

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.



Lehrabgänger:innen Umfrage

Schlussbericht

Umfrage unter den Abgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung 2022

Rückblick, Stellensituation, Perspektiven

Ort, Datum Zürich, 09.02.2023

Projekt Lehrabgänger:innen-Umfrage 2022

Autoren Jacopo Marzetta • Kathrin Ziltener • jugend@kfmv.ch

Dokument Schlussbericht

Inhalt

1	Einleitung	3
1.1	Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz	3
1.2	Allgemeine Wirtschaftslage	4
1.2.1	Arbeitsmarkt allgemein	4
1.2.2	Arbeitsmarktsituation Jugend	5
2	Ausblick	6
2.1	Übersicht Stellensituation	6
2.2	Stelle gefunden	8
2.2.1	Befristet oder unbefristet	8
2.2.2	Arbeitspensum	9
2.2.3	Ferien	9
2.2.4	Lohn	10
2.3	Praktikum	11
2.4	Stellensuche	12
2.5	Weiterbildung	13
3	Rückblick auf die Ausbildung	14
3.1	Art der Grundbildung	14
3.2	Anstellungsbedingungen während der Grundbildung	15
3.2.1	Überstunden	15
3.2.2	Lernendenlöhne	16
3.2.3	Ferien während der Lehre	16
3.3	Bewertung der Grundbildung	16
4	Wahrnehmung der Digitalisierung	17
4.1	Resultate	19
4.2	Fazit Digitalisierung	23
5	Fazit	24
6	Quellen	25
6.1	Literaturverzeichnis	25
6.2	Abbildungsverzeichnis	26
6.3	Tabellenverzeichnis	26
7	Anhang	26
7.1	Ausgangslage und Aufgabenstellung	26
7.2	Zielgruppe Lehrabgänger:innen	26
7.3	Methodik	27
7.4	Zeitlicher Ablauf der Erhebung 2022	27
7.5	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen	28

Dank

Der Kaufmännische Verband bedankt sich herzlich bei den verschiedenen Institutionen, die an der Verbreitung der Umfrage unter den Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung mitgewirkt oder die Befragung anderweitig ideell unterstützt haben. Besonderer Dank gilt allen Berufsfachschulen, der Schweizerischen Konferenz Kaufmännischer Berufsfachschulen SKKBS, der Konferenz Schweizer Handels- und Wirtschaftsmittelschulen KSHW und dem Verband Schweizerischer Handelsschulen VSH, den Branchenorganisationen und der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen SKKAB sowie allen unterstützenden Lehrbetrieben. Nicht zuletzt danken wir den Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung, die sich die Zeit genommen haben, um an der Umfrage teilzunehmen.

1 Einleitung

Mit rund 12'500 Absolventinnen und Absolventen pro Jahr ist die kaufmännische Grundbildung die beliebteste Grundbildung der Schweiz (BFS, 2022a). Rund ein Fünftel der jährlichen Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung sind dem kaufmännischen Bereich zuzuordnen.

Der Kaufmännische Verband Schweiz führt seit 2006 eine jährliche Befragung unter den Abgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung durch. Ziel dieser Lehrabgänger:innen-Umfrage ist es, Entwicklungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erforschen, sowie eine Rückmeldung über die kaufmännische Grundbildung von den frischgebackenen Absolventinnen und Absolventen zu erhalten. Die Befragung findet in zwei Wellen statt. An der ersten Erhebungswelle im Juli nahmen rund 4000 Personen teil, an der zweiten Erhebungswelle im November rund 1600. Dieser Bericht hält die Erkenntnisse und Ergebnisse der Erhebung fest.¹

Der erste Teil dieses Berichts dient als Einleitung und befasst sich mit der kaufmännischen Grundbildung in der Schweiz und der Arbeitsmarktsituation im Jahr 2022. Er liefert somit den Hintergrund, in welchem es die Resultate der Befragung einzuordnen gilt. Die nachfolgenden Teile befassen sich mit den Resultaten der Umfrage. Dabei wird in Teil 2 zuerst auf den Übergang ins Berufsleben und die Stellensituation der jungen Berufsleute eingegangen. Der dritte Teil bietet eine Retrospektive auf die kaufmännische Grundbildung. Im vierten Teil wird schliesslich die Wahrnehmung der Digitalisierung im kaufmännischen Bereich als Schwerpunktthema aufgegriffen.

1.1 Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz

Das Schweizer Bildungssystem lässt sich in drei Stufen gliedern. Die obligatorische Schule dauert in der Regel elf Jahre und besteht aus Primarschule (inklusive Kindergarten) und der Sekundarstufe I. Die Sekundarschule II besteht aus zwei Zweigen; der beruflichen Grundbildung, und den allgemeinbildenden Schulen, wie Gymnasien oder Fachmittelschulen. Darauf aufbauend bilden die höhere Berufsbildung und Hochschulen die Tertiärstufe (SKBF, 2018).

Auf der Sekundarstufe II entscheiden sich rund zwei Drittel der Jugendlichen für die berufliche Grundbildung (BFS 2022a). Die berufliche Grundbildung ist geprägt durch ihre Dualität zwischen Theorie und Praxis, und ist demzufolge stark am Arbeitsmarkt ausgerichtet. Aufgrund des direkten Bezuges zur Arbeitswelt, verzeichnet die Schweiz im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine der tiefsten Jugendarbeitslosigkeitquoten und gilt deshalb als Vorzeigemodell (SBFI 2018). Die berufliche Grundbildung umfasst zwei mögliche Abschlüsse: eine zweijährige Ausbildung mit Abschluss eines Eidgenössischen Berufsattests (EBA) oder eine drei- bis vierjährige Ausbildung mit Abschluss eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ). Unter den 230 beruflichen Grundbildungen, die zur Wahl stehen, ist die kaufmännische Grundbildung auf EFZ-Stufe die beliebteste berufliche Grundbildung in der Schweiz (SBFI 2022a). Sie kann als betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) oder als schulisch organisierte Grundbildung (SOG) 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 BOG erhalten die Lernenden die praktische Ausbildung in einem Betrieb, die theoretische Ausbildung an einer Berufsfachschule und das branchenspezifische Wissen in den überbetrieblichen Kursen (üK).

¹ Dieses Jahr fanden komplementär zu den zwei Basisbefragungen der Lehrabgänger:innen-Umfrage zwei weitere Extrabefragungen statt, welche ebenfalls in die Ergebnisse einfließen. Für eine Übersicht des Ablaufs der Erhebungen siehe Anhang 7.4.

Dabei ist zwischen der zweijährigen Grundbildung als Büroassistent:in EBA und der dreijährigen Grundbildung als Kauffrau/-mann EFZ zu unterscheiden. Lernende in der Ausbildung als Kauffrau/-mann EFZ können bis und mit Lehrbeginn 2022 je nach schulischer Kompetenz ein anderes Schulprofil wählen: Das Profil B entspricht der Basis-Grundbildung, das Profil E der erweiterten Grundbildung und das Profil E+BM, umgangssprachlich oft M-Profil genannt, der erweiterten Grundbildung mit Berufsmaturität. Die kaufmännische Grundbildung wird in 21 Branchen angeboten². Im Anhang findet sich eine Auflistung der 21 kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen.

Die 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 2017).

1.2 Allgemeine Wirtschaftslage

Die erste Hälfte des Jahres 2022 war deutlich gekennzeichnet durch die anhaltende Erholung der Wirtschaft nach der Covid-19-Pandemie. Nach einem Rückgang des Bruttoinlandprodukts (BIP) von 2.5% im Jahr 2020 stieg das BIP 2021 um 4.2%. Dieser Aufwärtstrend setzte sich auch in der ersten Hälfte des Jahres 2022 fort. Insbesondere der private Konsum, der nach der Aufhebung der Corona-Massnahmen anstieg, trug zum wirtschaftlichen Aufschwung im Jahr 2022 bei. Die Beschäftigung stieg weiter an (2.2% jahresdurchschnittliche registrierte Arbeitslosenquote). Die gute Situation auf dem Arbeitsmarkt, im Zusammenspiel mit einem robusten Bevölkerungswachstum und einer vergleichsweise ausgewogenen Inflationsrate, wirkten sich positiv auf den Privatkonsum aus.

Ab dem 2. Quartal 2022 war eine Abschwächung des Wirtschaftswachstums beobachtbar. Die Exporte nahmen nach einer langen Wachstumsperiode ab, getrieben unter anderem durch den Rückgang der Exporte von chemisch-pharmazeutischen Produkten. Den ersten, provisorischen ganzheitlichen Zahlen für 2022 zufolge wuchs die Schweizer Wirtschaft im Jahr 2022 um überdurchschnittliche 2.1%. Nach einem Wachstum von 3,9 % im Jahr 2021 deutet dies aber auf eine Abflachung der Konjunktur für das Jahr 2023 hin. (SECO 2023).

Die Prognosen für das Jahr 2023 hängen von der weltwirtschaftlichen Entwicklung und der Energieversorgung ab. Die Nachfrage auf dem Binnenmarkt, die zum grössten Teil für das Wachstum 2022 verantwortlich war, dürfte im Jahr 2023 weiter sinken. Einerseits ist zu erwarten, dass jegliche Erholungseffekte aus der Corona-Krise allmählich erschöpft sind, andererseits werden Haushalte durch die steigenden Energiekosten in Zukunft stärker belastet. Die bereits 2022 gestiegenen Energiekosten dürften sich bei vielen Haushalten erst verzögert bemerkbar machen. Darüber hinaus liegt die voraussichtliche Inflationsrate im Jahresdurchschnitt bei hohen 2.3% (ebd.).

Ähnliche Entwicklungen sind auch im Ausland zu erwarten. Dies dürfte zur Folge haben, dass die Weltnachfrage sinkt und damit der Aussenhandel im Jahr 2023 stark abgebremst wird. Für das Jahr 2023 wird ein unterdurchschnittliches Wachstum von 1% prognostiziert (SECO 2022a.).

1.2.1 Arbeitsmarkt allgemein

Infolge der Abkühlung des Wirtschaftswachstums kann davon ausgegangen werden, dass die Erwerbsquote 2023 wieder sinken wird. Gemäss der Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich verschlechterten sich die Beschäftigungsaussichten im November 2022 erstmals seit zwei Jahren wieder (KOF 2022). Diese Entwicklung wird vor allem durch das verarbeitende Gewerbe getrieben. Das verarbeitende Gewerbe ist konjunkturellen Veränderungen stärker ausgesetzt als andere Branchen. Die Entwicklung in dieser Branche könnte also die Arbeitsmarktentwicklungen anderer Branchen vorwegnehmen. Das SECO

² Die kaufmännische Grundbildung wurde bis anhin in 21 verschiedenen Branchen angeboten. Ab Lehrbeginn 2023 wird sie durch den Zusammenschluss einiger Branchen noch in 19 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen angeboten.

prognostiziert eine registrierte Arbeitslosenquote³ von 2.3% fürs Jahr 2023, welche somit leicht höher als im Jahr 2022 mit 2.2% ausfällt (SECO 2022b).

Trotz eher getrübler Aussichten bleibt die Situation auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich stabil (BFS 2022b). Im 4. Quartal 2022 lag die Erwerbslosenquote gemäss ILO⁴ in der Schweiz bei 4.1%. Zum Vergleich: 2021 lag die Erwerbslosenquote im 4. Quartal bei 4.4%. Die Erwerbslosenquote ging somit um 0.3 Prozentpunkte zurück (BFS 2023). Die durchschnittliche Erwerbslosenquote in der EU lag hingegen bei 6.0%.

Gleichzeitig stieg die tatsächliche Arbeitszeit pro Person vom 4. Quartal 2021 bis zum 4. Quartal 2022 um 2%. Sie liegt damit deutlich über dem Niveau vor der Covid-19-Pandemie (ebd.).

1.2.2 Arbeitsmarktsituation Jugend

Auch bei der Erwerbsbeteiligung der Jugendlichen (15-24 Jahre) nimmt die Schweiz einen Spitzenplatz ein. Die jahresdurchschnittliche Jugenderwerbslosenquote gemäss ILO betrug im 2022 7.5% (2021: 8.8%). In der EU lag sie im selben Zeitraum bei 15.1%.

Bei konjunkturellen Schwankungen reagiert die Jugendarbeitslosenquote empfindlicher als jene der älteren Arbeitnehmenden. So sank die Erwerbstätigkeit bei Jugendlichen überproportional während der Covid-19-Pandemie, verbesserte sich aber im Aufschwung auch stärker (SECO 2020).

	November 2019	November 2020	November 2021	November 2022
Jugenderwerbslosenquote 15-24-Jährige ⁵	10.9%	11.6%	10.6%	9.2%
Gesamterwerbslosenquote ⁶	4.6%	5.3%	5.1%	4.3%

Tabella 1: Entwicklung der Erwerbslosenquote

Im Jahr 2022 entwickelte sich die Lehrstellenvergabe positiv und im gleichen Rahmen wie in den Vorjahren (SBFI 2022b). Für den Lehrstart im Sommer 2023 dürften gemäss einer Untersuchung der Professur für Bildungssysteme der ETH Zürich weniger Lehrstellen ausgeschrieben werden als im Vorjahr (CES 2022). Diese Entwicklung gilt es aktuell genau zu beobachten. Positiv zu bewerten ist, dass gleichzeitig die Lehrbetriebe die Einstiegschancen von Berufseinsteiger:innen im Durchschnitt als besser einschätzen als in den Vorjahren (ebd.).

³ Arbeitslosigkeit gemäss SECO umfasst nur Personen, die bei Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) registriert sind.

⁴ Die Internationale Arbeitsorganisation (englisch: International Labour Organization (ILO)) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Von der ILO werden internationale Arbeits- und Sozialnormen formuliert und durchgesetzt. Die Erwerbslosenquote gemäss ILO basiert auf repräsentativen Umfragen in der Bevölkerung und umfasst, im Gegensatz zur Definition gemäss SECO, auch nicht als arbeitslos registrierte Personen. Die Erwerbslosenzahlen gemäss ILO sind deshalb grundsätzlich höher als die Arbeitslosenzahlen gemäss SECO.

