

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 2018

Rückblick, Stellensituation, Perspektiven

Ort, Datum	Zürich, 6. März 2019
Projekt	Lehrabgänger/innen-Umfrage 2018
Autor	Catia Iellamo, Nicole Cornu, Michael Kraft
Dokument	Schlussbericht

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlagen	3
1.1	Einleitung.....	3
1.2	Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz.....	4
1.3	Allgemeine Wirtschaftslage.....	5
1.4	Arbeitsmarktsituation.....	5
1.4.1	Allgemeine Arbeitsmarktsituation.....	5
1.4.2	Arbeitsmarktsituation für Jugendliche.....	6
1.5	Teilnehmende.....	6
2	Ergebnisse	9
2.1	Berufseinstieg.....	9
2.1.1	Stellensituation.....	9
2.1.2	Stellensuche.....	11
2.1.3	Anstellungsbedingungen nach der Grundbildung.....	13
2.2	Praktika.....	17
2.3	Rückblick auf die Grundbildung.....	18
2.3.1	Beurteilung der Ausbildungszeit.....	18
2.3.2	Anstellungsbedingungen während der Grundbildung.....	19
2.4	Weiterbildung und Zukunftspläne.....	20
3	Schwerpunkt: Gesundheit am Arbeitsplatz	22
3.1	Resultate aus der Umfrage.....	23
4	Fazit	26
5	Quellen	28
5.1	Literaturverzeichnis.....	28
5.2	Darstellungsverzeichnis.....	29
Anhang	30	
I.	Ausgangslage und Aufgabenstellung.....	30
II.	Zielgruppe Lehrabgänger/innen.....	30
III.	Methodik.....	30
IV.	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.....	31

Dank

Der Kaufmännische Verband möchte sich herzlich bei den verschiedenen Institutionen bedanken, die an der Verbreitung der Umfrage unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung mitgewirkt oder die Befragung anderweitig ideell unterstützt haben. Besonderer Dank gilt allen Berufsfachschulen und der Schweizerischen Konferenz Kaufmännischer Berufsfachschulen SKKBS, den Wirtschafts- und Handelsmittelschulen sowie der Konferenz Schweizer Handelsmittelschulrektorinnen und -rektoren KSHR, den privaten Handelsschulen und dem Verband Schweizerischer Handelsschulen VSH, den Branchenorganisationen und der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen SKKAB sowie allen unterstützenden Lehrbetrieben. Nicht zuletzt möchten wir den Abgängerinnen und Abgängern der kaufmännischen Grundbildung danken, die sich die Zeit genommen haben, um an der Umfrage teil zu nehmen.

1 Grundlagen

1.1 Einleitung

Rund ein Fünftel der Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse werden im kaufmännischen Bereich verliehen (BFS 2017a). Für die fast 14'000 Abgänger/innen stellen sich nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung verschiedene Fragen über die eigene berufliche Zukunft. Die vorliegende Studie soll folglich aktuelle Erkenntnisse über das berufliche Orientierungsverhalten und die Zukunftspläne der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung generieren und diese Akteuren aus der Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik zur Verfügung stellen.

Die Umfrage bezieht sich auf die sogenannte Nahtstelle II, welche den Übergang von der Sekundarstufe II in das Erwerbsleben oder in eine weiterführende Ausbildung bezeichnet. Eine für Abgänger/innen wichtige Phase (SECO 2018a). Die einen stehen nach Lehrabschluss vor der Herausforderung im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Für die anderen stellt der Lehrabschluss eine erste Etappe ihres Ausbildungswegs dar, den sie zum Beispiel auf Tertiärstufe fortsetzen. Und bei Dritten überschneiden sich beide Wege, weil Erwerbstätigkeit und Ausbildung kombiniert werden (BFS 2018c). Durch die Erfassung der zum Erhebungszeitpunkt aktuellen Stellensituation sowie der vorangehenden Phase der Stellensuche soll evaluiert werden, wie erfolgreich diese Übergänge für Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung verlaufen. Ebenfalls wird aufgezeigt welche Weiterbildungspläne sie verfolgen, da dieser Punkt aufgrund von Faktoren wie Digitalisierung und Offshoring auch im kaufmännischen Berufsfeld immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Der Kaufmännische Verband führt die Befragung seit 2006 jährlich unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung durch. Die Befragung findet in zwei Erhebungswellen statt. Die erste Erhebungswelle erfolgt im Juli, direkt nach den Abschlussprüfungen. Rund vier Monate später findet im November die zweite Erhebungswelle statt. Die Erhebung zu zwei verschiedenen Zeitpunkten ermöglicht einen Wandel bezüglich der Stellensituation und Zukunftspläne aufzuzeigen und einzelne Ergebnisse zu vergleichen. Dieser Bericht fasst die Ergebnisse beider Erhebungswellen zusammen.

2012 wurde der Fragebogen in Kooperation mit dem Stellenmarktmonitor der Universität Zürich umfassend überarbeitet. Seither wurden die Kernfragen im Fragebogen nur wenig verändert, wodurch eine langfristige Vergleichbarkeit ermöglicht wird. Weiter kam es im Verlauf der Jahre zu einer Ausdehnung der Befragung auf eine grössere Zielgruppe: Zu Beginn wurde die Befragung nur unter den Abgänger/innen der beruflich organisierten Grundbildung (BOG) durchgeführt. Seit 2013 werden auch die Abgänger/innen der schulisch organisierten Grundbildung (SOG), welche eine Handels- oder Wirtschaftsmittelschule absolviert haben miteinbezogen. Zuletzt wurden im Jahr 2014 auch die Abgänger/innen privater Handelsschulen in die Zielgruppe miteinbezogen. Die Ausdehnung der Zielgruppe fand auch bezüglich der verschiedenen Sprachregionen in der Schweiz statt. So wurde 2012 erstmals die Abgänger/innen der französischsprachigen Schweiz befragt und im Jahr darauf auch die Abgänger/innen aus der italienischen Schweiz miteinbezogen. Insgesamt ist die vom Kaufmännischen Verband durchgeführte Lehrabgänger/innen-Umfrage die umfassendste Erhebung zur (Arbeitsmarkt-)Situation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung.

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

- Verbesserung des Übergangs von der Sekundarstufe II ins Berufsleben
- Überprüfung der Attraktivität der kaufmännischen Grundbildung
- Sichtbarmachung von arbeitsbedingten gesundheitsgefährdenden Risiken während der kaufmännischen Grundbildung
- Beurteilung und Vergleich verschiedener Bildungswege

Einleitend wird eine Übersicht zur kaufmännischen Grundbildung gegeben. Darauf folgt eine Analyse der allgemeinen Wirtschaftslage in der Schweiz und der aktuellen Arbeitsmarktsituation für Jugendliche und Erwachsene. Dabei handelt es sich um zwei wichtige Faktoren, welche den beruflichen Erfolg und die Einstiegsmöglichkeiten der kaufmännischen Abgänger/innen stark beeinflussen. Im darauffolgenden Kapitel werden die Umfragedaten mittels einer deskriptiven Ergebnisanalyse präsentiert. Insbesondere wird auf die aktuelle Stellensituation, die Anstellungsbedingungen während und nach der kaufmännischen Grundbildung, die Situation von Praktikant/innen sowie die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der Befragten eingegangen. Anschliessend folgt im Hinblick wachsender psychischer Belastungen in der modernen Arbeitswelt eine Analyse der Betroffenheit von kaufmännischen Angestellten während der beruflichen Grundbildung. Im Fazit werden die wichtigsten Erkenntnisse nochmals zusammengefasst und kritisch hinterfragt.

1.2 Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz

Das schweizerische Bildungssystem gliedert sich in drei Stufen: Die obligatorische Schulzeit dauert neun Jahre und besteht aus der Primarschule und der Sekundarstufe I. Darauf folgt die Sekundarstufe II, welche die berufliche Grundbildung und allgemeinbildende Schulen wie Gymnasien umfasst. Darauf aufbauend bilden die höhere Berufsbildung und Hochschulen die Tertiärstufe (SKBF 2018).

Auf der Sekundarstufe II entscheiden sich rund zwei Drittel der Jugendlichen für eine berufliche Grundbildung (SBFI 2018). Diese ist geprägt durch ihre Dualität zwischen Theorie und Praxis und einer starken Ausrichtung am Arbeitsmarkt. Aufgrund des direkten Bezuges zur Arbeitswelt verzeichnet die Schweiz im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine der tiefsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten und gilt deshalb als Vorzeigemodell (SBFI 2018). Im Rahmen der beruflichen Grundbildung sind folgende zwei Ausbildungen möglich: Eine zweijährige Lehre mit Abschluss eines Eidgenössischen Berufsattest (EBA) oder eine drei- bis vierjährige Lehre mit Abschluss eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ).

Unter den 230 beruflichen Grundbildungen die zur Wahl stehen, ist die kaufmännische Grundbildung, mit über 14'000 Abgänger/innen jährlich, die beliebteste berufliche Grundbildung in der Schweiz (SBFI 2018). Sie kann als betrieblich organisierte Grundbildung oder als schulisch organisierte Grundbildung absolviert werden. Auf Basis der Bildungsverordnung aus dem Jahr 2012 sind beide gleichgestellt und können mit einem EFZ und mit oder ohne Berufsmaturität abgeschlossen werden.

Bei der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) erhalten die Lernenden die praktische Ausbildung in einem Betrieb, die theoretische Ausbildung an einer Berufsfachschule und das branchenspezifische Wissen in den überbetrieblichen Kursen. Dabei ist zu unterscheiden zwischen der zweijährigen Grundbildung zur/m Büroassistent/in EBA und der dreijährigen Grundbildung zur/m Kauffrau/mann EFZ. Zudem können Lernende der Ausbildung zur/m Kauffrau/mann EFZ je nach schulischer Kompetenz ein anderes Schulprofil wählen: Das Profil B entspricht der Basis-Grundbildung, Profil E der erweiterten Grundbildung und das Profil E+BM, umgangssprachlich oft Profil M genannt, der erweiterten Grundbildung mit Berufsmaturität. Die kaufmännische Grundbildung wird in 21 Branchen angeboten. Im Anhang findet sich eine Auflistung der 21 kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.

Die schulisch organisierte Grundbildung (SOG) kann an einer Handels- und Wirtschaftsmittelschule (HMS/WMS) oder an einer privaten Handelsschule absolviert werden. Bei diesem Ausbildungsweg ist die berufliche Praxis in den Schulunterricht integriert und wird zusätzlich durch ein Betriebspraktikum vertieft. An der Handels- und Wirtschaftsmittelschule kann die Ausbildung nach zwei verschiedenen Modellen absolviert werden: Das konzentrierte Modell 3+1 setzt sich zusammen aus drei Jahren Schulbildung und einem einjährigen Berufspraktikum. Das integrierte Modell 3i/4i besteht aus einer drei- resp. vierjährigen

Schulbildung mit integrierten praktischen Arbeiten und einem vierwöchigen Betriebspraktikum. An privaten Handelsschulen wird die Ausbildung oft in Form des Modells 2+1 angeboten. Dies besteht aus einer zweijährigen Ausbildung an der Handelsschule und einem einjährigen Pflichtpraktikum (Kaufmännischer Verband 2017a).

1.3 Allgemeine Wirtschaftslage

Nach einem etwas zögerlichen Jahresauftakt konnte das Weltwirtschaftswachstum in der zweiten Jahreshälfte wieder an Fahrt gewinnen. Dieser Aufschwung kann besonders auf die USA zurückgeführt werden, denn das US-amerikanische Bruttoinlandprodukt (BIP) expandierte so kräftig wie seit vier Jahren nicht. Das starke BIP-Wachstum in den USA kann auf die Zunahme des privaten Konsums, der privaten Investitionen und des Aussenhandels zurückgeführt werden. Hingegen konnte der Euroraum 2018 keine Beschleunigung verzeichnen und nur an das durchschnittliche Wachstum der ersten Jahreshälfte anknüpfen. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Wachstumsdynamik in der ersten Jahreshälfte sogar spürbar abgeschwächt. Im Euroraum ist das tiefe BIP-Wachstum vor allem auf die negativen Wachstumsbeiträge des Aussenhandels und des privaten Konsums zurückzuführen. Wobei anzumerken ist, dass sich die Wirtschaftslage in den verschiedenen Euroländern heterogen präsentiert. Insgesamt deuten verschiedene Indikatoren auf eine allmähliche Abschwächung der weltwirtschaftlichen Dynamik hin (SECO 2018b).

Die Schweizer Wirtschaft befindet sich 2018 weiterhin in einer Hochkonjunktur. Ein Indiz dafür ist das kräftige BIP-Wachstum, auch im internationalen Vergleich. Der stärkste Wachstumstreiber ist das verarbeitende Gewerbe, gestützt von der grossen Auslandnachfrage und der günstigen Wechselkursituation (SECO 2018b). Damit einher geht eine spürbare Ausweitung der Warenexporte und ein Rückgang der Warenimporte. Die von der anhaltenden Frankenstärke am stärksten betroffenen Branchen, wie die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie und der Tourismus haben in der letzten Zeit kräftig aufgeholt und können bei der stabilen Wechselkursentwicklung mit weiteren Zunahmen ihrer Produktion rechnen. Auch der Detailhandel hat wieder Marktanteile zurückgewonnen und wird gemäss aktuellen Prognosen weiter expandieren (KOF 2018a). Allgemein sind die Zukunftsprognosen insgesamt positiv. Nach einem verlangsamten Wachstumstempo von 1.7% im Jahr 2019 soll die Schweizer Konjunktur mit BIP-Zuwächsen von 2.1% im Jahr 2020 wieder an Fahrt gewinnen (KOF 2018a). Dabei bleibt die Exportwirtschaft im Prognosezeitraum ein wichtiger Wachstumsfaktor.

1.4 Arbeitsmarktsituation

1.4.1 Allgemeine Arbeitsmarktsituation

Insgesamt hat sich der Schweizer Konjunkturaufschwung auch auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt. Der Schweizer Arbeitsmarkt steht im internationalen Vergleich sehr gut da.

Der Beschäftigungsaufbau setzt sich fort: Im 2. Quartal 2018 wuchs die Beschäftigung gegenüber dem Vorquartal um 0.4%. Positiv trug dazu unter anderem der Dienstleistungssektor bei. Im Dienstleistungssektor erhöhte sich die Beschäftigung im selben Quartal gegenüber dem Vorjahresquartal um 2.2%, was etwa 62'300 Vollzeitstellen entspricht (SECO 2018b). Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage konnten sowohl die Arbeitslosenquote¹ als auch die Erwerbslosenquote² einen Rückgang verzeichnen. Die Erwerbsquote, die Erwerbsbeteiligung der Frauen sowie der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen sind in der Schweiz deutlicher höher als in den meisten anderen europäischen Ländern (BFS 2018a)

Aufgrund zunehmend komplexer Aufgaben in der Arbeitswelt, steigt die Nachfrage nach Personen mit einer Tertiärausbildung. Diese Nachfrage kann in der Schweiz aktuell nicht alleine durch inländische Arbeitnehmende gedeckt werden. Für Unternehmen wird es zunehmend schwierig qualifiziertes Personal zu finden, weshalb die Nachfrage nach Arbeitskräften mit einer Tertiärausbildung in der Schweiz zu einem grossen Teil durch ausländisches Personal gedeckt wird (SECO 2018a). Weiter zeigt sich, dass der Anteil an ausgeschriebenen Stellen, welche grundsätzlich für Berufseinsteiger/innen geeignet sind tendenziell

¹ Die Arbeitslosenquote erfasst den Anteil jener arbeitslosen Personen die beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registriert sind.

² Die Erwerbslosenquote erfasst gemäss den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Personen, die nicht erwerbstätig sind, aktiv auf Stellensuche sind und ab sofort dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen würden. Dies unabhängig davon, ob sich die Person beim RAV gemeldet hat oder nicht.

abnimmt. Dies vor allem in kaufmännischen und technischen Berufen sowie im Finanz-, Personal- und Marketingwesen (SECO 2018a).

1.4.2 Arbeitsmarktsituation für Jugendliche

Die Arbeitsmarktsituation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz kann im internationalen Vergleich als gut bezeichnet werden (SECO 2018a). Der KOF-Jugendarbeitsmarktindex für Europa bestätigt die gute Lage der Jugendlichen auf den schweizerischen Arbeitsmarkt (KOF 2018b). Nur Dänemark schneidet noch besser ab. Auch die Erwerbslosenquote der Jugendlichen liegt in der Schweiz unter dem EU-Durchschnitt (SECO 2018a). Einen wichtigen Beitrag dazu leistet das duale Bildungssystem: In keinem anderen Land absolvieren so viele Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung wie in der Schweiz (Bolli et al. 2018).

Obwohl junge Arbeitnehmende in der Schweiz grundsätzlich gut in den Arbeitsmarkt integriert sind, befinden sie sich häufiger als ältere Arbeitnehmende in instabilen Arbeitsverhältnissen. Die Jugendarbeitslosenquote ist massgeblich von konjunkturellen Entwicklungen und Wandlungen in der Nachfrage nach Arbeitskräften geprägt (SECO 2018a). Sie verläuft parallel zur gesamtschweizerischen Arbeitslosenquote. Dahinter stehen verschiedene Gründe: Viele Jugendliche sind nach der Ausbildung auf Stellensuche. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten stellen Unternehmen kein neues Personal mehr ein, darunter leiden stellensuchende Berufseinsteiger/innen am stärksten. Ausserdem haben Berufseinsteiger/innen an der Nahtstelle II den Nachteil, dass sie im Vergleich zu älteren Stellensuchenden weniger Arbeitserfahrung besitzen, was ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt erschwert. Zuletzt zeigt sich, dass Jugendliche und junge Erwachsene häufiger befristet angestellt werden; Arbeitsverhältnisse, welche bei schlechter Auftragslage in der Regel als erstes aufgelöst werden (SECO 2018a). Dies alles zeigt, dass die Situation von Jugendlichen im Arbeitsmarkt grundsätzlich schwieriger.

