

# Umfrage unter den Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung 2023

## Rückblick, Stellensituation, Perspektiven

---

Ort, Datum      Zürich, 12.02.2024

---

Projekt            Lehrabgänger:innen-Umfrage 2023

---

Autor:in          Svenja Albrecht • Kathrin Ziltener • T +41 44 283 45 84 • [jugend@kfmv.ch](mailto:jugend@kfmv.ch)

---

Dokument        Schlussbericht

---

## Abstract

Dieser Bericht bietet einen Überblick über die Resultate der Lehrabgänger:innen-Umfrage vom Juli und November 2023 des kaufmännischen Verbands Schweiz. Die Ergebnisse basieren auf einer umfassenden Umfrage, die die verschiedenen Aspekte des Übergangs von der kaufmännischen Grundbildung ins Berufsleben oder weiterbildende Anschlusslösungen beleuchtet. Hauptanliegen der Befragung sind der Zukunftsausblick nach der Lehre sowie der Rückblick auf die Ausbildung und das diesjährige Schwerpunktthema Soft Skills.

Der Zukunftsausblick nach der kaufmännischen Grundbildung zeigt, dass 70.7% der Lehrabgänger:innen im November 2023 eine Stelle im Anschluss an ihre Ausbildung gefunden haben. Davon bleiben 70.4% weiterhin im Betrieb. 65.7% treten eine unbefristete Stelle an. Der jährliche Medianlohn dieser Anstellungsverhältnisse nach der Ausbildung beträgt CHF 58'500.00. Gemäss Stand November 2023 plant die grosse Mehrheit der Teilnehmer:innen (87.5%) eine Weiterbildung zu absolvieren. Die beliebteste Weiterbildung ist die Berufsmaturität nach der Lehre mit 52.6%.

Die Umfrage zeigt, dass etwas weniger als ein Drittel eine teilweise finanzielle Unterstützung im Lehr- oder Praktikumsbetrieb bezüglich Schulmaterialkosten erhalten. Für 27.6% wird keinerlei finanzielle Unterstützung gewährleistet. Des Weiteren müssen knapp die Hälfte ein eigenes elektronisches Gerät für schulische Zwecke bereitstellen ("Bring Your Own Device") und etwas mehr als die Hälfte werden dabei vom Lehrbetrieb nicht finanziell unterstützt. Die Teilnehmer:innen schätzen die kaufmännische Grundbildung in Bezug auf den Berufseinstieg als eher gut bis sehr gut ein. Sie haben besonders im Lehrbetrieb und in der Berufsfachschule hinsichtlich der zukünftigen Rolle als Kauffrau/Kaufmann EFZ profitiert.

Beim Schwerpunktthema der Umfrage Soft Skills zeigt sich, dass etwas mehr als der Hälfte der Befragten der Begriff Soft Skill unbekannt ist. In den wissenschaftlichen Diskursen wird die steigende Bedeutung von Soft Skills betont, jedoch spielt auch die Ergänzung beider Aspekte – also Fachwissen und Soft Skills – eine wichtige Rolle. Etwa 26.1% der Teilnehmer:innen sehen sowohl Soft Skills als auch Fachwissen als gleichermassen wichtig an. Die Lehrabgänger:innen fühlen sich bezüglich Soft Skills im Median gut auf die sich verändernden Arbeitsanforderungen vorbereitet.

# Inhalt

<b>Abstract</b> .....	<b>ii</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1 Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz .....	1
1.2 Allgemeine Wirtschaftslage .....	2
<b>2 Ausblick nach der kaufmännischen Bildung</b> .....	<b>5</b>
2.1 Übersicht Stellensituation .....	5
2.2 Anstellung nach der kaufmännischen Grundbildung .....	7
2.3 Praktikum nach der Lehre .....	10
2.4 Weiterbildung .....	11
2.5 Stellensuche .....	12
<b>3 Rückblick über die kaufmännische Grundbildung</b> .....	<b>14</b>
3.1 Art der Grundbildung .....	14
3.2 Anstellungsbedingungen während der Lehre .....	14
3.3 Bewertung der Ausbildung .....	17
<b>4 Schwerpunktthema: Soft Skills</b> .....	<b>18</b>
4.1 Einleitung .....	18
4.2 Resultate .....	19
4.3 Fazit Soft Skills .....	21
<b>5 Fazit</b> .....	<b>22</b>
<b>6 Quellen</b> .....	<b>24</b>
6.1 Literaturverzeichnis .....	24
6.2 Abbildungsverzeichnis .....	26
6.3 Tabellenverzeichnis .....	26
<b>7 Anhang</b> .....	<b>27</b>

# Danksagung

Der Kaufmännische Verband Schweiz bedankt sich herzlich bei den verschiedenen Institutionen, die aktiv dazu beigetragen haben, die Umfrage unter den Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung zu verbreiten oder anderweitig ideell unterstützt haben. Ein besonderer Dank gilt den Berufsfachschulen, der Schweizerischen Konferenz Kaufmännischer Berufsfachschulen SKKBS, der Konferenz Schweizer Handels- und Wirtschaftsmittelschulen KSHW, dem Verband Schweizerischer Handelsschulen VSH, den Branchenorganisationen sowie der Bildung Kaufleute Schweiz (BIKAS), ebenso wie allen unterstützenden Lehrbetrieben. Nicht zuletzt möchten wir auch den Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung unseren Dank aussprechen, die sich die Zeit genommen haben, um an der Umfrage teilzunehmen.

## 1 Einleitung

Mit rund 12'500 Lehrabgänger:innen pro Jahr ist die kaufmännische Grundbildung die beliebteste Grundbildung der Schweiz (BFS, 2023a). Rund ein Fünftel der jährlichen Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung ist dem kaufmännischen Bereich zuzuordnen.

Seit 2006 führt der Kaufmännische Verband Schweiz jährlich eine Umfrage unter Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung durch. Das Hauptziel dieser Umfrage ist es, die Entwicklungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu untersuchen und Rückmeldungen von den Absolvierenden über ihre Erfahrung während der kaufmännischen Grundbildung zu erhalten. Die Umfrage erfolgte 2023 in zwei Wellen: An der ersten Erhebungswelle im Juli beteiligen sich rund 3'813 Personen, gefolgt von 1'165 Teilnehmenden im November. Der Bericht fasst die Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Erhebung zusammen.

Der erste Teil des Berichts dient als Einführung und widmet sich der kaufmännischen Grundbildung in der Schweiz sowie der Arbeitsmarktsituation im Jahr 2023. Die folgenden Teile konzentrieren sich auf die Umfrageergebnisse. Dabei wird im zweiten Teil zunächst der Übergang ins Berufsleben und die Stellensituation der jungen Berufsleute analysiert. Der dritte Teil bietet einen Rückblick über die kaufmännische Grundbildung aus Sicht der Lehrabgänger:innen. Im abschliessenden vierten Teil wird die Einschätzung von Soft Skills im kaufmännischen Bereich als zentrales Thema aufgegriffen.

### 1.1 Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz

Das Schweizer Bildungssystem gliedert sich in drei Stufen. Die erste Stufe ist die obligatorische Schule, die normalerweise elf Jahre dauert und die Primarschule (inklusive Kindergarten) sowie die Sekundarstufe I umfasst. Die zweite Stufe, die Sekundarstufe II, besteht aus zwei Zweigen: die berufliche Grundbildung und die allgemeinbildende Schule wie Gymnasien oder Fachmittelschulen. Darauf aufbauend bilden die höhere Berufsbildung und die Hochschulen die Tertiärstufe des Bildungssystems in der Schweiz (SKBF, 2023). Rund zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich nach der Sekundarstufe I für die berufliche Grundbildung (BFS, 2023a). Die berufliche Grundbildung in der Schweiz zeichnet sich durch ihre Dualität in Theorie und Praxis aus und ist demzufolge stark auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet. Dank des direkten Bezugs zur Arbeitswelt verzeichnet die Schweiz im Vergleich zu anderen europäischen Ländern einen Spitzenplatz bzgl. tiefer Jugendarbeitslosenquoten und wird daher oft als Vorbildmodell betrachtet (BFS, 2023d; SBFI, 2022; SECO, 2021).

Die berufliche Grundbildung bietet zwei mögliche Abschlüsse: eine zweijährige Ausbildung mit dem Abschluss eines Eidgenössischen Berufsattests (EBA) oder eine drei- bis vierjährige Ausbildung mit Abschluss eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ). Von den aktuell rund 250 verfügbaren beruflichen Grundbildungen ist die kaufmännische Grundbildung auf EFZ-Stufe die beliebteste (SBFI, 2023a). Sie kann entweder als betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) oder als schulisch organisierte Grundbildung (SOG) absolviert werden. Gemäss der Bildungsverordnung Stand

1. Mai 2017 sind beide Formen gleichgestellt und können mit einem EFZ sowie optional mit oder ohne Berufsmaturität abgeschlossen werden (SBFI, 2017a).

Die betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) ist so aufgebaut, dass Lernende an drei verschiedenen Orten lernen. Praktische Aufgaben und Erfahrungen werden im Lehrbetrieb gemacht, die theoretische Ausbildung findet an der Berufsfachschule statt und das branchenspezifische Wissen wird an den überbetrieblichen Kursen (üK) angeeignet. Es wird zwischen der zweijährigen Grundbildung als Büroassistent:in EBA (ab Lehrstart 2023: Kauffrau/Kaufmann EBA) und der dreijährigen kaufmännischen Grundbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ unterschieden. EFZ-Lernende vor Lehrstart 2023 (KV-Reform) können je nach schulischer Kompetenz ein anderes Profil wählen: Das Profil B entspricht der Basis-Grundbildung, das Profil E der erweiterten Grundbildung und das Profil E+BM, umgangssprachlich M-Profil genannt, der erweiterten Grundbildung mit Berufsmaturität. Die Berufsmaturität während der Lehre wird auch BM I genannt, während die BM II für die Berufsmaturität nach der Lehre steht. Die kaufmännische Grundbildung wird bis vor Lehrstart 2023 in 21 und danach in 19 Branchen angeboten (SBFI, 2017a; SBFI, 2017b).

Die schulisch organisierte Grundbildung kann an einer Handels- und Wirtschaftsmittelschule (HMS/WMS) oder an einer privaten Handelsschule absolviert werden. In diesem Ausbildungsmodell ist die berufliche Praxis im schulischen Unterricht integriert und wird zusätzlich anhand eines Betriebspraktikums vertieft. An der Handels- und Wirtschaftsmittelschule kann die Ausbildung in zwei Modellen absolviert werden: Das konzentrierte Modell 3+1 setzt sich aus drei Jahren Schulbildung und einem einjährigen Praktikum zusammen. Das integrierte Modell 3i/4i besteht aus einer drei- resp. vierjährigen Schulbildung mit integrierten praxisorientierten Arbeiten und einem vierwöchigen Praktikum. An privaten Handelsschulen wird die Ausbildung oft im Modell 2+1 angeboten, welches aus einer zweijährigen Ausbildung an der Handelsschule und einem einjährigen Pflichtpraktikum besteht (Lüthi, 2015; SBFI, 2017a).

Die Berücksichtigung der aktuellen Wirtschaftslage ist wichtig für das Verständnis der kaufmännischen Grundbildung und der Lehrabgänger:innen-Umfrage. Sie ermöglicht eine Einordnung der Ausbildungsergebnisse im Zusammenhang mit den Anforderungen der Arbeitswelt. Die folgenden Unterkapitel bieten einen Orientierungsrahmen, welcher die allgemeine Wirtschaftslage und den Arbeitsmarkt übersichtlich zusammenfasst und beleuchtet.

## 1.2 Allgemeine Wirtschaftslage

Im Verlauf des Jahres 2023 zeigte sich ein gemischtes Bild der Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz. Im ersten Quartal des Jahres 2023 verzeichnete das sportevent-bereinigte BIP ein solides Wachstum von 0.5%, verglichen mit einer Stagnation von 0.0% im vorherigen Quartal, Ende 2022. Im darauffolgenden zweiten Quartal stagnierte die Wirtschaft. Diese Entwicklung war durch eine rückläufige Wertschöpfung im verarbeitenden Sektor von 2.9% gekennzeichnet (SECO, 2023a).

Im dritten Quartal des Jahres 2023 deuteten verfügbare Indikatoren auf eine schwächere Wirtschaftsentwicklung hin. Der Index zur wöchentlichen Wirtschaftsaktivität nahm weiter ab, ebenso deuten andere Konjunkturindikatoren wie das KOF-Barometer auf eine schwache Entwicklung hin (SECO, 2023a).

