteiger/innen ins Auge: Es wurde beobachtet, dass der Einstiegslohn von Frauen etwas tiefer ist als bei Männern. Das 1. Quartil liegt bei weiblichen Teilnehmenden deutlich tiefer. Der Wert des 3. Quartils ist allerdings sowohl für Frauen als auch für Männer gleich hoch. Sollte dieses Phänomen nicht durch Gründe, wie beispielsweise einer Ballung von Frauen in Tieflohnbranchen zu erklären sein, müsste die Fairness der Löhne in Frage gestellt werden. Leider konnten die näheren Gründe hierzu aufgrund Limitierungen der gegebenen Daten nicht ermittelt werden.

### **Gleiche Chancen unabhängig von Ausbildungsart und Ausbildungsprofil?**

Die kaufmännische Grundbildung soll unabhängig vom Ausbildungstyp und Ausbildungsprofil die gleichen Chancen für Abgänger/innen ermöglichen. Faktisch trifft dies allerdings nicht in allen Aspekten zu. Denn rein durch die Ausrichtungen der einzelnen Ausbildungsarten ergeben sich Unterschiede.

In der Stellensituation zeigt sich beispielsweise deutlich, ob die SOG oder die BOG absolviert wurde. Im Allgemeinen haben SOG-Abgänger/innen einen weiterbildungsorientierteren Fokus und eine tiefere Erwerbstätigenquote. Sie entscheiden sich demzufolge weniger für einen direkten Berufseinstieg oder er gelingt weniger.

Neben der Ausbildungsart sind auch die Ausbildungsprofile relevant. Je nach Ausbildungsprofil variieren der Anteil Stellensuchender, Erwerbstätiger, Praktikanten/innen und Personen in Weiterbildung. Grundsätzlich zeigt sich, dass den Abgänger/innen im B-Profil weniger Möglichkeiten offen stehen, weswegen diese stärker auf die Option des direkten Berufseinstiegs setzen. Aufgrund fehlender Alternativen ist das Risiko der Arbeitslosigkeit in diesem Profil am höchsten. Abgänger/innen im E-Profil und M-Profil haben hingegen mehr Optionen offenstehen und sind offener gegenüber Weiterbildungen. Sie können dementsprechend bei erfolgloser Stellensuche einfacher ausweichen. In Bezug auf den Lohn zeigt sich erfreulicherweise kein Zusammenhang mit dem Ausbildungsprofil.

### **Weiterbildungen vermehrt direkt nach der Grundbildung**

Wie in den Vorjahren hat die Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Über 90% der Abgänger/innen planen eine Weiterbildung oder absolvieren zurzeit eine. Der Anteil der Abgänger/innen, welcher direkt nach der Grundbildung eine Weiterbildung macht, nimmt zu. Ein Viertel der Abgänger/innen beginnt direkt nach Abschluss mit der Weiterbildung.

Besonders weiterbildungsfreudig sind die HMS/WMS-Abgänger/innen, die Lehrabgänger/innen im M-Profil und die Lehrabgänger/innen im E-Profil. Die Lehrabgänger/innen im E-Profil absolvieren insbesondere direkt im Anschluss an die Grundbildung häufig Weiterbildungen. Dies liegt daran, dass viele direkt nach Abschluss die Berufsmaturität absolvieren. Längerfristig betrachtet übernehmen die HMS/WMS-Abgänger/innen und die Lehrabgänger/innen im M-Profil die Führung. Sie planen häufig eine gymnasiale Maturität/Passerelle oder bilden sich an Fachhochschulen weiter.

Etwa die Hälfte der Abgänger/innen in Weiterbildung studiert Vollzeit, die andere Hälfte berufsbegleitend. Die grosse Mehrheit der berufsbegleitenden Studierenden findet, dass sich die Ausbildung gut mit dem Job vereinbaren lässt. Als grösste Herausforderung betrachten die Betroffenen das Zeitmanagement. Für einige ist es schwierig, neben der Arbeit noch Zeit für das Lernen oder für Freizeit zu finden.

Die Gründe für das Absolvieren einer Weiterbildung sind vielseitig. Einige möchten die eigenen Interessen vertiefen, andere benötigen die Weiterbildung für ihre Wunschstelle und andere sehen die Weiterbildung als unumgänglich, damit sie gute Zukunftsaussichten haben.