Die Jugendarbeitslosenquote der 18-21-Jährigen verzeichnet in den letzten Jahren einen stetigen und im November 2018 einen starken Rückgang. Der Rückgang der Jugendarbeitslosenquote verlief dabei parallel zur Gesamtarbeitslosenquote. Er kann auf die positive Konjunkturentwicklung und die gute Arbeitsmarktlage zurückgeführt werden.

	November 2015	November 2016	November 2017	November 2018
Jugenderwerbslosenquote 15-24-Jährige	10.6%	11.2%	10.5%	9.2%
Jugendarbeitslosenquote 18-21-Jährige	3.9%	3.8%	3.3%	2.7%
Saisonbereinigte Gesamtarbeitslosenquote	3.3%	3.3%	3.1%	2.4%

Darstellung 1: Entwicklung der Erwerbs- und Arbeitslosenquote 2015-2018³

Wichtig ist zu beachten, dass die Jugendarbeitslosenquote lediglich die Personen zusammenfasst, welche beim RAV registriert sind. Die Jugenderwerbslosenquote hingegen wird nach den Standards der ILO erfasst und beinhaltet sowohl die beim RAV registrierten Personen als auch nicht registrierte Personen. Deshalb fällt die Jugenderwerbslosenquote weit höher aus als die Jugendarbeitslosenquote. Die Jugenderwerbslosenquote der 15-24-Jährigen wird vom Bundesamt für Statistik erfasst und liegt im 3. Quartal 2018 bei 9.2% (BFS 2018b). Auch die Jugenderwerbslosenquote zeigt einen parallelen Rückgang zur Gesamtarbeitslosenquote.

1.5 Teilnehmende

Das folgende Kapitel befasst sich mit der Rücklaufquote und den Merkmalen der Umfrageteilnehmer/innen. Um die Repräsentativität zu beurteilen, wird die Stichprobenverteilung in einigen Merkmalen mit der Verteilung der Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) verglichen. Durch den Vergleich können leichte Verzerrungen der Umfragedaten aufgezeigt und erklärt werden. Diese sind unumgänglich, da die Zahlen

³ Die Daten zur Jugendarbeitslosenquote für 18-21-Jährige sowie die saisonbereinigte Gesamtarbeitslosenquote wurden direkt beim SECO angefordert.

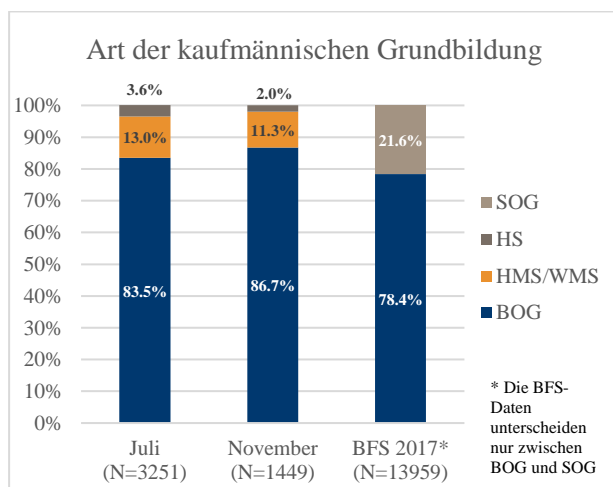
auf einer Stichprobe und nicht auf einer Vollerhebung aller Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung in der Schweiz basieren.

Bei der ersten Erhebungswelle im Juli 2018 nahmen insgesamt 3'272 Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung teil. Das entspricht 22.8% aller Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung in der Schweiz⁴. Die Rücklaufquote hat im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen (-1.3%). In der zweiten Erhebungswelle im November 2018 konnten noch 1'482 Abgänger/innen befragt werden. Dies entspricht 45.3% der Teilnehmenden der Erstbefragung. Im längerfristigen Vergleich zeigt sich ein stetiger Anstieg der Teilnehmenden an der zweiten Erhebungswelle (2016: 40%; 2017: 44%; 2018: 45.3%).

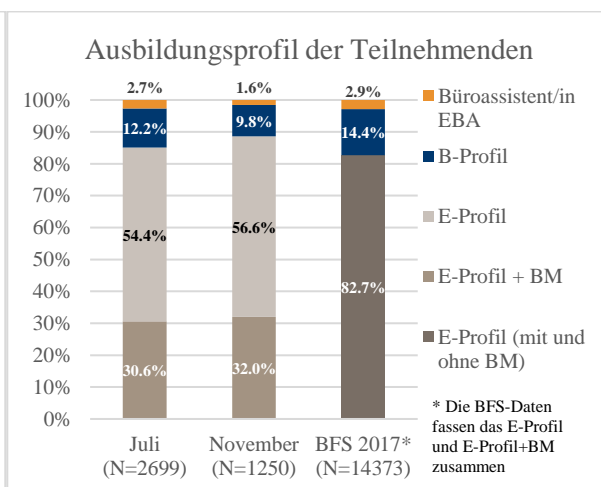
Die Umfrage-Teilnehmenden wurden über verschiedene Kanäle mobilisiert. Nach wie vor werden die meisten Abgänger/innen, mit steigender Tendenz, über die Schule mobilisiert (2016: 46.7%; 2017: 57%; 2018: 61.2%). Dies geschah meist mit einer Einladung via E-Mail, in einzelnen Fällen hingegen auch mit einer Einladung per Post. Neben den Schulen haben auch die Arbeitgeber (21.2%) und die Ausbildungsbranchen (7.5%) zur Verbreitung der Umfrage beigetragen⁵.

Im Juli gaben 83.5% der befragten Personen an, die kaufmännische Grundbildung in einem Lehrbetrieb absolviert zu haben. Die restlichen Teilnehmenden absolvierten eine schulisch organisierte Grundbildung, davon 13% eine Handels-/Wirtschaftsmittelschule und 3.6% eine private Handelsschule. Im November veränderte sich die Verteilung der unterschiedlichen Ausbildungswege. So nahmen mehr BOG-Abgänger/innen erneut an der zweiten Erhebungswelle teil. Der Vergleich der Umfragedaten mit denjenigen des Bundesamts für Statistik (2017a) zeigt, dass BOG-Abgänger/innen in der Umfrage etwas übervertreten und demzufolge SOG-Abgänger/innen etwas untervertreten sind. Daraus kann man schliessen, dass die Stichprobenverteilung leicht verzerrt ist und dies zu einer unvermeidbaren statistischen Unschärfe führen wird. Dennoch können die Erkenntnisse für die Beurteilung der kaufmännischen Grundbildung aus Sicht der Lehrabgänger/innen sowie für deren Arbeitsmarktfähigkeit und Zukunftsperspektiven als richtungweisend gelten.

In Bezug auf das Ausbildungsprofil zeigt die Stichprobenverteilung folgende Tendenzen auf: Über die Hälfte der Juli Umfrage-Teilnehmer/innen (54.4%) absolvierten das E-Profil, 30.6% schloss mit E-Profil+BM ab, 12.2% mit dem B-Profil und 2.7% machten die zweijährige Ausbildung zum/r Büroassistent/in (Darstellung 3). Die Stichprobenverteilung im November verhält sich relativ ähnlich, allerdings nimmt der Anteil der Teilnehmenden mit E-Profil und E-Profil+BM zu. Im Vergleich mit den Umfragedaten des BFS (2017a) zeigt sich eine leichte Übervertretung des E-Profiles (mit und ohne BM). Die Übervertretung von Teilnehmenden mit höherem Ausbildungsprofil ist ein wissenschaftlich bestätigtes Phänomen. Eine höhere Rücklaufquote unter Personen mit E-Profil und E-Profil+BM war somit zu erwarten.



Darstellung 2: Ausbildungsweg der Teilnehmenden



Darstellung 3: Ausbildungsprofil der Teilnehmenden

⁴ Die BFS-Daten für das Jahr 2018 sind noch nicht verfügbar. Deshalb vgl. Berufliche Grundbildung: Basistabelle 2017 (BFS 2017a)

⁵ Weitere Informationen siehe Anhang.

Das Geschlechterverhältnis unter den Befragten zeigt sich im Vergleich zu den Vorjahren unverändert. Wiederum sind es mehr Frauen, die an der Umfrage teilnehmen. Bei der zweiten Erhebungswelle im November steigt der Frauenanteil von 68.6% auf 72.5%. Wie sich aus dem Vergleich mit den Daten des BFS (2017a) zeigt, sind die Frauen in der Umfrage übervertreten.

In Bezug auf die Sprachregion ergibt sich folgende Stichprobenverteilung: 80.6% der Teilnehmenden stammen aus der Deutschschweiz, 14.1% aus der Westschweiz und 5.2% aus dem Tessin. Die Stichprobenverteilung im November verändert sich kaum. Der Vergleich mit den letztjährigen BFS-Daten zeigt, dass sich der Anteil der Teilnehmer/innen aus dem Tessin mit dem Anteil an der Grundgesamtheit decken. Teilnehmende aus der Deutschschweiz hingegen sind ein wenig übervertreten und demzufolge Teilnehmende aus der Westschweiz untervertreten.

Insgesamt haben über ein Viertel (29%) und somit der grösste Anteil der Befragten die kaufmännische Grundbildung in der Branche Dienstleistung und Administration absolviert. Über ein Sechstel (17.3%) hat die Ausbildung in der Branche Öffentliche Verwaltung gemacht und etwa jede/r zehnte Befragte (10.5%) hat die Grundbildung in der Bank-Branche absolviert. Einen kleineren Anteil machen die Branchen Handel (6.2%), MEM (5.8%), Privatversicherung (5.2%) und Treuhand/Immobilien (4.4%) aus. Die restlichen Branchen liegen bei einem prozentualen Anteil von weniger als 3%. Im Vergleich mit den Umfragedaten des BFS (2017a) zeigt sich, dass die Vertretung der einzelnen Branchen derjenigen der Grundgesamtheit entspricht, lediglich Abgänger/innen der Branche Handel scheinen ein wenig übervertreten zu sein.

2 Ergebnisse

2.1 Berufseinstieg

2.1.1 Stellensituation

Die Analyse der Stellensituation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung ist ein zentraler Bestandteil dieses Berichts. Deshalb wurde zu zwei verschiedenen Zeitpunkten im Jahr - sowohl im Juli als auch im November 2018 - Daten dazu erhoben.

Bereits im Juli 2018, direkt nach Ausbildungsabschluss, haben mehr als die Hälfte aller befragten Abgänger/innen (55.5%) eine feste Stellenzusage. Das liegt unter anderem daran, dass viele eine Anschlusslösung in ihrem ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb angeboten bekommen. 80.5% der Abgänger/innen, welche bereits im Juli eine Stellenzusage haben, können im eigenen Lehr-/Praktikumsbetrieb bleiben. In den darauffolgenden Monaten nimmt die Erwerbstätigkeit nochmals deutlich zu, so dass sich im November 2018 rund zwei Drittel aller befragten Abgänger/innen in einem regulären Anstellungsverhältnis befinden (66.8%). Davon arbeiten 70.4% in ihrem ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb. Bei den Gründen für den Verbleib im ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb gibt über ein Drittel aller befragten Abgänger/innen an, noch mehr Erfahrungen sammeln zu wollen. 29.4% bleiben, weil ihnen der Betrieb gut gefällt und 22.6% geben an, dadurch eine Stelle auf sicher zu haben.

Seit 2014 konnte im November 2018 die allgemeine Erwerbstätigenquote der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zum ersten Mal wieder einen Anstieg verzeichnen und liegt gemäss Umfrage bei 66.8% (Darstellung 4). Dieser Anstieg könnte unter anderem auf die gute Wirtschaftslage in der Schweiz und demzufolge auf die erhöhte Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor zurückgeführt werden. Betrachtet man jedoch nur die BOG-Abgänger/innen, so sinkt die Erwerbstätigenquote seit 2014 stetig und verzeichnet im November 2018 einen Rückgang auf 69.3%. Gerade deshalb gilt es in Zukunft die Erwerbstätigenquote der BOG-Abgänger/innen weiter zu beobachten.

Der Anteil an Abgänger/innen, welche nach der kaufmännischen Grundbildung etwas Anderes machen (wie eine Weiterbildung, Zweitlehre, Sprachaufenthalt, längerer Ferienaufenthalt, Militär o.ä.), lag in den letzten Jahren bei etwas mehr als einem Fünftel. Im Vergleich zum Vorjahr hat dieser Anteil im November 2018 abgenommen (-1.6%). Dieser Rückgang dürfte eine Konsequenz der steigenden Erwerbstätigenquote sein. Unter den Teilnehmenden, welche etwas Anderes machen, entscheiden sich sieben von zehn für eine Weiterbildung. Langfristig kann beobachtet werden, dass der Trend, direkt nach Abschluss eine Weiterbildung zu machen, in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat und in der Tendenz weiterhin stabil bleibt. Die kaufmännische Grundbildung bietet eine gute Basis für verschiedene Aus- und Weiterbildungen. Gleichzeitig sind die Anforderungen für Stellen in diesem Berufsfeld hoch, weshalb sich eine Weiterbildung besonders anbietet (SECO 2018a).

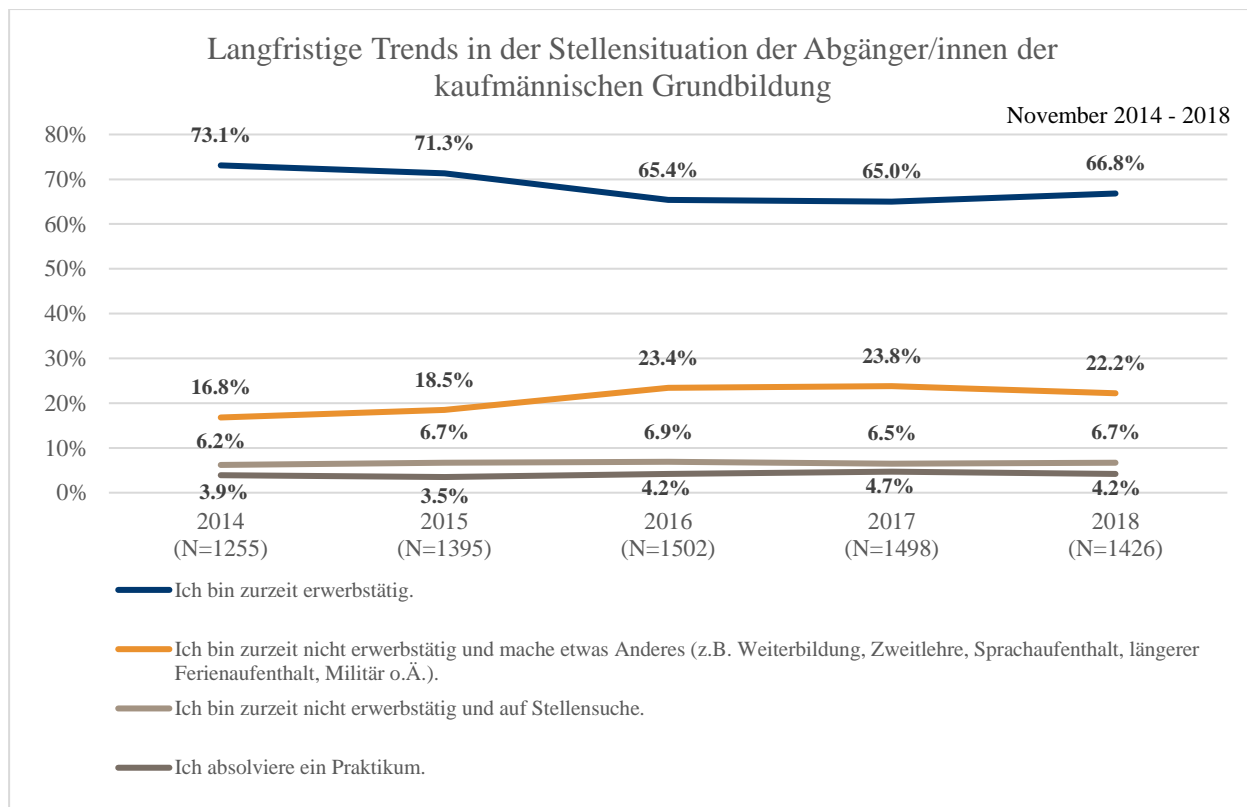
Unter den Abgänger/innen, welche nach der kaufmännischen Grundbildung etwas Anderes machen, sind die männlichen Abgänger leicht übervertreten. Das geht darauf zurück, dass einige direkt im Anschluss an die Grundbildung ihren Militär- oder Zivildienst absolvieren. Es können auch grosse Unterschiede zwischen den BOG- und SOG-Abgänger/innen festgestellt werden. Aufgrund der geringen Fallzahl, der an der Umfrage Teilnehmenden SOG-Abgänger/innen (N=189), ist es eher schwer valide Aussagen für diese Gruppe zu treffen. Dennoch können Tendenzen beobachtet werden. Unter den befragten Abgänger/innen der SOG ist der Anteil jener mit einer Festanstellung kleiner als bei der BOG. Im Gegenzug geben im November lediglich ein Fünftel der BOG-Abgänger/innen an, etwas Anderes zu machen. Unter den Abgänger/innen der SOG beträgt dieser Anteil über ein Drittel. Davon geben die meisten an, eine Weiterbildung oder einen Sprachaufenthalt zu absolvieren. Es kann davon ausgegangen werden, dass SOG-Abgänger/innen weiterbildungsorientierter sind als BOG-Abgänger/innen und deshalb vermehrt und rascher eine Weiterbildung planen⁶.