Die weltweiten Wirtschaftsprognosen signalisierten zwar ein überwiegend moderates Wachstum, jedoch belasten fortwährende Inflationsraten die Aussichten beträchtlich. Die anhaltend höhere Inflation der vergangenen Jahre, eine gedämpfte Verbraucherstimmung und ein schwacher Exportmarkt, insbesondere in China, verstärkten diese problematische Situation zusätzlich. Es wird erwartet, dass die Inflation im Jahresdurchschnitt 2023 bei 2.2% liegen wird und 2024 etwas höher ausfallen könnte als bisher prognostiziert und somit noch etwas länger auf überdurchschnittlichem Niveau verbleibt (SECO, 2023b).

Trotz der makroökonomischen Herausforderung im internationalen Bereich blieb der Arbeitsmarkt den Umständen entsprechend stabil und wird auch durch einen Mangel an Arbeitnehmenden beeinflusst (SECO, 2023b).

Insgesamt passte die Expertengruppe des Bundes für das Gesamtjahr 2023 ein Wirtschaftswachstum von 1.3% an, was eine Erhöhung ihrer Prognose vom Juni (1.1%) bedeutete. Trotz einer unterdurchschnittlichen Entwicklung deutete die Wirtschaftslage nicht auf eine Rezession hin (SECO, 2023c).

### 1.2.1 Arbeitsmarkt allgemein

Der Arbeitsmarkt in der Schweiz zeigte sich fürs Jahr 2023 optimistisch. Die Anzahl der Erwerbstätigen in der Schweiz stieg im ersten Quartal 2023 um 108'000 Personen, bzw. 2.1%, wobei sowohl Männer als auch Frauen einen Zuwachs verzeichneten (BFS, 2023b).

Die Arbeitslosenquote gemäss International Labour Organization (ILO) sank im 4. Quartal 2023 auf 3.9%, verglichen mit 4.1% des 2. Quartals des Vorjahres. Gleichzeitig reduzierte sich die Arbeitslosenquote des SECO auf 2.0%. Es gab insgesamt 7'000 offene Stellen mehr als im Vorjahr, was ein Anstieg um 5.9% bedeutet, jedoch berichteten Unternehmen vermehrt über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte (BFS, 2023b; BFS, 2023c). Dies könnte auf einer Diskrepanz auf dem Stellenmarkt hindeuten.

Im internationalen Vergleich zeigte sich der Schweizer Arbeitsmarkt jedoch als stabil, mit einer hohen Erwerbsquote und vergleichsweise niedriger Arbeitslosigkeit. Die durchschnittlichen Löhne in der Schweiz waren höher als in den meisten anderen europäischen Ländern, allerdings beeinflussen Faktoren wie Währung und Kaufkraft diese Vergleiche massgeblich (BFS, 2023b).

Die Arbeitslosenquote lag weiterhin unter dem Niveau vor der Corona-Krise. Es wird erwartet, dass die Arbeitslosenquote im Jahr 2024 bei 2.3 % liegen wird, was im historischen Vergleich immer noch als niedrig angesehen wird. Prognosen für das Jahr 2024 deuten darauf hin, dass die Arbeitsmarktlage in der Schweiz auch im Jahr 2024 insgesamt stabil bleibt, mit einer weiterhin niedrigen Arbeitslosenquote, jedoch bei einem insgesamt unterdurchschnittlichen Wirtschaftswachstum (KOF, 2023; SECO, 2023b).

### 1.2.2 Arbeitsmarkt Jugendliche und junge Erwachsene

Bei der Erwerbsbeteiligung der 15- bis 25-Jährigen nimmt die Schweiz im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz ein. Die jahresdurchschnittliche Jugenderwerbslosenquote gemäss ILO betrug im 2023 8.1% (2022: 7.5%, BFS, 2023c). Die Erwerbslosenquote der 15- bis 24-Jährigen in der Schweiz stieg im Vergleich zum Vorjahr somit um 0.6%. Im internationalen Vergleich liegt die Schweiz mit ihrer Jugend-Erwerbslosenquote im Jahr 2023 niedriger als der EU-Durchschnitt von 14.0% (BFS, 2023d).

Folgende tabellarische Übersicht zeigt die Jugenderwerbslosenquote sowie die Gesamterwerbslosenquote der letzten vier Jahre im jeweiligen Jahresdurchschnitt.

	2020	2021	2022	2023
<b>Jugenderwerbslosenquote 15-24-jährige<sup>1</sup></b>	8.6%	8.8%	7.5%	8.1%
<b>Gesamterwerbslosenquote<sup>2</sup></b>	4.8%	5.1%	4.3%	4.0%

Tabelle 1 - Jugenderwerbslosenquote und Gesamterwerbslosenquote im Vergleich

Die Jugendarbeitslosigkeit reagiert sensibler auf wirtschaftliche Schwankung als andere Altersgruppen (SECO, 2021). Konjunkturelle Schwankungen haben einen stärkeren Einfluss auf die Jugendarbeitslosenquote. Bei einer Verbesserung der Wirtschaftslage sinkt die Jugendarbeitslosigkeit überproportional und ziemlich schnell. Um Jugendarbeitslosigkeit zu senken und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist es entscheidend, dass die Ausbildungen der Jugendlichen eng an

<sup>1</sup> (BFS, 2023c)

<sup>2</sup> (BFS, 2023c)

den Anforderungen des Arbeitsmarktes orientiert sind. Ein effektives Abstimmen zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage ist dabei von zentraler Bedeutung (SECO, 2021).

Die Lehrstellenvergabe blieb weiterhin stabil. Im August 2023 waren fast 76'000 Lehrverträge abgeschlossen, was einem Anstieg von knapp 2'000 im Vergleich zum Vorjahr entspricht (SBFI, 2023b). Etwa 84% der verfügbaren Lehrstellen wurden bis August 2023 besetzt, ähnlich wie in den Vorjahren (2018: 86%, 2019: 88%, 2020: 90%, 2021: 88%, 2022: 86%). Dies deutet landesweit auf eine gewohnte Vergabe von Lehrstellen auch im Jahr 2023 hin (SBFI, 2023a).

## 2 Ausblick nach der kaufmännischen Bildung

In diesem Kapitel wird auf verschiedene Aspekte eingegangen, die den Anschluss nach der Grundbildung betreffen. Ausgehend von den zukünftigen Arbeitsstellen über Praktika bis hin zu Weiterbildungsmöglichkeiten und der Stellensuche werden die verschiedenen Wege, die sich den Lehrabgänger:innen im kaufmännischen Bereich bieten, in der Umfragepopulation ersichtlich.

### 2.1 Übersicht Stellensituation

Die folgende Abbildung 1 – Stellensituation nach der Grundbildung 2019-2023 – stellt die Stellensituation der befragten Personen im Vergleich zu den Vorjahren dar, die ihre kaufmännische Ausbildung im Sommer beendet haben.

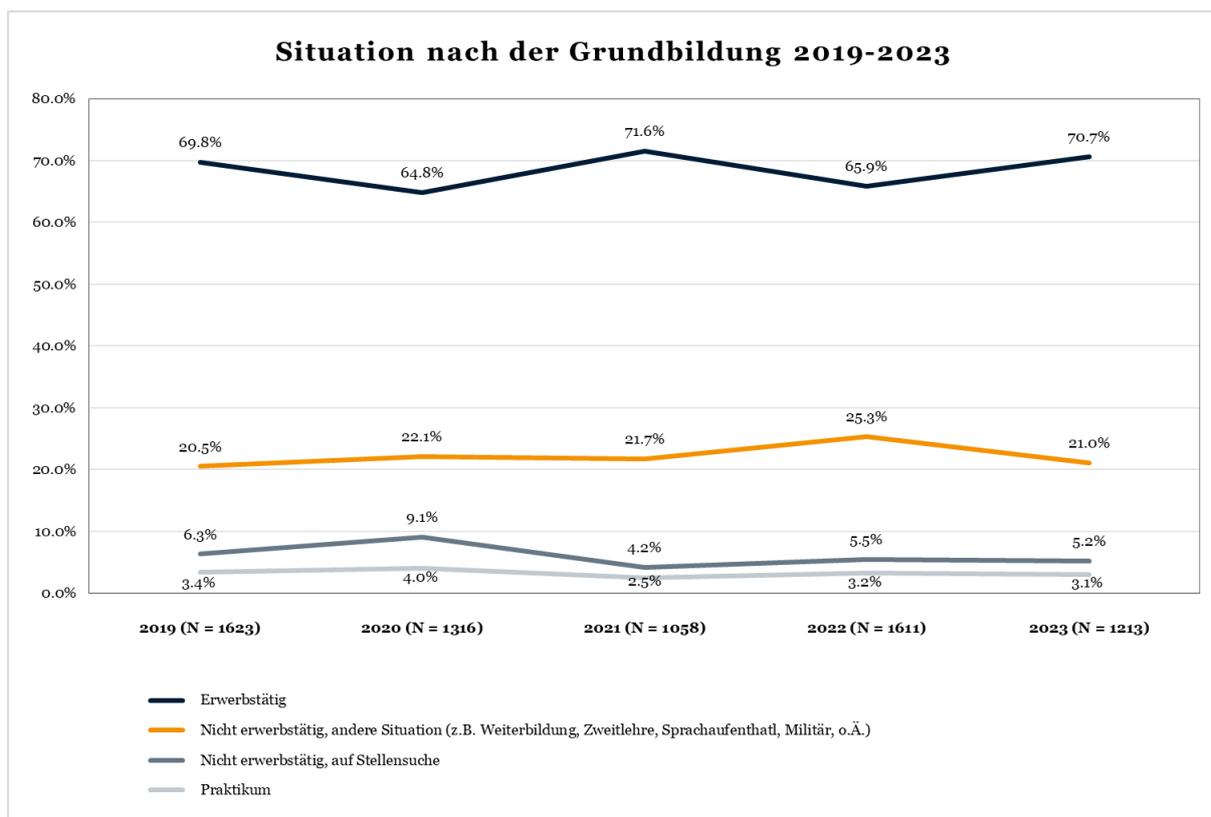


Abbildung 1 - Situation nach der Grundbildung 2019-2023

Bezüglich der Frage nach der Stellensituation im November 2023 zeigt sich, dass 70.7% erwerbstätig sind und eine feste Arbeitsstelle haben. 21.0% sind nicht erwerbstätig und befinden sich in einer anderen Situation. 5.2% sind noch auf Stellensuche, 3.1% absolvieren ein Praktikum. Die Werte befinden sich in ähnlichen Bereich, wie in den Vorjahren. Die Arbeitssituation der Lehrabgänger:innen bleibt stabil und der Anteil an Erwerbstätigen ist im Vergleich zum letzten Jahr – vermutlich aufgrund des Fachkräftemangels – gestiegen.

Folgend wird die Stellensituation der Teilnehmer:innen nach Ausbildungsart in Abbildung 2 dargestellt. Hier wird zwischen der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) und der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) sowie dem Erhebungszeitpunkt von Juli und November 2023 unterschieden.

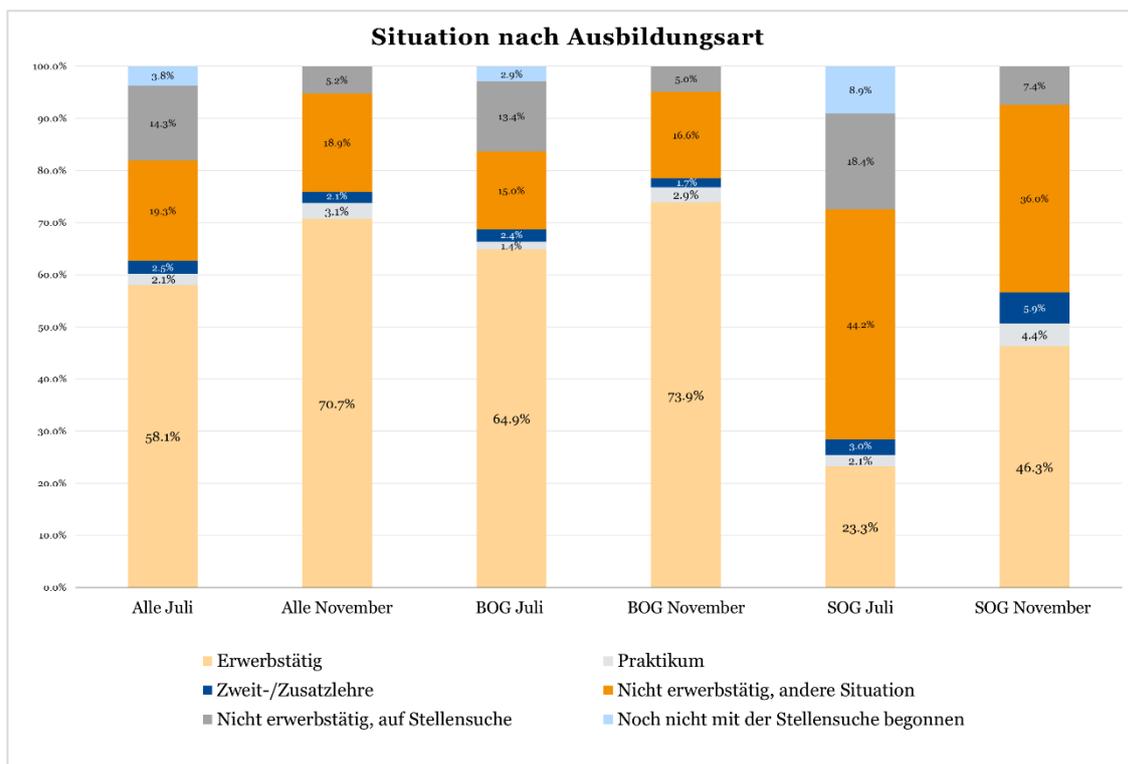


Abbildung 2 - Situation nach Ausbildungsart

Es zeigt sich, dass im November 2023 noch 5.0% der BOG-Absolvierenden auf Stellensuche sind, während der Anteil der SOG-Absolvierenden mit 7.4% etwas höher ausfällt. Der Anteil der Erwerbstätigen im November der BOG-Absolvierenden ist mit 73.9% deutlich höher als der der SOG-Absolvierenden mit 46.3%. Im Vergleich zu BOG-Absolvierenden, von denen sich 16.6% in einer anderen Situation wie Weiterbildung, Sprachaufenthalt oder Militärdienst befinden und nicht erwerbstätig sind, liegt der Anteil bei den SOG-Absolvierenden mit 36.0% deutlich höher.