⁵ BFS (2021) und BFS (2022b)

⁶ BFS (2022c)

2 Ausblick

Der folgende Teil widmet sich den Resultaten der Befragung. Dieses Kapitel befasst sich mit den beruflichen Anschlusslösungen der Lehrabgänger:innen. Als erstes wird ein Überblick über die unterschiedlichen Situationen gegeben. Danach wird genauer auf die einzelnen Kategorien eingegangen.

2.1 Übersicht Stellensituation

Wie geht es für die Lehrabgänger:innen 2022 nach der kaufmännischen Grundbildung weiter? Abbildung 1 zeigt die Stellensituation der Abgänger:innen im November 2022 im Vergleich mit den Vorjahren. Mit 65,9% haben knapp zwei Drittel der Abgänger:innen des Jahres 2022 eine feste Arbeitsstelle. 3,2% beginnen nach der Lehre ein Praktikum. 5,5% der Teilnehmer:innen befinden sich im November 2022 auf Stellensuche und 25,3% befinden sich in einer anderen Situation.

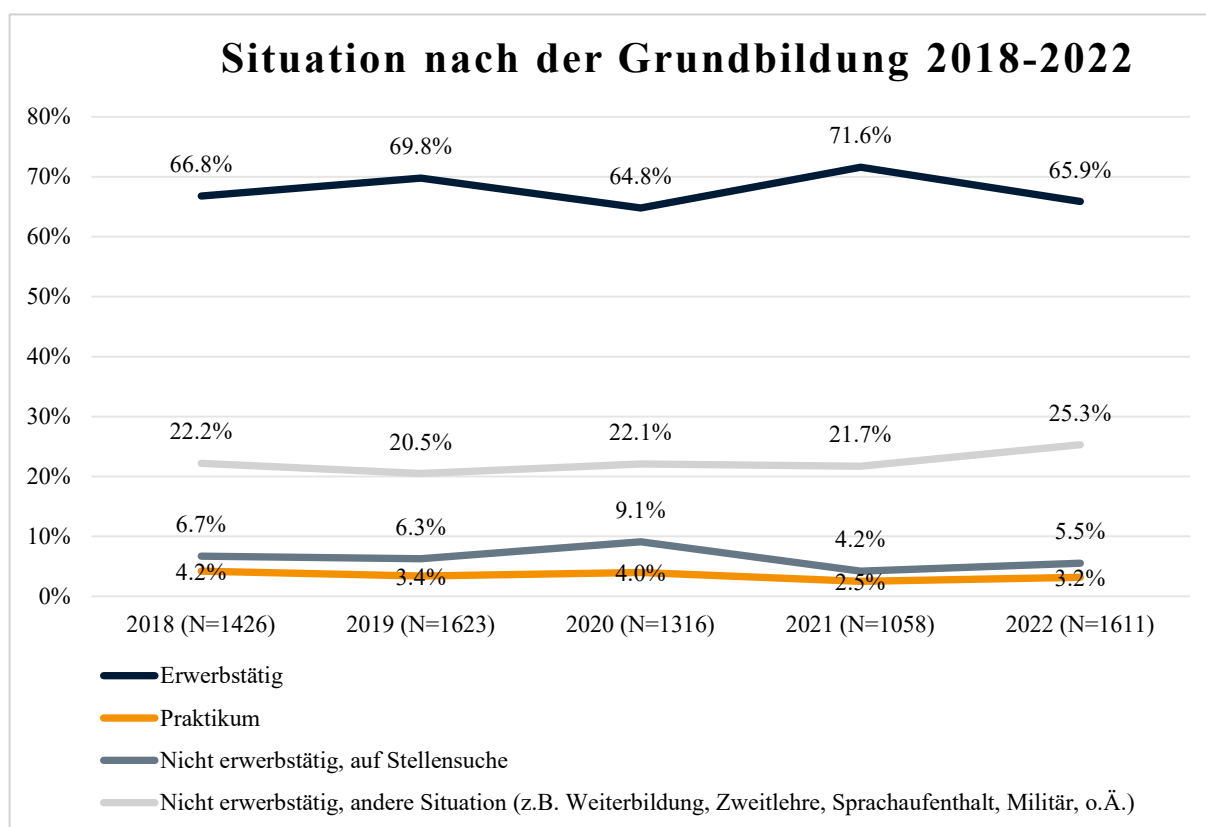


Abbildung 1: Situation nach der Grundbildung

Diese Werte sind vergleichbar mit den Werten der Vorjahre. Die Daten aus dieser Befragung deuten also darauf hin, dass die Arbeitssituation der KV-Abgänger:innen in der Schweiz stabil bleibt.

Im Jahr 2020 stieg der Anteil der arbeitssuchenden KV-Lehrabgänger:innen aufgrund der Covid-19-Krise auf 9,1%. Dieser Anteil ist jedoch in den letzten zwei Jahren wieder gesunken und liegt erneut unterhalb des Vorkrisenniveaus.

Der Anteil, der sich in einer "anderen Situation" befindet (in Abbildung 1 in hellgrau), hat im Jahr 2022 mit 25,3% zugenommen. In diese Kategorie fallen Personen, die eine Weiterbildung oder Zweitlehre abschliessen, einen Sprachaufenthalt oder einen längeren Unterbruch ("Zwischenjahr") machen oder die sich im Militär- oder Zivildienst befinden. Betrachtet man diese Entwicklung über die letzten zehn Jahre ist in dieser Kategorie ein Aufwärtstrend zu erkennen. Im Jahr 2012 lag der Anteil der Teilnehmer:innen, die sich in einer Weiterbildung, Zweitlehre, o.Ä. befanden bei ungefähr 18%. Dies entspricht einer Zunahme von etwa 7 Prozentpunkten in den letzten zehn Jahren.

Die Stellensituation der Teilnehmer:innen lässt sich ebenfalls nach Ausbildungsart darlegen. Hier kann zwischen der betrieblich organisierten (BOG) und der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) unterschieden werden.

Abbildung 2 zeigt die Stellensituation dieser zwei Kategorien im Juli 2022 und November 2022.

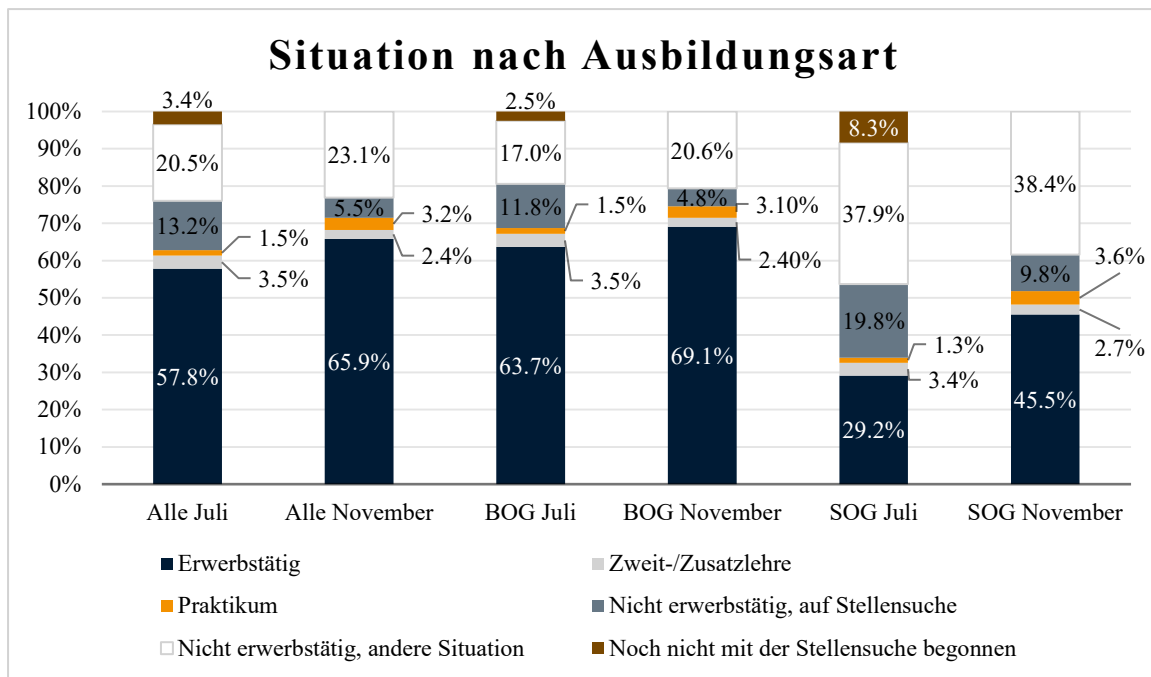


Abbildung 2: Stellensituation nach Ausbildungsart

Wie auch in den Vorjahren lassen sich bemerkenswerte Unterschiede beobachten. Abgänger:innen der BOG sind nach der Grundbildung öfters berufstätig, während Abgänger:innen der SOG öfters unmittelbar nach der Grundbildung den schulischen Weg weitergehen und eine Weiterbildung absolvieren (Kategorie "andere Situation", in weiss).

Dadurch, dass zwei Befragungen durchgeführt werden, lässt sich beobachten, wie sich die Stellensituation der Teilnehmer:innen zwischen Juli bis November nach dem Lehrabschluss entwickelt. So reduziert sich der Anteil, der sich auf Stellensuche befindet, über die Zeit, während die Anzahl der Erwerbstätigen zunimmt. Beschränkt man die Analyse nur auf die Teilnehmer:innen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, lässt sich die Entwicklung der Stellensituation auf individueller Ebene verfolgen. Abbildung 3 zeigt diese Entwicklung für alle Abgänger:innen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben (N=1003).

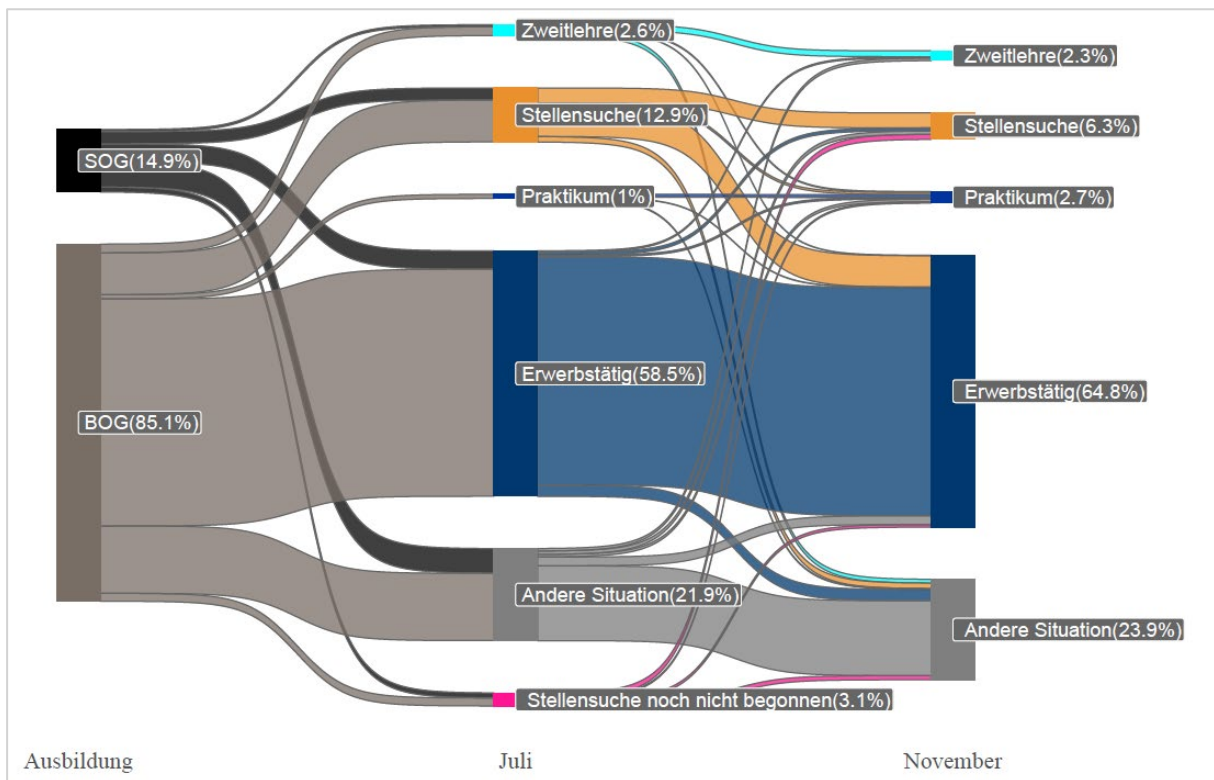


Abbildung 3: Sankey-Diagramm

Das obenstehende Diagramm zeigt die Situation der Teilnehmer:innen zu drei verschiedenen Zeitpunkten; während der Ausbildung, während der ersten Befragung im Juli und während der zweiten Befragung im November (auf der horizontalen Achse beschriftet). Die Breite der Verbindungen von einem Knotenpunkt zum anderen gibt dabei die Anzahl Personen an, die von einem Ausgangspunkt zu einem Zielpunkt fließen. So hatte ein Grossteil der Erwerbstätigen im November bereits im Juli eine Stelle. Ungefähr die Hälfte der Stellensuchenden im Juli konnte bis November eine Stelle finden.

2.2 Stelle gefunden

Dieser Abschnitt geht genauer auf die Umfrageteilnehmer:innen ein, die im November 2022 eine feste Stelle hatten. Dabei handelt es sich um 65,9% der Teilnehmenden. Davon blieben 73% weiterhin in ihrem Lehr- oder Praktikumsbetrieb angestellt, während 27% den Betrieb wechselten.