Der Anteil aller befragten Abgänger/innen, welche nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung im November 2018 ein Praktikum absolvieren, ist im längerfristigen Vergleich wieder gesunken⁷. Der Anteil

⁶ Siehe Kapitel 2.4

⁷ Siehe Kapitel 2.2

der Abgänger/innen auf Stellensuche zeigt sich dagegen im längerfristigen Vergleich relativ konstant und liegt im November 2018 bei 6.7%. Diese Zahl liegt höher als die offizielle Jugendarbeitslosenquote für 18- bis 21-Jährige des SECO mit 2.7%. Diese Abweichung lässt sich damit erklären, dass sich nicht alle Stellensuchenden beim RAV anmelden. Lediglich 2.9% der an der Umfrage teilnehmenden Abgänger/innen geben an, sich beim RAV zu melden. Die offizielle Arbeitslosenquote der 18- bis 21-jährigen ist somit auch in diesem Jahr mit den Werten der Umfrageteilnehmer/innen vergleichbar. Die geringe Meldeneigung bei jungen Erwachsenen könnte daran liegen, dass sie aufgrund anderer Finanzierungsmöglichkeiten (z.B. Zuwendungen der Eltern) nicht darauf angewiesen sind oder weil sie erwarten rasch selber eine Stelle zu finden (SECO 2018a).



Darstellung 4: Stellensituation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung: Langfristige Trends

Im Folgenden wird die Stellensituation in Bezug auf die Ausbildungsprofile genauer betrachtet. Dabei wird spezifisch nur auf die BOG-Abgänger/innen eingegangen.

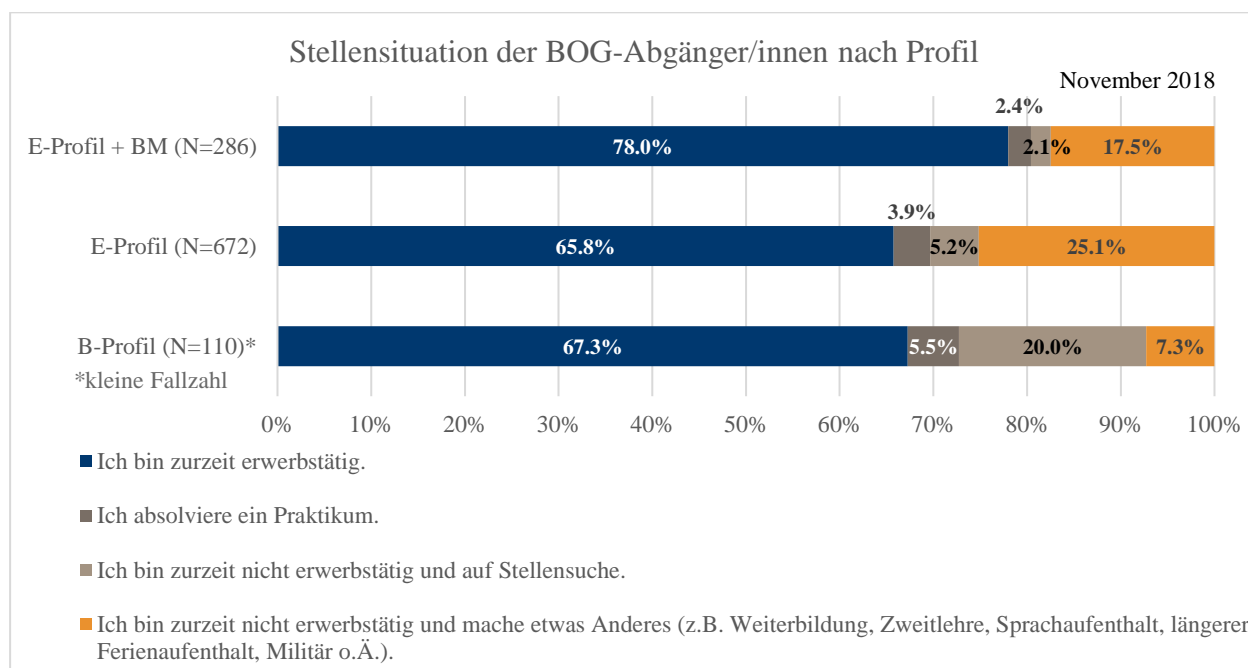
Darstellung 5 zeigt, dass unter den BOG-Abgänger/innen der prozentuale Anteil der Teilnehmenden mit einer festen Stelle im November 2018 für das B- und E-Profil bei etwa zwei Drittel liegt. Unter den Abgänger/innen des E-Profiles mit Berufsmaturität liegt der Anteil mit einer festen Stellenzusage, mit über drei Viertel am höchsten⁸.

Bezüglich der Stellensuche zeigen sich bedeutende Unterschiede zwischen den Profilen: Hält sich der prozentuale Anteil der E-Profil Abgänger/innen mit Berufsmatur auf Stellensuche relativ stabil, so steigt dieser Anteil bei den E-Profil und B-Profil Abgänger/innen im Vergleich zum Vorjahr an. Rund ein Fünftel der Abgänger/innen des B-Profiles befindet sich vier Monate nach Lehrabschluss auf Stellensuche. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr stark angestiegen⁹. Zum einen könnte dies auf die tiefe Fallzahl der Teilnehmenden des B-Profiles zurückgeführt werden. Zum anderen gibt es für Abgänger/innen des B-Profiles weniger Alternativen, weshalb die Suche nach einer regulären Stelle oft der naheliegendste Weg ist. Dem gegenüber haben Abgänger/innen des E-Profiles und des E-Profiles mit Berufsmaturität mehr Optionen und

⁸ Zur Gruppe der Büroassistent/innen EBA können aufgrund der kleinen Fallzahl (N=19) leider keine Aussagen gemacht werden.

⁹ Ob die Chance, mit einem schulisch weniger anspruchsvolleren Niveau eine Stelle zu finden sinkt, ist aufgrund der vorliegenden Daten nicht festzustellen. Es ist anzuraten, in den Folgejahren die Entwicklung der Stellensuchenden weiter zu beobachten.

sind auch offener gegenüber Weiterbildungen. Rund ein Viertel der E-Profil Abgänger/innen geben an direkt nach Lehrabschluss etwas Anderes zu machen. Es ist zu erwarten, dass viele direkt nach Abschluss eine Weiterbildung machen¹⁰. Der höhere Anteil an Abgänger/innen im E-Profil und E-Profil mit Berufsmaturität, welche nach Lehrabschluss direkt etwas anderes machen, erklärt den geringeren Anteil Stellensuchender in diesen beiden Gruppen.



Darstellung 5: Stellensituation nach Ausbildungsprofil

Doch nicht nur das Ausbildungsprofil, sondern auch die Grösse des Lehrbetriebs scheint einen grossen Einfluss auf die Weiterbeschäftigung nach Lehrabschluss zu haben. So zeigt sich, dass Abgänger/innen, welche die kaufmännische Grundbildung in einem Grossbetrieb (250 und mehr Angestellte) absolviert haben, weniger oft auf Stellensuche sind, als die Abgänger/innen, welche die kaufmännische Grundbildung in einem kleinen (1-20 Angestellte) oder mittelgrossen Betrieb (21-249 Angestellte) absolvierte haben. Dies könnte daran liegen, dass Grossbetriebe, im Gegensatz zu kleinen und mittelgrossen Betrieben, mehr Möglichkeiten haben, die Abgänger/innen nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung weiter zu beschäftigen.

Bei der Stellensituation können auch interessante Unterschiede je nach Sprachregion festgestellt werden. Aufgrund der geringen Fallzahl, sowohl im Tessin als auch in der Westschweiz (lateinischen Schweiz), werden keine absoluten Zahlen aufgezeigt, sondern lediglich Tendenzen miteinander verglichen. Grundsätzlich ist in der Deutschschweiz ein deutlich höherer Anteil der Abgänger/innen erwerbstätig als in der lateinischen Schweiz. Dagegen ist in der Romandie und vor allem im Tessin der Anteil an Abgänger/innen, welche nach Lehrabschluss etwas Anderes machen, wie eine Weiterbildung, ein Sprachaufenthalt oder einen anderen Unterbruch, deutlich höher als in der Deutschschweiz. Im Tessin macht dieser Anteil über ein Drittel der Abgänger/innen aus. Der Anteil an Stellensuchenden Abgänger/innen ist im Tessin am grössten, gefolgt von der Romandie. Dies kann auf die allgemein schwierigere Arbeitsmarktlage und demzufolge höheren Arbeitslosenquote zurückgeführt werden. Zudem wird sowohl in der Romandie als auch im Tessin öfters die SOG gewählt und danach direkt eine Weiterbildung angehängt¹¹. Weiter zeigt sich, dass ein vergleichsweise höherer Anteil unter den Abgänger/innen in der Deutschschweiz und in der Romandie nach der beruflichen Grundbildung ein Praktikum absolviert.

2.1.2 Stellensuche

Insgesamt scheint sich der Prozess der Stellensuche im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert zu haben. Über drei Viertel der kaufmännischen Abgänger/innen finden innerhalb der ersten vier Monate nach

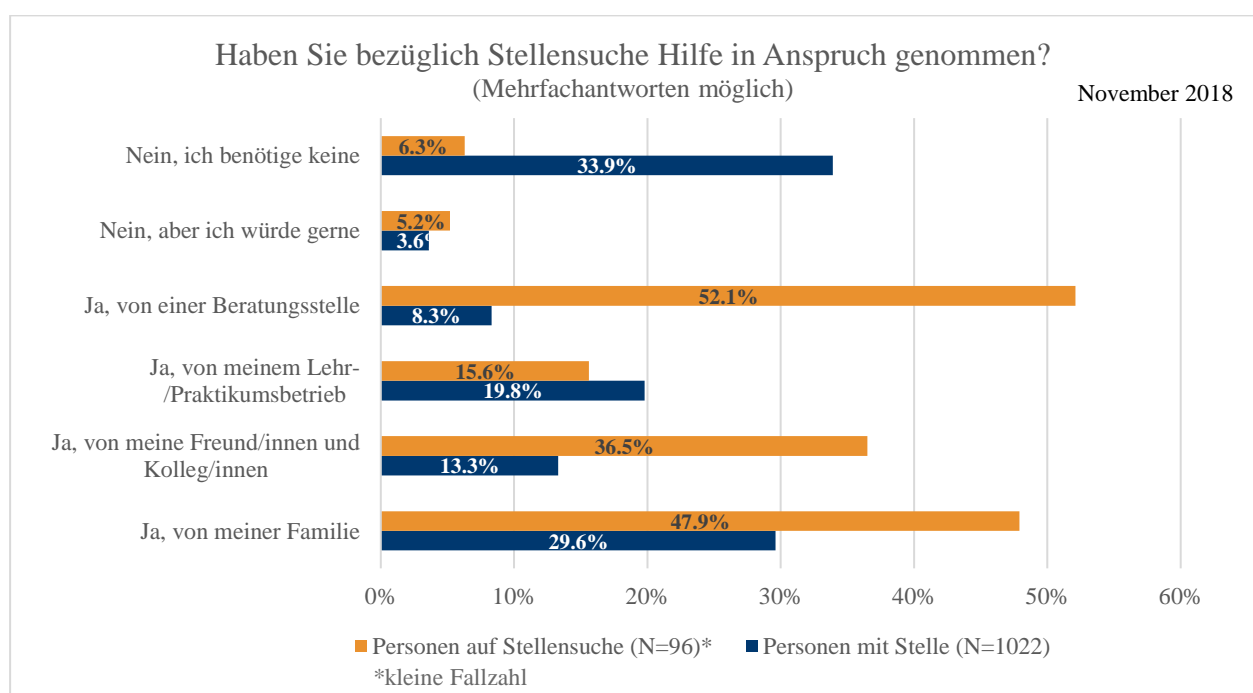
¹⁰ Siehe Kapitel 2.4

¹¹ Siehe Kapitel 2.4

Abschluss eine Anstellung oder ein Praktikum. Generell ist festzustellen, dass je früher eine Person mit der Stellensuche begonnen hat, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie im Juli bereits eine reguläre Anstellung gefunden hat. Mehr als die Hälfte der befragten Personen, die im November eine reguläre Stelle haben oder ein Praktikum absolvieren, haben bereits im April oder früher mit der Stellensuche begonnen. Rund ein Drittel (34.2%) der erwerbstätigen Abgänger/innen haben bis im November zehn oder weniger Bewerbungen geschrieben. Rund die Hälfte musste sich gar nicht bewerben (2016: 44.9%; 2017: 49.6%; 2018: 51.1%). Das ist darauf zurückzuführen, dass wie bereits erwähnt, ein Grossteil der Abgänger/innen im eigenen Lehrbetrieb bleibt. Aufgrund der steigenden Weiterbeschäftigungsrate liesse sich die These formulieren, dass Betriebe vermehrt ihren eigenen Nachwuchs ausbilden und dadurch in die eigene Zukunft investieren. So erstaunt es wenig, dass 64.5% der Befragten keine Absagen erhielten. Dieser Wert ist im Vergleich zu den Vorjahren angestiegen. Rund ein Fünftel erhielten zwischen 1 und 5 Absagen, ein weiteres Fünftel mehr als fünf. Die Hauptgründe für die Absagen sind laut den persönlichen Einschätzungen der Befragten zu wenig Berufserfahrung, zu viel Konkurrenz durch andere Bewerber/innen oder die Nichterfüllung des gesamten Anforderungsprofils.

29.6% der Abgänger/innen, welche im November eine feste Stelle haben oder ein Praktikum absolvieren, geben an, bei der Stellensuche durch ihre Familie unterstützt worden zu sein. Ein weiteres Fünftel konnte auf die Unterstützung durch den Lehrbetrieb zählen. Weniger Hilfe wird dagegen bei Freund/innen und Kolleg/innen sowie bei Beratungsstellen eingeholt. 39.9% gaben an, bei der Stellensuche keine Hilfe zu benötigen. Dies kann wieder darauf zurückgeführt werden, dass sie erst gar keine Stelle suchen mussten, weil ihnen der Lehrbetrieb eine Anschlusslösung angeboten hatte. Von den Abgänger/innen, welche im November 2018 noch auf Stellensuche sind, wurde insgesamt mehr Hilfe beim Bewerbungsprozess beansprucht, dies sowohl vom eigenen Umfeld als auch von externen Beratungsstellen, was auf ihre Situation zurückzuführen ist. So hat mehr als die Hälfte der Stellensuchenden Abgänger/innen die Unterstützung durch eine Beratungsstelle beansprucht. Wie auch die Personen mit einer festen Stelle wurden auch die Abgänger/innen auf Stellensuche stark durch ihre Familie unterstützt. Über ein Drittel konnte auf die Hilfe der Freund/innen und Kolleg/innen zählen. Weniger Unterstützung wurde dagegen durch die Lehrbetriebe geboten.

Es fällt jedoch auf, dass aufgrund der steigenden Weiterbeschäftigung im ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb sich immer weniger Abgänger/innen, überhaupt erst mit einer Stellensuche auseinandersetzen müssen. Für diejenigen jedoch, welche keine Weiterbeschäftigung im ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb angeboten bekommen, wird es zunehmend schwieriger einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden.

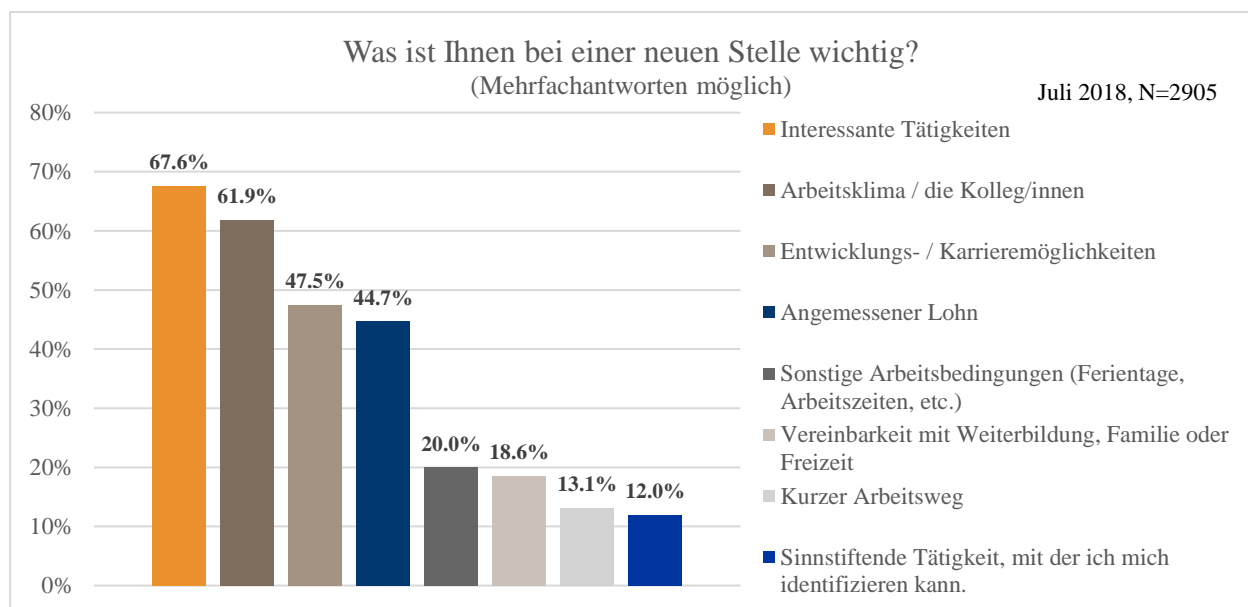


Darstellung 6: Beanspruchte Hilfe beim Bewerbungsprozess

Auch wenn ein Grossteil der befragten Personen innerhalb der ersten vier Monaten nach Abschluss eine reguläre Stelle oder ein Praktikum gefunden hat, empfinden 73.4% die Stellensuche als eher schwierig bis sehr schwierig. Im Vergleich zu den Vorjahren wird die Stellensuche als etwas einfacher eingestuft (2016: 83.9%; 2017: 77%; 2018: 73.4%). Unter den Befragten, welche im November 2018 noch auf Stellensuche sind, wird der Berufseinstieg wenig überraschend als schwieriger eingestuft. Rund 95.4% der stellensuchenden Abgänger/innen empfinden die Stellensuche als eher schwierig bis sehr schwierig. Auch hier zeigt sich, dass Abgänger/innen auf Stellensuche ihre Situation nicht ganz so schlimm empfinden wie in den Vorjahren. Nichtsdestotrotz fühlen sich 92.9% der Abgänger/innen durch die kaufmännische Grundbildung eher gut bis sehr gut vorbereitet, eine feste Stelle als Kauffrau/Kaufmann EFZ anzutreten.