Die Durchführung von zwei aufeinanderfolgenden Befragungen ermöglicht es, den Verlauf der beruflichen Situation der Teilnehmer:innen von Juli bis November nach ihrem Lehrabschluss zu verfolgen. Während dieser Zeit zeigt sich eine Abnahme des Anteils derjenigen, die sich aktiv auf Stellensuche befinden, parallel zu einer Zunahme der Anzahl an Erwerbstätigen. Eine detaillierte Analyse, die sich auf diejenigen Teilnehmer:innen bezieht, die an beiden Befragungen teilgenommen haben, erlaubt es, die individuelle Entwicklung der beruflichen Situation nachzuverfolgen. Die grafische Darstellung in Abbildung 3 – Sankey-Diagramm über Verlauf der Stellensituation – illustriert diesen Verlauf für sämtliche Absolvierende, die an beiden Befragungen teilgenommen haben.

Das folgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Situationen der Lehrabgänger:innen zu drei verschiedenen Zeitpunkten: während der Ausbildung, bei der ersten Befragung im Juli und bei der zweiten Befragung im November (entlang der horizontalen Achse gekennzeichnet). Die Breite der Bänder repräsentiert den Anteil der Personenanzahl. Unter "Andere Situation" versteht sich, wie in Abbildung 2, Teilnehmende, die sich in einer Weiterbildung, Sprachaufenthalt oder Militärdienst befinden und nicht erwerbstätig sind. Es zeigt sich, dass der Grossteil der Stellensuchenden im Juli zur Zeit der zweiten Befragung im November eine Stelle gefunden haben.

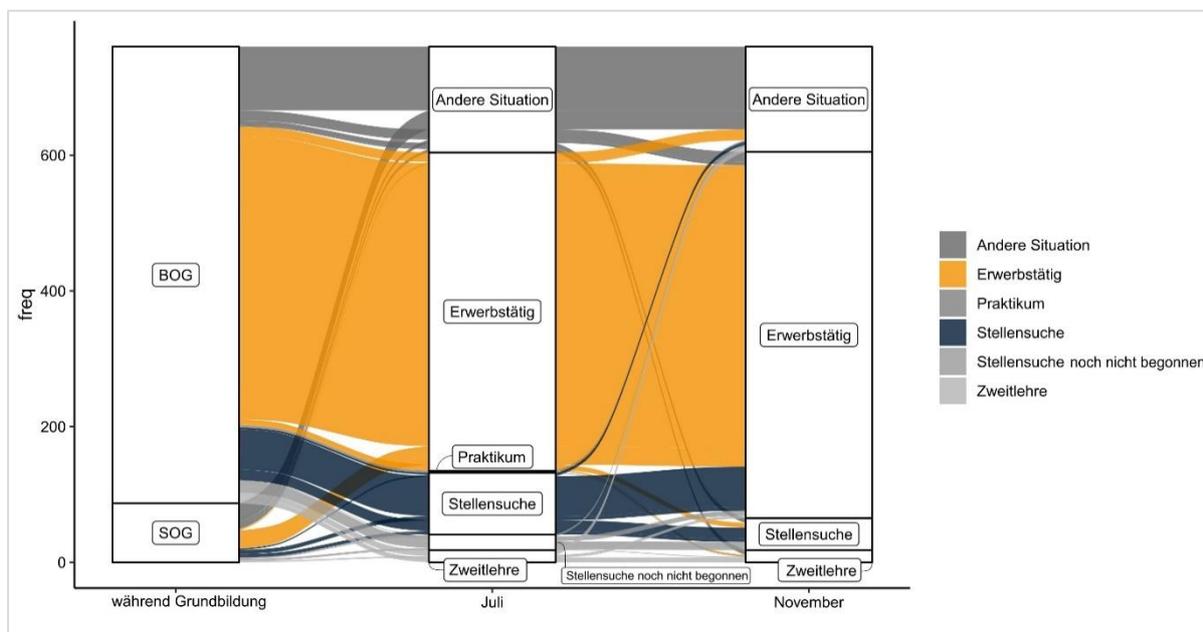


Abbildung 3 - Sankey-Diagramm über Verlauf der Stellensituation

## 2.2 Anstellung nach der kaufmännischen Grundbildung

In diesem Abschnitt wird die Stellensituation der Lehrabgänger:innen im November 2023, die bereits eine Anstellung haben, dargestellt. Es handelt sich dabei um 70.7% der Teilnehmer:innen. Es werden die zukünftigen Stellen, der Verbleib in den Ausbildungsbetrieben, Vertragsformen und Pensen sowie Lohn und Rahmenbedingungen beleuchtet.

### 2.2.1 Bereich der zukünftigen Stelle und Verbleib Betrieb

81.2% der Befragten, die im November über eine Anstellung verfügen, treten eine Stelle in der bereits erlernten Branche, ebenfalls im kaufmännischen Bereich an. Abgänger:innen, welche im kaufmännischen Bereich bleiben, jedoch die Branche wechseln, belaufen sich auf 15.9%. Von den Abgänger:innen, die eine Stelle haben (N = 797), üben 23 befragte Personen, also 2.9%, eine Position in einem anderen Beruf aus.

Von den Teilnehmer:innen mit einer festen Anstellung sind 70.4% weiterhin in ihrem Lehr- oder Praktikumsbetrieb angestellt, während 29.6% den Betrieb wechselten. Damit verbunden ist auch die Länge des Übergangs von der Grundbildung in die Arbeitswelt. Personen, die im gleichen Betrieb bleiben, haben eine kurze bis gar keine Wartezeit, bis sie nach Abschluss ihrer Ausbildung ihre Anstellung beginnen können.

Die Mehrheit der Teilnehmer:innen mit einer festen Arbeitsstelle konnten ohne Unterbruch ihre neue Stelle antreten (68.0%). Knapp ein Fünftel mit 18.1% fand eine Stelle nach 1-4 Wochen, weitere 9.6% nach 5-8 Wochen. Bei den restlichen 4.3% dauerte der Übergang zur neuen Stelle mehr als 9 Wochen.

### 2.2.2 Vertragslänge/-frist

Hier werden die verschiedenen Vertragslängen und -fristen der Anstellung nach der Lehre abgefragt. Mit 65.7% (N = 524) tritt die Mehrheit eine unbefristete Stelle an. 34.3% (N = 273) haben eine befristete Stelle angenommen.

Mit 40.0% ist die Vertragslänge von 10 bis 12 Monaten der häufigste Zeitraum für eine befristete Stelle. Knapp ein Drittel, 33.0%, arbeiten in befristeten Verträgen von 4-6 Monaten.

Die Lehrabgänger:innen (N = 296) arbeiten aus verschiedenen Gründen in einer befristeten Anstellung (Mehrfachantworten möglich). Die folgende Darstellung zeigt die Verteilung der Gründe für einen befristeten Vertrag. Innerhalb der Balken sind die Anzahl an Antworten vermerkt. Am

häufigsten wurde aufgrund des Angebots seitens Lehr-/Praktikumsbetriebs eine befristete Stelle angenommen.

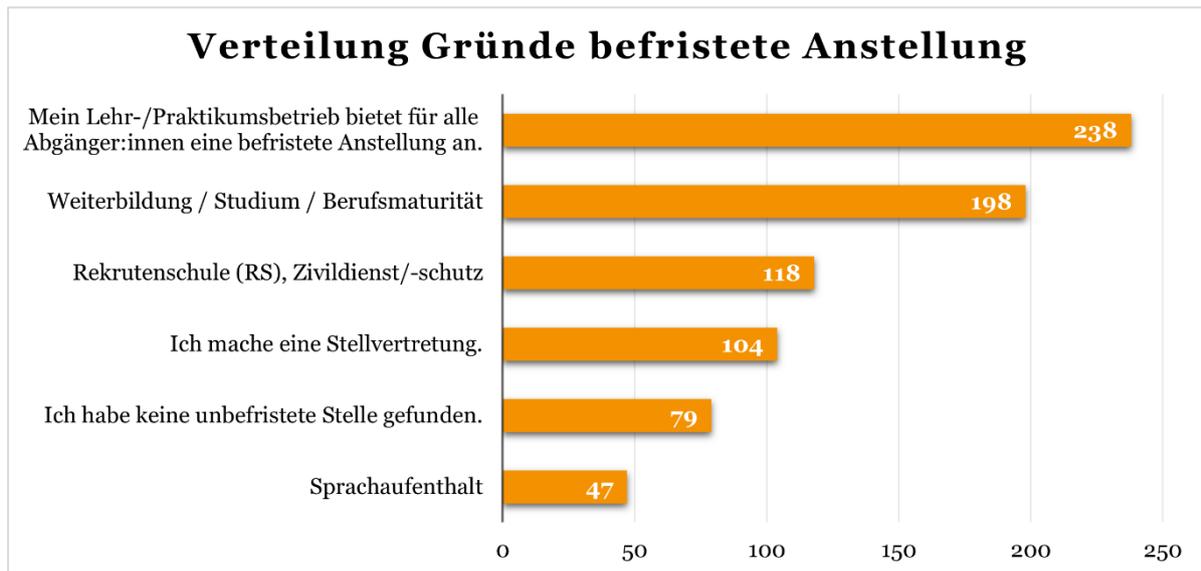


Abbildung 4 - Verteilung Gründe befristete Anstellung

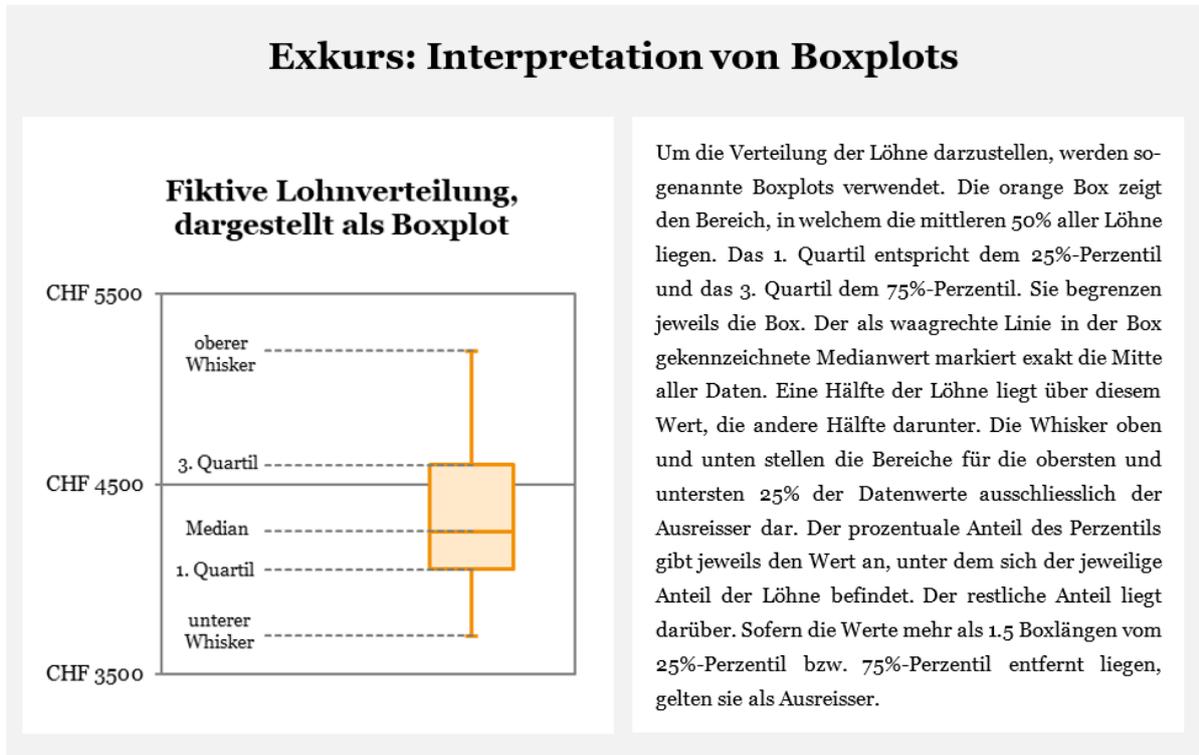
### 2.2.3 Pensum

Die meisten Pensen variieren zwischen 50-89% und 90-100%. Die Mehrheit, mit 75.1% (N = 614) arbeitet Vollzeit, wobei das vertraglich festgelegte Arbeitspensum zwischen 90% und 100% definiert ist. Für 20.9% der Befragten besteht ihre Arbeitszeit aus einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50-89%. Nur ein kleiner Anteil der Teilnehmenden arbeitet weniger als 50% (3.5%), unregelmässig oder auf Abruf (0.5%). Die Teilnehmenden bevorzugen mehrheitlich das von ihnen gewählte Pensum und haben keinen Wunsch auf ein geändertes Pensum. Etwa je 20% streben einen Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung an.