Damit verbunden ist auch die Länge des Übergangs von der Grundbildung in die Arbeitswelt. Personen, die im gleichen Betrieb bleiben, haben nur eine kurze bis gar keine Wartezeit, bis sie nach der Grundbildung eine Stelle antreten können. Ungefähr drei Viertel der Teilnehmer:innen mit einer festen Arbeitsstelle konnten ohne Unterbruch ihre neue Stelle antreten (73,3%). Knapp 15% fanden eine Stelle nach 1-4 Wochen, weitere 7% nach 5-8 Wochen. Bei den restlichen 4,5% dauerte der Übergang zur neuen Stelle mehr als 9 Wochen.

2.2.1 Befristet oder unbefristet

66% der Umfrageteilnehmer:innen mit einer Arbeitsstelle befinden sich in einer unbefristeten Anstellung, während 34% einen befristeten Arbeitsvertrag haben. In den letzten Jahren war ein Aufwärtstrend in der Anzahl der unbefristeten Stellen zu beobachten. 2020 hatten 57,2% der Teilnehmer:innen eine unbefristete Stelle. 2021 waren es 64%. Dieser zunehmende Trend wurde also – trotz der wirtschaftlich unsicheren Lage aufgrund des Ukrainekrieges und der drohenden Energiekrise⁷ - auch in diesem Jahr fortgesetzt.

⁷ Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) senkt seine Konjunkturprognosen für das zweite Halbjahr deutlich, und rechnet mit einer Zunahme der Arbeitslosenquote im 4. Quartal 2022. Quelle: [seco.admin.ch](https://www.seco.admin.ch) (22.09.2022)

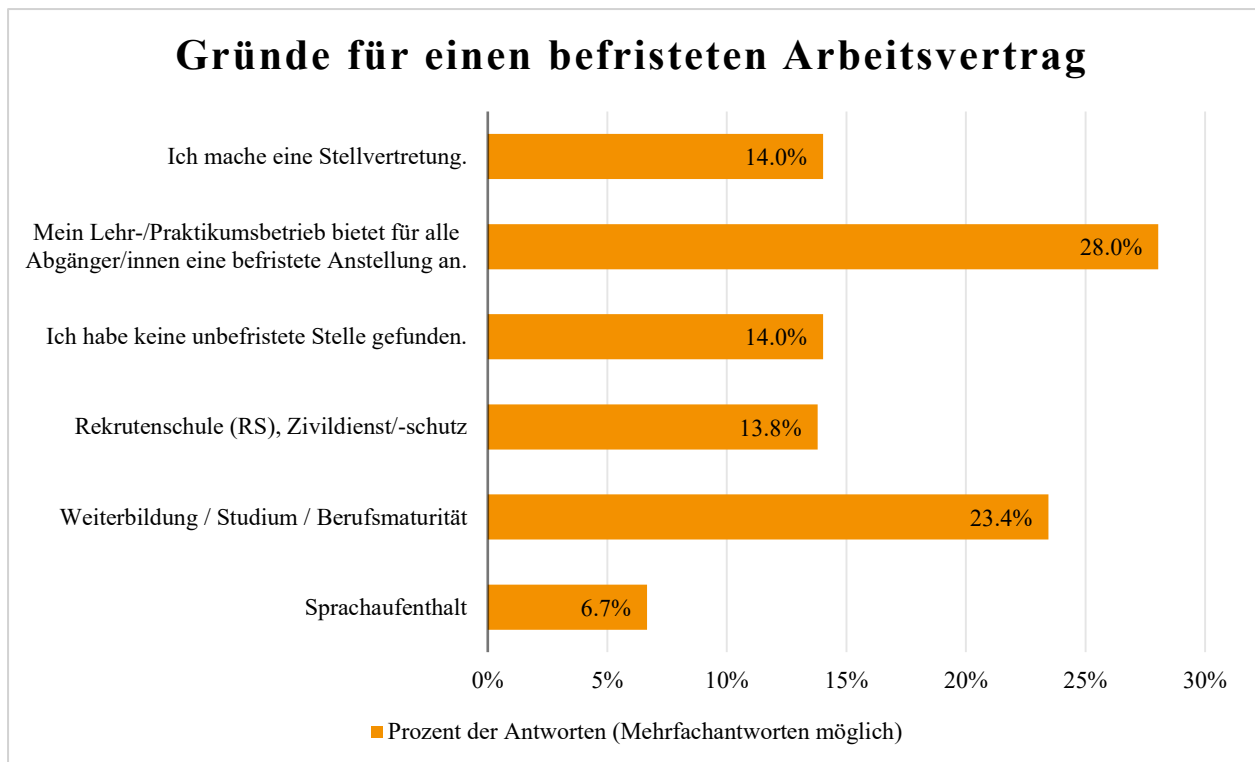


Abbildung 4: Gründe für befristete Arbeitsverträge

Jeweils etwa ein Drittel der befristeten Verträge wurde für 4 - 6 bzw. 10 - 12 Monate ausgestellt. Abbildung 4 geht genauer auf die Gründe für einen befristeten Vertrag ein. Der am häufigsten genannte Grund ist, dass der Lehr-/ Praktikumsbetrieb allen Abgänger:innen einen befristeten Vertrag anbietet. Eine Minderheit gab auch an, dass sie befristete Stelle antreten mussten, weil sie keine unbefristete Stelle gefunden haben (14% der Antworten).

2.2.2 Arbeitspensum

Die Mehrheit der Abgänger:innen (74%) hat eine Vollzeitstelle, wobei Vollzeit als ein Pensum von 90-100% definiert ist. Rund ein Fünftel arbeitet in einem Pensum von 50-89% und etwa 5% arbeiten weniger als 50%. Insgesamt arbeitet somit mit 26% rund ein Viertel der Abgänger:innen Teilzeit. Eine kleine Minderheit arbeitet zudem unregelmässig oder auf Abruf (0.6%).

Die Gründe für Teilzeitarbeit sind vielfältig. Es gibt jedoch einen klaren Hauptgrund, der für die meisten Teilnehmer:innen der Umfrage ausschlaggebend war. Mit 67% war die meistgewählte Antwort, dass man durch Teilzeitarbeit mehr Zeit für eine Weiterbildung hat. Danach wird der Wunsch nach mehr Freizeit als zweithäufigster Grund für Teilzeitarbeit angegeben. Erfreulicherweise gibt es relativ wenige Teilnehmer:innen, die Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben (3% der Antworten).

2.2.3 Ferien

Mit rund 62% hat die Mehrheit der Teilnehmer:innen dieser Umfrage Anspruch auf 25-27 Ferientage (etwa 5 Wochen) pro Jahr. Rund ein Fünftel hat Anspruch auf weniger Ferientage, während nur jede:r Zehnte Anspruch auf mehr hat. Für Jugendliche bis zum 20. Lebensjahr besteht ein Ferienanspruch von fünf Wochen (OR Art. 345a Abs. 3).

2.2.4 Lohn

Jedes Jahr veröffentlicht der Kaufmännische Verband Lohnempfehlungen für Angestellte im kaufmännischen Bereich. In folgendem Abschnitt werden die Einstiegsgehälter der Lehrabgänger:innen genauer diskutiert und mittels Boxplot-Diagramm dargestellt.

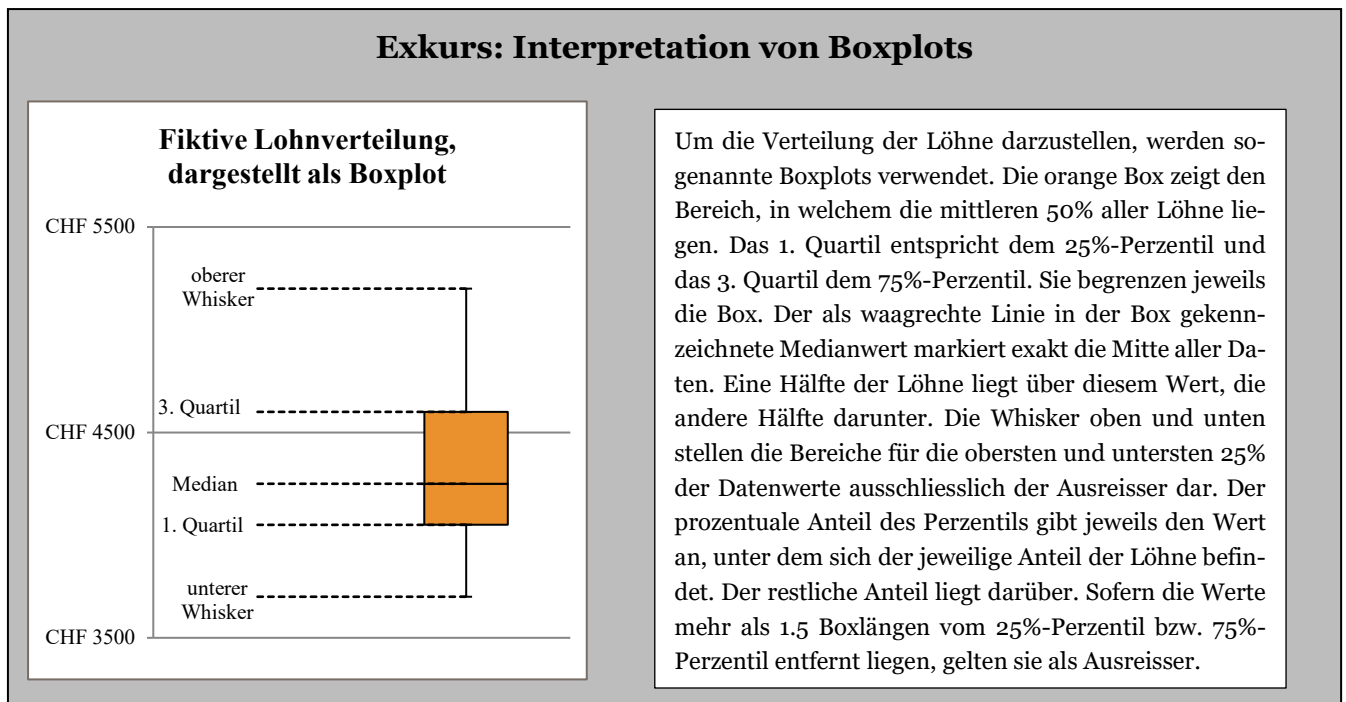


Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Bruttojahreseinkommen der Teilnehmer:innen im November 2022. Der Median liegt bei CHF 57 200.- (Mittelwert: CHF 56 685.-). Dieser Wert liegt deutlich über dem Medianlohn 2021 von rund CHF 56 000.-.

In den letzten Jahren konnte ein stetiger Anstieg des Medianlohns der kaufmännischen Lehrabgänger:innen festgestellt werden. Allerdings liegt der Anstieg vom Jahr 2021 auf das Jahr 2022 deutlich über den Beobachtungen der Vorjahre. Die tiefe Arbeitslosenquote sowie die wirtschaftlichen Entwicklungen in diesem Jahr dürfte die Lohnentwicklung positiv beeinflusst haben.

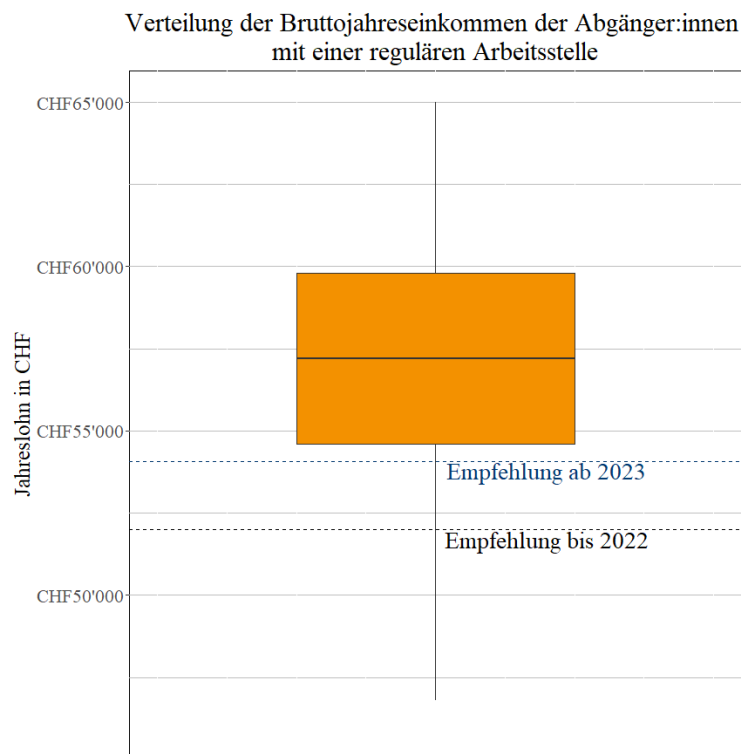


Abbildung 5: Boxplot Lohn Berufseinsteiger:innen

Die Minimallohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands für Lehrabgänger:innen im Lohnband EFZ belief sich bis 2022 auf CHF 52 000.- und wird in Abbildung 5 durch die schwarze Linie gekennzeichnet. 10% der in dieser Umfrage angegebenen Löhne liegen unterhalb dieser Empfehlung.

Angesichts der Teuerung hat der Kaufmännische Verband seine Minimallohnempfehlungen für das Jahr 2023 angepasst. Es wird ein Teuerungsausgleich von bis zu 4% gefordert. Die Empfehlung beläuft sich Stand März 2023 auf CHF 54 080.- (durch die blaue Linie gekennzeichnet). Der Medialohn von CHF 57 200 liegt weiterhin über der aktuellen Empfehlung, jedoch liegen 21% der Löhne unterhalb der Empfehlung für 2023.

2.3 Praktikum

Dieser Abschnitt widmet sich jenen Lehrabgänger:innen, die im November eine Praktikumsstelle haben. Es handelt sich hierbei um 3.2% aller Teilnehmer:innen.