Der Berufs- und Branchenverbleib ist unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung sehr hoch: Insgesamt bleiben acht von zehn Abgänger/innen, mit einer festen Stelle oder einem Praktikumsplatz, im kaufmännischen Bereich und in der gleichen Branche, in der sie die kaufmännische Grundbildung absolviert haben. Lediglich 15.2% geben an, weiter im kaufmännischen Bereich zu arbeiten, jedoch die Branche zu wechseln und nur 3.8% werden gar nicht mehr den kaufmännischen Beruf ausüben. Die Hauptgründe für einen Branchen- oder Berufswechsel sind unter anderem die Neugier und der Wunsch etwas Neues zu sehen oder dass ihnen der kaufmännische Bereich nicht mehr zusagt. Diese Werte bewegen sich im Bereich des Vorjahrs.

Die Präferenzstruktur der wichtigsten Kriterien bei einer neuen Stelle ist weitgehend gleichgeblieben wie im Vorjahr. Eine interessante Tätigkeit und ein interessantes Arbeitsklima stehen bei weit über der Hälfte bei der Wahl einer neuen Stelle im Vordergrund. Ausserdem legen etwa die Hälfte der Abgänger/innen Wert auf die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, 44.7% auf einen angemessenen Lohn. Sonstige Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit mit Weiterbildung, Familie oder Freizeit, ein kurzer Arbeitsweg und eine sinnstiftende Tätigkeit scheinen für die Abgänger/innen weniger bedeutend zu sein. Im Vergleich zum Vorjahr scheinen die sonstigen Arbeitsbedingungen, wie Ferientage oder Arbeitszeiten ein wenig wichtiger geworden zu sein (2017: 18.8%; 2018: 20%), dagegen hat die Vereinbarkeit mit Weiterbildung, Familie oder Freizeit an Bedeutung verloren (2017: 21%; 2018: 18.6%).



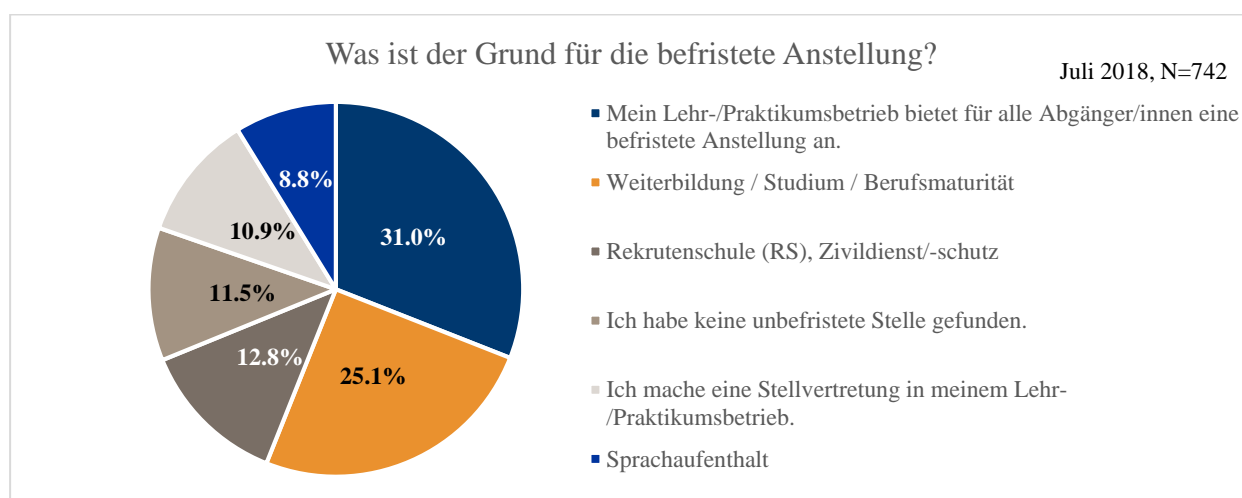
Darstellung 7: Kriterien bei einer neuen Stelle

2.1.3 Anstellungsbedingungen nach der Grundbildung

Im folgenden Kapitel werden die allgemeinen Arbeitsbedingungen und die Löhne der kaufmännischen Berufseinsteiger/innen besprochen. Nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung erhielten im Juli 2018 über die Hälfte der Abgänger/innen eine unbefristete Anstellung. Die restlichen 43.5% erhalten eine befristete Anstellung. Dieses Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen entspricht weitgehend den Vorjahren. Unter den Abgänger/innen, welche in ihrem ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb bleiben, ist der Anteil der befristeten Anstellungsverhältnisse höher (45.7%) als bei den Abgänger/innen die

den Lehrbetrieb wechseln (31.1%). Dies lässt sich damit begründen, dass viele Lehr-/Praktikumsbetriebe ihren Lernenden eine befristete Anschlusslösung anbieten.

Hauptgrund für eine befristete Anstellung ist bei fast einem Drittel der Abgänger/innen die Weiterbeschäftigung im ehemaligen Lehrbetrieb. Davon werden die Abgänger/innen zu über einem Drittel vier bis sechs Monate weiterbeschäftigt und ebenfalls zu über einem Drittel zehn bis zwölf Monate. Weitere 12.2% werden länger als ein Jahr lang in ihrem ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb weiterbeschäftigt. Rund ein Viertel der Befragten nimmt eine befristete Stelle an, da sie mittelfristig eine Weiterbildung oder ein Studium beginnen oder die Berufsmaturität nachholen (BM2). Weitere Gründe für die Annahme einer befristeten Anstellung sind das Absolvieren der Rekrutenschule oder des Zivildienstes/-schutzes (12.8%), dass keine unbefristete Stelle gefunden wurde (11.5%), dass eine Stellvertretung in ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb übernommen wird (10.9%) oder das Absolvieren eines Sprachaufenthalts (8.8%) (Darstellung 8). Der Anteil derjenigen, welche keine unbefristete Stelle gefunden und deshalb eine befristete angenommen haben, hat sich von 11.5% im Juli auf 13.7% im November erhöht.



Darstellung 8: Gründe für eine befristete Anstellung

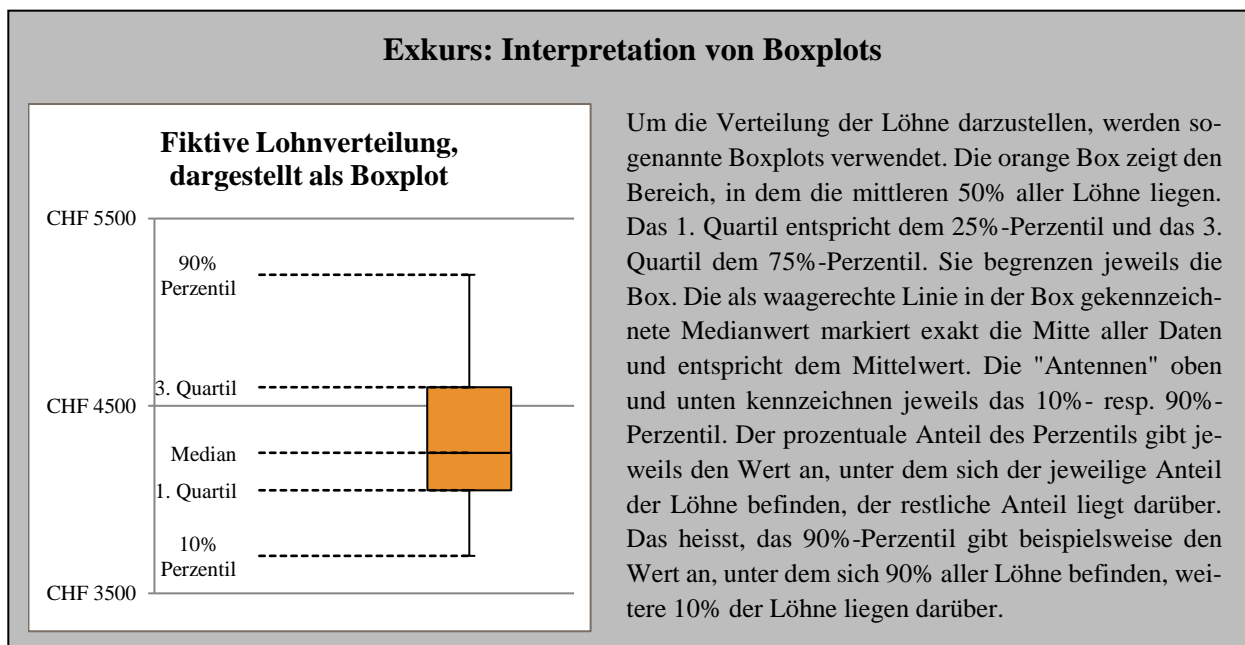
Im Juli 2018 arbeiten 77.4% der erwerbstätigen Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zu einem vertraglich festgelegten Arbeitspensum von mehr als 90 Stellenprozent. 17.3% zu einem Teilzeitpensum von 50 bis 98 Stellenprozent. Lediglich 5.3% arbeiten weniger als 50% oder zu einem unregelmässigen Pensum. Unter den Erwerbstätigen, welche Teilzeit arbeiten, würde ein Fünftel gerne Vollzeit (90 bis 100 Stellenprozent) arbeiten. Umgekehrt würden 11.5% der Erwerbstätigen mit einer Vollzeitstelle lieber Teilzeit arbeiten.

Der Anteil an Abgänger/innen, welche nach Lehrabschluss eine Vollzeitstelle annehmen, hat in den letzten Jahren abgenommen (2016: 81.3%; 2017: 79%; 2018: 77.4%). Dagegen hat der Anteil an teilzeitangestellten Abgänger/innen zugenommen. Grund für die steigende Teilzeitbeschäftigung unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung ist die Tendenz, nach der beruflichen Grundbildung eine Weiterbildung zu absolvieren. Es zeigt sich, dass ein Grossteil der Erwerbstätigen mit reduziertem Pensum Teilzeit arbeitet, damit ihnen mehr Zeit für eine Weiterbildung zur Verfügung steht (2017: 67.1%; 2018: 68.6%). Andere arbeiten Teilzeit, um mehr Freizeit zu haben (9.5%), oder weil sie lediglich eine Teilzeitstelle gefunden haben (7.9%). Schliesslich sind noch andere Gründe wie die Gesundheit (2.3%), mehr Zeit für die Familie (4.3%), eine weitere Anstellung (5.4%) oder Zeit für Freiwilligenarbeit (2%) ausschlaggebend für die Wahl eines Teilzeitpensums.

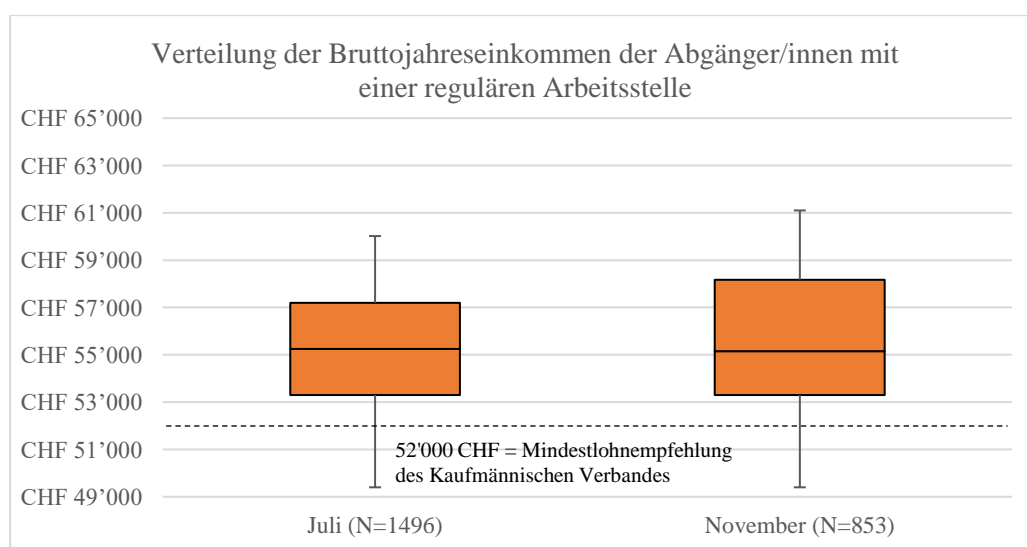
Der vertraglich festgelegte Ferienanspruch variierte zwischen 20 und mehr als 30 Tagen. Mehr als die Hälfte der befragten Abgänger/innen geben an, bei ihrer neuen Stelle fünf Wochen Ferien zu haben. 13.8% geben an sogar mehr und fast ein Viertel weniger als fünf Wochen Ferien zu haben. Unter den Befragten, welche weniger als fünf Wochen Ferien zu gute haben, zeigt sich das einer von zehn Teilnehmenden jeweils jünger als 20 Jahre alt ist. Laut Gesetz haben Arbeitnehmer/innen unter 20 Jahren Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien. Dieses Anrecht wird unter den Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung in einem von zehn Fällen nicht eingehalten. Trotz allem ist erfreulicherweise zu beobachten, dass der Anteil

an unter 20-jährigen mit weniger als fünf Wochen Ferien in den letzten Jahren stark abgenommen hat. Betrug dieser Anteil im Jahr 2016 noch ein Fünftel und 2017 ein Sechstel der Abgänger/innen, so kann 2018 von einem Zehntel der Abgänger/innen ausgegangen werden. Wie bereits in den Vorjahren gilt für über die Hälfte eine Arbeitssollzeit von 42 bis 43 Stunden und für über ein Drittel eine von 40 bis 41 Stunden pro Woche.

Im Folgenden wird auf die Löhne der Berufseinsteiger/innen nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung eingegangen.



Betrachtet man die Verteilung der Löhne der Berufseinsteiger/innen, so zeigt sich im November eine etwas breitere Streuung als im Juli. Der Median des Bruttojahreseinkommen liegt im November bei 55'146 Franken pro Jahr (1. Quartil: 53'300 Franken; 3. Quartil: 58'175 Franken). Das entspricht einem Monatslohn von 4'242 (x13) Franken. Das Bruttojahreseinkommen ist im Vergleich zu den Vorjahren angestiegen (2016 und 2017: 54'600 Franken pro Jahr). Nichts desto trotz liegen 14.4% der Löhne unter der Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes von 52'000 Franken pro Jahr (Kaufmännischer Verband 2017b). Im November nimmt die Lohnbandbreite dann vor allem gegen oben zu. So verdienen die übrigen 85.6% zwischen 52'000 und 61'100 Franken pro Jahr.