Die Teilnehmer:innen üben aus unterschiedlichen Gründen eine Teilzeitanstellung aus (Mehrfachantworten möglich). Die Mehrheit der Teilnehmer:innen möchte mehr Zeit für die Weiterbildung (77.7%). Fast jede:r zehnte Teilnehmer:in (9.5%) hat lediglich eine Teilzeitstelle gefunden. Zudem geben 4.1% an, aus gesundheitlichen Gründen Teilzeit zu arbeiten.

## 2.2.4 Lohn

Jährlich erlässt der Kaufmännische Verband Schweiz Lohnempfehlungen für kaufmännische Angestellte. Folgend werden die Einstiegslöhne der Lehrabgänger:innen genauer dargelegt und anhand eines Boxplots dargestellt.



Die Minimallohnempfehlung des Kaufmännischen Verbands Schweiz für Lehrabgänger:innen des EFZ beläuft sich im Jahr 2023 auf jährlich brutto CHF 54'080.00 (anhand der dunkelblauen Linie gekennzeichnet). Die Empfehlungen basieren jeweils auf einem 100%-Pensum, einer 40-Stunden-Woche, inklusiv 13. Monatslohn. Die Ergebnisse von 763 Angaben zeigen, dass der mediane Bruttolohn der Lehrabgänger:innen bei jährlich CHF 58'500.00 liegt. Der durchschnittliche Lohn beträgt jährlich CHF 56'578.00. Die unteren 25% der Befragten verdienen CHF 55'250.00 oder weniger, während die oberen 25% ein Gehalt von CHF 60'580.00 oder mehr erhalten. Die Verteilung des Lohns ist in Abbildung 5 – Boxplot Verteilung Jahreslohn – grafisch dargestellt.

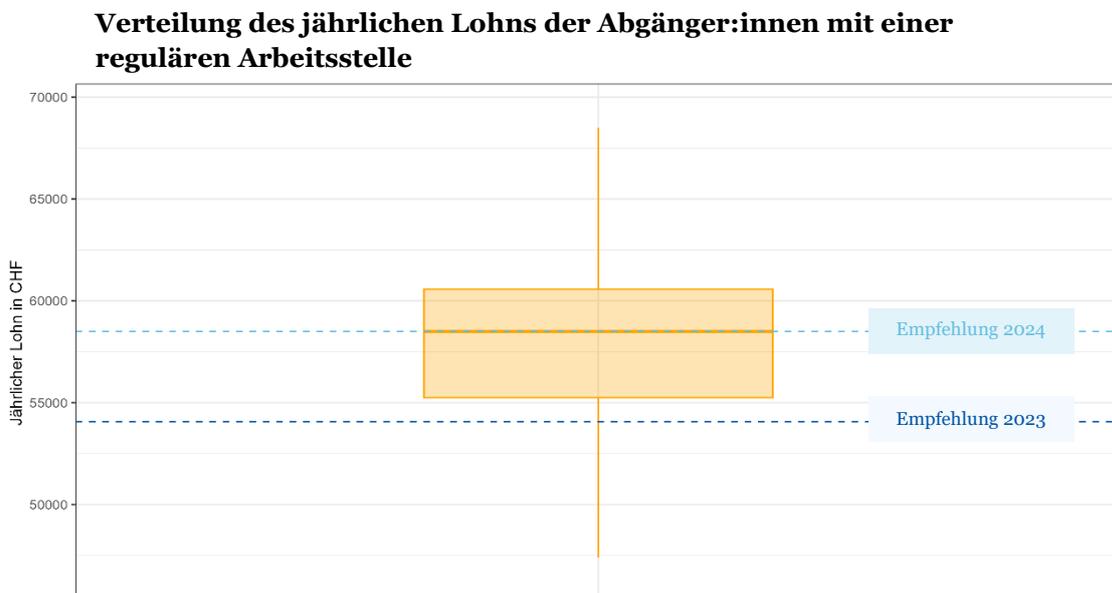


Abbildung 5 - Boxplot Verteilung Jahreslohn

Der Medialohn von CHF 58'500.00 ist CHF 4'420.00 höher als die Empfehlung des Kaufmännischen Verbands Schweiz für das Jahr 2023. 18.6% der Löhne liegen unterhalb der Empfehlung des Kaufmännischen Verbands Schweiz für das Jahr 2023.

Der diesjährige Medianlohn ist im Vergleich zum Vorjahr von CHF 57'200.00 auf CHF 58'500.00 gestiegen, was einer Erhöhung von CHF 1'300.00 entspricht. Für den Zeitraum von September 2022 bis September 2023 weist der LIK-Teuerungsrechner (BFS, o. J.) eine Teuerungsrate von 1.7% aus. Um der Teuerung zu entsprechen, müsste der Lohn um CHF 972.40 (1.7% von CHF 57'200.00) steigen. Die tatsächliche Lohnerhöhung von CHF 1'300.00 übersteigt diesen Betrag um CHF 327.60, was darauf hindeutet, dass der Anstieg der Medianlöhne nicht nur die Teuerung ausgleicht, sondern darüber hinausgeht. Der vorliegenden Bewertung der gestiegenen Löhne liegt nicht nur die Teuerungsrate zugrunde, sondern auch der externe Faktor der Krankenkassenprämien. Diese Veränderungen der Krankenkassenprämien belaufen sich für junge Erwachsene von 2022 auf 2023 auf eine Erhöhung um 6.3%, auf durchschnittlich CHF 280 pro Monat (BFS, 2022). Obwohl dieser Anstieg eine zusätzlich finanzielle Belastung darstellt, zeigt sich der über die Teuerung hinausgehende Lohnanstieg, dass die Erhöhung, die zusätzlich anfallenden Kosten, wie bspw. die Krankenkassenprämien, teilweise abzufedern vermag.

Angesichts der Teuerung hat der Kaufmännische Verband seine Minimallohnempfehlungen für das Jahr 2024 angepasst. Es wird eine Lohnerhöhung von bis zu 4.5% gefordert. Dahingehend wurde die Lohnempfehlung für das Jahr 2024 auf CHF 58'500.00 angepasst. Der Medianlohn entspricht somit den Empfehlungen fürs 2024.

### 2.2.5 Rahmenbedingungen

Mit 45.4% ist die grösste Gruppe der Lehrabgänger:innen in einem Betrieb mit 250 und mehr Angestellten tätig, gefolgt von 37.4% mit 21 bis 249 Angestellte. Die Mehrheit (62.4%) der Lehrabgänger:innen erhalten 25-27 Tage Ferien pro Jahr basierend auf einem 100%-Pensum. Kleinere Gruppen von je ca. 10% erhalten 28 bis 30, 22 bis 24 oder 20 bis 21 Ferientage. Ein Drittel der Teilnehmenden sind in Betrieben angestellt, welche bei einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) angeschlossen sind. 23.1% der Teilnehmenden sind keinem GAV angeschlossen. 43.0% wissen nicht, ob ihr Betrieb einem GAV unterliegt.

## 2.3 Praktikum nach der Lehre

Im folgenden Kapitel werden die Erkenntnisse zur Situation von Lehrabgänger:innen, welche ein Praktikum absolvieren, vorgestellt. Hierbei werden die Bereiche (Branchen), in denen die Praktika absolviert werden, die Gründe für die Durchführung eines Praktikums und die Dauer der Praktika betrachtet sowie eine erste Beurteilung verschiedener Aspekte ihres aktuellen Praktikums. Die meisten Teilnehmer:innen haben innerhalb von 1 bis 4 Wochen oder mit einem nahtlosen Übergang das Praktikum starten können (je 36.4%). Ein Praktikum nach der kaufmännischen beruflichen Grundbildung macht aus Sicht der Kaufmännischen Verbandes Schweiz nur dann Sinn, wenn ein Branchen- oder Berufswechsel angestrebt wird oder in Form einer sogenannten arbeitsmarktlichen Massnahme zur Überbrückung einer vorübergehenden Ausbildung oder Erwerbslosigkeit dienen.

### 2.3.1 Bereich und Betrieb

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (51.5%) absolvieren das Praktikum im kaufmännischen Bereich in derselben Branche wie ihre kaufmännische Grundbildung. 30.3% wird ebenfalls ein Praktikum im kaufmännischen Bereich absolvieren, jedoch in eine andere Branche wechseln. 18.2% treten ein Praktikum in einem vollständig anderen Berufsfeld mit vorwiegend nicht-kaufmännischen Aufgaben an. Die Mehrheit der Praktikant:innen (60.6%) bleiben in ihrem (ehemaligen) Lehr-/Praktikumsbetrieb. 39.4% gehen in einen anderen Betrieb. Praktika im gleichen Beruf und Branche werden seitens Kaufmännischen Verbands Schweiz weniger empfohlen, da diese den Erwerb von neuen Kompetenzen nur begrenzt unterstützen. Dies gilt insbesondere, wenn das Praktikum zusätzlich im Ausbildungsbetrieb absolviert wird. Optimal sind Praktika in anderen Berufsfeldern oder, wenn im gleichen Beruf, dann in deutlich unterschiedlichen Branchen, um eine vielfältige Kompetenz-

entwicklung zu fördern. Ansonsten besteht die Gefahr, dass ein Praktikum nur eine Festanstellung verschleiern und somit primär dem Lohndumping dient.

### 2.3.2 Grund Praktikum

Von den 33 Teilnehmer:innen (Mehrfachantworten möglich), wollen etwas mehr als die Hälfte (54.5%) durch das Praktikum Berufserfahrung sammeln. 48.5% zielen mit einem Praktikum darauf ab, ihre Chancen auf eine feste Anstellung zu verbessern. Für fast einen Drittel (30.3%) ist das Praktikum entweder Bestandteil oder Voraussetzung für eine weiterführende Ausbildung. Für wenige ist das Praktikum eine Lösung, da sie keine feste Stelle gefunden haben (24.2%) oder als Überbrückung bis zum Stellenstart dient (15.2%). Für 15.2% stellt das Praktikum eine berufliche Neuorientierung dar.

### 2.3.3 Dauer

Die am häufigsten gewählte Dauer des Praktikums ist entweder 4 bis 6 Monate als auch 10 bis 12 Monate, mit jeweils 42.4%. Weniger häufig mit je 6.0% wird die Dauer des Praktikums von 1 bis 3 Monaten oder mehr als zwei Jahren gewählt. Für 3.0% ist die Dauer noch nicht festgelegt oder unklar.

### 2.3.4 Bewertung Praktikum nach der Lehre

Die Teilnehmer:innen bewerten verschiedene Aspekte ihres aktuellen Praktikums im November 2023 auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 4 (trifft voll und ganz zu). Der Ausbildungscharakter erhält eine positive Bewertung (Mittelwert  $3.3 \pm 0.7$ ). Ebenso wird die Betreuungszeit (10-20% der Zeit/Woche) der Vorgesetzten (Mittelwert  $3.3 \pm 0.8$ ) sowie die bereits bekannten Tätigkeiten aus der Grundbildung (Mittelwert  $3.0 \pm 0.8$ ) positiv beurteilt. Bei der Frage nach Langeweile und anspruchlosen Tätigkeiten ist die Bewertung im Schnitt mit  $1.9 (\pm 0.8)$  von maximal 4 im mittleren Bereich angesiedelt. Zusammenfassend zeigen die Bewertungen der Teilnehmenden ein durchzogenes Bild zum Praktikum nach der Lehre, mit Stärken im Ausbildungscharakter und der Betreuung, aber auch mittlerer Tendenz zu Langeweile und anspruchlosen Tätigkeiten.