Der Kaufmännische Verband erachtet ein Praktikum nach der Lehre nur dann als sinnvoll, wenn es für den Einstieg in ein neues Berufsfeld verwendet wird und eine erhebliche Ausbildungskomponente beinhaltet. 31.4% der Teilnehmer:innen gaben an, dass sie das Praktikum in einem anderen Berufsfeld als ihre Grundbildung absolvieren. Weitere 31.4% gaben an, dass sie das Praktikum im kaufmännischen Bereich absolvieren, jedoch in einer anderen Branche. Die restlichen 37.3% bleiben im kaufmännischen Bereich und in der gleichen Branche. Aus der Sicht des Kaufmännischen Verbands sollte ein Praktikum einen deutlichen Ausbildungsanteil beinhalten, was bei einem Praktikum im selben Beruf und innerhalb derselben Branche, in der die Abgänger:innen das Qualifikationsverfahren (QV) abgeschlossen haben, nicht gegeben ist. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil jedoch markant gesunken; 2021 absolvierten fast 65% ein Praktikum innerhalb derselben Branche.

An dieser Stelle muss jedoch vermerkt werden, dass die Anzahl Personen, die ein Praktikum beginnen, unter den Teilnehmer:innen dieser Studie sehr klein ist. Im November 2022 handelt es sich um 51 Personen. Aufgrund der kleinen Stichprobengrösse sind die Werte nur bedingt mit den Werten aus den Vorjahren vergleichbar.

Welche Gründe für das Antreten eines Praktikums aus der Sicht der Teilnehmer:innen am wichtigsten waren, wird in Abbildung 6 dargelegt. Die Teilnehmer:innen konnten hier mehrere Gründe angeben. Somit ist eine Überschneidung der Antworten möglich.

Am häufigsten wurde der Wunsch, mehr Berufserfahrung zu sammeln, genannt. An zweiter Stelle werden der Einstieg in ein neues Berufsfeld, das Praktikum als Überbrückungslösung, oder die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt angegeben. Eine Minderheit absolviert das Praktikum unter anderem auch, weil sie keine Festanstellung gefunden hat.

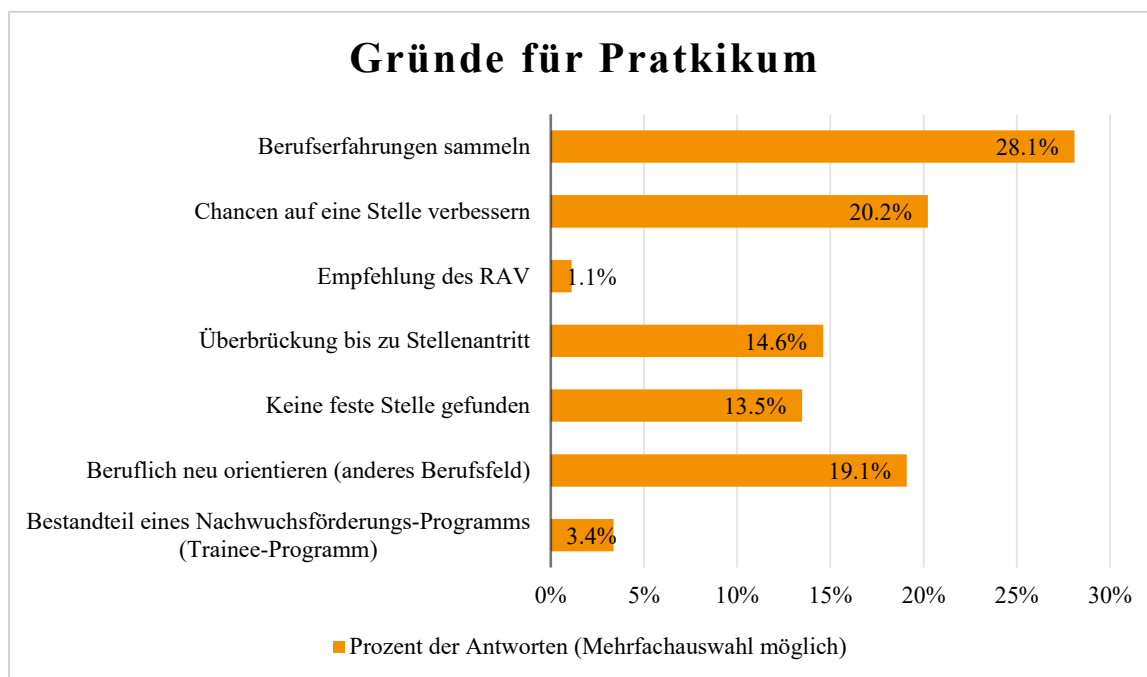


Abbildung 6: Gründe für Praktikum

2.4 Stellensuche

Die Anzahl der arbeitssuchenden Lehrabgänger:innen nimmt typischerweise zwischen der ersten Befragung im Juli bis zur zweiten Befragung im November ab (vgl. Abbildung 3). So befanden sich im Juli 2022 13.2% der Befragten auf Stellensuche, weitere 3.4% hatten mit der Stellensuche noch nicht begonnen.

Im November 2022 befanden sich noch 5.5% der Teilnehmer:innen auf Stellensuche. In den Jahren vor 2020 lag der Anteil der Stellensuchenden zwischen 6 und 7% (vgl. Abbildung 1). Durch die Covid-19-Pandemie erhöhte sich der Anteil 2020 auf 9.1%, sank dann 2021 stark auf 4.2%. Im Vergleich zum letzten Jahr ist also eine leichte Zunahme von 1.3 Prozentpunkten zu beobachten. Nichtsdestotrotz liegt dieser Anteil weiterhin unter dem Vorkrisenniveau. 55% der Teilnehmenden auf Stellensuche gaben an, sich beim RAV angemeldet zu haben.

Knapp die Hälfte der Teilnehmer:innen musste für die Stellensuche keine Bewerbungen verschicken. Das lässt sich dadurch erklären, dass die Mehrheit nach der Grundbildung im Lehr-/Praktikumsbetrieb bleibt. Weitere 30% verschickten (bis zum Befragungszeitpunkt) bis zu 5 Bewerbungen, die restlichen 20% mehr als 5.

Die Teilnehmer:innen werden auch nach den wichtigsten Gründen für eine Absage bei der Stellensuche gefragt. Mangelnde Berufserfahrung wurde hier am häufigsten genannt (28% der Antworten). Oft war die Stelle auch schon besetzt (25%) oder es wurden keine Angaben zu den Gründen gemacht (14%). Weitere Gründe waren, dass den Bewerbenden die nötigen Kenntnisse für die Stelle fehlten (14%) oder dass sie zu jung waren (11%).

Diejenigen Lehrabgänger:innen, die direkt im Anschluss eine Festanstellung fanden, wurden zudem gefragt, welche Eigenschaften ihnen bei der neuen Stelle am wichtigsten waren. Hier waren die am häufigsten genannten Aspekte das Arbeitsklima und der Lohn (jeweils 21%). Danach folgen, dass die Tätigkeiten bei der Arbeit interessant sein (18%) und die Arbeitsstelle gute Karriereöglichkeiten eröffnen sollen (15%). Auch sonstige Arbeitsbedingungen wie Ferien und Arbeitszeiten werden bei der Stellensuche in Betracht gezogen (10%).

2.5 Weiterbildung

Dieser Abschnitt befasst sich mit denjenigen Lehrabgänger:innen, die im November eine Weiterbildung besuchten. Etwa 31% aller Teilnehmer:innen besuchte zum Zeitpunkt der Befragung bereits eine Weiterbildung (Vollzeit oder berufsbegleitend) und weitere 59% möchten in Zukunft eine Weiterbildung besuchen. Insgesamt planen oder besuchen somit zum Umfragezeitpunkt 90% der Befragten eine Weiterbildung. Dabei zeigt sich, dass Weiterbildungen weiterhin einen sehr hohen Stellenwert bei den Abgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung einnehmen.

Von den 31% der Teilnehmenden, die sich für eine Weiterbildung entschieden haben, absolvieren 53.2% die Weiterbildung berufsbegleitend und 46.8% in Vollzeit. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich hier ein sehr ähnliches Bild. 2021 absolvierten 52.8% eine Weiterbildung in Vollzeit, und 47.2% berufsbegleitend.

Bei einer Vollzeit-Weiterbildung besuchen die Abgänger:innen ausschliesslich eine Schule und arbeiten nicht. Die relevantesten Gründe hierfür waren, dass die Weiterbildung in dieser Form weniger lange dauert und dass eine Weiterbildung in Vollzeit es ermöglicht, sich ausschliesslich auf diese zu konzentrieren.

Bei einer Weiterbildung in Teilzeit arbeiten die Abgänger:innen noch in einem reduzierten Pensum und besuchen gleichzeitig die entsprechende Weiterbildung. Die wichtigsten Gründe für diese Variante waren, dass viele Teilnehmer:innen auf den Lohn ihrer beruflichen Tätigkeit angewiesen sind und dass eine Weiterbildung in Teilzeit es ermöglicht, das Gelernte sofort umzusetzen. In dieser Kategorie werden gut 31% durch ihren Arbeitgeber zeitlich unterstützt. 11% erhalten finanzielle Unterstützung von ihrem Arbeitgeber, und weitere 13% werden sowohl zeitlich als auch finanziell unterstützt. Die restlichen 45% erhalten keine Unterstützung vom Arbeitgeber.

Die beliebteste Weiterbildung unter den Lehrabgänger:innen bleibt auch in diesem Jahr die Berufsmaturität (BM2). Sie wird von 51% der Teilnehmer:innen, die eine Weiterbildung absolvieren, besucht. 21% besuchen eine Fachhochschule und je ungefähr 7.5% absolvieren eine gymnasiale Maturität ("Passerelle") oder einen Zertifikatskurs (z.B. Sachbearbeiter:in).

3 Rückblick auf die Ausbildung

Kapitel 3 dieses Berichts bietet einen Überblick über die kaufmännische Grundbildung der Umfrageteilnehmer:innen und wie sie von ihnen erlebt wurde. In einem ersten Teil wird die Art der kaufmännischen Grundbildung dargelegt, die die Teilnehmer:innen abgeschlossen haben. Dabei wird auf die Kategorien schulisch oder betrieblich organisierte Grundbildung, Profilwahl und Profilwechsel eingegangen. In einem zweiten Teil werden die Anstellungsbedingungen während der Lehre, wie der Lohn und das Leisten von Überstunden thematisiert. Zum Schluss wurden die Lehrabgänger:innen auch nach ihrer Wahrnehmung und Einschätzung verschiedener Aspekte der Ausbildung befragt.

3.1 Art der Grundbildung

Mit rund 86% hat die Mehrheit aller Umfrageteilnehmer:innen eine betrieblich organisierte kaufmännische Grundbildung (BOG) abgeschlossen. Weitere 11% aller Teilnehmer:innen haben die kaufmännische Grundbildung in unterschiedlichen Modellen an einer Handels- oder Wirtschaftsmittelschule (HMS/WMS) und 3% an einer privaten Handelsschule absolviert. Die Aufteilung nach Art der Grundbildung wird in Abbildung 7 aufgezeigt.

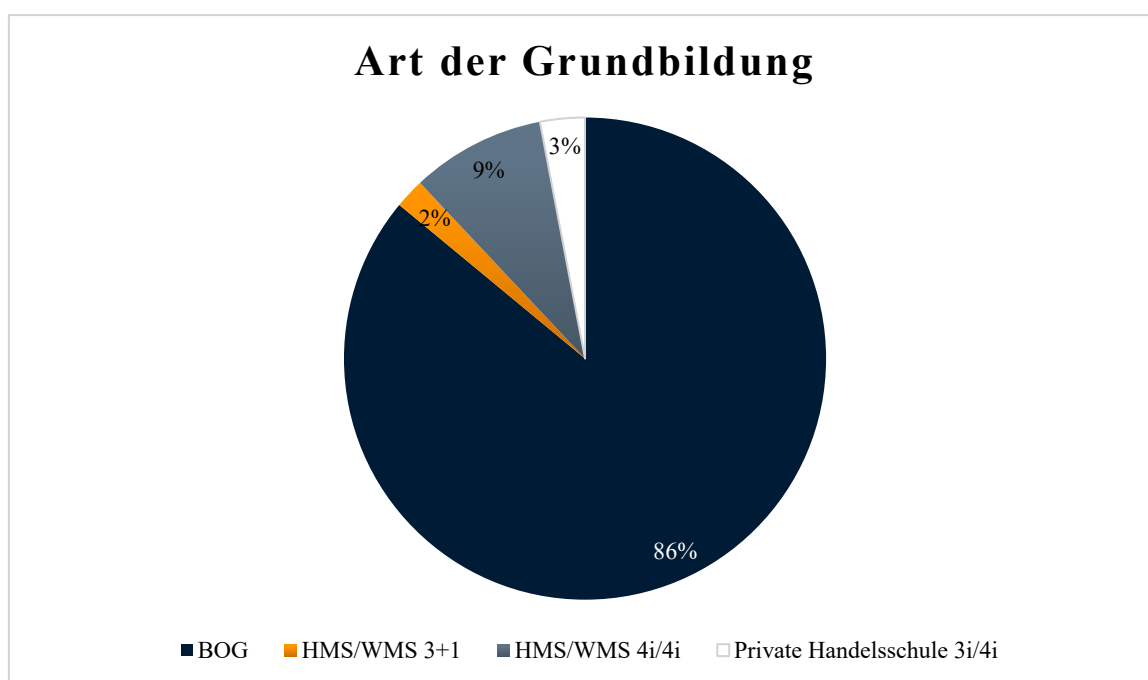


Abbildung 7: Art der Grundbildung

Mit 52% hat über die Hälfte der Teilnehmer:innen das E-Profil abgeschlossen. 32% aller Teilnehmer:innen haben das M-Profil (E-Profil mit integrierter Berufsmaturität) absolviert und 14% haben ihre Lehre im B-Profil absolviert. Die restlichen 3% der Teilnehmer:innen sind EBA-Abgänger:innen.

Nach Bildungsverordnung 2012 ist während der Grundbildung ein Wechsel des Profils möglich. Zum Teil wird ein Wechsel auch durch die schulischen Leistungen der Lernenden bedingt. 13.6% aller Teilnehmer:innen haben einen solchen Profilwechsel unternommen.