### **Unsicherheiten zur beruflichen Zukunft beschäftigen die Abgänger/innen**

Die Hälfte der Abgänger/innen verspüren Unsicherheiten in Bezug auf die persönliche berufliche Zukunft. Die Wahl der Weiterbildung ist eines der Themen, welches die Abgänger/innen stark beschäftigt.

Aber auch die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes in der digitalisierten Arbeitswelt verunsichert. Des Weiteren sind Stress, Druck und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtige Themen. Hingegen sind Themen wie Lohn, Arbeitsbedingungen und arbeitsrechtliche Fragen weniger präsent.

Um sich den Unsicherheiten der Abgänger/innen in Bezug auf die Weiterbildungswahl anzunehmen, hat der Kaufmännische Verband ein Bildungsberatungsangebot eingerichtet, bietet Laufbahn- und Karriereberatungen an und stellt eine Vielzahl an Informationen zur Weiterbildungswahl bereit.

Auch die Sicherheit der kaufmännischen Arbeitsplätze in der digitalisierten Arbeitswelt und die damit verbundene Veränderung von Berufsbildnern ist eine Thematik, deren Wichtigkeit sich der Kaufmännische Verband bewusst ist. Der kaufmännische Verband ist in über 20 Berufsbildnern als Träger und Mitträger engagiert und setzt sich in seiner Rolle als Organisation der Arbeitswelt (OdA) für die nötigen Reformen ein. Die Inhalte der Berufsbilder in der Grundbildung wie auch in der Höheren Berufsbildung sollen den Herausforderungen und Anforderungen der neuen Arbeitswelt angepasst werden.

# Anhang

## I. Ausgangslage und Aufgabenstellung

Der Kaufmännische Verband führt seit 2006 zweimal jährlich eine Befragung der Lehrabgänger/innen im kaufmännischen Berufsfeld durch. Durch die Umfrage werden wertvolle Daten zur grössten Berufsgruppe der Schweiz generiert. Der Kaufmännische Verband stellt so Akteuren in Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik aktuelle Erkenntnisse über das berufliche Orientierungsverhalten und die Zukunftspläne von Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zur Verfügung. Darüber hinaus dient die Umfrage der Früherkennung von Entwicklungen für Einsteiger/innen in den kaufmännischen Arbeitsmarkt und ermöglicht längerfristige Vergleiche in diesen Feldern.

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

## II. Zielgruppe Lehrabgänger/innen 2017

Seit 2006 werden jährlich die Abgänger/innen der betrieblich organisierten kaufmännischen Grundbildung (BOG) befragt. Im Jahr 2013 erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Zukunft HMS/avenir EC“ die Anpassung der Fragen an die Handels- und Wirtschaftsmittelschulen. 2014 wurde die Zielgruppe durch die erstmalige Befragung der Absolvierenden von privaten Handelsschulen erneut erweitert. Im Gegensatz zu 2013 werden seit da nur noch jene Handels- und Wirtschaftsmittelschulen berücksichtigt, die im Umfragejahr bereits ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) verleihen. Mit diesen Erweiterungen wurde unter anderem ein Vergleich zwischen der betrieblich und der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) ermöglicht. 2017 wurden somit folgende Abgänger/innen befragt:

Betrieblich organisierte Grundbildung:

- Büroassistent/in EBA
- Kauffrau/mann EFZ (B-Profil)
- Kauffrau/mann EFZ (E-Profil)
- Kauffrau/mann EFZ (E-Profil + BM/M-Profil)

Schulisch organisierte Grundbildung:

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

## III. Methodik

Die Befragungen wurden im Juli und November 2017 online durchgeführt. Seit 2013 wird hierfür das Tool „Umfrage Online“<sup>15</sup> verwendet.