## 2.4 Weiterbildung

In diesem Abschnitt wird ein Einblick in weiterführende Bildungswege von Lehrabgänger:innen gegeben. Hierbei werden die unterschiedlichen Arten von Weiterbildungen, für die sich Lehrabgänger:innen entscheiden sowie deren Beweggründe beleuchtet. Unter den 906 (87.5%) Teilnehmer:innen, die eine Aus- oder Weiterbildung in Erwägung ziehen, haben die meisten entweder bereits damit begonnen (27.8%) oder planen, dies innerhalb der nächsten 12 Monate zu tun (27.1%). Weitere 32.5% beabsichtigen, zu einem späteren Zeitpunkt eine Weiterbildung zu absolvieren, während 12.5% aktuell keine Weiterbildung anstreben. Etwas mehr als die Hälfte (54.0%) derjenigen, die bereits eine Weiterbildung starteten, absolviert die Weiterbildung berufsbegleitend, während sie 46.0% Vollzeit absolviert.

Von denjenigen, die bereits eine Weiterbildung absolvieren, geben 13.7% an, finanzielle Unterstützung seitens Arbeitgeber:innen für ihre Weiterbildung/Ausbildung zu erhalten, während 34.0% eine zeitliche Unterstützung angeben. Eine Kombination aus finanzieller und zeitlicher Unterstützung wird von 8.5% der Befragten genannt. 43.8% erhalten keinerlei Unterstützung für ihre Weiterbildung/Ausbildung.

### 2.4.1 Art Weiterbildung

Die mit Abstand häufigste gewählte Weiterbildung ist mit einem Anteil von 52.6% die Berufsmaturität nach der Lehre (BM II). Die Fachhochschule wird mit 13.8% am zweit häufigsten gewählt, gefolgt von der Gymnasialen Maturität/Passerelle zur Universität mit 10.0%.

Die Teilnehmer:innen planen nach der gegenwärtigen Weiterbildung am ehesten die Fachhochschule zu besuchen oder eine Berufsprüfung/einen Fachausweis zu absolvieren.

## 2.4.2 Gründe

Am häufigsten erwarten sich die Lehrabgänger:innen von einer Weiterbildung bessere Karriere-chancen (70.4%, Mehrfachantworten möglich). Zudem erwähnten viele, dass eine Weiterbildung notwendige Voraussetzung für den gewünschten Beruf darstellt (52.6%). Die Aussicht auf einen zukünftig höheren Lohn spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle (48.7%) sowie das Eigeninteresse (33.6%). 39.1% möchten sich weiterbilden, da es heute als sehr wichtig angesehen wird und die Berufseinsteiger:innen nichts verpassen möchten.

In Teilzeit absolvieren die Teilnehmer:innen ihre Weiterbildung mehrheitlich aus finanziellen Gründen (62.6%). Zudem wollen 41.0% das Erlernte direkt in der Praxis umsetzen können. Für Teilnehmer:innen in Vollzeitausbildung gehören zu den meistgenannten Gründen (Mehrfachantwort möglich) die Verkürzung der Dauer (68.8%) sowie die Möglichkeit den Fokus und die Konzentration ganzheitlich auf die Ausbildung legen zu können (65.6%). Für 24.8% der Teilnehmer:innen wäre eine Teilzeitausbildung eine zu grosse Doppelbelastung.

## 2.4.3 Berufsmaturität nach der Lehre

Für die meisten Teilnehmer:innen, welche die Berufsmaturität nach der Lehre (BM II) absolvieren, wäre die Berufsmaturität während der Lehre (BM I) nach eigenen Angaben zu stressig gewesen (70.8% / Mehrfachantwort möglich). Zudem trauten sich 22.9% die BM I nicht zu. Für einen kleineren Anteil war es seitens Lehrbetriebs nicht möglich (14.6%)<sup>3</sup> und wenige haben sich erst zu einem späteren Zeitpunkt mit Weiterbildungsmöglichkeiten auseinandergesetzt (10.4%).

## 2.5 Stellensuche

In diesem Abschnitt wird die Stellensuche der Lehrabgänger:innen näher beleuchtet. Unabhängig davon, ob Teilnehmende bereits eine Stelle haben oder nicht, sind bei der neuen Stelle für jede:r zweite das Arbeitsklima und die Kolleginnen und Kollegen wichtig (Mehrfachantwort möglich). Einen angemessenen Lohn ist für 44.6% bedeutend, gefolgt von der Vereinbarkeit mit Weiterbildung, Familie oder Freizeit (43.9%). Für 38.6% ist es wichtig, dass die Tätigkeiten der neuen Stelle interessant sind. Sonstige Arbeitsbedingungen wie Ferientage und Arbeitszeiten werden von 36.5% der Befragten als wichtig erachtet. Ebenfalls relevante Aspekte sind die Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten mit 33.6%, gefolgt von einer sinnstiftenden Arbeit, die etwas bewirken kann, mit 20.2%. Einen kurzen Arbeitsweg ist für 17.0% von Bedeutung.

Die Hälfte der Teilnehmer:innen sucht eine Stelle im kaufmännischen Bereich, egal in welcher Branche. 23.3% suchen eine Stelle gezielt in ihrer Ausbildungsbranche. Für die restlichen ist die Branche und das Berufsfeld entweder nicht so wichtig (13.3%), oder sie suchen gezielt in einer anderen Branche (8.3%), bzw. sie suchen auch ausserhalb des kaufmännischen Berufsfeldes (5.0%).

Die Hälfte der im November 2023 stellensuchenden Teilnehmer:innen haben sich bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) angemeldet.

### 2.5.1 Beginn Stellensuche

Die Lehrabgänger:innen wurden befragt, wann sie mit der Stellensuche gestartet haben. Viele von ihnen gaben an, dass sie bereits vor April 2023 mit der Stellensuche begonnen hatten (42.3%). In den darauffolgenden Monaten sinkt dieser Anteil kontinuierlich und erreicht im November 2023 schliesslich den niedrigsten Wert mit 2.1%, welche die Stellensuche erst zu diesem Zeitpunkt starteten.

### 2.5.2 Aktuell stellensuchende Lehrabgänger:innen

Die Situation der Teilnehmer:innen im November 2023, welche noch keine Anschlussstelle haben, zeigt, dass 31.7% noch auf eine Rückmeldung auf ihre Bewerbung(en) warten. 30.0% müssen sich nach

---

<sup>3</sup> Die Angabe, dass 14.6% der Befragten berichten, ihr Lehrbetrieb habe die Durchführung der Berufsmaturität während der Lehre nicht ermöglicht, steht im Widerspruch dazu, dass Lehrbetriebe die BM I nicht untersagen dürfen.

einer oder mehreren Absagen neu bewerben. Etwas mehr als jede:r zehnte Teilnehmer:in (13.4%) hat eine Stelle in Aussicht - jedoch ohne feste Zusage - oder wurde zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen (10.0%). 8.3% lassen sich grundsätzlich Zeit bei der Stellensuche.

### 2.5.3 Anzahl Bewerbungen / Gespräche / Absagen

Knapp die Hälfte der Teilnehmer:innen musste sich nicht bewerben (49.9%). 28.6% schrieben eine bis fünf Bewerbungen. Die Teilnehmer:innen sind im Median einmal zu einem Gespräch eingeladen worden (im Schnitt 1.3 Gespräche). Der maximale Wert beträgt 30 Gespräche pro Teilnehmende.

62.7% geben an, keine Absagen erhalten zu haben. 21.1% der Teilnehmer:innen erhielten 1-5 Absagen. 6.0% der Befragten erhielten 6-10 Absagen. Etwas weniger, nämlich 4.5%, erhielten 11-20 Absagen. Die Gruppen mit 21-49 und 50+ Absagen repräsentieren jeweils 4.0% und 1.7%.

Die meistgenannten Gründe für eine Absage (Mehrfachantwort möglich) war mit 64.2% die fehlende Berufserfahrung und mit 53.6% die Besetzung der Stelle durch eine:n andere:n Bewerber:in. Bei 35.2% wurde die Absage mit fehlende Zusatzqualifikationen begründet oder es wurde keine näheren Angaben zur Absage gemacht (26.6%). Jede:r fünfte Teilnehmer:in ist zum Zeitpunkt der Stellensuche noch zu jung. Fehlende oder bessere Sprachkenntnisse (6.1%) oder zu schlechte Schulnoten (1.0%) sind weniger genannt worden.

Auch wenn es die Aufzählung dieser Gründe auf den ersten Blick nahe legen könnte, dass auf dem Arbeitsmarkt ein Mismatch zwischen Qualifikationen der Lehrabgänger:innen und geforderten Qualifikationen besteht, gehen wir aus den folgenden Gründen nicht davon aus: Insgesamt haben mit 70.7% sehr viele Lehrabgänger:innen eine Anschlussstelle gefunden - und zwar auch 2023. Der Anteil an Personen, die sich zum Zeitpunkt der zweiten Befragung noch auf Arbeitssuche befanden, war mit 5.2% vergleichsweise gering. Somit zeigt sich, dass dem herrschenden Fachkräftemangel mithilfe der kaufmännischen Lehrabgänger:innen grundsätzlich entgegengewirkt werden kann. Um auch diejenigen Lehrabgänger:innen abholen zu können, die längere Zeit erfolglos eine Anschlussstelle suchen, ist aufgrund der angegebenen Gründe eine Unterstützung bei der Suche nach der passenden Stelle angezeigt.

## 3 Rückblick über die kaufmännische Grundbildung

In diesem Kapitel erfolgt eine rückblickende Analyse der kaufmännischen Grundbildung der befragten Lehrabgänger:innen. Dabei werden verschiedene Aspekte beleuchtet, darunter die Art der Grundbildung, Anstellungsbedingungen wie Lohn, Ferien und Arbeitsstunden, mögliche Profil- oder Betriebswechsel, sowie die Bewertung der Ausbildung.

### 3.1 Art der Grundbildung

Die Umfrageergebnisse im Juli zur Ausbildung der Teilnehmer:innen zeigen, dass im Bereich der betrieblich organisierten Grundbildung das E-Profil mit 40.0% (1'525 Teilnehmer:innen) die am häufigsten gewählte Option ist. Das M-Profil wurde von 20.7% (791 Teilnehmer:innen) gewählt, während das B-Profil von 12.1% (463 Teilnehmer:innen) gewählt wurde. 62 Teilnehmer:innen (1.6%) haben die Lehre als Büroassistent:in EBA absolviert. Insgesamt haben 3'214 Befragte die betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) und 599 Befragte die schulisch organisierte Grundbildung absolviert (SOG).

Die kaufmännische Ausbildung konnte zu diesem Zeitpunkt noch in 21 verschiedenen Branchen abgeschlossen werden. Die grösste Gruppe hat mit 21.1% ihre Ausbildung in der Branche "Dienstleistungs- und Administration" (D+A) absolviert. 12.8% haben ihre Lehre in der Branche "Öffentliche Verwaltung" absolviert, gefolgt von der Branche "Bank" mit 8.2% und "Handel" mit 7.1%.

Gemäss der Bildungsverordnung 2017 ist während der Grundbildung ein Wechsel des Ausbildungsprofils möglich. Zum Teil wird ein Wechsel auch durch die schulischen Leistungen der Lernenden bedingt. 14.2% der Teilnehmer:innen haben einen solchen Profilwechsel unternommen. Einen Unterbruch/Wechsel des Ausbildungsbetriebes wurde von 4.6% unternommen.

### 3.2 Anstellungsbedingungen während der Lehre

#### 3.2.1 Lohn

Folgend werden die wichtigsten Kennzahlen zu den Löhnen während der Lehre zusammengefasst und mit den Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz verglichen (Tabelle 2 – Lohnübersicht Lehrjahre und Empfehlungen Kaufmännischer Verband Schweiz). Dabei werden die monatlichen Löhne während der Berufslehre dargestellt. Um eine Vergleichbarkeit über die Lehrjahre hinweg zu erhalten, wurden dabei nur die Antworten der Teilnehmenden mit einer betrieblich organisierte Grundbildung berücksichtigt (84.3% der Teilnehmer:innen).