Die kaufmännische Grundbildung kann in 21 Ausbildungsbranchen abgeschlossen werden. Etwa 32% aller Teilnehmer:innen haben die Grundbildung in der Branche Dienstleistung und Administration (D+A) abgeschlossen. Danach folgen die Öffentliche Verwaltung (15%) und die Branche Banken (12%)⁸.

⁸ Betrachtet man alle Lehrabschlüsse in der kaufmännischen Grundbildung zeigt sich die gleiche Reihenfolge (BFS 2022a). Durch die vorliegende Erhebung wird somit die Grundgesamtheit aller Lehrabgänger:innen im KV in dieser Hinsicht repräsentativ abgebildet.

3.2 Anstellungsbedingungen während der Grundbildung

Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen während der Grundbildung. Für Abgänger:innen der BOG bezieht sich dieser Abschnitt auf die Anstellung im Lehrbetrieb, für Abgänger:innen der SOG auf das in die Ausbildung integrierte Praktikum.

3.2.1 Überstunden

Die Mehrheit der Teilnehmer:innen hat während der Grundbildung Überstunden geleistet. In diesem Abschnitt wird genauer auf die Häufigkeit, Gründe und Wahrnehmung der Überstunden sowie auf die Möglichkeit zur Kompensation letzterer eingegangen.

16% gaben an, mehrmals wöchentlich Überstunden geleistet zu haben. 30% leisteten mehrmals monatlich Überstunden und 17% mehrmals jährlich. 37% der Teilnehmer:innen haben während der Grundbildung keine Überstunden geleistet. Insgesamt mussten demnach 63% der Teilnehmenden mindestens jährlich Überstunden leisten. Auf die Situation dieser 63% wird im Folgenden genauer eingegangen.

Der Median der angegebenen Überstunden pro Woche liegt bei 1.3 Stunden, der Durchschnitt bei 1.75 Stunden. 18% der Teilnehmer:innen leisteten im Durchschnitt drei oder mehr Überstunden pro Woche, 1,5% leisteten durchschnittlich mehr als fünf Überstunden pro Woche.

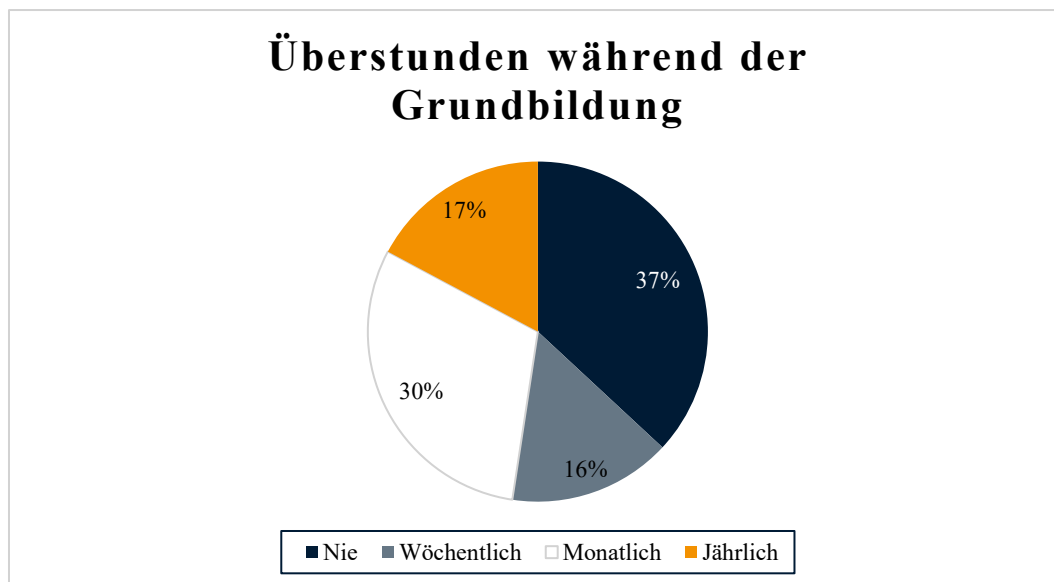


Abbildung 8: Überstunden während der Grundbildung

Mit der Flexibilisierung der Arbeitswelt werden Gleitzeitmodelle und flexible Arbeitsstunden auch bei Lernenden immer üblicher. Es gilt also zu unterscheiden zwischen Überstunden, die freiwillig im Rahmen von flexiblen Arbeitszeiten geleistet werden, und Überstunden, die die Lernenden leisten müssen, weil die reguläre Arbeitszeit nicht reicht, um alle Arbeitsaufträge zu erledigen.

Dabei zeigt sich, dass in 40% der Fälle hauptsächlich Überstunden geleistet werden mussten, weil die Lernenden sonst nicht mit ihren Arbeitsaufträgen fertig geworden wären. In weiteren 40% der Fälle leisteten die Lernenden hauptsächlich Überstunden, weil sie flexible Arbeitsstunden hatten, und ihre Arbeitszeit freiwillig so organisierten. In 8% der Fälle wurde das Kompensieren von Minusstunden als Hauptgrund angegeben, bei den restlichen 12% wurden diverse andere Gründe angegeben. Gerade während der Lehre, wo Arbeit und Schule bereits eine Doppelbelastung darstellen, können sich häufige und lange Überstunden negativ auf die psychische Gesundheit der Lernenden auswirken.

Rund drei Viertel der Teilnehmer:innen, die Überstunden leisten mussten, empfand dies als kein Problem. Für circa 21% dieser Teilnehmer:innen war es aufgrund der Überstunden manchmal schwer, alles unter einen Hut zu bringen. 3,7% gaben an, stark durch die Überstunden belastet worden zu sein. Je öfter die Lernenden Überstunden leisten mussten, desto höher war auch der Anteil, der dies als Belastung wahrnahm.

Betrachtet man die Gesamtheit aller Teilnehmenden lässt sich zusammenfassend festhalten, dass 63% aller Lehrabgänger:innen während ihrer Lehre Überstunden leisten musste. Ein Viertel der Teilnehmer:innen

musste hauptsächlich unfreiwillig Überstunden leisten, weil sie ihre Arbeitsaufträge in der regulären Arbeitszeit nicht erledigen konnten. 15.5% aller Lehrabgänger:innen fühlte sich durch die Überstunden wenig bis stark belastet.

Mit 90.6% konnte die Mehrheit der Teilnehmer:innen die Überstunden mit Freizeit kompensieren und 1.9% erhielten die Überstunden ausbezahlt. Besorgniserregend sind die restlichen 7.5%, die gemäss eigenen Angaben Überstunden während der Lehre in den meisten Fällen gar nicht kompensieren konnten. Für Auszubildende erachtet der Kaufmännische Verband Schweiz eine Kompensation der Überstunden durch Zeit angesichts der oft niedrigen Löhne vielfach als sinnvoller als durch Lohn. Auf jeden Fall haben Lernende, wie alle anderen Arbeitnehmende auch, Anrecht auf Kompensation für geleistete Überstunden (OR 321c).

3.2.2 Lernendenlöhne

In der untenstehenden Tabelle werden die wichtigsten Kennzahlen zu den Löhnen in allen drei Lehrjahren zusammengefasst und mit den Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz verglichen. Die Tabelle stellt lediglich die Löhne während der Berufslehre dar und konzentriert sich somit nur auf die Teilnehmer:innen, die eine betrieblich organisierte Grundbildung abgeschlossen haben (83% aller Teilnehmer:innen).

Die Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands sind für alle Profile gleich. Für die zweijährige EBA-Ausbildung gelten jeweils die Empfehlungen für die ersten zwei Lehrjahre.

Für die ersten zwei Lehrjahre trifft die Empfehlung den Median der tatsächlich ausbezahlten Lernendenlöhne. Wie auch in den vergangenen Jahren ist die Abweichung zwischen den tatsächlichen und empfohlenen Löhnen einzig im dritten Lehrjahr nennenswert; drei Viertel der Lernendenlöhne liegen unterhalb der Empfehlung.

Kennzahl/ Lehrjahr	Durchschnitt	Median	Empfehlungen kfmv 2022	Empfehlungen kfmv ab 2023
1. Lehrjahr	CHF 810.-	CHF 770.-	CHF 770.-	CHF 800.-
2. Lehrjahr	CHF 1023.-	CHF 980.-	CHF 980.-	CHF 1100.-
3. Lehrjahr	CHF 1412.-	CHF 1400.-	CHF 1480.-	CHF 1500.-

Tabelle 2: Lernendenlöhne

3.2.3 Ferien während der Lehre

Arbeitnehmende bis zum zwanzigsten Lebensjahr haben Anrecht auf mindestens fünf Wochen Ferien, danach auf vier Wochen (Art. 329a OR). Dies spiegelt sich auch in den Resultaten dieser Umfrage wider. Mit rund 65% steht der Mehrheit der Teilnehmer:innen 5 Ferienwochen pro Jahr zu. Gut 20% haben sechs Wochen Ferien, und knapp 10% sieben oder mehr.

Die Anzahl Ferienwochen nimmt über die Lehrjahre tendenziell ab. Der Anteil der Teilnehmenden, der weniger als fünf Wochen Ferien hat, steigt im 3. Lehrjahr von rund 2.5% auf fast 5%. Der Kaufmännische Verband empfiehlt für alle drei Lehrjahre sechs Wochen Ferien.

3.3 Bewertung der Grundbildung

Die Teilnehmer:innen wurden, im Hinblick auf den Einstieg ins Berufsleben nach ihrer Einschätzung der kaufmännischen Grundbildung gefragt: 92% fühlen sich durch die Grundbildung sehr gut oder eher gut auf den Berufseinstieg vorbereitet. 7% gaben an, dass sie sich eher schlecht vorbereitet fühlen und 1% fühlte sich sehr schlecht vorbereitet. Im Hinblick auf die Stellensuche gaben 47% an, dass das Finden einer Stelle nach der Grundbildung eher schwierig sei. 11% gaben an, die Stellensuche sei sehr schwierig. Rund 37% fanden das Finden einer Stelle "nicht so schwierig" und für 4% stellte dies "überhaupt kein Problem" dar.

Von welchen Lernorten haben die Lernenden gemäss ihrer Einschätzung am meisten profitiert? In der betrieblich sowie in der schulisch organisierten Grundbildung wurde die Ausbildung im Betrieb jeweils am besten bewertet. Danach folgte die Ausbildung in der Berufsfachschule oder in der Handels-/Wirtschaftsmittelschule und schliesslich die überbetrieblichen Kurse (üK) und das Selbststudium.

4 Wahrnehmung der Digitalisierung

Die Wahrnehmung der Digitalisierung der Lehrgangsgänger:innen 2022 wurde von Kaufmännischen Verband Schweiz in Zusammenarbeit mit dem Institut für Politikwissenschaften der Universität Zürich untersucht.

Autoren Thomas Kurer • Institut für Politikwissenschaft, Universität Zürich
Jacopo Marzetta • Kathrin Ziltener • Kaufmännischer Verband Schweiz

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsrealität im kaufmännischen Bereich und wirkt sich auf die Lernenden in mehrfacher Hinsicht aus:

- *Entwicklung von Fähigkeiten - Auszubildende haben jetzt Zugang zu einem breiteren Spektrum an digitalen Lernressourcen, wie z. B. Online-Kurse und Tutorials, um neue Fähigkeiten zu entwickeln.*
- *Fernarbeit - Auszubildende können jetzt aus der Ferne arbeiten, wodurch sie von überall aus lernen können und mehr Flexibilität erhalten.*
- *Automatisierung von Arbeitsplätzen - Auszubildende müssen sich auf eine Zukunft der Automatisierung vorbereiten, in der bestimmte Aufgaben von Maschinen übernommen werden können, und sie müssen Fähigkeiten entwickeln, die sich mit der Technologie ergänzen.*
- *Verschärfter Wettbewerb - Auszubildende sehen sich einem verstärkten Wettbewerb gegenüber, da die Digitalisierung neue Beschäftigungsmöglichkeiten schafft und Talente aus der ganzen Welt anzieht.*

Insgesamt bietet die Digitalisierung den Auszubildenden im kaufmännischen Bereich neue Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und ihre Karriere voranzutreiben, erfordert aber auch, dass sie sich an die veränderten Anforderungen anpassen und mit den neuen Technologien Schritt halten.

Zugegeben, ein bisschen hölzern klingt diese Einleitung. Aber in Anbetracht dessen, dass sie vollständig automatisch und ohne jegliches menschliche Mitdenken verfasst und übersetzt wurde⁹, wird der Einfluss der Digitalisierung auf Lernende im kaufmännischen Bereich doch erstaunlich – oder beängstigend? – treffend zusammengefasst.

Seit jeher werden Automatisierung und Digitalisierung am Arbeitsplatz mit der Befürchtung verbunden, dass neue Technologien menschliche Arbeit überflüssig machen. Dabei lag der Fokus lange Zeit vor allem auf Automatisierungsprozessen und Robotisierung im Produktionsbereich. Doch in jüngerer Vergangenheit hat die Debatte auch Bürojobs und den kaufmännischen Bereich im Allgemeinen erfasst.

Die Forschung zum Thema Digitalisierung am Arbeitsplatz hat gezeigt, dass insbesondere sogenannte *Routinetätigkeiten* durch neue Technologien ersetzt werden. Unter diesem Begriff versteht man Tätigkeiten, die zwar nicht unbedingt anspruchslos sind, aber einem ähnlichen, repetitiven Muster folgen und dadurch grundsätzlich automatisierbar werden (Autor et al. 2003). Im kaufmännischen Bereich fallen darunter beispielsweise die Verarbeitung von Rechnungen, gewisse Schritte in der Buchhaltung oder regelmässige, ähnlich strukturierte schriftliche Kommunikation.

Es ist aber wichtig zu betonen, dass andere berufsrelevante Tätigkeiten gleichzeitig an Bedeutung gewinnen (Aeppli et al. 2016). Gemeint sind hier vor allem analytische, kommunikative und interpersonelle Kompetenzen. Solche nicht-routinierten Tätigkeiten werden häufig komplementär zu neuen Technologien eingesetzt. Das bedeutet, dass diese Art von menschlicher Arbeit und menschlichem Denken nicht durch neue Technologie ersetzt wird, sondern diese im Gegenteil in produktiver Weise ergänzt.