Da der Kaufmännische Verband über keine vollständigen Kontaktangaben der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung verfügt, ist er demnach für die Rekrutierung der Befragten auf ausgewählte Partner/innen – insbesondere die Schulen – angewiesen, die den Link zur Umfrage an die Schüler/innen weiterleiten sollen. Vor Beginn der ersten Umfrage im Juli wurden deshalb alle Schulen zweimal kontaktiert. Eine erste schriftliche Kontaktaufnahme wies die Schulen auf das Vorgehen sowie den Umfragestart Ende Juni hin und bat um ihre Unterstützung. Damit sollte den Schulen genügend Zeit für die entspre-

---

<sup>15</sup> [www.umfrageonline.com](http://www.umfrageonline.com)

chende Vorbereitung bleiben, vor allem für das Einholen der E-Mail-Adressen der Schüler/innen. Um den reibungslosen Ablauf der Umfrage und eine hohe Beteiligung sicherzustellen, wurden sämtliche Schulen zwei Wochen vor Beginn telefonisch erneut kontaktiert. Am Tag des Umfragestarts wurde der Link zur Online-Umfrage an alle Schulen zum anschliessenden Weiterleiten an die Abgänger/innen zugestellt. Zusätzlich wurden kurz darauf diverse grosse Betriebe sowie die Branchenorganisationen um Mithilfe bei der Verteilung gebeten, um eine möglichst gesamt-schweizerische Abdeckung der Umfrage zu gewährleisten.

Im November wurden die Abgänger/innen des Jahrgangs 2017 erneut befragt. Um die Teilnehmenden dafür nochmals zu kontaktieren, war die Juli-Umfrage so konzipiert, dass die Befragten freiwillig ihre E-Mail-Adresse hinterlassen konnten. Als zusätzliche Motivation zur Teilnahme wurde zu beiden Umfragezeitpunkten ein Wettbewerb ausgeschrieben, an dem die Befragten nach Abschluss des Fragebogens freiwillig teilnehmen konnten.

Zeitlicher Ablauf der Erhebung 2017:

– Schriftliche Vorinformation der Schulen	Anfang Mai 2017
– Telefonischer Kontakt mit den Schulen	Ende Juni 2017
– Versand des Umfrage-Links an die Schulen & Umfragestart der ersten Erhebungswelle	29. Juni 2017
– Versand des Umfrage-Links an die Branchenorganisationen & an grosse Unternehmen	Anfang Juli 2017
– Ende der ersten Umfrage	04. August 2017
– Verlosung des Juli-Wettbewerbs	Ende August 2017
– Versand des Umfrage-Links an die Teilnehmenden vom Juli & Umfragestart der zweiten Erhebungswelle	01. November 2017
– Ende der zweiten Umfrage	27. November 2017
– Verlosung des November-Wettbewerbs	Dezember 2017

#### IV. *Ausbildungs- und Prüfungsbranchen*

Liste der 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (alphabetisch):

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

# Quellen

## I. Literaturverzeichnis

Bundesamt für Statistik BFS (2017a): *Arbeitsmarktindikatoren 2017. Kommentierte Ergebnisse für die Periode 2011-2017. Auszug aus der umfassenden Publikation „Arbeitsmarktindikatoren 2017“*. Neuchâtel. BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2017b): *Medienmitteilung: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 3. Quartal 2017: Arbeitsangebot*. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.3783238.html>[10.01.11]).

Frank Schmidbauer (2015): *Wie gut wächst die Schweiz? Rückblick auf die letzten zehn Jahre. Die Volkswirtschaft*, 01.15. (<http://dievolkswirtschaft.ch/de/2015/01/wie-gut-waechst-die-schweiz-rueckblick-auf-die-letzten-zehn-jahre/> [27.10.2017]).

International Labour Organization ILO (2017): *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva. ILO

Iten, R., Peter, M.; Gschwend, E., Angst, V., Lachenmeier, P. und Heinimann, E. (2016). *Offshoring und Wandel der Berufsbilder. Aktuelle Trends und Konsequenzen für kaufmännische Berufe*. Zürich: INFRAS Forschung und Beratung (im Auftrag des Kaufmännischen Verbandes Schweiz).

Kaufmännischer Verband (2016): *KV-Lehre: Alles klar! Ein praktischer Begleiter für kaufmännische Lernende, Berufs- und Praxisbildner/innen*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Kaufmännischer Verband (2017a): *Der Lohn in der Lehre*. (<http://www.kfmv.ch/lernendenlohn>[30.11.2017]).