Kennzahl Lehrjahr	Durchschnitt	Median	Empfehlung KFMV 2020	Empfehlung KFMV 2024
1. Lehrjahr	CHF 779.10	CHF 770.00	CHF 770.00	CHF 820.00
2. Lehrjahr	CHF 998.20	CHF 980.00	CHF 980.00	CHF 1'030.00
3. Lehrjahr	CHF 1'388.10	CHF 1'400.00	CHF 1'480.00	CHF 1'500.00

Tabelle 2 - Lohnübersicht Lehrjahre und Empfehlungen Kaufmännischer Verband Schweiz

Aufgrund dessen, dass die Lernendenlöhne der diesjährigen Lehrabgänger:innen im Jahr 2020 in den Lehrverträgen vereinbart wurden, wird hier der Vergleich zu den damals gültigen Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz vorgenommen.<sup>4</sup> Der Medianlohn im dritten Lehrjahr von CHF 1'400.00 ist CHF 80.00 tiefer als die Lohnempfehlungen des Jahres 2020. Ansonsten trifft der Medianlohn der ersten beiden Lehrjahre exakt die Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz von 2020. Wie auch in den vergangenen Jahren ist die Abweichung zwischen den

<sup>4</sup> Die neuen Lohnempfehlungen wurden aufgrund der im Jahre 2022 und 2023 verzeichneten Teuerung erstellt und waren somit zum Zeitpunkt der vorliegenden Lehrvertragsabschlüsse noch nicht relevant.

tatsächlichen und empfohlenen Löhnen im dritten Lehrjahr am höchsten; drei Viertel der Lernendenlöhne liegen unterhalb der Empfehlung vom 2020.

### 3.2.2 Ferien

Arbeitnehmende bis zum zwanzigsten Lebensjahr haben Anrecht auf mindestens fünf Wochen Ferien, danach auf mindestens vier (Art. 329a OR). Dies spiegelt sich auch in den Resultaten dieser Umfrage wider. Mit rund 59.5% stand der Mehrheit der Teilnehmer:innen während der Lehrzeit fünf Ferienwochen pro Jahr zu. 28.1% erhielten sechs Wochen Ferien während der Lehrzeit. Ein kleinerer Anteil von 7.1% erhielt sieben Wochen Ferien und 4.4% (136 Teilnehmer:innen) geben an, auf weniger als fünf Wochen Ferien Anspruch erhalten zu haben. Unter den 136 Lernenden, die angeben weniger als fünf Wochen Ferien zu haben, sind 52 Teilnehmer:innen darunter, welche das 20. Lebensjahr zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht hatten. Letzteres verstösst gegen das Gesetz. Dabei verwundert es, dass die Mittelschul- und Berufsbildungsämter solchen Lehrverträgen zugestimmt haben. Es könnte auch sein, dass die Anzahl der Ferien im Lehrvertrag nicht mit den tatsächlich beziehbaren Ferien übereinstimmte. Obwohl es sich hier um eine Minderheit handelt, ist es stossend, dass die Lernenden nicht die Ferientage erhalten, die ihnen zustehen und die sie auch benötigen, um gesund zu bleiben (Stichwort: Jugendschutz).

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 2.4% auf fast 4.8%. Der Kaufmännische Verband empfiehlt für alle drei Lehrjahre sechs Wochen Ferien.

### 3.2.3 Arbeitsstunden / Überstunden

Bei der Frage zu den Arbeitszeiten in Lehr- und Praktikumsbetrieben zeigte sich, dass von 2'961 Antworten nur 5.3% weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiteten. Die Mehrheit, nämlich 55.8%, hatte eine Arbeitswoche von 42 oder 43 Stunden. Zusätzlich gaben 34.8% an, zwischen 40 und 41 Stunden pro Woche zu arbeiten. Diejenigen, die längere Stunden arbeiteten (44-45 Stunden oder 46+ Stunden pro Woche), machten einen kleineren Anteil von 3.2% bzw. 0.8% aus.

Von den 2'318 Befragten, die die Frage nach geleisteten Überstunden beantworteten, leisteten 48.1% wöchentlich Überstunden, während 35.7% monatlich Überstunden machten. 9.3% berichteten von täglich geleisteten Überstunden, während 6.9% angaben, jährlich Überstunden zu verrichten. Die Angaben zu den wöchentlichen Überstunden liegen im Median bei 3.5 Überstunden pro Woche und im Durchschnitt bei 2.0 Überstunden pro Woche.

Es gibt verschiedene Gründe, warum Überstunden von den Lernenden geleistet wurden. Für 25.1% war die Notwendigkeit von Überstunden auf das Bestreben zurückzuführen, die Arbeitsaufträge termingerecht zu erledigen. Ein grosser Anteil von 45.8% der Befragten gibt an, flexible Arbeitszeiten zu haben und ihre Arbeitszeit freiwillig so organisiert zu haben, dass sie Überstunden leisteten. Ein kleinerer Anteil von 7.0% der Teilnehmer:innen gibt an, Überstunden geleistet zu haben, um Minusstunden auszugleichen. 22.1% der Teilnehmer:innen mussten niemals Überstunden leisten.

Die meisten (92.8%) konnten die geleisteten Überstunden durch Freizeit kompensieren, während ein Anteil von 5.9% angibt (2022: 7.5%), keine Kompensation für Ihre Überstunden erhalten zu haben. Der Anteil von 5.9% stellt zwar eine Verbesserung im Vergleich zu den 7.5% im Jahr 2022 dar, jedoch bleibt es besorgniserregend, dass immer noch ein beträchtlicher Anteil der Lernenden keine Kompensation für ihre Überstunden erhält. Lernende haben, wie alle Arbeitnehmenden, Anrecht auf die Kompensation für geleistete Überstunden (OR 321c). Zudem steht ihnen als Minderjährige in Bezug auf Überzeit einen besonderen Schutz zu (Art. 31 ArG).

Im Hinblick auf die Empfindungen bezüglich Überstunden empfanden 77.7% das Leisten von Überstunden als unproblematisch. 17.1% fanden es gelegentlich herausfordernd, alles zu bewältigen, während es für 2.8% eine starke Belastung darstellte. Überstunden sind für Jugendliche problematisch, da sie sich in einer wichtigen Entwicklungsphase und mitten im Berufseinstieg befinden. Gesetzliche Regelungen beschränken ihre Arbeitszeit, um Gesundheit und Wohlbefinden zu schützen. Überstunden sollen für Lernende unter 18 Jahren eine Ausnahme bleiben, können jedoch seitens Betriebs in einem zumutbaren Ausmass verlangt werden. Arbeitgeber:innen haben dabei auf

die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und insbesondere darauf zu achten, dass Jugendliche nicht überanstrengt werden (Art. 29 Abs. 2 ArG). Der Arbeitstag für Minderjährige darf nicht länger als neun Stunden betragen (Art. 31 ArG). Studien zeigen, dass hohe Arbeitsbelastungen die psychische Gesundheit und Arbeitsmarktfähigkeit junger Menschen beeinträchtigen können, was die Bedeutung angemessener Arbeitsbedingungen unterstreicht (DGS, 2016; Krieger & Aial, 2020; Stocker et al., 2021).

### 3.2.4 Schulmaterial

Die Frage, ob sich der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb an den Kosten fürs Schulmaterial beteiligt hat, haben 2'892 Teilnehmer:innen beantwortet. Für 40.5% der Teilnehmer:innen hat der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb die Kosten für das Schulmaterial vollständig übernommen. Bei 32.0% hat der Betrieb einen Teil der Kosten für das Schulmaterial übernommen. 27.6% der Teilnehmer:innen geben an, dass sich der Betrieb überhaupt nicht an den Kosten für das Schulmaterial beteiligt hat. Folgend wird die Verteilung der Antworten grafisch in Abbildung 6 – Beteiligung Betrieb Schulmaterialkosten – dargestellt.

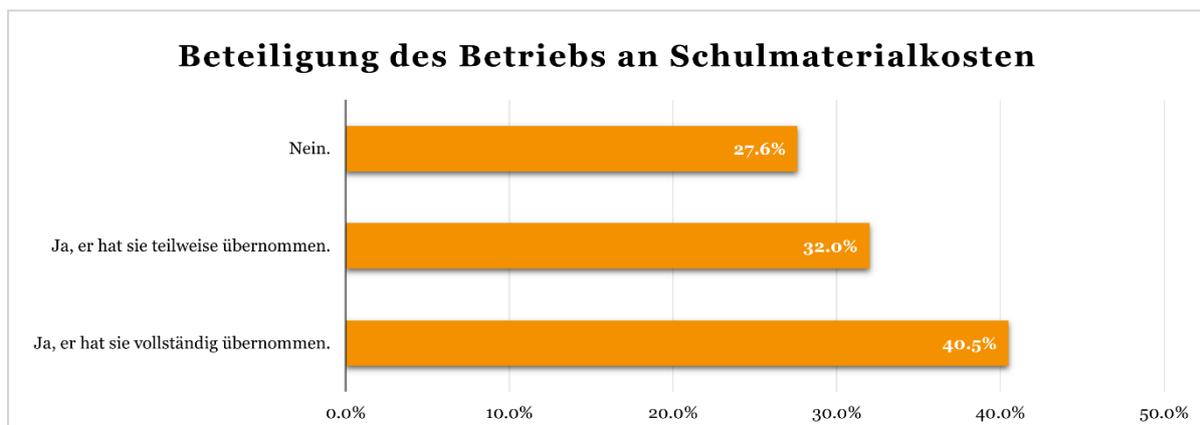


Abbildung 6 - Beteiligung Betrieb Schulmaterialkosten

Die Frage, ob die Lernenden für die Schule ein eigenes elektronisches Gerät wie einen Laptop oder ein Tablet ("Bring Your Own Device") mitbringen mussten, wurde von 3'003 Teilnehmer:innen beantwortet. 48.7% geben an, dass sie ihr eigenes Gerät für den Schulunterricht nutzen mussten, während 51.3% kein eigenes elektronisches Gerät für schulische Zwecke stellen mussten.

Bezüglich der Beteiligung der elektronischen Geräte haben 1'387 Teilnehmer:innen die Frage beantwortet, ob sich der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb finanziell an der Beschaffung oder dem Unterhalt eines Laptops oder ähnlichen elektronischen Geräts im Rahmen des "Bring Your Own Device"-Konzepts beteiligt hat. Etwas mehr als die Hälfte, also 51.1%, geben an, dass der Betrieb keine Kosten im Zusammenhang mit einem elektronischen Gerät übernommen hat. Bei 20.8% hat der Betrieb die Kosten zu 50% oder mehr für die Beschaffung oder den Unterhalt eines Geräts übernommen. Für 10.9% hat der Betrieb ein Gerät während der Ausbildung kostenlos zur Verfügung gestellt. Für 9.7% übernahm der Betrieb weniger als die Hälfte der Kosten für die Beschaffung oder den Unterhalt eines Geräts. Für eine Minderheit von 7.6% hat der Betrieb die gesamten Kosten für die Beschaffung eines privaten/persönlichen Geräts oder Laptops übernommen. Folgend wird die Verteilung der Antworten grafisch in Abbildung 7 – Beteiligung Betrieb elektronische Geräte – dargestellt.

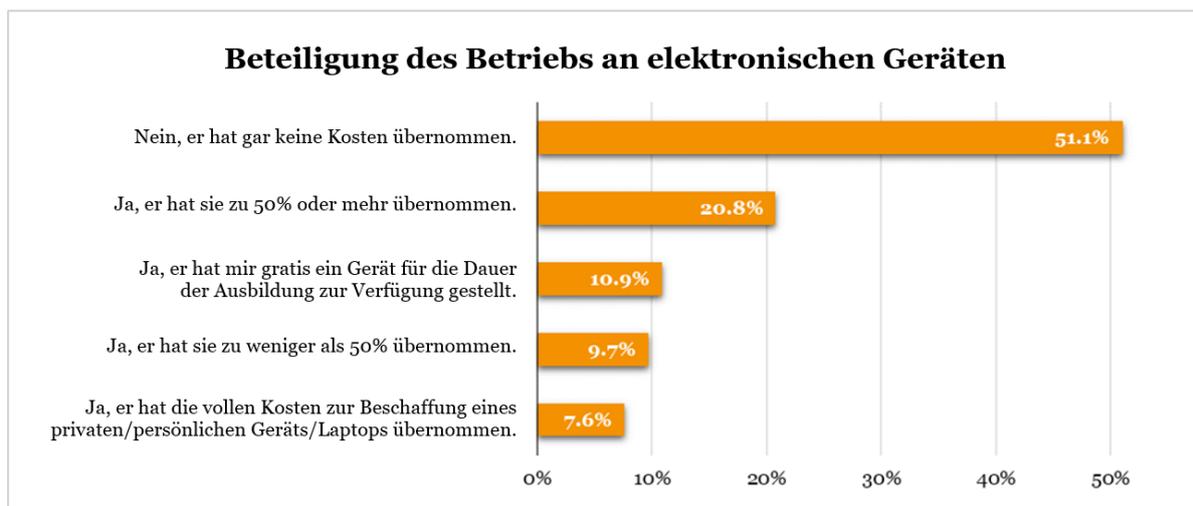


Abbildung 7 - Beteiligung Betrieb elektronische Geräte

### 3.3 Bewertung der Ausbildung

3'085 Teilnehmer:innen beantworten die Frage, wie sie sich durch ihre kaufmännische Grundbildung auf den Einstieg als Kauffrau/Kaufmann vorbereitet fühlen. Die Ergebnisse spiegeln ein insgesamt positives Bild wider, da 37.5% der Befragten angeben, sich "sehr gut" vorbereitet zu fühlen, während 55.3% sich als "eher gut" vorbereitet einschätzen. Eine kleinere Gruppe von 5.9% empfindet ihre Vorbereitung als "eher schlecht", während nur 1.3% angeben, sich "schlecht" vorbereitet zu fühlen.