⁹ Wir haben den von OpenAI entwickelten Chatbot ChatGPT (<https://chat.openai.com/chat>) auf Englisch gefragt, ob er uns eine kurze Einschätzung über den Einfluss der Digitalisierung auf Lernende im kaufmännischen Bereich liefern könne («could you very briefly summarize how digitalization affects apprentices in the commercial sector?») und seine Antwort unverändert mit dem maschinellen Übersetzer DeepL (<https://www.deepl.com/translator>) ins Deutsche übersetzt.

Diese Komplementarität ist der Grund, warum wir trotz beeindruckenden technologischen Fortschritten weit vom Schreckensszenario einer «jobless future» (Ford 2015), also einer Situation, in der den Menschen die Arbeit ausgeht, entfernt sind. Die gegenläufigen Auswirkungen von substituierbaren Routinetätigkeiten und komplementären Nicht-Routinetätigkeiten werden in einer quantitativen Analyse der Stellenverschiebungen im kaufmännischen Bereich in der Schweiz klar widerspiegelt (Aeppli et al. 2016). Zwischen 2006 und 2015 ist der Berufsbereich «Management, Administration, Recht und Finanzdienstleistungen» insgesamt massiv gewachsen. Innerhalb dieses Bereichs sind aber sehr unterschiedliche Trends sichtbar. Die Berufsgruppe der kaufmännischen Angestellten sowie der Büroberufe ist in dieser Zeit um über 15'000 Vollzeitäquivalente (-7.3%) geschrumpft. Dieser Rückgang wurde von teils starken Zunahmen in ähnlichen Berufen mehr als kompensiert. So erlebte beispielsweise der Bereich der Organisations- und Personalfachleute ein starkes Wachstum von insgesamt rund 28'000 Vollzeitäquivalenten.

Im kaufmännischen Bereich zeigt sich also dasselbe Bild wie in anderen Sektoren: Es gibt insgesamt nicht weniger Stellen, aber die Arbeit verschiebt sich von einfacheren, eher durch Routinetätigkeiten dominierten Jobs hin zu stärker analytisch geprägten Stellen (Iten et al. 2016). Diese wachsenden Berufsgruppen innerhalb des kaufmännischen Bereichs haben allerdings häufig ein höheres Anforderungsprofil und verlangen – wie vom Chatbot ChatGPT einleitend korrekt festgestellt – dass sich Lernende in diesem Bereich fortlaufend weiterbilden und den sich verändernden Anforderungen anpassen (Meier et al. 2016).

Die Notwendigkeit auf wandelnde Ansprüche auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren, wurde im kaufmännischen Berufsfeld seit langem erkannt und hat zu einer grundlegenden Reform der kaufmännischen Lehre geführt. Die kaufmännische Lehre soll durch Wahlpflichtfächer und Optionen flexibler werden und somit Lernende auf die ständig wandelnden Aufgaben und Ansprüche der Arbeitswelt vorbereiten. Auch wird der Umgang mit neuen Technologien ein immer wichtiger Teil der Ausbildung. Diese Reform tritt ab Sommer 2023 in Kraft¹⁰.

Die Forschung zum Bereich Digitalisierung im Arbeitsmarkt legt also relativ klar dar, in welche Richtung sich der kaufmännische Bereich in Zukunft entwickeln wird. Das kaufmännische Ausbildungsfeld hat seine Ausbildung entsprechend reformiert und modernisiert. Doch wie wird die Digitalisierung am Arbeitsmarkt von den Betroffenen selbst erlebt? Dieser Frage geht der vorliegende Schwerpunkt der Lehrabgänger:innen-Umfrage nach. Die deutschsprachigen Schüler:innen dieser Kohorte wurden bereits im November 2021 im Rahmen einer Befragung des Instituts für Politikwissenschaft der Universität Zürich in Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband Schweiz zu diesem Thema befragt. Das Thema der Digitalisierung wurde im Jahr 2022 im Rahmen der Lehrabgänger:innen-Umfrage wieder aufgegriffen. So wurden die Lehrabgänger:innen im Juli 2022 und September 2022 abermals in Zusammenarbeit mit dem Institut für Politikwissenschaft der Universität Zürich zu dieser Thematik befragt.

Die deutschsprachigen Teilnehmer:innen dieser Kohorte wurden deshalb im Ganzen drei, die Teilnehmer:innen aus der französischen und italienischen Schweiz zwei Mal befragt. Das ermöglicht eine vertiefte Analyse ihrer Wahrnehmung der Digitalisierung über die Zeit.

¹⁰ Mehr zur Reform der kaufmännischen Grundbildung ist unter kfmv.ch/ueber-uns/engagement/reform-kv-lehre zu finden
18/28

4.1 Resultate

Um einen generellen Eindruck davon zu erhalten, wie die Lehrgänger:innen die Digitalisierung erleben, wurden sie nach drei Stichwörtern gefragt, die sie mit der Digitalisierung assoziieren. Die daraus resultierende "Word Cloud" wird in Abbildung 9 gezeigt. Je öfter ein Begriff angegeben wurde, desto grösser erscheint er in der Grafik.

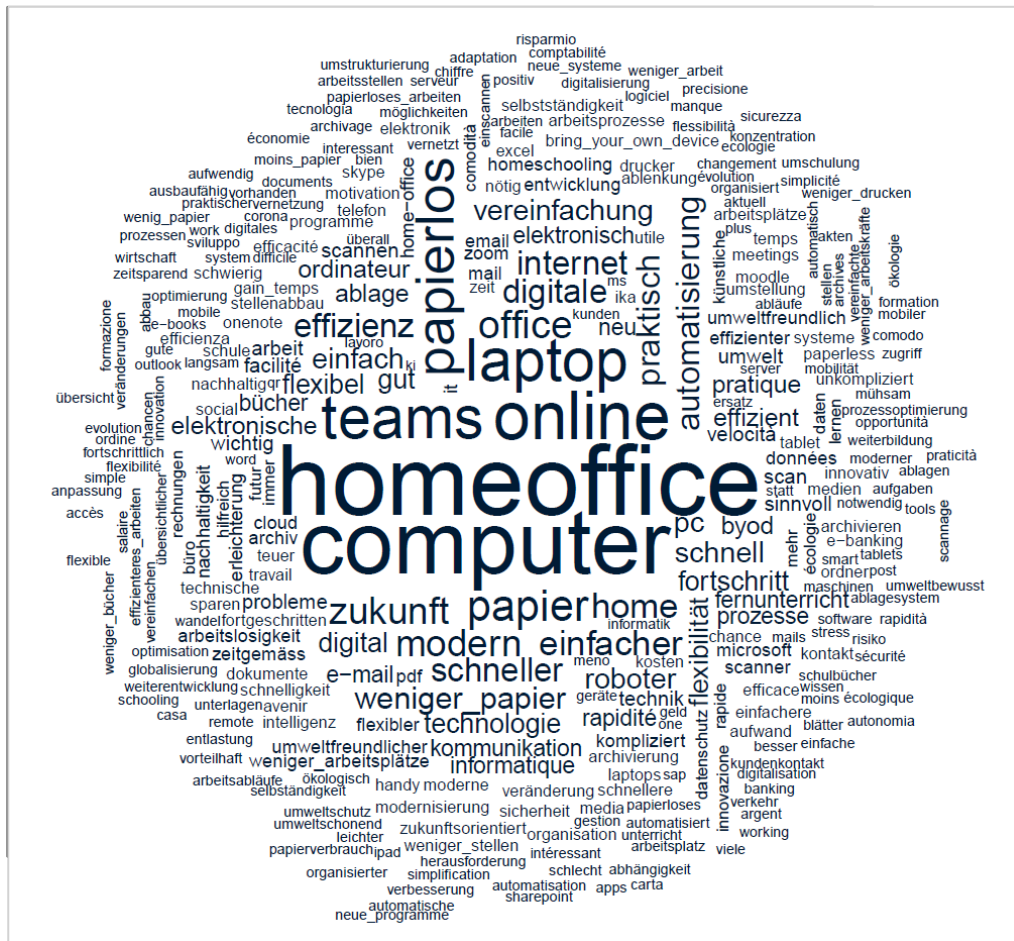


Abbildung 9: Wordcloud

Abgesehen von den generischen, neutralen Wörtern, wie z.B. "Homeoffice" oder "Computer", überwiegen Begriffe mit einer positiven Konnotation. Sie deuten vor allem darauf hin, dass die Digitalisierung mit Effizienz verbunden wird, weil sie die Arbeit schneller und einfacher macht. Diese Wahrnehmung wird durch Stichwörter wie "einfacher", "schneller" oder "Effizienz" gekennzeichnet. Auf Französisch und Italienisch erscheinen in diesem Kontext beispielsweise auch die Wörter "rapidité" und "velocità" (Deutsch: Schnelligkeit). Ebenfalls positive Erwähnung findet die Tatsache, dass repetitive Routinetätigkeiten automatisiert werden können.

Im Arbeitsalltag der jungen kaufmännischen Angestellten heisst das konkret, dass man beispielsweise Rechnungen bequem mit einem QR-Code einscannen kann, und somit viel Zeit und Arbeit spart. Solche Änderungen werden von den meisten sehr positiv gewertet.

Eine Minderheit sieht aber in dieser Effizienzsteigerung auch, dass ein grosser Teil ihrer Arbeit verschwindet. So liegen die Automatisierungssorgen zwar nicht im Vordergrund, sie sind jedoch trotzdem sichtbar. Es wurden auch Begriffe angegeben, die eine deutlich negative Konnotation haben, wie z.B. "Stellenabbau" oder "arbeitslos".

Weiter wurden die Teilnehmer:innen nach ihrer Grundeinstellung zur Digitalisierung befragt: Sehen junge Kaufleute die Digitalisierung als Chance oder als Risiko? Die Resultate sind in Abbildung 10 zusammengefasst.

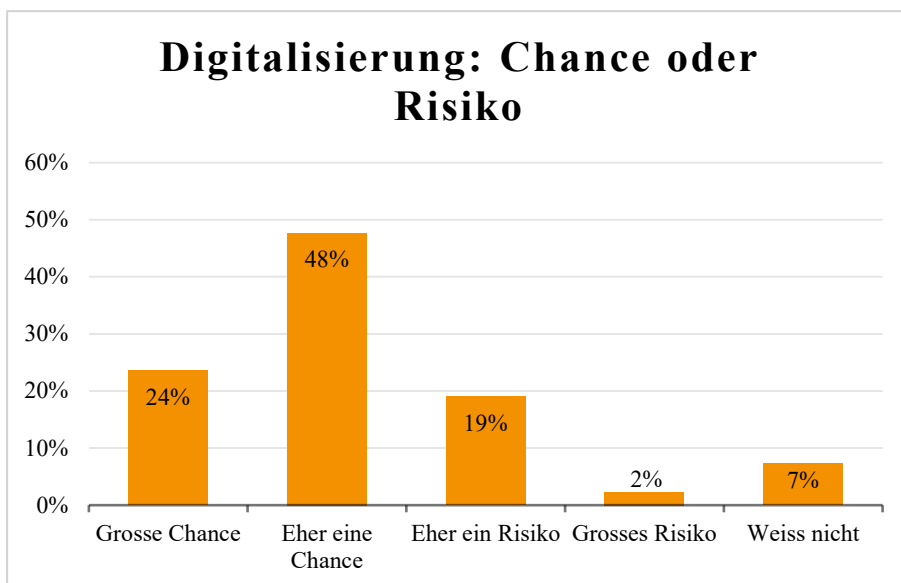


Abbildung 10: Digitalisierung: Chance oder Risiko

24% der Teilnehmer:innen sehen die Digitalisierung des kaufmännischen Berufs als eine grosse Chance. Weitere 48% empfinden die Digitalisierung eher als Chance.

Am häufigsten wurde diese positive Sicht damit begründet, dass die Arbeit einfacher wird (siehe Abbildung 11). Ebenfalls wichtig erscheint, dass sich viele Teilnehmer:innen durch ihre Ausbildung gut vorbereitet fühlen.

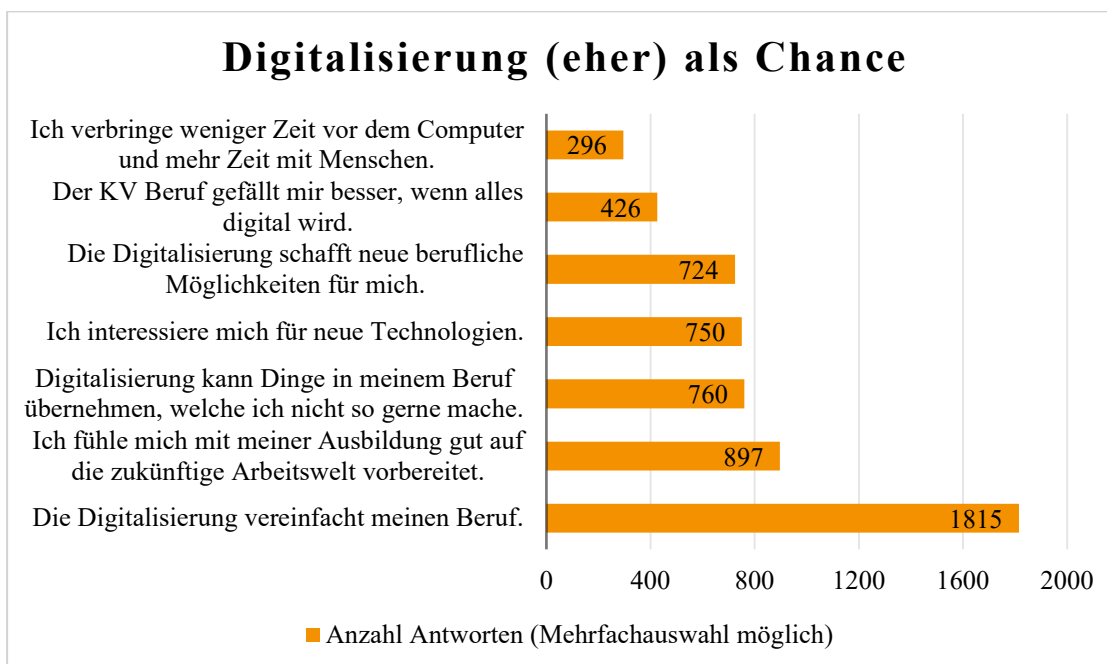


Abbildung 11: Digitalisierung (eher) als Chance

Die Digitalisierung wird aber nicht von allen nur als positive Kraft gesehen. 19% empfinden sie eher als Risiko und 2% als grosses Risiko. Die Gründe für diese Einschätzung werden in Abbildung 12 zusammengefasst.