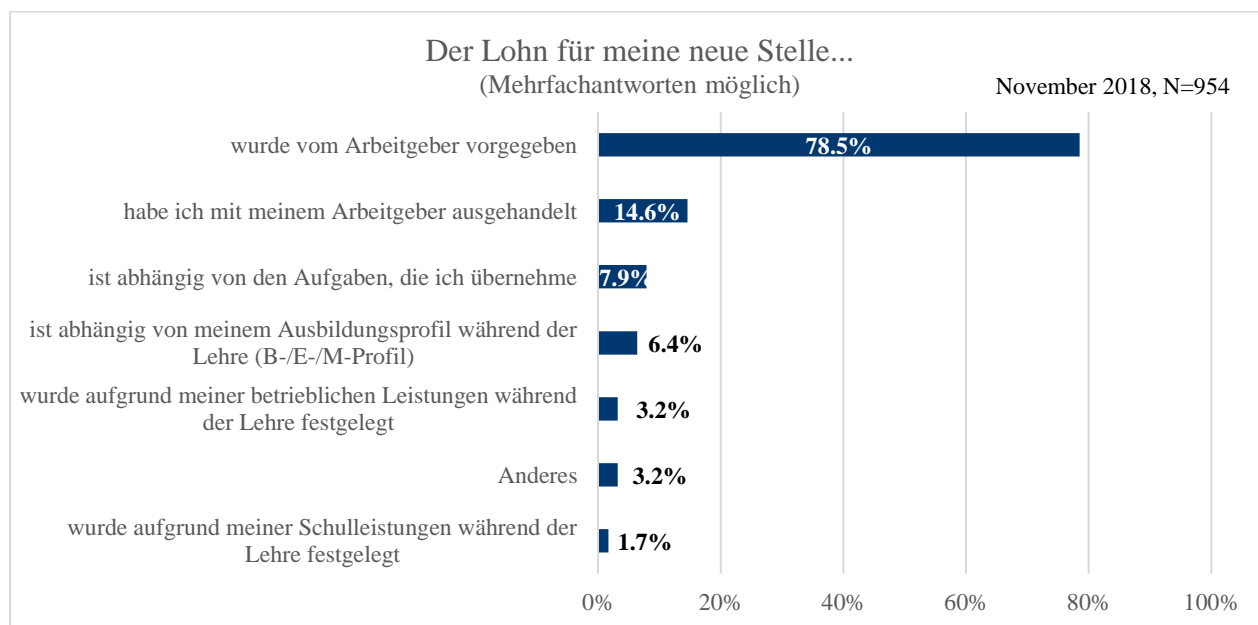
Darstellung 9: Verteilung der Bruttojahreseinkommen

Wenn man die Lohnbandbreite, zwischen den Abgänger/innen welche nach Lehrabschluss in einem anderen Betrieb arbeiten und denen die im eigenen Lehrbetrieb bleiben, vergleicht, dann zeigt sich, dass die Lohnbandbreite der Personen, welche eine reguläre Stelle in einem neuen Betrieb antreten, grösser ist, als diejenige derer, welche weiter im ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb arbeiten. So liegen die mittleren Bruttojahreslöhne der befragten Personen, welche in einem neuen Betrieb arbeiten, zwischen 52'000 (1. Quartil) bis 58'500 (3. Quartil) Franken. Unter den befragten Personen, welche im ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb bleiben, beschränkt sich der Lohn auf eine geringere Bandbreite, in der die mittleren 50% der Löhne zwischen 53'300 und 57'600 Franken liegen. Der Median des Bruttojahreseinkommen bei den befragten Personen, welche im ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb bleiben liegt höher (Median: 55'172 Franken), als der Median der Personen die in einem neuen Betrieb arbeiten (Median: 54'782 Franken). Dies entspricht den Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes, da für Erstere die Einarbeitungszeit wegfällt.

Zwischen den Geschlechtern kann kein bedeutender Lohnunterschied festgestellt werden. So liegt der Median des Bruttojahreseinkommens sowohl bei den weiblichen als auch männlichen befragten Personen bei 54'600 Franken pro Jahr. Die Lohnbandbreite unter den männlichen Befragten ist jedoch grösser als die der weiblichen Befragten. So liegt das 1. Quartil bei den männlichen Berufseinsteigern bei 52'687 Franken, bei den weiblichen Berufseinsteigerinnen bei 53'300 Franken. Das 3. Quartil liegt dann wiederum für die männlichen Berufseinsteiger mit 58'500 Franken höher, als das der weiblichen Berufseinsteigerinnen, welches bei 57'705 Franken liegt.

Über die Hälfte der Befragten, welche im Juli eine feste Stellenzusage haben, beurteilen ihrem Lohn als gerade richtig. 11.5% empfinden ihrem Lohn als eher hoch oder sogar als zu hoch, hingegen finden 33.8% ihren Lohn eher tief oder zu tief. Trotz der oben beschriebenen Tendenz, bei der im November die Lohnbandbreite vor allem gegen oben zunimmt, verschlechtert sich die subjektive Einschätzung der Befragten zu ihrer Lohnhöhe. So beurteilen im November nur noch 47.6% ihren Lohn als gerade richtig. Nur 10.1% (-1.4%) empfinden ihrem Lohn als eher hoch oder sogar als zu hoch und 42.3% (+8.5%) finden ihren Lohn eher tief oder zu tief.

Wie Darstellung 10 zeigt, haben nur 14.6% der befragten Abgänger/innen den Lohn für ihre neue Stelle mit dem/r Arbeitgeber/in ausgehandelt. Bei mehr als drei Viertel der Abgänger/innen (78.5%) wurde der Lohn vom/von der Arbeitgeber/in vorgegeben. 7.9% geben an, dass der Lohn von den Aufgaben abhängig ist, die sie übernehmen und bei 6.4% der Befragten hängt der Lohn vom absolvierten Ausbildungsprofil ab. Die Schulleistungen und betrieblichen Leistungen während der kaufmännischen Grundbildung scheinen bei der Festlegung des Lohns für die neue Anstellung eine minimale Rolle zu spielen. Andere Faktoren, welche den Lohn beeinflussen, sind unter anderem das Alter und kantonale Lohnempfehlungen.



Darstellung 10: Lohnverhandlung

2.2 Praktika

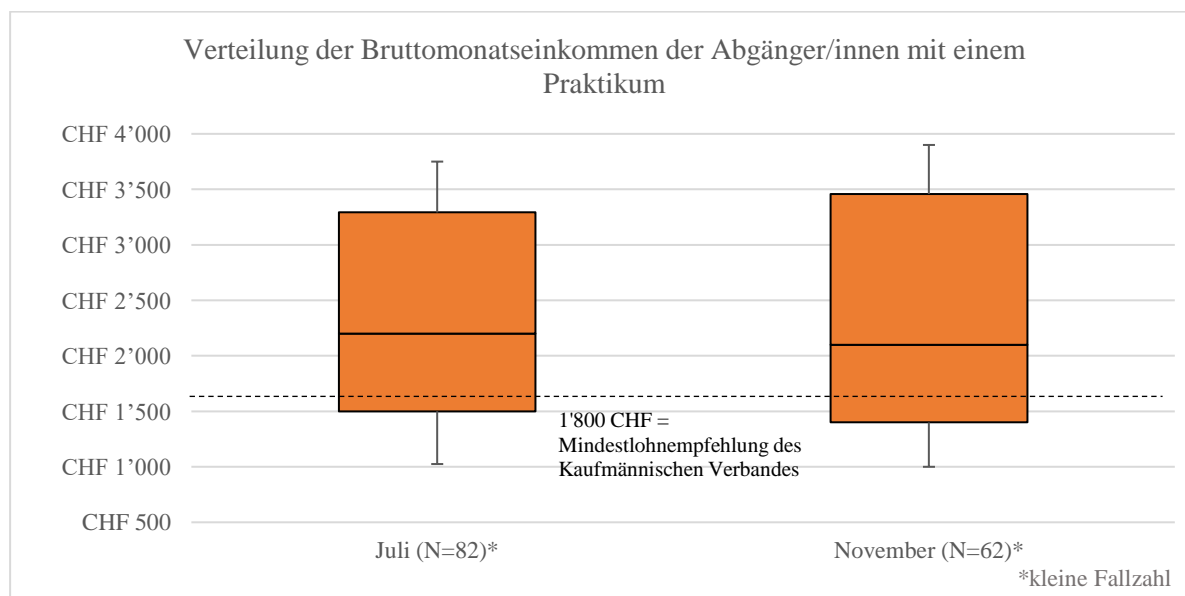
Insgesamt absolvierten im November 4.2% aller Befragten ein Praktikum im Anschluss an die kaufmännische Grundbildung. Der Anteil an Praktikant/innen unter den Abgänger/innen hat im Vergleich zum Vorjahr abgenommen (2017: 4.7%). Aufgrund der geringen Fallzahl, sowohl in der ersten als auch in der zweiten Erhebungswelle, ist bei der Interpretation der Ergebnisse jedoch Vorsicht geboten¹².

Das Praktikum wird von über der Hälfte der Befragten im kaufmännischen Bereich und in derselben Branche absolviert, in der sie die kaufmännische Grundbildung abgeschlossen haben. Gemäss den Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes rechtfertigt sich, nach einer beruflichen Grundbildung, eine Anstellung im Rahmen eines Praktikums nicht. Das Praktikum besitzt einen Ausbildungscharakter und dient nicht zur Sammlung von Berufserfahrung. Ein Praktikum ist nur dann sinnvoll, wenn nach der Lehre ein Branchen- oder Berufsfeldwechsel beabsichtigt wird und sich die Arbeit massiv von der bisherigen unterscheidet (Kaufmännischer Verband 2017a). Dies scheint jedoch nur bei einer Minderheit der Teilnehmer/innen der Fall zu sein: Nur eine/r von zehn Abgänger/innen macht das Praktikum in einer anderen Branche und drei von zehn beginnen ein Praktikum in einem ganz anderen Berufsfeld.

Der häufigste Grund für die Wahl eines Praktikums ist das Sammeln von zusätzlicher Berufserfahrung. Für viele ist das Praktikum auch Bestandteil oder Voraussetzung einer weiterführenden Ausbildung oder dient zur Überbrückung der Zeit bis zu einem Stellenantritt. Auch werden Praktika absolviert, weil keine feste Stelle gefunden wurde oder um die Chancen bei der Stellensuche zu verbessern.

Nach den subjektiven Einschätzungen der Abgänger/innen werden die Rahmenbedingungen ihrer Praktika durchgehend positiv bewertet. So geben die überwiegende Mehrheit der Befragten an, dass sie in ihrem Praktikum viel lernen, die Praktikumsbetreuung gut ist und die übernommenen Tätigkeiten interessant sind. Nichts desto trotz zeigt sich bei über der Hälfte der Abgänger/innen, dass viele der derzeitigen Tätigkeiten bereits in der kaufmännischen Grundbildung erlernt wurden, weshalb, wie bereits erwähnt, der Ausbildungscharakter von Praktika nach abgeschlossener Grundbildung in Frage gestellt werden kann.

Rund drei Viertel der Abgänger/innen beginnen ihr Praktikum innerhalb der ersten vier Wochen nach Abschluss. Der Kaufmännische Verband empfiehlt grundsätzlich bei einem Vollzeitpensum eine Praktikumsdauer von höchstens 6 Monaten, damit der Ausbildungscharakter gegeben ist. Auch wenn im Vergleich zu den Vorjahren diesbezüglich einen Rückgang festgestellt werden konnte, absolvieren immer noch rund die Hälfte der Befragten ein Praktikum, das länger dauert als sechs Monate.



Darstellung 11: Verteilung der Bruttomonatseinkommen der Praktikant/innen

¹² Im Juli 2018 absolvieren 96 Befragte ein Praktikum nach der kaufmännischen Grundbildung, im November 2018 60.

Die Praktikumlöhne sind sowohl im Juli wie auch im November sehr breit gestreut. Das ist zum einen auf die unterschiedlichen Arten von Praktika zurückzuführen und zum anderen auf die geringe Fallzahl, welche die Verteilung verzerrt. Nichts desto trotz lässt sich feststellen, dass der vom Kaufmännischen Verband geforderte Mindestlohn sowohl im Juli als auch im November bei über einem Drittel der Löhne unterschritten wird.

2.3 *Rückblick auf die Grundbildung*

2.3.1 *Beurteilung der Ausbildungszeit*

Die kaufmännische Grundbildung wird von den Abgänger/innen rückblickend sehr positiv beurteilt. So sind 81% der SOG-Abgänger/innen ziemlich bis voll und ganz zufrieden mit der kaufmännischen Grundbildung und bei den BOG-Abgänger/innen sind es gar 85.6%.

Im Rückblick auf die Grundbildung beurteilen die Befragten die Ausbildungszeit im Lehr-/Praktikumsbetrieb in allen Aspekten sehr positiv. Der schulische Teil der Ausbildung wird ebenfalls eher positiv beurteilt, aber tendenziell etwas zurückhaltender als der betriebliche Teil der Ausbildung. Vor allem der Praxisbezug und die Anwendbarkeit des gelernten Schulstoffes beurteilen die Befragten kritischer. Dabei empfanden Befragte der SOG die Schulzeit insgesamt positiver als die der BOG. Bezüglich der überbetrieblichen Kurse empfanden die Abgänger/innen die Betreuung durch die Kursleitenden, das Lernklima und den zeitlichen Aufwand als positiv. Das Erlangen der branchenspezifischen Grundlagen, der Praxisbezug und die Anwendbarkeit des gelernten Stoffes sowie die Kursgestaltung in den überbetrieblichen Kursen, beurteilen die Befragten hingegen etwas kritischer.

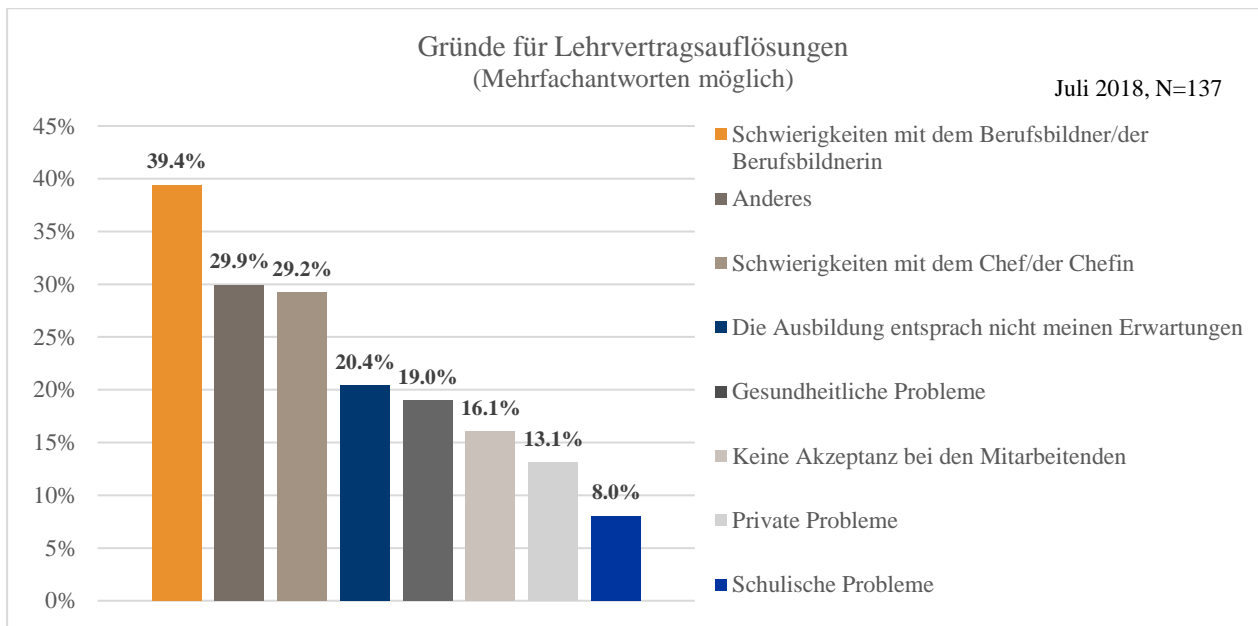
Neun von zehn Abgänger/innen haben die Grundbildung ohne Profilwechsel abgeschlossen. Wenn es zu einer Umstufung kam, dann fand diese in den meisten Fällen vom E-Profil ins B-Profil (5.2%) oder vom M-Profil ins E-Profil (3.5%) statt. Weniger oft finden Umstufungen vom E-Profil ins M-Profil (0.8%) oder vom B-Profil ins E-Profil statt (0.2%). Insgesamt zeigt sich, dass Umstufungen in ein schulisch tieferes Profil häufiger vorkommen, als Umstufungen in ein schulisch höheres Profil.

Durchschnittlich wird in der Schweiz jeder vierte bis fünfte Lehrvertrag vorzeitig aufgelöst (BFS 2017b). Das Ausbildungsfeld Wirtschaft und Verwaltung (Kaufrau/-mann EFZ) hat mit 12% die tiefste Lehrvertragsauflösungsquote. Im Ausbildungsfeld Sekretariats- und Büroarbeit (Büroassistent/in EBA) liegt die Lehrvertragsauflösungsquote mit 21% im Mittelfeld (BFS 2017b). Von den in dieser Studie befragten Personen gaben 95.3% an, die kaufmännische Grundbildung nie ab- oder unterbrochen zu haben. Die Zahl der Lernenden, die die kaufmännische Grundbildung abgebrochen und eine Lehre in einem anderen Beruf oder gar keine neue Lehre begonnen haben, können im Rahmen dieser Umfrage nicht erfasst werden. Dies dürfte mit ein Grund für die nochmals deutlich tiefere Auflösungsquote als in der BFS-Studie sein. Weitere Gründe könnten zum einen die soziale Erwünschtheit und zum anderen die Übervertretung von Teilnehmenden mit höherem Ausbildungsprofil sein¹³. Unter den Befragten, welche von einer Lehrvertragsauflösung betroffen waren, konnten sieben von zehn ihre Ausbildung innert drei Monaten in einem anderen Lehrbetrieb fortsetzen und die Grundbildung innerhalb der Regelzeit abschliessen. Drei von zehn Befragten mussten die Ausbildung für länger als drei Monate unterbrechen.