#### 3.3.1 Lernorte

In der betrieblichen und schulischen organisierten Grundbildung kann zusammengefasst werden, dass das Empfinden der Profitabilität aus Sicht der Lernenden am stärksten in ihren Lehr- und Praktikumsbetrieben stattgefunden hat. Der Lehrbetrieb der betrieblich organisierten Grundbildung hat im Schnitt einen Wert von 5.1 ( $\pm 1.1$ ) und der Praktikumsbetrieb der schulisch organisierten Grundbildung einen Schnitt von 4.7 ( $\pm 1.6$ ), wobei die stärkste, resp. höchste Bewertung des Lernerfolgs 6 ist. Die Bewertung des Profits des Lernerfolgs der Berufsfachschule (Mittelwert 4.2  $\pm 1.1$ ), resp. Handels- und Wirtschaftsmittelschule (Mittelwert 4.3  $\pm 1.4$ ), ist in beiden Ausrichtungen auf zweiter Stelle. Die überbetrieblichen Kurse in der betrieblich organisierten Grundbildung haben im Schnitt einen Wert von 3.8 ( $\pm 1.4$ ) und wird somit etwas tiefer bewertet als die Kategorie Andere (Selbststudium, private Projekte, Vereinsarbeit usw.) mit 4.0 ( $\pm 1.4$ ). Bei der schulisch organisierten Grundbildung wird die Kategorie Andere (Selbststudium, private Projekte, Vereinsarbeit usw.) mit 3.9 ( $\pm 1.5$ ) beurteilt.

#### 3.3.2 Ausbildungszeit

Die Ergebnisse (Skala von 1 "trifft gar nicht zu" bis 4 "trifft voll zu") zeigen, dass die Mehrheit der Teilnehmer:innen die Aufgaben im Betrieb als sinnvoll und lehrreich empfanden (Mittelwert 3.3  $\pm 0.7$ ) und eine positive Betreuung durch ihre Berufsbildner:innen bzw. Praktikumsbetreuer:innen erlebt haben (Mittelwert 3.3  $\pm 0.8$ ). Das Arbeitsklima wird ebenfalls als positiv bewertet (Mittelwert 3.3  $\pm 0.7$ ). Die Arbeitgeber:innen werden in Bezug auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben positiv wahrgenommen (Mittelwert 3.4  $\pm 0.8$ ) sowie die Einhaltung des Abends- und Sonntagsarbeitszeitverbots (Mittelwert 3.6  $\pm 0.8$ ). 14.5% nehmen die Arbeitsbelastung im Lehr-/Praktikumsbetrieb als eher zu hoch und 5.3% als zu hoch wahr.

## 4 Schwerpunktthema: Soft Skills

### 4.1 Einleitung

Im dynamischen und digitalisierten Berufsalltag der Kaufleute von heute gewinnen Soft Skills zunehmend an Bedeutung. Soft Skills, welche zwischenmenschliche und persönliche Fähigkeiten umfassen, spielen eine entscheidende Rolle in der Arbeitswelt und ergänzen dabei das fachliche Know-How. Werden Soft Skills folglich wichtiger als fachliche Kenntnisse? Wie schätzen das junge Berufseinsteiger:innen ein und wie fühlen sie sich mit der kaufmännischen Grundbildung darauf vorbereitet?

In diesem Umfrage-Teil werden Lehrabgänger:innen zu ihrer Einschätzung und ihrem Verständnis von Soft Skills befragt, um ein umfassendes Bild ihrer Wahrnehmung und Bewertung der Soft Skills zu erhalten. Die Ergebnisse bieten wertvolle Einblicke, wie junge Berufseinsteiger:innen Soft Skills wie Kommunikation, Teamarbeit, kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeit, kreatives Denken, Selbstmanagement, Konfliktlösung, Stressbewältigung und Flexibilität wahrnehmen und welche Bedeutung sie ihnen zuschreiben.

Der Begriff Soft Skills wird in der Literatur und Diskussion umfassend und vielschichtig diskutiert (Marin-Zapata et al., 2022; Matteson et al., 2016; Moser, 2018). Es stellt eine Herausforderung dar, eine einheitliche und präzise Definition zu etablieren (Matteson et al., 2016; Poláková et al., 2023). Es kann davon ausgegangen werden, dass die technologischen Entwicklungen und die daraus resultierten Veränderungen bzgl. der Anforderungen an Berufsleute zu einer verstärkten Betonung von Soft Skills und von überfachlichen Kompetenzen geführt haben und noch weiterführen werden (Poláková et al., 2023).

Soft Skills können gemäss Poláková et al. (2023) als Bestandteile von Kompetenzen definiert werden, die für die Verbesserung der Arbeitsleistung notwendig sind. Sie hängen in ihrer Entwicklung von der Interaktion zwischen individuellen Merkmalen (bspw. Persönlichkeit und Fähigkeiten) und kontextuellen Faktoren ab (Poláková et al., 2023). Insgesamt kristallisiert sich zunehmend heraus, dass den Soft Skills eine wachsende Bedeutung in der Arbeitswelt beigemessen wird (Trevelin et al., 2023).

Moser (2018) zieht eine Abgrenzung zwischen den Soft Skills und den Hard Skills, also dem fachspezifischen Wissen. Gemäss Marin-Zapata et al. (2022) können Soft Skills in zwei Hauptkategorien unterteilt werden: Erstens in intrapersonale Fähigkeiten, welche persönliche Kompetenzen betreffen, und zweitens in interpersonale Fähigkeiten, die zwischenmenschliche Fähigkeiten umfassen. Soft Skills werden nicht ausschliesslich auf soziale Kompetenzen reduziert, sondern umfassen auch überfachliche Fähigkeiten und können als Bestandteile von Kompetenzen gesehen werden (Moser, 2018; Poláková et al., 2023). Gemäss Jendrowiak (2010) fungiert die berufliche Handlungskompetenz als übergeordnete Kategorie der betrieblichen Bildung. Sie integriert fachliches Wissen mit den individuellen Merkmalen der Soft Skills, was auf eine enge Verbindung zwischen diesen Kompetenzen hinweist. Konkret definiert er die Synthese aus Soft Skills und fachlicher Bildung zu Handlungskompetenzen wie folgt: "Es ist die aus Kenntnissen, Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten aber auch aus Einstellungen, Haltungen und Gesinnungen gebildete Vermögen einer Person, betriebliche Herausforderungen kompetent zu bewältigen" (Jendrowiak, 2010, S. 38).

Gibbs (2014) Artikel hebt die wesentliche Rolle von Soft Skills in Bezug auf das lebenslange Lernen hervor und unterstreicht dabei die Rolle des Feedbacks im Entwicklungsprozess dieser Kompetenzen im Kontext der persönlichen und beruflichen Entwicklung.

Gemäss Trevelin et al. (2023) trägt die Beherrschung von Soft Skills zu einer erhöhten Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit bei. Poláková et al. (2023) hebt hervor, dass Soft Skills in technologisch fortgeschrittenen dynamischen Arbeitsumgebungen von Industrie 5.0 verstärkt nachgefragt werden und eine entscheidende Rolle für den persönlichen und beruflichen Erfolg spielen. Darüber hinaus beeinflussen sie die Beschäftigungsfähigkeit, wie auch von Cloots (2020) betont wird, indem beispielsweise die Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung zunehmend an Bedeutung gewinnt. Ebenso gewinnen Führungskultur und entsprechende Kompetenzen, insbesondere in einem Team an Relevanz (Cloots, 2020). Zudem betont Cloots (2020), dass die Halbwertszeit des Fachwissens (Fachwissen ist schneller nicht mehr aktuell) einen signifikanten Zusammenhang zu den zukünftig

relevanten Kompetenzen (bspw. virtuelle Teamkompetenz oder Innovationskompetenz) darstellt. In diesem Zusammenhang unterstreicht Hansel (2010, S. 18): "Soft Skills ersetzen Hard Skills nicht." Jendrowiak (2010) hebt hervor, wie die Verbindungen beider, nämlich fachlicher Kompetenz und Soft Skills, die berufliche Handlungsfähigkeit einer Person vereint. Ebenso verdeutlicht Trevelin et al. (2023), dass es für Unternehmen eine Herausforderung darstellt, Mitarbeitende zu finden, die sowohl über fachlich-technische Kenntnisse als auch über Soft Skills verfügen. Daher bleiben sowohl Fachwissen als auch Soft Skills unverzichtbar und ihre kombinierte Anwendung führt besonders zu einer Steigerung der Produktivität, wodurch die Bedeutung beider Aspekte – Hard und Soft Skills – hervorgehoben wird (Balcar, 2016).

Mit der KV-Reform wird ein verstärkter Fokus auf die Entwicklung von Handlungskompetenzen in Ausbildung und Prüfung gelegt, mit dem Ziel, die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Fähigkeiten gezielt zu stärken und zu erweitern. Soft Skills sind vor sowie nach der KV-Reform ein wichtiger Bestandteil in der kaufmännischen Grundbildung, da unter anderem zwischenmenschliche Kommunikation, effektives Arbeiten im Team oder auch Selbstmanagement in der heutigen Arbeitswelt unerlässlich sind. Nach der KV-Reform, welche im Sommer 2023 für neue Lernende in Kraft trat, wird dieser Aspekte expliziter und stärker im Lehrplan integriert, um die Lernenden und jungen Erwachsenen optimal auf die digitalisierte und vernetzte Arbeitswelt vorbereiten zu können. Die Reform spiegelt dabei die in diesem Abschnitt umschriebene Tendenz klar wider: Fachliches Wissen wie auch überfachliche Kompetenzen sind wichtig für einen erfolgreichen beruflichen Alltag im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Arbeitsfeld.

## 4.2 Resultate

Um die Kenntnis der Begrifflichkeit von Soft Skills bei den Lehrabgänger:innen zu erfassen, haben wir bei unserer Umfrage zu Beginn des Themenblocks Soft Skills erfragt, ob sie mit diesem Begriff vertraut sind. Unter den 1'042 Antworten wird deutlich, dass etwas mehr als die Hälfte den Begriff Soft Skills noch nie gehört hat (53.9%).

Anschliessend wurden den Teilnehmer:innen grundlegende Informationen über den Begriff vermittelt, um eine gemeinsame Basis für die weiteren Fragen zu diesem Thema zu schaffen. Hierzu wird eine allgemeine Definition als Grundlage präsentiert:

*"Soft Skills sind persönliche Stärken, die beeinflussen, wie gut wir mit anderen zusammenarbeiten, kommunizieren und Probleme lösen können. Beispiele dafür sind Kommunikationsfähigkeiten, Teamarbeit, Empathie, Selbstbewusstsein, Problemlösungsfähigkeit, Selbstmanagement, kritisches Denken, Stressbewältigung, Konfliktlösung und Anpassungsfähigkeit. Diese Fähigkeiten sind unter anderem entscheidend für unseren Erfolg im Beruf und im Leben."*

Im Anschluss wurden die Teilnehmer:innen gebeten, die verschiedenen Soft Skills in unterschiedlichen Kontexten einzuschätzen. Hierzu sollen sie pro Skill eine Einschätzung von 1 bis 5 (leicht bis stark) vornehmen oder 0 für nicht beurteilbar, wobei Letzteres nicht in die Bewertung dieser Frage miteinfließt. Folgende Soft Skills wurden jeweils abgefragt; Kommunikation, Teamarbeit, kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeit, kreatives Denken, Selbstmanagement, Konfliktlösung, Stressbewältigung und Flexibilität.

Werden die KV-Lehrabgänger:innen befragt, welche Soft Skills sie im Arbeitsleben für besonders wichtig halten, zeigt sich, dass v.a. die Kommunikationsfähigkeit (im Durchschnitt 4.7, SD ± 0.6) als wichtig eingestuft wird. Am wenigsten bedeutend, folglich der tiefste Schnittwert, verzeichnet kreatives Denken mit 3.3 (SD ± 0.9).<sup>5</sup>

Bei der Einschätzung der Lehrabgänger:innen bezüglich ihrer eigenen Fähigkeiten der Soft Skills zeigt sich, dass sich die Teilnehmenden vor allem in der Teamarbeit (Schnitt 4.3, SD ± 0.8), Flexibilität (Schnitt 4.2, SD ± 0.8) und im Selbstmanagement (Schnitt 4.2, SD ± 0.8) am stärksten einschätzen.

---

<sup>5</sup> Die Angaben und Selbsteinschätzungen zum kreativen Denken sollten mit Bedacht interpretiert werden. Es ist wahrscheinlich, dass die Befragten kreatives Denken bereits anwenden, jedoch dessen Einsatz im Vergleich zu anderen Soft Skills weniger bewusst wahrnehmen.