Kaufmännischer Verband (2017b): *Die Anstellung im kaufmännischen Beruf*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Kaufmännischer Verband (2017c): *Verdienen Sie genug?. Ratgeber Löhne 2018*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Kaufmännischer Verband (2017d): *Vielfalt Praktikum. Ratgeber zu Anstellung und Lohn*. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Konjunkturforschungsstelle KOF (2017a): *KOF Analyse: Spezialanalysen: Die Rolle der Berufsbildung zur Verbesserung der Lage auf dem Jugendarbeitsmarkt*.

Konjunkturforschungsstelle KOF (2017b): *KOF Jugendarbeitsmarktindex: Dänemark, Schweiz, Österreich und Deutschland weiterhin führend*. Medienmitteilung vom 19. Oktober 2017. (<https://www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/medien/medienmitteilungen/2017/10/kof-ylmi.html> [03.01.2018]).

Konjunkturforschungsstelle KOF (2017c): *KOF Konjunkturprognose Herbst 2017: Internationale Impulse beflügeln die Schweizer Wirtschaft*. Medienmitteilung vom 5. Oktober 2017. (<https://www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/medien/medienmitteilungen/2017/10/kof-konjunkturprognose-herbst-2017-internationale-impulse-befluegeln-die-schweizer-wirtschaft.html> [27.10.2017]).

Sachs, S., Meier, C. und McSorley, V. (2016): *Digitalisierung und Zukunft kaufmännischer Berufsbilder-eine explorative Studie*. Zürich: Hochschule für Wirtschaft Zürich (im Auftrag des Kaufmännischen Verbandes Schweiz).

Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF (2014): *Bildungsbericht Schweiz*. Aarau: SKBF

Søgaard, A. J., Selmer, R., Bjertness, E., & Thelle, D. (2004). The Oslo Health Study: The impact of self-selection in a large, population-based survey. *International journal for equity in health*, 3(1), 3.

Staatssekretariat für Bildung Forschung und Innovation SBFI (2017): *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2017*. SBFI.

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

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2017a): *Bericht 2.1 Arbeitslosenquote für den Monat November der Jahre 2015-2017*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (<https://www.amstat.ch/MicroStrategy/servlet/mstrWeb> [10.01.18]).

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2017b): *Konjunkturtendenzen Herbst 2017*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Time (2017): *The Mixed Fortunes of the BRICS Countries, in 5 facts*. (<http://time.com/4923837/brics-summit-xiamen-mixed-fortunes/>[20.12.17]).

Weber Bernhard (2007): Die Situation von Jugendlichen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. *Die Volkswirtschaft*, 03.07.

## II. *Abbildungsverzeichnis*

- Abbildung 1: Vergleich Sprachregionen zum Vorjahr
- Abbildung 2: Ausbildungsweg der Teilnehmenden
- Abbildung 3: Ausbildungsprofil der Teilnehmenden
- Abbildung 4: Geschlecht der Teilnehmenden
- Abbildung 5: Sprachregion der Teilnehmenden
- Abbildung 6: Gründe für die Wahl der SOG
- Abbildung 7: Ausbildungsprofil nach Ausbildungsart
- Abbildung 8: Boxplot einer fiktiven Lohnverteilung
- Abbildung 9: Monatslohn nach Lehrjahr
- Abbildung 10: Durchschnittliche Zustimmung zu Lerninhalten
- Abbildung 11: Durchschnittliche Zustimmung zu Lernformen
- Abbildung 12: Längerfristige Trends in der Stellensituation
- Abbildung 13: Stellensituation nach Ausbildungsweg
- Abbildung 14: Stellensituation nach Ausbildungsprofil
- Abbildung 15: Präferenzstruktur in Bezug auf eine neue Stelle
- Abbildung 16: Verlauf der Bewerbungsphase von Berufseinsteiger/innen
- Abbildung 17: Verteilung der Bruttojahreseinkommen
- Abbildung 18: Jahressalär nach Branchen
- Abbildung 19: Jahressalär nach Ausbildungsprofil
- Abbildung 20: Verteilung der Praktikumlöhne (x12)
- Abbildung 21: Zukunftsunsicherheiten
- Abbildung 22: Einschätzung der persönlichen beruflichen Zukunft

## III. *Tabellenverzeichnis*

Tabelle 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote 2015-2017 ( SECO 2017a).