Bei den Lehrvertragsauflösungen können interessante Tendenzen festgestellt werden, sie sind jedoch aufgrund der geringen Fallzahl mit Vorsicht zu betrachten. So kann beobachtet werden, dass es mit steigendem Anforderungsprofil tendenziell weniger oft zu Lehrvertragsauflösungen kommt¹⁴. Weiter zeigt sich die Tendenz, dass in der Romandie und im Tessin mehr Lehrverträge aufgelöst werden als in der Deutschschweiz, Männer häufiger betroffen sind als Frauen, und dass mit steigender Betriebsgrösse weniger Lehrverträge aufgelöst werden. Der häufigste Grund für einen Ab-/Unterbruch der kaufmännischen Grundbildung sind gemäss den Lernenden Schwierigkeiten mit der/dem Berufsbildner/in. Weitere Gründe für eine Lehrvertragsauflösung sind Konkurs, respektive Umstrukturierung im Ausbildungsbetrieb (Antwortkategorie "Andere"), Mühe mit dem/r Chef/in, dass die Ausbildung nicht den eigenen Erwartungen entsprochen habe oder gesundheitliche Probleme. Weniger oft sind die nicht vorhandene Akzeptanz bei den Mitarbeitenden, private Probleme oder schulische Probleme der Auslöser.

¹³ Siehe Kapitel 1.5

¹⁴ Die zweijährige Grundausbildung zur Büroassistent/in wird hier aufgrund der geringen Fallzahl (N=74) nicht miteinbezogen.



Darstellung 12: Gründe für den Abbruch/Unterbruch der kaufmännischen Grundbildung

2.3.2 Anstellungsbedingungen während der Grundbildung

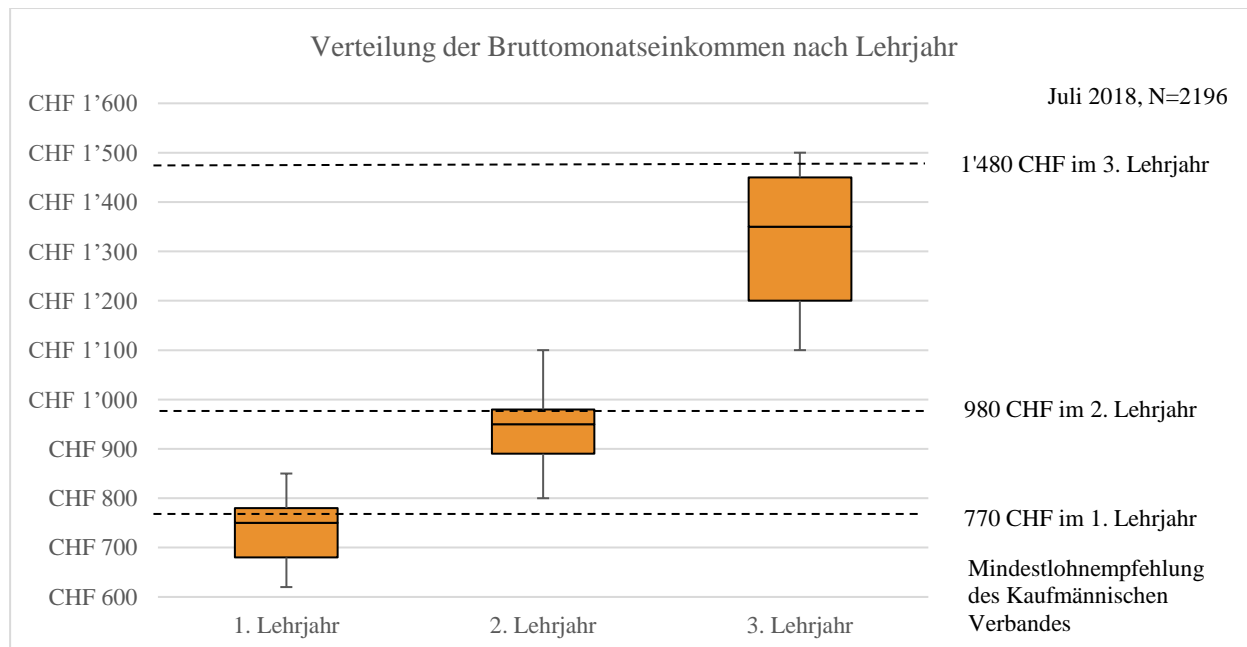
Für jugendliche Arbeitnehmende und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr gilt ein rechtlicher Ferienanspruch von 5 Wochen pro Jahr. Dieser wurde während der Grundbildung nur in Einzelfällen unterlaufen. Über zwei Drittel der Lernenden erhält unabhängig des Lehrjahrs und des Alters 5 Wochen Ferien. Über ein Fünftel erhält 6 Wochen Ferien und 5.1% sogar 7 Wochen oder mehr.

Weiter empfiehlt der Kaufmännische Verband, dass die Lehr-/Praktikumsbetriebe die Schulmaterialkosten der Lernenden vollständig übernehmen sollten. Nur bei 38.7% der Teilnehmenden wird dies so gehandhabt. Bei drei von zehn Lernenden werden die Schulmaterialkosten teilweise übernommen und bei weiteren drei von zehn Lernenden beteiligen sich die Lehr-/Praktikumsbetriebe gar nicht. Dabei kann beobachtet werden, dass die Betriebsgrösse eine wichtige Rolle spielt: Je grösser das Unternehmen, desto eher beteiligt es sich vollständig oder teilweise an den Schulmaterialkosten. Kleinbetriebe hingegen beteiligen sich diesbezüglich am wenigsten. Demnach könnte hier davon ausgegangen werden, dass grösseren Betrieben mehr finanzielle Mittel zu Verfügung stehen, und es ihnen deshalb eher möglich ist die Schulmaterialkosten zu übernehmen.

54.9% der Befragten geben an, dass in ihrem Lehr-/Praktikumsbetrieb eine 42/43-Stunden-Woche gilt. Bei vier von zehn gilt eine 40/41-Stunden-Woche oder weniger und bei einem Bruchteil der Befragten gilt eine höhere Wochenarbeitszeit. Um sicherzustellen, dass die Wochenarbeitszeit eingehalten wird und Überstunden erfasst werden, ist eine korrekte Arbeitszeiterfassung wichtig. Die Arbeitszeit wird bei acht von zehn Befragten immer erfasst, bei 11.1% der Befragten wird sie nicht erfasst und bei 4.9% nur teilweise oder unregelmässig. Fast zwei Drittel der Teilnehmenden mussten während ihrer Ausbildungszeit Überstunden leisten. Von denjenigen Befragten, welche Überstunden leisteten, waren rund ein Viertel mehrmals monatlich und 9.4% gar wöchentlich betroffen. Immerhin konnten neun von zehn Teilnehmenden die Überstunden in Freizeit kompensieren. Einem kleinen Teil (1.4%) wurden die Überstunden ausbezahlt. 6.7% der Befragten konnten ihre Überstunden jedoch gar nicht kompensieren. Der Kaufmännische Verband sieht dies als problematisch an, da das Leisten von Überstunden nicht primär im Interesse der Ausbildung steht. Allerdings gibt über drei Viertel der Befragten an, dass das Leisten von Überstunden während der Grundbildung für sie kein Problem darstellte. Ein knappes Fünftel gibt an, dass es aufgrund der Überstunden teilweise schwierig war, alles unter einen Hut zu bringen. Lediglich 2.6% empfanden die Überstunden als starke Belastung.

Gut ein Drittel der Befragten hat die Grundbildung in einem Lehrbetrieb absolviert, der einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) angeschlossen ist. Jedoch gilt dieser nur in 26% der Fälle auch (teilweise) für die Lernenden. Fast die Hälfte der Befragten weiss jedoch nicht, ob ihr Lehrbetrieb einem GAV angeschlossen ist oder nicht.

In der Schweiz gibt es keine allgemeingültigen Mindestlohnbestimmungen für Lernende. Deshalb publiziert der Kaufmännische Verband jährlich Lohnempfehlungen für kaufmännische Lernende. Für das erste Lehrjahr wird ein Lohn von CHF 770, für das zweite Lehrjahr ein Lohn von CHF 980 und für das dritte Lehrjahr ein Lohn von CHF 1480 pro Monat empfohlen (Kaufmännischer Verband 2018). Der Lohn sollte sich demnach parallel zur Lernkurve der Lernenden verhalten und nimmt im Verlauf der Grundbildung exponentiell zu.

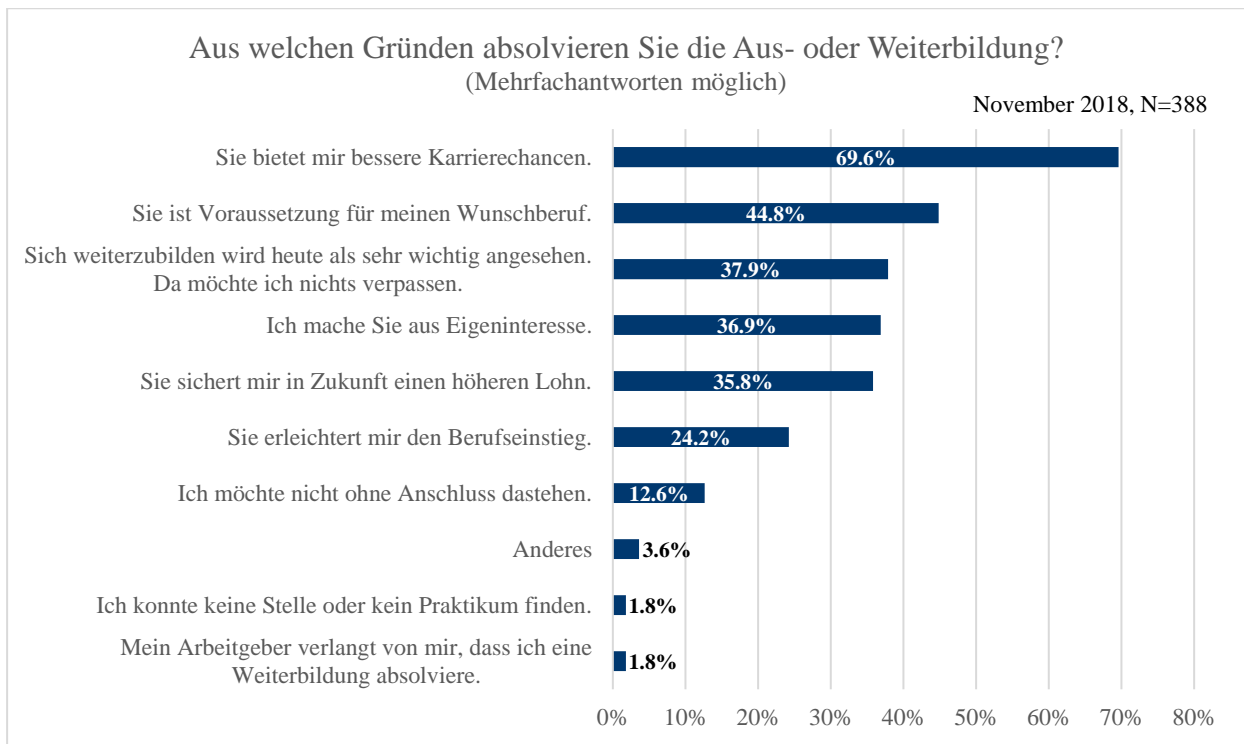


Darstellung 13: Verteilung der Bruttomonatseinkommen nach Lehrjahr

Wie Darstellung 13 zeigt, sind die Lernendenlöhne, wie in den Jahren zuvor, mehrheitlich tiefer als vom Verband empfohlen. So liegen im ersten und zweiten Lehrjahr rund 66% der Löhne unter den Empfehlungen. Auch wenn dieser Wert immer noch sehr hoch liegt, so nimmt er doch im Vergleich zu den Vorjahren stetig ab (2016: 75%; 2017: 70%). Im dritten Lehrjahr ist die Bandbreite der Lernendenlöhne am grössten und unterschreitet grösstenteils die Lohnempfehlungen. Lediglich 18.2% der Lernenden verdienen im dritten Lehrjahr CHF 1'480 pro Monat oder mehr.

2.4 Weiterbildung und Zukunftspläne

Im November 2018 haben 91.6% aller befragten Abgänger/innen bereits mit einer Weiterbildung oder neuen Ausbildung begonnen oder planen eine zu machen. Dabei sind weibliche Abgängerinnen ein wenig weiterbildungsfreudiger als männliche Abgänger. 29.5% der Abgänger/innen beginnt direkt nach Abschluss mit einer Weiterbildung (2016: 24%; 2017: 25.9%), weitere zwei Drittel der Teilnehmenden planen in Zukunft eine Weiterbildung zu absolvieren. Unter den Befragten, welche direkt nach dem Abschluss der Grundbildung eine Weiterbildung angefangen haben, absolvieren aktuell über die Hälfte die Berufsmaturität, ein Sechstel die Fachhochschule und fast ein Zehntel das Gymnasium oder die Passerelle. Die Gründe für das Absolvieren oder Planen einer Weiterbildung sind vielfältig: Der Grossteil der Abgänger/innen erhofft sich durch die Weiterbildung bessere Karrierechancen (69.6%). Für weitere 44.8% dient die Weiterbildung zur Kompetenzerweiterung für die Wunschstelle. Je über ein Drittel haben die Einstellung, dass Bildung in der heutigen Zeit besonders wichtig ist, erhoffen sich in Zukunft einen höheren Lohn oder machen sie aus Eigeninteresse. Die Abgänger/innen, welche die Weiterbildung als Notlösung absolvieren, weil sie keine Stelle oder kein Praktikum gefunden haben oder weil sie nicht ohne Anschluss dastehen möchten, sind in der Minderheit.



Darstellung 14: Gründe für eine Aus- oder Weiterbildung

Die eine Hälfte der Abgänger/innen verfolgt ihre Aus- bzw. Weiterbildung in Teilzeit, die andere Hälfte in Vollzeit. Im Vergleich zum Vorjahr werden weniger Weiterbildungen als Vollzeitausbildung absolviert. Weiter zeigt sich, dass der Anteil der berufsbegleitenden Weiterbildungen unter den BOG-Abgänger/innen deutlich höher ist als unter den Abgänger/innen der SOG. Für viele Abgänger/innen bietet sich eine berufsbegleitende Aus- bzw. Weiterbildung an, weil sie auf ein Einkommen angewiesen sind (60.8%), das gelernt direkt in die Praxis umgesetzt werden kann (41.2%) oder weil die Weiterbildung in dieser Form vom/von der Arbeitgeber/in unterstützt wird (20.6%). Die Abgänger/innen, welche ihre Weiterbildung als Vollzeitausbildung absolvieren, bevorzugen diese, weil sie sich so voll und ganz auf diese konzentrieren können (61.6%), die Ausbildung weniger lange dauert (56.8%) und sie keine Doppelbelastung tragen müssen (26.8%).

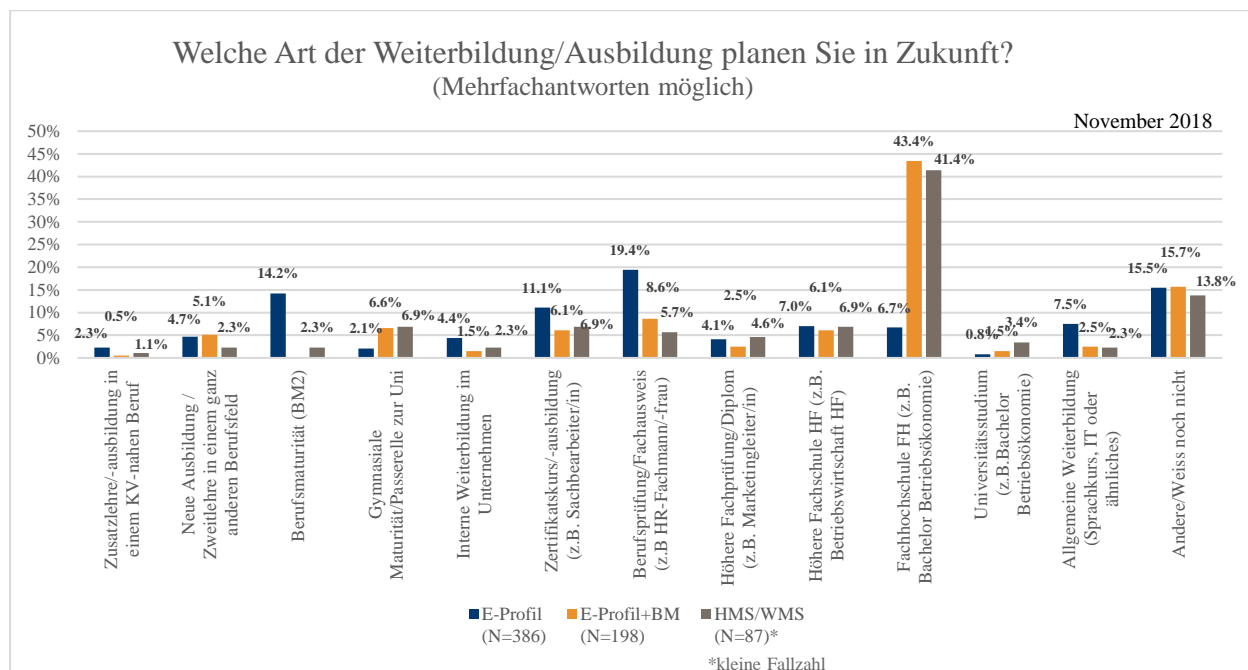
Die BOG-Abgänger/innen mit einem E-Profil und HMS/WMS-Abgänger/innen bilden die weiterbildungsfreudigste Gruppe. Über ein Drittel der BOG-Abgänger/innen mit E-Profil (35.1%) hat im November bereits eine Weiterbildung oder eine neue Ausbildung begonnen. Dabei wird in über drei Viertel der Fälle die Berufsmaturität absolviert. Mittel- und langfristig planen die meisten BOG-Abgänger/innen des E-Profiles entweder die Berufsmaturität, eine Berufsprüfung/einen Fachausweis oder eine Zertifikatsausbildung zu absolvieren.