Der Hauptgrund dafür ist klar die Sorge, durch einen Computer oder Software ersetzt zu werden (28% der Antworten). Ebenfalls wichtige Gründe sind, dass die Digitalisierung den kaufmännischen Beruf sehr schnell verändert (17% der Antworten), und die Befürchtung, durch die Digitalisierung weniger Kontakt mit Menschen zu haben (16% der Antworten).

Digitalisierung (eher) als Risiko

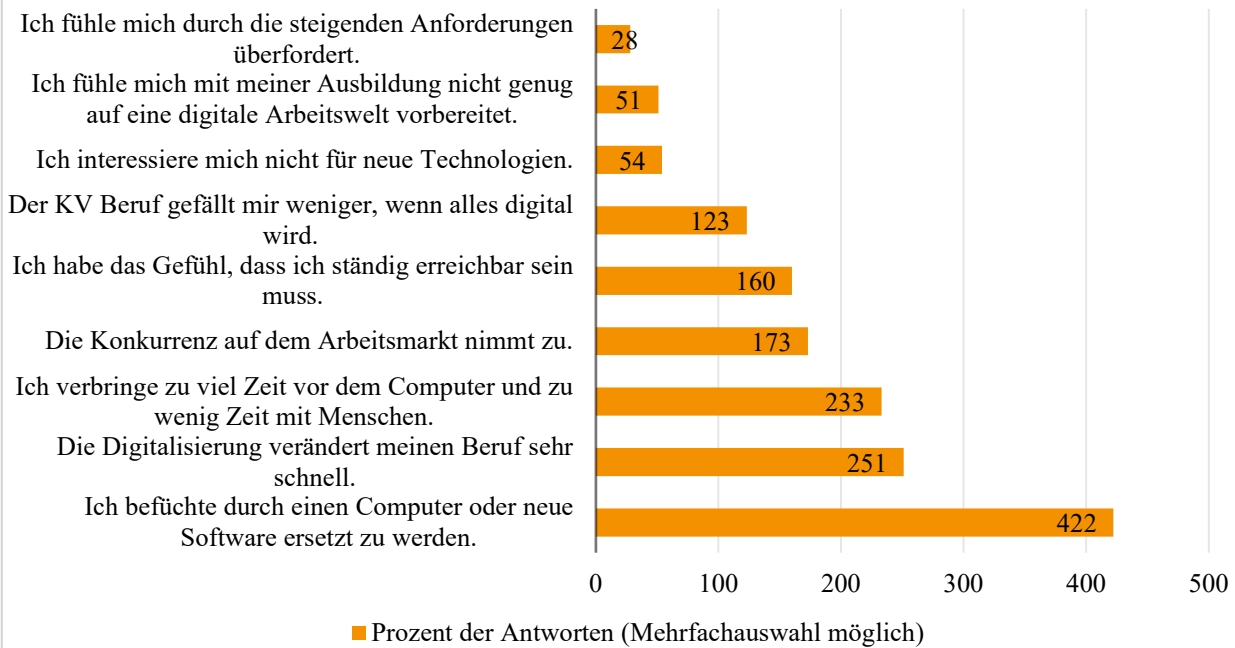


Abbildung 12: Digitalisierung (eher) als Risiko

Um die wahrgenommene Bedrohung durch die Digitalisierung genauer zu quantifizieren, wurden die Teilnehmer:innen auch danach gefragt, wie stark sie ihre eigene berufliche Zukunft als bedroht empfinden. Diese Frage erforscht also nicht eine generelle Einschätzung der Digitalisierung als Risiko oder Chance, sondern konkret die Bedrohung, die die Teilnehmer:innen persönlich empfinden. Dafür wurde eine Skala von 0 bis 10 benutzt, wobei 10 das höchste Risiko darstellt (Abbildung 13).

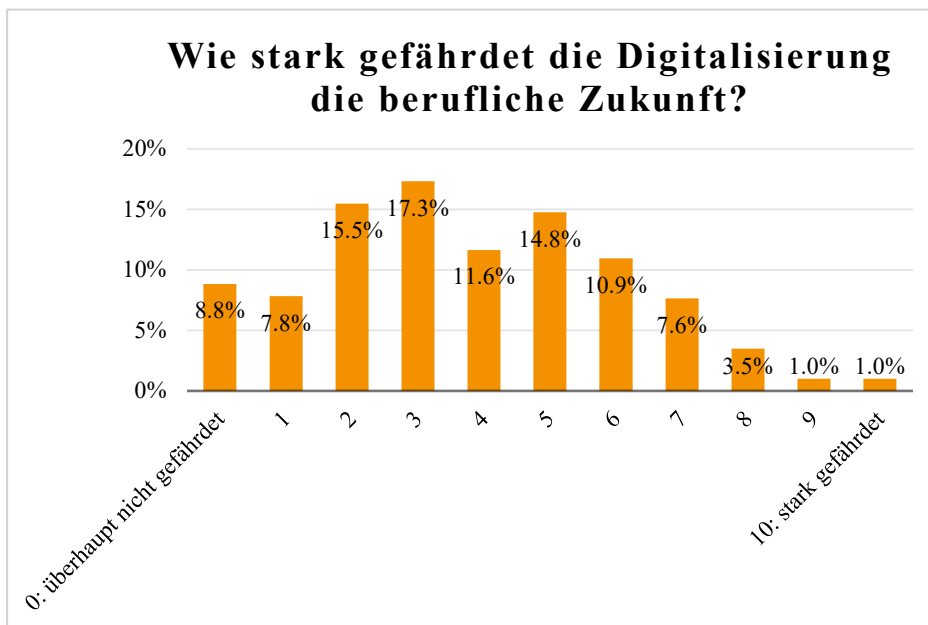


Abbildung 13: Gefährdung durch die Digitalisierung

Es ist ersichtlich, dass sich die meisten Teilnehmer:innen nicht stark durch die Digitalisierung gefährdet fühlen. Der Median dieser Einschätzung lag bei 4, der Durchschnitt bei 3.78. Diese Resultate sind gut mit der angegebenen Einschätzung der Digitalisierung als Chance oder Risiko vereinbar. Das Empfinden der Digitalisierung verändert sich also nicht stark, wenn es in einen leicht anderen Kontext gestellt wird.

Die Verteilung der Antworten ist jedoch breit. Lässt sich das erklären? Gibt es Faktoren, die diese Einschätzung beeinflussen? Folgendes lässt sich beobachten:

Abgänger:innen von schulisch anspruchsvolleren Profilen fühlen sich im Durchschnitt weniger bedroht. So schätzen die Abgänger:innen des M-Profiles (EFZ mit lehrbegleitender Berufsmatur) die Bedrohung am geringsten ein, gefolgt von den Abgänger:innen des E-Profiles, B-Profiles, und den Abgänger:innen der zweijährigen Ausbildung als Büroassistent:in EBA. Letztere schätzen das Risiko klar am höchsten ein.

Auch lässt sich beobachten, dass Teilnehmer:innen mit besseren Abschlussnoten die Bedrohung tendenziell als geringer einschätzen. Die Grösse des Praktikums-/Lehrbetriebs und die Ausbildungsbranche, in der die Teilnehmer:innen ihre Grundbildung abgeschlossen haben, scheinen hingegen keinen eindeutigen Effekt auf die Risikoeinschätzung zu haben.

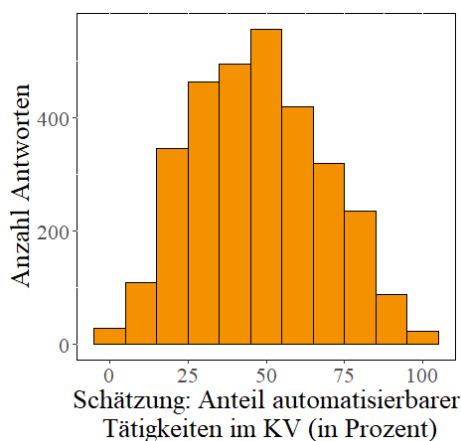


Abbildung 14: Schätzung Anteil automatisierbarer Tätigkeiten

Schliesslich wurden die Teilnehmer:innen danach gefragt, welcher Prozentsatz der täglichen Arbeiten in ihrem Beruf ihrer Meinung nach digitalisiert werden könnten. Der Durchschnittswert der Antworten beträgt 48%, der Median beträgt 50%. Die mittleren 50% aller Beobachtungen liegen zwischen 30 und 60%.

Die Verteilung der Antworten wird in Abbildung 14 aufgezeigt.

Eine Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) schätzt, dass im kaufmännischen Bereich 57% der Tätigkeiten digitalisiert werden könnten.¹¹ Die Lehrabgänger:innen haben also eine realistische Einschätzung des Potenzials der Digitalisierung, Arbeit im kaufmännischen Bereich zu ersetzen.

Es lässt sich festhalten, dass die Digitalisierung von den Lehrabgänger:innen im Grossen und Ganzen eher positiv bewertet wird, und dies, obwohl sie weitreichende Auswirkungen auf das kaufmännische Berufsfeld hat. Diese Bewertung scheint nicht aus einer Unterschätzung der Digitalisierung zu stammen, denn der Anteil der Arbeit, der digitalisiert werden könnte, schätzen die Teilnehmer:innen realistisch ein.

Die Teilnehmer:innen dieser Umfrage sind junge Erwachsene aus einer Generation, die bereits in einer digitalen Welt sozialisiert wurde. Möglicherweise könnten die "Digital Natives" dadurch eine positivere Sicht der Digitalisierung haben als ältere Generationen. Um die vorliegenden Resultate besser einordnen zu können, führte der Kaufmännische Verband parallel zur Lehrabgänger:innen-Umfrage eine Umfrage zur Digitalisierung unter seinen Mitgliedern durch, die älter als 45 Jahre sind. Die Resultate dieser zweiten Umfrage mit rund 2'000 Teilnehmer:innen über 45 zeigen, dass die Digitalisierung von älteren Arbeitnehmern sehr ähnlich bewertet wird wie von den Lehrabgänger:innen. 83% der Mitglieder über 45 Jahre sehen die Digitalisierung als grosse Chance / eher als Chance, während 13% die Digitalisierung als grosses Risiko / eher als Risiko wahrnehmen. Das ist sogar eine leicht positivere Einschätzung als die der Lehrabgänger:innen (jeweils 72% und 21%).

¹¹ Melanie Armtz, Terry Gregory und Ulrich Zierahn (2016). "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries". Die Zahl 57% bezieht sich auf Deutschland, die Schweiz wurde nicht untersucht.

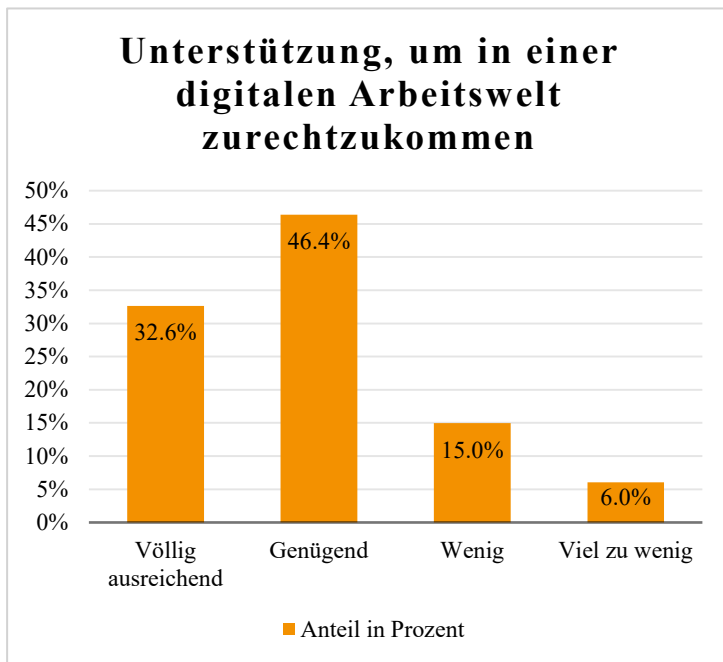


Abbildung 15: Unterstützung in der digitalen Arbeitswelt

Diese Resultate sprechen gegen einen "Digital-Native"-Effekt. Vielmehr fühlen sich weder Lehrabgänger:innen noch Arbeitnehmende über 45 Jahre konkret bedroht von der Digitalisierung. Die meisten Lehrabgänger:innen fühlen sich zudem durch die Lehre gut vorbereitet auf einen digitalen Arbeitsmarkt (siehe Abbildung 15). Die grosse Mehrheit bewertet die Unterstützung während der Lehre, um in einer digitalen Arbeitswelt zurechtzukommen, als genügend oder völlig ausreichend.

Dass mit rund 90% der Teilnehmer:innen die grosse Mehrheit eine Weiterbildung plant oder zurzeit besucht (siehe Kapitel 2.5), zeigt auch, dass die Lehrabgänger:innen die Wichtigkeit erkennen, sich weiterzuentwickeln und am Ball zu bleiben – gerade in dieser Zeit der Digitalisierung.