Bei den HMS/WMS-Abgänger/innen ist es fast ein Drittel der Befragten (31.1%), die bereits eine Aus- oder Weiterbildung begonnen haben. Dabei besuchen sie direkt nach Abschluss am häufigsten eine Fachhochschule oder die gymnasiale Maturität/Passerelle. In Zukunft plant rund ein Drittel der befragten HMS/WMS-Abgänger/innen spätestens in zwölf Monaten eine weitere Ausbildung zu beginnen. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um ein Studium an einer Fachhochschule. Ebenfalls ist es sehr beliebt, die gymnasiale Maturität/Passerelle zur Uni, Höhere Fachschule oder eine Zertifikatsausbildung zu absolvieren.

Die BOG-Abgänger/innen mit einem B-Profil sind mit Weiterbildungen am zurückhaltendsten: Lediglich ein Sechstel der Abgänger/innen (16.4%) macht direkt nach Lehrabschluss eine Aus- oder Weiterbildung. Dennoch planen über ein Viertel der Abgänger/innen innerhalb der nächsten zwölf Monate eine Weiterbildung zu beginnen¹⁵.

¹⁵ Aufgrund der geringen Fallzahl kann die Art der gewählten und geplanten Weiterbildung nicht ermittelt werden.

Bei den BOG-Abgänger/innen mit E-Profil+BM hat über ein Fünftel (22.4%) direkt nach der Grundbildung eine Weiterbildung begonnen. Dabei absolvieren rund zwei Fünftel ein Studium an einer Fachhochschule und über ein Drittel die gymnasiale Maturität/Passerelle. Fast ein Drittel der BOG-Abgänger/innen mit E-Profil+BM plant spätestens innerhalb der nächsten zwölf Monate eine Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um eine Studium an der Fachhochschule.



Darstellung 15: Aus- und Weiterbildungswege nach Ausbildungsprofil

Die Einschätzung zur persönlichen beruflichen Zukunft zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Durch die kaufmännische Grundbildung fühlen sich die Abgänger/innen nach wie gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet, rechnen sich deshalb auch gute Chancen aus und fürchten sich nicht besonders vor Arbeitslosigkeit. Wie bereits erwähnt, erkennen sie den hohen Stellenwert von Weiterbildungen, um zukünftig weiterhin gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Bezüglich der digitalen Transformation und ihre Auswirkungen auf die kaufmännischen Berufe, fühlen sie sich ein wenig verunsichert. In fünf Jahren sieht sich fast die Hälfte der Abgänger/innen in einer höheren Position im kaufmännischen Bereich. Ein Fünftel arbeitet im kaufmännischen Bereich und fast ein Drittel sieht sich in einem neuen Berufsfeld.

3 Schwerpunkt: Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert: Durch die Globalisierung der Märkte und die Entwicklung der Kommunikationstechnologien haben sich die Rahmenbedingungen, insbesondere im Dienstleistungssektor, nachhaltig verändert (Lauterburg Spori/Richoz 2014). Diese Veränderungen bringen auf der einen Seite neue wirtschaftliche Perspektiven und Möglichkeiten, auf der anderen Seite führen sie zu psychosozialen Risiken. Dies gilt nicht nur für ältere Arbeitnehmende, sondern mindestens ebenso sehr für Lernende. Demzufolge wird im folgenden Kapitel in einem ersten Schritt beschrieben was psychosoziale Risiken sind, danach wird kurz auf Ergebnisse aus bestehenden Studien eingegangen, damit diese in ein Verhältnis mit den Ergebnissen aus der Lehrabgänger/innen Umfrage gesetzt werden können.

Als psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz werden Risiken im beruflichen Umfeld bezeichnet, wie beispielsweise Stress, Mobbing, sexuelle Belästigung, Suchtmittelmissbrauch und Gewalt, welche sich auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden auswirken¹⁶. Sie ergeben sich aus einer negativen Arbeits- und Organisationsgestaltung, sowie der sozialen Beziehungen und räumlichen Kontexte (SECO 2015)¹⁷.

¹⁶ Psychosoziale Risiken wie Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt werden oft auch als 'Verletzungen der persönlichen Integrität' bezeichnet. Mit 'Verletzung der persönlichen Integrität' sind Angriffe auf Personen als Ganze gemeint. Dabei handelt es sich um Verhaltensweisen, die Grenzen überschreiten und den Selbstwert eines Menschen schädigen (SECO 2016).

¹⁷ Definition des SECO in Anlehnung an die Definition von PRIMA-EF in World Health Organization (2009), vgl. SECO 2015

Ausgelöst werden psychosoziale Risiken durch lang andauernde Arbeitsbelastungen. In der heutigen Arbeitswelt zählen dazu die ständige Verfügbarkeit, Leistungsdruck, Mangel an Zeit, fehlende Abwechslung, Über- oder Unterforderung sowie unvereinbare Arbeitsanforderungen. Ob solche Belastungen gesundheitsschädigende Auswirkungen haben, hängt vor allem von der Art, der Intensität, Dauer und den individuellen Voraussetzungen der Person ab (SECO 2015).

Die Folgen von Fehlbelastungen sind vielfältig und wirken sich sowohl psychisch als auch physisch aus. Sie reichen von einem verschlechterten Gesundheitsverhalten in Bezug auf Ernährung und den Konsum von Alkohol und Nikotin, über Energiemangel, Interessensverlust, Angsterkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Störungen bis hin zu Burnout und Depression. Auf die Arbeit wirkt sich das dann oft in Form von Motivationsverlust, Arbeitsunzufriedenheit, reduzierter Leistungsfähigkeit, plötzlichen Ausfällen durch Erkrankungen und demnach auch einer Verminderung der Qualität und Menge der geleisteten Arbeit aus. Fehlbelastungen können vermieden werden, indem die Arbeitgeber/innen darauf achten, dass die Arbeitsaufgaben und -abläufe auf die Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Arbeitnehmenden abgestimmt werden. Ebenfalls wichtig sind Erholungsmöglichkeiten sowie das soziale Miteinander und die Unterstützung unter und gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskolleg/innen (SECO 2015).

Probleme im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz sind bei den Arbeitgebern und -nehmern zu einem vorrangigen Thema geworden und bringen neue Herausforderungen für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Stichwort: betriebliches Gesundheitsmanagement).

In der Schweiz zeigen verschiedene Studien Trends im Bereich psychosozialer Risiken. Beispielsweise nennen Arbeitnehmende in einer Gesundheitsbefragung aus dem Jahr 2012 (Krieger et al. 2015) als häufigste Belastungen am Arbeitsplatz den hohen Arbeitsdruck (43.3%), das hohe Arbeitstempo (42.2%) und Unterbrechungen bei der Arbeit (35.8%). In Bezug auf Verletzungen der persönlichen Integrität werden oft soziale Spannungen im Arbeitsumfeld (8.8%), Einschüchterung, Belästigung und Mobbing (6.8%) sowie verbale Gewalt (4.8%) genannt. Dabei sind Belastungen bezüglich der Arbeits- und Organisationsgestaltung eher unter männlichen Angestellten ausgeprägt, bei weiblichen Angestellten stehen dagegen eher Risiken der Verletzung der persönlichen Integrität im Vordergrund (Läubli 2014).

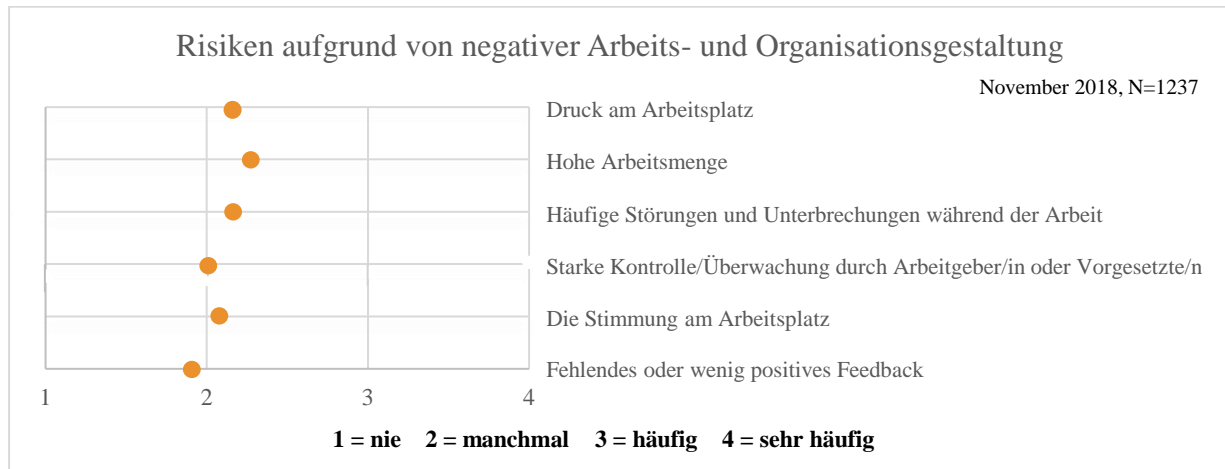
In weiteren Studien zeigt sich, dass gut ein Viertel der Erwerbstätigen nach eigenen Angaben häufig oder immer Stress bei der Arbeit empfinden (Krieger et al. 2017). In der Stresstudie aus dem Jahr 2010 (Grebner et al. 2013) wurde zusätzlich das Ausmass des arbeitsbezogenen Substanzkonsums untersucht. Dabei geben insgesamt ein Drittel der Schweizer Erwerbstätigen an, innerhalb der letzten 12 Monate Medikamente oder sonstige Substanzen im Zusammenhang mit der Arbeit konsumiert zu haben. Am häufigsten werden dabei Arzneimittel eingenommen oder sonstige Substanzen, um trotz Schmerz arbeiten zu können oder um nach der Arbeit abschalten oder schlafen zu können. Weiter werden auch Substanzen zur Steigerung der körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit eingenommen. Substanzkonsum im Zusammenhang mit der Arbeit kommt also vor, jedoch besteht die Annahme, dass eine bestimmte Dunkelziffer herrscht und die tatsächliche Verbreitung von arbeitsbezogenem Substanzkonsum noch höher ist. Zusammenfassend zeigen die Studien, dass die Mehrheit der Erwerbstätigen in der Schweiz zufrieden bis sehr zufrieden ist, sowohl mit dem eigenen Gesundheitszustand als auch mit der Arbeit (Krieger et al. 2015).

3.1 Resultate aus der Umfrage

In der diesjährigen Lehrabgänger/innen Umfrage wurden die Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung dazu befragt, wie sie ihre Gesundheit im Rückblick auf ihre Ausbildungszeit beurteilen. Insgesamt zeigen die Daten ein sehr positives Bild. Die Ergebnisse liegen zwischen den Mittelwerten 2.3 und 1.1 (Antwortkategorien: 1=nie, 2=manchmal, 3=häufig, 4=sehr häufig). Aus der Analyse können folgende Ergebnisse herausgelesen werden:

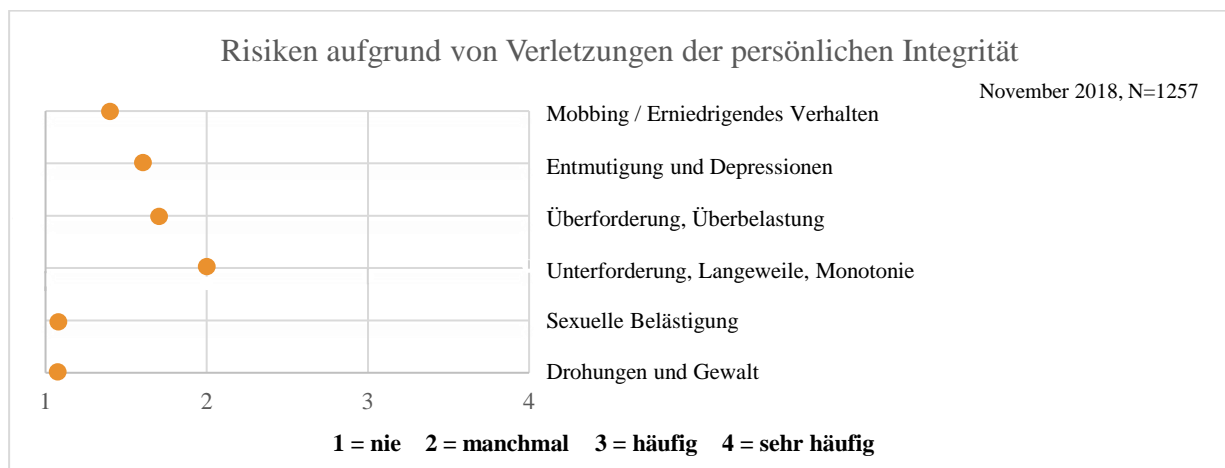
Insgesamt sind kaufmännische Lernende stärker von psychosozialen Risiken betroffen, die sich aus einer negativen Arbeits- und Organisationsgestaltung ergeben, als von Verletzungen der persönlichen Integrität. So zeigen die Umfragedaten, analog zu den Ergebnissen der Gesundheitsbefragung (Krieger et al. 2015), dass als häufigste Belastungen eine hohe Arbeitsmenge, ein hoher Arbeitsdruck und häufige Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit genannt werden. Dabei können keine Unterschiede zwischen den

Geschlechtern festgestellt werden. Bezüglich der Betriebsgrösse hingegen können kleine Unterschiede festgestellt werden, so nimmt die Belastung durch eine negative Arbeits- und Organisationsgestaltung mit steigender Betriebsgrösse minimal ab. Auch wenn die Differenz zwischen Klein- und Grossunternehmen minimal ist, so zeigt sich doch eine Tendenz.



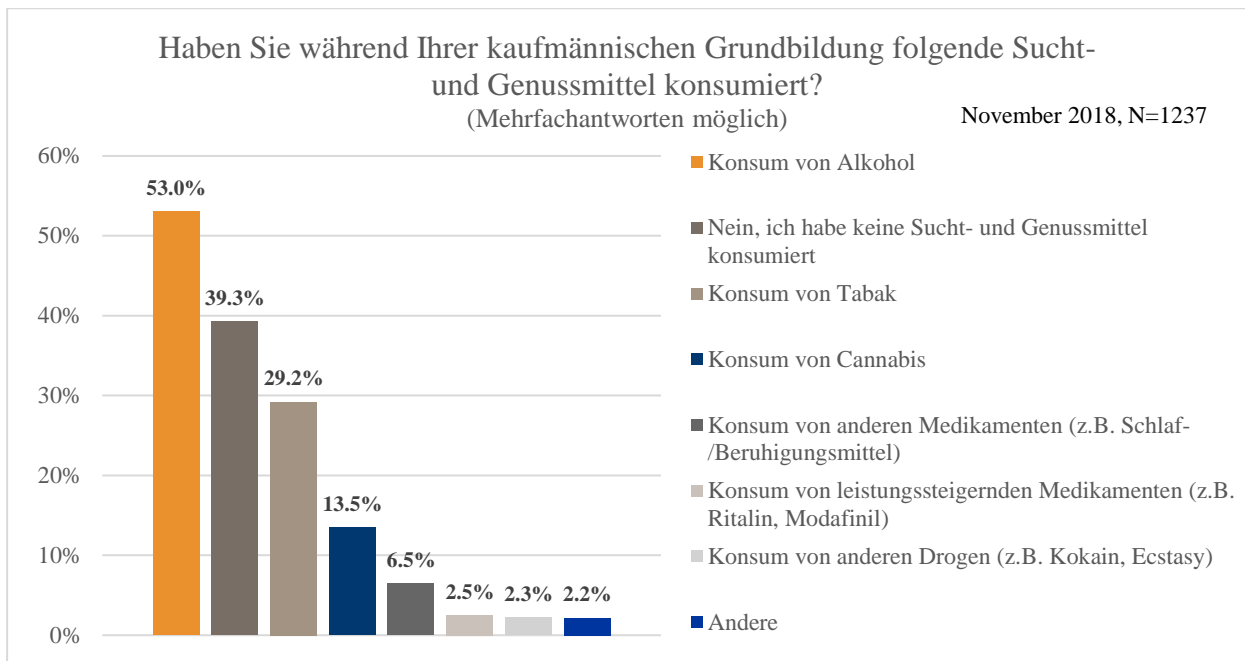
Darstellung 16: Psychosoziale Risiken aufgrund von negativer Arbeits- und Organisationsgestaltung

Wie bereits angedeutet, sind Lernende der kaufmännischen Grundbildung eher weniger von psychosozialen Risiken wie Mobbing/Erniedrigendes Verhalten, sexuelle Belästigung oder Gewalt betroffen. Unterforderung, Langeweile und Monotonie im Arbeitsalltag scheinen dagegen ein wenig etwas öfters vorzukommen. Dies zeigt, wie zentral eine gute Aufgabengestaltung und Begleitung während der Ausbildung sind.