4.2 Fazit Digitalisierung

Insgesamt können die Resultate dieser Umfrage positiv bewertet werden. Die Lernenden im kaufmännischen Bereich haben eine realistische Einschätzung der Rolle neuer Technologien im Beruf. Es wird sehr wohl festgestellt, dass Automatisierung und Digitalisierung in vielen Bereichen der täglichen Arbeit grosse Veränderungen mit sich bringen. Die meisten Teilnehmenden der Umfrage sehen diese Veränderungen aber nicht primär als Gefahr. Sie verstehen, dass sie mit der kaufmännischen Grundbildung eine wertvolle Grundlage haben und grundsätzlich gut auf den modernen Arbeitsmarkt vorbereitet sind. Gleichzeitig gibt es ein hohes Bewusstsein für die Bedeutung und Notwendigkeit fortlaufender Weiterbildung. Durch Spezialisierung werden Tätigkeiten gefördert und gefragt, die nicht einfach durch neue Technologien zu ersetzen sind, sondern diese im Gegenteil produktiv ergänzen und komplementieren.

In diesem Sinne kann auch die Entwicklung des Eingangs vorgestellten Chatbots gesehen werden: Vielleicht liefert diese Technologie einen schnellen ersten Entwurf für eine Aufgabe, was auf jeden Fall sehr hilfreich sein kann. Dieser Entwurf wird aber erst durch menschliches Mitdenken und Verfeinerung richtig gut. Im Idealfall erreichen Mensch und Chatbot gemeinsam ein besseres und schnelleres Resultat als beide für sich.

5 Fazit

Das Ziel der vorliegenden Studie des Kaufmännischen Verbandes ist es, die Anstellungsbedingungen während und nach der Grundbildung, den Verlauf des Berufseinstieges und die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der letztjährigen Abgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung aufzuzeigen. 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 Hürde darstellt, zeigt sich, dass nach wie vor der grossen Mehrheit der Lehrabgänger:innen der direkte Berufseinstieg gelingt.

Stabile Erwerbstätigkeit unter den Abgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung

Die allgemeine Erwerbstätigenquote der Abgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung liegt im November 2022 im Durchschnitt der letzten Jahre. So finden knapp zwei Drittel (65.9%) aller befragten Abgänger:innen im Verlaufe der ersten vier Monate nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung eine Anstellung. Mitverantwortlich für den erfolgreichen Berufseinstieg sind neben der guten Arbeitsmarktsituation die zahlreichen Lehr-/Praktikumsbetriebe, welche ihren ehemaligen Lernenden und Praktikantinnen und Praktikanten eine Anschlusslösung anbieten. Insgesamt arbeiten ungefähr drei Viertel der erwerbstätigen Personen im November beim ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb.

3.2% aller befragten Abgänger:innen absolvieren ein Praktikum und 5.5% aller Befragten waren zum Zeitpunkt der zweiten Erhebungswelle noch auf Stellensuche. Dieser Wert bleibt stabil im Bereich der Vorjahre. Mit rund einem Viertel hat der Anteil jener Absolventinnen und Absolventen zugenommen, der sich in einer anderen Situation befindet, wie zum Beispiel in einer Weiterbildung, einem Sprachaufenthalt, einem längeren Ferienaufenthalt, im Militärdienst oder im Zivildienst. Damit bestätigt sich der langfristige Trend, der über die letzten zehn Jahre beobachtbar war. Aus dieser Kategorie 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.

Höhere Löhne beim Berufseinstieg von KV-Abgänger:innen

Insgesamt erweisen sich die Anstellungsbedingungen im kaufmännischen Bereich als sehr positiv. Auch die Löhne beim Berufseinstieg stiegen im Vergleich zu den Vorjahren an. Der Medianlohn liegt mit CHF 57 200.- deutlich über dem Medianlohn der Vorjahre (2021 und 2020: rund CHF 56 000.-). Somit liegen 80% der Löhne über der Mindestlohnempfehlung für Berufseinsteiger:innen des Kaufmännischen Verbands.

Positiver Rückblick der Lernenden

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. Insgesamt fühlen sich über 90% der Teilnehmer:innen eher gut bis sehr gut auf den Berufseinstieg vorbereitet.

Arbeitsbedingungen während der Grundbildung

Im Grossen und Ganzen wurden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen während der kaufmännischen Grundbildung eingehalten. Allerdings zeichnen sich bei den Überstunden problematische Tendenzen ab. Besorgniserregend erscheint der Anteil von Lernenden, der wöchentlich unfreiwillig Überstunden leisten musste (7% der Teilnehmer:innen). 15% der Teilnehmer:innen fühlten sich durch die Überstunden während der Grundbildung belastet. Zudem konnten die Überstunden in 7.5% der Fälle nicht kompensiert werden.

Der Medianlohn während des ersten und zweiten Lehrjahres entspricht der Empfehlung des Kaufmännischen Verbands. Lediglich im dritten Lehrjahr liegt der Medianlohn etwas tiefer als der empfohlene Lohn.

Positive Sicht der Lehrabgänger:innen auf die Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsrealität in vielen Branchen, auch im kaufmännischen Bereich. Die Lehrabgänger:innen zeigen sich dessen bewusst und schätzen den Anteil der Arbeit, der digitalisiert werden könnte, realistisch ein. Die vorliegenden Resultate zeigen auch, dass die Digitalisierung von den Lehrabgänger:innen im Grossen und Ganzen eher positiv bewertet wird. Die Mehrheit sieht in der Digitalisierung eher eine Chance als ein Risiko und empfindet die eigene berufliche Zukunft nicht als gefährdet. Vielmehr fühlen sich die Lehrabgänger:innen durch ihre Ausbildung gut auf einen digitalen Arbeitsmarkt vorbereitet.

6 Quellen

6.1 Literaturverzeichnis

Aeppli, J., Gasser, L., Schärer, A. T., & Gutzwiller, E. (2016): Empirisches wissenschaftliches Arbeiten: ein Studienbuch für die Bildungswissenschaften. UTB.

Autor, D., Levy, F., Murnane, R. (2003): The Skill Content Of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), S.1279–333. DOI: 10.1162/003355303322552801

Bundesamt für Statistik BFS (2021): Arbeitskräfteerhebung im 3. Quartal 2021. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2022a): Berufliche Grundbildung: Basistabelle. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS (2022b): Medienmitteilung: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 3. Quartal 2022: Arbeitsangebot. Neuchâtel: BFS. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neuerveroeffentlichungen.assetdetail.23585159.html> [Stand 02.02.2022])

Bundesamt für Statistik BFS (2022c): Erwerbslose gemäss ILO. Neuchâtel: BFS (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung/erwerbslose-ilo.html> [Stand 02.02.2022])

Bundesamt für Statistik BFS (2023): Erwerbslose gemäss ILO. Neuchâtel: BFS (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung/erwerbslose-ilo.html> [Stand 02.03.2022])

Chair of Education Systems CES (2022): LehrstellenPuls – Faktenblatt. Zürich: ETH Zürich.

Ford, M. (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. Basic Books.

Iten, R., Peter, M., Gschwend, E., Angst, V. (2016): *Offshoring und Wandel der Berufsbilder Aktuelle Trends und Konsequenzen für kaufmännische Berufe*. Zürich: Kaufmännischer Verband Schweiz.

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

Konjunkturforschungsstelle KOF (2018a): Medienmitteilung: KOF Beschäftigungsindikator hat Höhepunkt vorerst überschritten. Zürich: KOF. (<https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/medien/medienmitteilungen/2022/11/kof-beschaeftigungsindikator-hat-hoehpunkt-vorerst-ueberschritten.html> [Stand 02.02.2023]).

Meier, C., Sachs, S., McSorley, V. (2016): *Digitalisierung und die Zukunft kaufmännischer Berufsbilder – eine explorative Studie*. Zürich: HWZ.

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

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2022a): *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2022*. Weinfelden: SBFI.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2022b): Medienmitteilung: Lehrstellenvergabe 2022 entwickelt sich positiv. Weinfelden: SBFI.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2020): *Bericht Jugendarbeitslosigkeit*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2022a): Konjunkturprognosen Schweiz, Winter 202/2023. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2022b): Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Dezember 2022. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2023): Konjunkturtendenzen: Wirtschaftslage Schweiz. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

6.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Situation nach der Grundbildung	6
Abbildung 2: Stellensituation nach Ausbildungsart	7
Abbildung 3: Sankey-Diagramm	8
Abbildung 4: Gründe für befristete Arbeitsverträge	9
Abbildung 5: Boxplot Lohn Berufseinsteiger:innen	11
Abbildung 6: Gründe für Praktikum	12
Abbildung 7: Art der Grundbildung	14
Abbildung 8: Überstunden während der Grundbildung	15
Abbildung 9: Wordcloud	19
Abbildung 10: Digitalisierung: Chance oder Risiko	20
Abbildung 11: Digitalisierung (eher) als Chance	20
Abbildung 12: Digitalisierung (eher) als Risiko	21
Abbildung 13: Gefährdung durch die Digitalisierung	21
Abbildung 14: Schätzung Anteil automatisierbarer Tätigkeiten	22
Abbildung 15: Unterstützung in der digitalen Arbeitswelt	23

6.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Erwerbslosenquote	5
Tabelle 2: Lernendenlöhne	16

7 Anhang

7.1 Ausgangslage und Aufgabenstellung

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

7.2 Zielgruppe Lehrabgänger:innen

Seit 2006 werden jährlich die Abgänger:innen der betrieblich organisierten kaufmännischen Grundbildung befragt. Im Jahr 2013 wurde in Zusammenarbeit mit dem Projekt "Zukunft HMS/avenir EC" die Umfrage angepasst und die Zielgruppe wurde auf die Handels- und Wirtschaftsmittelschulen ausgeweitet. 2014 folgte die Ergänzung der privaten Handelsschulen. 2022 wurden somit folgende Abgänger:innen befragt:

Betrieblich organisierte Grundbildung (BOG):

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

Schulisch organisierte Grundbildung (SOG):

- 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)

7.3 Methodik

Die Befragung wurde 2022 komplett online durchgeführt. Die Rekrutierung der Befragten geschieht mithilfe ausgewählter Partner:innen – insbesondere Schulen – welche den Link zur Umfrage an die Schüler:innen weiterleiten. Vor Beginn der ersten Umfrage im Juli wurden deshalb alle kaufmännischen Schulen kontaktiert und um ihre Unterstützung gebeten. Ende Juni wurde der Link zur Online-Umfrage an alle Schulen zum anschliessenden Weiterleiten an die Abgänger:innen zugestellt. Kurz darauf wurden zusätzlich diverse grosse Betriebe sowie die Branchenorganisationen um Mithilfe bei der Verbreitung der Umfrage gebeten, um eine möglichst gesamtschweizerische Abdeckung der Umfrage zu gewährleisten. Im November wurden die Teilnehmenden der Juli-Umfrage für eine Teilnahme bei der zweiten Umfragemwelle angefragt. Um die Teilnehmenden dafür erneut zu kontaktieren, konnten diese in der Juli-Umfrage freiwillig ihre E-Mail-Adresse angeben. Als zusätzliche Motivation zur Teilnahme wurde zu beiden Umfragezeitpunkten ein Wettbewerb ausgeschrieben, an dem die Befragten nach Abschluss des Fragebogens freiwillig teilnehmen konnten.

Dieses Jahr wurde das Schwerpunktthema, nämlich die Erforschung der Wahrnehmung der Digitalisierung unter Lehrabgänger:innen, in Zusammenarbeit mit dem Institut für Politikwissenschaft der Universität Zürich erarbeitet. Dabei wurden zwei weitere Zusatzbefragungen durchgeführt. Die erste Zusatzbefragung fand im November 2021 statt, und richtete sich an die deutschsprachigen Lernende im dritten Lehrjahr. Mit dieser Befragung wurde ihre Wahrnehmung der Digitalisierung bereits in der Lehre erforscht. Diese Kohorte wurde dann im Juli und November 2022 im Rahmen der diesjährigen Lehrabgänger:innen-Umfrage erneut befragt.

Die zweite Zusatzbefragung richtete sich an Mitglieder des Kaufmännischen Verbands, die über 45 Jahre alt sind, und erforschte die Wahrnehmung der Digitalisierung unter älteren Arbeitnehmer:innen. Hier gilt es zu bemerken, dass es sich um keine repräsentative Umfrage handelt, sondern nur zur Einordnung der Resultate der Umfragen unter Lehrabgänger:innen dienen soll.

Die Auswertung der Umfragedaten wurde mit dem Statistikprogramm RStudio durchgeführt. Die in diesem Bericht vorgestellten Untersuchungen sind von rein deskriptiver Natur und können keine Kausalitäten darstellen.

Bei genaueren Rückfragen zu Auswertung oder Vorgehensweise können Sie sich an jugend@kfmv.ch wenden.

7.4 Zeitlicher Ablauf der Erhebung 2022

- November 2021: Durchführung Umfrage zur Digitalisierung mit Lernenden im 3. Lehrjahr
- Ende Mai 2022: Schriftliche Vorinformation der Schulen
- 22. Juni 2022: Versand des Umfrage-Links an die Schulen. Umfragestart der ersten Erhebungswelle
- Juli 2022: Versand des Umfrage-Links an die Branchenorganisationen und an grosse Unternehmen
- 05. August 2022: Ende der ersten Umfragemwelle
- November 2022: Versand des Umfrage-Links und Umfragestart der zweiten Erhebungswelle
- 17. November 2022: Versand des Umfrage-Links und Umfragestart der Erhebung unter älteren Arbeitnehmer:innen
- Dezember 2022: Ende der zweiten Umfragemwelle und der Erhebung unter älteren Arbeitnehmer:innen

7.5 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

Liste der 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (alphabetisch):

- Automobil-Gewerbe
- Bank
- Bauen und Wohnen
- Bundesverwaltung
- Chemie
- Dienstleistung und Administration
- Gesundheit
- Handel
- Hotel-Gastro-Tourismus (HGT)
- Internationale Speditionslogistik
- Kranken- und Sozialversicherungen
- Marketing & Kommunikation
- Maschinen-, Elektro und Metallindustrie (MEM)
- Nahrungsmittel-Industrie
- Notariate Schweiz
- Öffentlicher Verkehr
- Öffentliche Verwaltung
- Privatversicherung
- Reisen
- Transport
- Treuhand/Immobilien