Darstellung 17: Psychosoziale Risiken aufgrund von Verletzungen der persönlichen Integrität

Bezüglich des Konsums von Sucht- und Genussmitteln konnte unter den Befragten festgestellt werden, dass über die Hälfte der Lernenden und Lehrabgänger/innen Alkohol konsumierte. Dabei zeigt sich kein Unterschied zwischen den Geschlechtern. Weitere 29.2% geben an Tabak zu konsumieren und fast ein Siebtel Cannabis. In beiden Fällen ist die Gruppe der männlichen Abgänger übervertreten, bezüglich des Cannabiskonsums sogar sehr deutlich. Weniger oft werden dagegen Medikamente wie Schlaf- oder Beruhigungsmittel (weibliche Lernende übervertreten), leistungssteigernde Medikamente wie zum Beispiel Ritalin (männliche Lernende übervertreten) oder andere Drogen wie zum Beispiel Kokain (männliche Lernende übervertreten) konsumiert. Insgesamt geben 39.3% der Befragten an, gar keine Sucht- und Genussmittel konsumiert zu haben. Auch hier zeigt sich, dass der Substanzkonsum unter den weiblichen Befragten insgesamt geringer ist als unter den männlichen Befragten. Wichtig ist hier noch anzumerken, dass wie viele der Abgänger/innen auch selbst betonen, dass die Substanzen nicht während der Arbeitszeit konsumiert wurden. Inwiefern jedoch eine Verbindung zwischen dem Konsum von Sucht- und Genussmitteln und der Arbeit besteht, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht analysiert werden.



Darstellung 18: Sucht- und Genussmittelkonsum von Lernenden der kaufmännischen Grundbildung

Die Prävention psychosozialer Risiken stellt für viele Unternehmen eine Herausforderung dar, denn im Gegensatz zu Arbeitsunfällen ist es hier schwieriger die genaue Ursache zu ermitteln. Wichtig ist es jedoch die Mitarbeitenden darüber zu informieren, wohin sie sich im Falle der Betroffenheit hinwenden können. Doch 44.3% der Befragten geben an, nicht zu wissen wohin sie sich in psychisch oder soziale schwierigen Situationen hinwenden können. Drei von zehn Befragten wurden von dem/der Vorgesetzten und zwei von sieben Befragten von einer/m Personalverantwortlichen geschult. Einer von zehn wurde durch eine Schulung im Betrieb und nur in 4.9% der Fälle durch eine/n Sicherheitsbeauftragte/n informiert. Dabei zeigt sich, dass die Prävention psychosozialer Risiken, in Mittel- und Grossbetrieben weiter etabliert ist, als das in Kleinunternehmen der Fall ist. Insgesamt fehlen trotz wachsender Bedeutung dieser Risiken in vielen Unternehmen nach wie vor Präventionsmassnahmen (SECO 2015). Die Gründe dafür liegen oft im Fehlen von zeitlichen und fachlichen Ressourcen oder in einer gewissen Ratlosigkeit gegenüber solchen Themen (SECO 2015).

4 Fazit

Das Ziel der Studie des Kaufmännischen Verbandes ist es, die Anstellungsbedingungen während der Grundbildung und danach, den Verlauf des Berufseinstieges und die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der letztjährigen Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zu analysieren. Dabei erweist sich die kaufmännische Grundbildung nach wie vor als stabiler Grundbaustein für das spätere Berufsleben. Auch wenn der Übertritt ins Erwerbsleben für einige eine schwierige Hürde darstellt, zeigt sich, dass nach wie vor der grossen Mehrheit der Abgänger/innen der direkte Berufseinstieg gelingt.

Zunehmende Erwerbstätigkeit unter Lehrabgänger/innen

Seit 2014 konnte im November 2018 diese die allgemeine Erwerbstätigenquote der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung zum ersten Mal wieder einen Anstieg verzeichnen. So finden rund zwei Drittel (66.8%) aller befragten Abgänger/innen im Verlaufe der ersten vier Monate nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung eine reguläre Stelle. Mitverantwortlich für den erfolgreichen Berufseinstieg sind neben der guten Arbeitsmarktsituation die zahlreichen Lehr-/Praktikumsbetriebe, welche ihren ehemaligen Lernenden und Praktikant/innen eine Anschlusslösung anbieten. Insgesamt arbeiten sieben von zehn Personen im November beim ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb.

4.2% aller befragten Abgänger/innen absolvieren ein Praktikum und etwas mehr als ein Fünftel macht etwas Anderes, wie zum Beispiel eine Weiterbildung, einen Sprachaufenthalt, einen längeren Ferientaufenthalt, den Militärdienst oder den Zivildienst. Davon absolvieren insgesamt sieben von zehn Personen eine Weiterbildung. SOG-Abgänger/innen zeigen sich im Vergleich zu BOG-Abgänger/innen noch weiterbildungsorientierter und planen vermehrt und rascher eine Weiterbildung. 6.7% aller Befragten waren zum Zeitpunkt der zweiten Erhebungswelle noch auf Stellensuche. Dieser Wert bleibt stabil im Bereich der Vorjahre.

Auch bezüglich der Ausbildungsprofile variiert der Anteil an stellensuchenden Abgänger/innen. Während BOG-Abgänger/innen mit E-Profil+BM am erfolgreichsten sind auf dem Arbeitsmarkt, haben jene im B-Profil am meisten Mühe. Rund ein Fünftel der BOG-Abgänger/innen mit B-Profil befindet sich vier Monate nach Lehrabschluss nach wie vor auf Stellensuche. Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass den Abgänger/innen des B-Profiles grundsätzlich weniger Möglichkeiten offenstehen und der direkte Berufseinstieg die naheliegendste Lösung ist.

Unternehmen fördern ihren eigenen Nachwuchs

Immer mehr Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung bleibt der Prozess der Stellensuche erspart. Das ist darauf zurückzuführen, dass wie bereits erwähnt, ein Grossteil der Abgänger/innen im eigenen Lehrbetrieb bleibt. Aufgrund der steigenden Weiterbeschäftigungsrate lässt sich die These formulieren, dass wenn Betriebe ausbilden, dann tun sie das vermehrt zur eigenen Nachwuchsförderung.

Für diejenigen Abgänger/innen jedoch, welche keine Weiterbeschäftigung im ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb angeboten bekommen, wird es zunehmend schwieriger einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. So sind Abgänger/innen auf Stellensuche stärker auf Unterstützung aus ihrem privaten Umfeld, wie die Familie (47.9%) oder Freund/innen und Kolleg/innen (36.5%) angewiesen, als auch auf diejenige von externen Beratungsstellen (52.1%).

Auch kann generell festgestellt werden, dass je früher eine Person mit der Stellensuche begonnen hat, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie im Juli, direkt nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung, bereits eine reguläre Anstellung gefunden hat. So geben über die Hälfte der Abgänger/innen mit regulärer Stelle im November an, bereits im April oder früher mit der Stellensuche begonnen zu haben. Bei den stellensuchenden Abgänger/innen beträgt dieser Anteil lediglich ein Viertel.

Höhere Löhne beim Berufseinstieg von KV-Abgänger/innen

Insgesamt erweisen sich die Anstellungsbedingungen im kaufmännischen Bereich als sehr positiv. Auch die Berufseinsteigerlöhne steigen im Vergleich zu den Vorjahren an. So liegt vor allem das 1. Quartil deutlich höher als in den Vorjahren (November 2016: 52'000 CHF; November 2017: 52'000 CHF; November 2018: 53'300 CHF). Nichts desto trotz liegen nach wie vor ein Siebtel der Löhne unter der Mindestlohnempfehlung des Kaufmännischen Verbandes von 52'000 Franken pro Jahr.

Lediglich ein Berufseinsteiger von sieben verhandelt den Lohn für seine neue Stelle. Über drei Viertel der Abgänger/innen hingegen nimmt den vom/von der Arbeitgeber/in vorgeschlagenen Lohn an.

Wenige Lehrvertragsauflösungen dank positiver Beurteilung der beruflichen Grundbildung, aber noch Luft nach oben bei den Arbeitsbedingungen

Die kaufmännische Grundbildung wird rückblickend grundsätzlich sehr positiv beurteilt und die Erwartungen der ehemaligen Lernenden an die Grundbildung wurden weitgehend erfüllt. So schneidet die Bewertung der Ausbildung im Lehr-/Praktikumsbetrieb, als auch in der Schule gut ab. Gegenüber der Ausbildung in den überbetrieblichen Kursen sind die Teilnehmenden tendenziell etwas kritischer. Besonders das Erlangen der branchenspezifischen Grundlagen, der Praxisbezug und die Anwendbarkeit des gelernten Stoffes sowie die Kursgestaltung beurteilen die Befragten kritisch.

In 4.7% der Fälle kam es zu einer Lehrvertragsauflösung. Der Anteil der Lehrvertragsauflösungen unter den Befragten liegt im selben Bereich der Vorjahre und weist auf ein gut funktionierendes Bildungssystem hin. Die häufigsten Gründe für eine Ab-/Unterbruch der kaufmännischen Grundbildung sind Schwierigkeiten mit dem/der Berufsbildner/in oder Chef/in und strukturelle Probleme, wie Konkurs, respektive Umstrukturierung im Betrieb.

Im Grossen und Ganzen wurden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen während der kaufmännischen Grundbildung eingehalten. Allerdings wurde die Arbeitszeit teilweise nicht erfasst und die geleisteten Überstunden durften nicht kompensiert werden. Zudem liegt ein Grossteil der Lernendenlöhne unter den Empfehlungen des Kaufmännischen Verbandes.

Vermehrte Weiterbildungsbereitschaft direkt nach der Grundbildung

Vier Monate nach Abschluss absolvieren oder planen neun von zehn Befragten eine Weiterbildung. Dieser Wert zeigt sich im Vergleich zu den Vorjahren unverändert. Der Anteil an Abgänger/innen welche direkt nach Abschluss mit einer Weiterbildung beginnt, nimmt dagegen in den letzten Jahren stetig zu (2016: 24%; 2017: 25.9%; 2018: 29.5%). Ein Grossteil der Abgänger/innen, welche direkt eine Weiterbildung absolvieren, erhofft sich dadurch bessere Karrierechancen oder die eigenen Kompetenzen zu erweitern um die Wunschstelle anzutreten.

Die BOG-Abgänger/innen mit einem E-Profil und HMS/WMS-Abgänger/innen bilden die weiterbildungsfreudigste Gruppe. Dabei wird bei ersteren in den meisten Fällen die Berufsmaturität absolviert und bei den HMS/WMS-Abgänger/innen ist es am häufigsten die Fachhochschule oder die gymnasiale Maturität/Passerelle zur Uni.

Eine Hälfte der Abgänger/innen verfolgt ihre Aus- bzw. Weiterbildung in Teilzeit, die andere Hälfte in Vollzeit. In den letzten Jahren werden immer weniger Weiterbildungen als Vollzeitausbildung absolviert. Die grosse Mehrheit der Befragten, welche ihre Weiterbildung berufsbegleitend absolvieren, finden, dass sich die Ausbildung gut mit dem Job vereinbaren lässt und das Gelernte direkt in die Praxis umgesetzt werden kann.

Prävention von psychosozialen Risiken nötig

Die Befragung zeigt, dass auch kaufmännische Lernende von psychosozialen Risiken betroffen sind, die die neue Arbeitswelt mit sich bringt. Soziale Risiken wie Mobbing, sexuelle Belästigung oder Gewalt scheinen dabei statistisch gesehen eine vergleichsweise kleine Rolle zu spielen. Dagegen sind Risiken, die sich aus einer negativen Arbeits- und Organisationsgestaltung ergeben, eher verbreitet. So sind kaufmännische Lernende öfters mit einer hohen Arbeitsmenge, einem hohen Arbeitsdruck, häufigen Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit oder Unterforderung, Langeweile und Monotonie konfrontiert.

Insgesamt geben 39.3% der Abgänger/innen an, keine Sucht- und Genussmittel während der kaufmännischen Grundbildung konsumiert zu haben. Der Substanzkonsum erweist sich unter den weiblichen Abgängerinnen geringer als unter den männlichen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass ein Grossteil des Konsums nicht im Zusammenhang mit der Arbeit steht.

Die Prävention psychosozialer Risiken stellt für viele Unternehmen nach wie vor eine Herausforderung dar. So wissen 44.3% der Befragten nicht, wo sie sich im Zusammenhang mit der Arbeit in psychisch oder sozial schwierigen Situationen hinwenden können. Dies zeigt, dass trotz wachsender Bedeutung dieser Risiken in vielen Unternehmen nach wie vor Präventionsmassnahmen fehlen.

5 Quellen

5.1 Literaturverzeichnis

Bolli, Thomas/Rageth, Ladina/Renold, Ursula (2018): Der soziale Status der Berufsbildung in der Schweiz. Informationsbroschüre für Fachleute aus der Berufsbildung. Zürich: KOF.

Bundesamt für Statistik BFS (2017a): Berufliche Grundbildung: Basistabelle. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2017b): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus. Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ). Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2018a): Arbeitsmarktindikatoren 2018. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2018b): Medienmitteilung: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 3. Quartal 2018: Arbeitsangebot. Neuchâtel: BFS. (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.assetdetail.6506161.html [Stand 15.11.2018]).

Bundesamt für Statistik BFS (2018c): Übergänge nach Abschluss der Sekundarstufe II und Integration in den Arbeitsmarkt. Längsschnittdaten im Bildungsbereich. Neuchâtel: BFS.

Grebner, Simone/Berlowitz, Ilana/Alvarado, Vanessa/Cassina, Manuel (2013): Stressstudie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. Bern: Staatssekretariats für Wirtschaft.

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

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

Kaufmännischer Verband (2018): Der Lohn in der Lehre. Zürich: Kaufmännischer Verband. (www.kfmv.ch/de/1237/Lohn-in-der-Lehre.htm [Stand 11.12.2018]).

Konjunkturforschungsstelle KOF (2018a): Medienmitteilung: Schweizer Konjunktur im Höhenflug. Zürich: KOF. (www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/medien/medienmitteilungen/2018/10/schweizer-konjunktur-im-hoehenflug.html [Stand 3.10.2018]).

Konjunkturforschungsstelle KOF (2018b): Medienmitteilung: Erholung auf dem Jugendarbeitsmarkt – Schweiz weiterhin mit sehr guten Bedingungen. Zürich: KOF. (www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/medien/medienmitteilungen/2018/12/erholung-auf-dem-jugendarbeitsmarkt--schweiz-weiterhin-mit-sehr-guten-bedingungen.html [Stand 6.12.2018]).

Krieger, Ralph/Graf, Maggie/Vanis, Margot (2015): Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. Bern: Staatssekretariats für Wirtschaft.

Krieger, Ralph/Graf, Maggie/Vanis, Margot (2017): Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015. Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen. Bern: Staatssekretariats für Wirtschaft.

Lauterburg Spori, Stephanie/Richoz, Pascal (2014): Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz – eine neue Herausforderung für viele Betriebe. Die Volkswirtschaft (4), 29-31.

Läubli, Thomas (2014): Gesundheitskosten hoher Arbeitsbelastungen. Analyse der Daten der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen und Gesundheit Schweizer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bern: Staatssekretariats für Wirtschaft.

Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF (2018): Bildungsbericht Schweiz. Aarau: SKBF.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2018): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2018. Weinfelden: SBFI.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2015): Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2016): Mobbing und andere Belästigungen. Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2018a): Überblicksstudie zur Situation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsmarkt. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2018b): Konjunkturtendenzen Herbst 2018. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

5.2 *Darstellungsverzeichnis*

Darstellung 1: Entwicklung der Erwerbs- und Arbeitslosenquote 2015-2018

Darstellung 2: Ausbildungsweg der Teilnehmenden

Darstellung 3: Ausbildungsprofil der Teilnehmenden

Darstellung 4: Stellensituation der Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung: Langfristige Trends

Darstellung 5: Stellensituation nach Ausbildungsprofil

Darstellung 6: Beanspruchte Hilfe beim Bewerbungsprozess

Darstellung 7: Kriterien bei einer neuen Stelle

Darstellung 8: Gründe für eine befristete Anstellung

Darstellung 9: Verteilung der Bruttojahreseinkommen

Darstellung 10: Lohnverhandlung

Darstellung 11: Verteilung der Bruttomonatseinkommen der Praktikant/innen

Darstellung 12: Gründe für den Abbruch/Unterbruch der kaufmännischen Grundbildung

Darstellung 13: Verteilung der Bruttomonatseinkommen nach Lehrjahr

Darstellung 14: Gründe für eine Aus- oder Weiterbildung

Darstellung 15: Aus- und Weiterbildungswege nach Ausbildungsprofil

Darstellung 16: Psychosoziale Risiken aufgrund von negativer Arbeits- und Organisationsgestaltung

Darstellung 17: Psychosoziale Risiken aufgrund von Verletzungen der persönlichen Integrität

Darstellung 18: Sucht- und Genussmittelkonsum von Lernenden der kaufmännischen Grundbildung

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

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 seither 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. 2018 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 2018 online durchgeführt. Seit 2013 wird hierfür das Tool „Umfrage Online“¹⁸ 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 entsprechende Vorbereitung bleiben, vor allem für das Einholen der E-Mail-Adressen der Schüler/innen. Um den

¹⁸ www.umfrageonline.com

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 gesamtschweizerische Abdeckung der Umfrage zu gewährleisten. Im November wurden die Abgänger/innen des Jahrgangs 2018 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 2018:

– Schriftliche Vorinformation der Schulen	Anfang Mai 2018
– Telefonischer Kontakt mit den Schulen	Mitte Juni 2018
– Versand des Umfrage-Links an die Schulen & Umfragestart der ersten Erhebungswelle	29. Juni 2018
– Versand des Umfrage-Links an die Branchenorganisationen & an grosse Unternehmen	Anfang Juli 2018
– Ende der ersten Umfrage	16. August 2018
– Verlosung des Juli-Wettbewerbs	Ende August 2018
– Versand des Umfrage-Links an die Teilnehmenden vom Juli & Umfragestart der zweiten Erhebungswelle	01. November 2018
– Ende der zweiten Umfrage	26. November 2018
– Verlosung des November-Wettbewerbs	Anfang Dezember 2018

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