Weniger stark ausgeprägt ist gemäss Selbsteinschätzung das kreative Denken (Schnitt 3.4, SD ± 1.1). Alle anderen aufgelisteten Soft Skills sind im mittleren Feld vertreten.

Die Bewertung der Schwierigkeit in Bezug auf die entsprechenden Soft Skills wird auf einer Skala von 1 (keine Mühe) bis 5 (starke Mühe) eingestuft. Daher ist die Tendenz der Werte dieser Fragestellung entgegengesetzt zu den Einschätzungen der übrigen Fragen der verschiedenen Soft Skills. Den Lehrabgänger:innen bereiten vor allem die Stressbewältigung (Schnitt 2.6, SD ± 1.2) sowie das kreative Denken (Schnitt 2.5, SD ± 1.2) Mühe. Am einfachsten fällt den Lehrabgänger:innen die Flexibilität (Schnitt 1.9, SD ± 1.0) sowie die Teamarbeit (Schnitt 1.8, SD ± 1.0). Die weiteren Fähigkeiten befinden sich im Mittelfeld zwischen kreativem Denken und Flexibilität.

Die Frage zur Anwendung eigener Soft Skills ausserhalb des beruflichen Umfelds, beispielsweise in einem Verein oder bei einem Hobby, zeigt, dass sich vor allem die Kommunikationsfähigkeiten (Schnitt 4.3, SD ± 1.0) für das Privatleben als nützlich erweisen. Ähnlich stark wird auch das Selbstmanagement bewertet (Schnitt 4.1, SD ± 1.0). Im Alltag wird die Fähigkeit zum kreativen Denken gemäss der Lehrabgänger:innen im Durchschnitt am wenigsten genutzt (Schnitt 3.1, SD ± 1.3).

Die Lehrabgänger:innen fühlen sich durch die kaufmännische Grundbildung im Median (3.0) gut auf die sich verändernden Anforderungen im Arbeitsmarkt vorbereitet, wobei 0 für schlechte Vorbereitung und 4 für sehr gute Vorbereitung steht (im Schnitt 2.6, SD ± 0.9).

Die Einschätzung der Bedeutung der genannten Soft Skills für die zukünftige Karriere wird von den Lehrabgänger:innen ebenfalls als wichtig (0 für unwichtig, 4 für sehr wichtig) bzw. im Median mit 3.0 eingeschätzt (im Schnitt 3.1, SD ± 0.8).

Bei der Frage, worauf Arbeitgeber:innen mehr Wert legen, auf Hard- oder Soft Skills, zeigen sich unterschiedliche Meinungen. 26.1% glauben, dass beide Aspekte etwa gleich wichtig sein werden. 22.4% glauben, dass Arbeitgeber:innen zukünftig mehr Wert auf Soft Skills legen werden. Für ähnlich viele, also 21.9%, werden fachliche Kenntnisse nach wie vor vorherrschend sein. 20.4% glauben, dass es von der Branche abhängig sei. Ein kleinerer Anteil von 7.1% ist sich unsicher oder hat keine Meinung dazu (2.1%). Folgend werden die Anteile der Antworten grafisch in Abbildung 8 – Einschätzung: Soft Skills vs. Hard Skills – dargestellt.

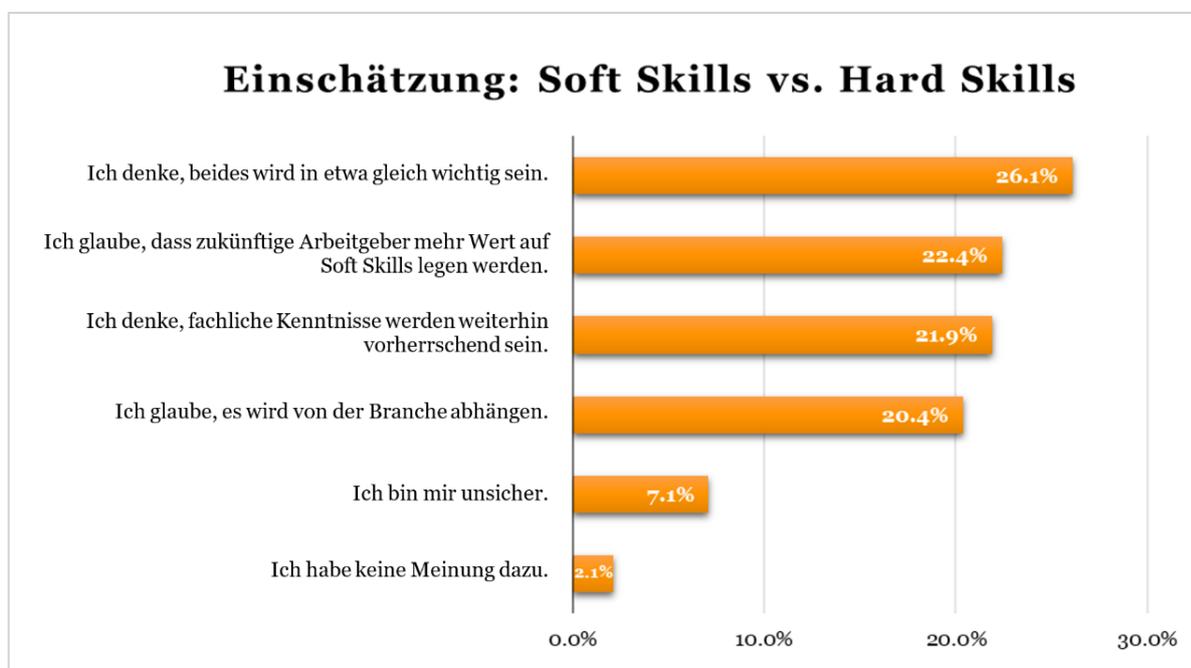


Abbildung 8 - Einschätzung: Soft Skills vs. Hard Skills

### 4.3 Fazit Soft Skills

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der aktuelle Forschungsstand zeigt, dass die Bedeutung von Soft Skills zunimmt (Balcar, 2016; Poláková et al., 2023; Trevelin et al., 2023). Die Zunahme kann durch verschiedene Veränderungen in der Arbeitswelt, bzw. insbesondere im kaufmännischen-betriebswirtschaftlichen Bereich erklärt werden, nämlich durch den technologischen Wandel, die daraus resultierende Abnahme von Routinearbeit sowie der verringerten Halbwertszeit des Fachwissens (Cloots, 2020; Poláková et al., 2023; Trevelin et al., 2023). Trotz der verzeichneten Zunahme können Soft Skills jedoch nicht als Ersatz für fachliche Kenntnisse angesehen werden (Balcar, 2016; Hansel, 2010). Die Literaturanalyse verdeutlicht die vielschichtige Bedeutung von Soft Skills, die von persönlichen bis hin zu zwischenmenschlichen Fähigkeiten reichen und eine wichtige Ergänzung zu fachlichen Kompetenzen in der heutigen Arbeitswelt darstellen (Balcar, 2016; Marin-Zapata et al., 2022; Moser, 2018; Trevelin et al., 2023). Die Umfrage unter den KV-Lehrabgänger:innen zeigt, dass auch sie Soft Skills für ihren zukünftigen Arbeitsweg als wichtig einschätzen. Die Kommunikationsfähigkeit wird dabei als besonders wichtig erachtet, während kreativem Denken weniger Bedeutung zugemessen wird.

Die Selbstbewertung der Soft Skills zeigt, dass Lehrabgänger:innen sich vor allem in den Bereichen Teamarbeit, Flexibilität und Selbstmanagement als stark einschätzen, während ihnen Stressbewältigung und kreatives Denken mehr Mühe bereitet. Zugleich berichten Stocker et al. (2021) anhand des Job-Stress-Indexes (Verhältnis zwischen Belastung und Ressourcen), dass gerade die Altersgruppe von jungen Erwerbstätigen die stärkste Belastung im Bereich Stress aufweist, was sich mit den vorliegenden Ergebnissen deckt. Stocker et al. (2021) empfehlen umfangreiche Handlungsmöglichkeiten, welche sich an die Betriebe und/oder Berufsbildner:innen richtet (z.B. Stärkung der Berufsbildner:innen mit Ressourcen und Wertschätzung, motivierende Aufgabenstellung, gesundheitsförderlicher Umgang, Fokus individueller Begleitung, Aufmerksamkeit auf Wechselwirkung zwischen Arbeit und Privatleben, präventive Sensibilisierung und Wissensaufbau, Stärkung von Coping-Strategien und Früherkennung psychischer Belastungen). Die Häufigkeit der Anwendung von Soft Skills ausserhalb des beruflichen Umfelds deutet darauf hin, dass Kommunikation und Selbstmanagement am häufigsten genutzt werden. Diese beiden Fähigkeiten scheinen in verschiedenen ausserberuflichen Kontexten besonders präsent zu sein, während kreatives Denken im Durchschnitt seltener bewusst eingesetzt wird und sie sich darin auch weniger stark selbst einschätzen.

Die Antworten zum Thema Soft Skills zeigen, dass etwas mehr als ein Fünftel der Befragten (22.1%) davon ausgehen, dass Arbeitgeber:innen zukünftig mehr Wert auf Soft Skills als auf fachliche Kenntnisse legen werden. Dies steht jedoch im Kontrast dazu, dass Soft Skills eine wichtige Ergänzung zu, aber kein Ersatz für fachliche Fähigkeiten sind und daher beide ihre Bedeutung und Berechtigung auf dem Arbeitsmarkt aufweisen (Balcar, 2016; Hansel, 2010; Jendrowiak, 2010; Trevelin et al., 2023). Dies deckt sich mit der Einschätzung ungefähr eines Viertels der Befragten (26.1%), welcher davon ausgeht, dass sowohl Soft Skills als auch fachliche Kenntnisse etwa gleich wichtig sind. Die Literatur sowie Umfrageergebnisse zeigen die Notwendigkeit einer ausgewogenen Betrachtung beider Aspekte, sowohl der Hard- als auch der Soft Skills. Gibb (2014) betont die Bedeutung und den Bedarf an gezielten Schulungen und praxisorientierten Ratschlägen, um Soft Skills zu stärken und zu fördern. Wie sich in den Ergebnissen der Umfrage zeigt, heben sich die Bereiche des kreativen Denkens und die Stressbewältigung hervor, was die Bedeutung einer gezielten Förderung unterstreicht. Eine verstärkte Berücksichtigung dieser Kompetenzen kann dazu beitragen, Absolvierende darin zu fördern und auf zukünftigen Herausforderungen im Arbeitsmarkt vorzubereiten. Zudem fühlen sich die Lehrabgänger:innen durch ihre kaufmännische Grundbildung insgesamt gut auf die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts im Kontext von Soft Skills vorbereitet, was ein positives Zeichen für die Qualität ihrer Ausbildung darstellt und sich mit der allgemeinen Einschätzung deckt, gut auf die Arbeitswelt vorbereitet zu sein (siehe Kapitel 3.3 und 4.2).

## 5 Fazit

Die vorliegende Lehrabgänger:innen-Umfrage des Kaufmännischen Verbands Schweiz hat zum Ziel, Anstellungsbedingungen während und nach der kaufmännischen Grundbildung, den Verlauf des Berufseinstiegs und die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der letztjährigen Lehrabgänger:innen aufzuzeigen. Die kaufmännische Grundbildung zeigt sich nach wie vor als stabiler Grundbaustein für den Start ins Berufsleben. Trotz des anspruchsvollen Wechsels von der Berufslehre ins Erwerbsleben, gelingt der Mehrheit der Lehrabgänger:innen der Berufseinstieg nahtlos.

### **Stabile Erwerbstätigkeit unter den Abgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung**

Die Quote der allgemeinen Erwerbstätigkeit unter den Lehrabgänger:innen liegt im durchschnittlichen Bereich der letzten Jahre und zeigt zum letzten Jahr hin eine Erhöhung von 4.8%. Mehr als zwei Drittel (70.7%) der Teilnehmer:innen finden im Verlauf der ersten vier Monate nach Abschluss ihrer kaufmännischen Grundbildung eine Anstellung. Dazu beigetragen haben neben dem herrschenden Fachkräftemangel auch die zahlreichen Betriebe, welche ihren ehemaligen Lernenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten eine Anschlusslösung ermöglicht haben. Mehr als zwei Drittel der erwerbstätigen Teilnehmer:innen im November sind weiterhin beim ehemaligen Lehr-/Praktikumsbetrieb tätig.

### **Hohe Nachfrage an Weiterbildung für beruflichen Erfolg**

87.4% der im November befragten Lehrabgänger:innen planen eine Weiterbildung oder haben bereits mit einer begonnen. Die häufigste gewählte Weiterbildung ist die BM II mit einem Anteil von 52.6%, gefolgt von Weiterbildungen an Fachhochschulen, oder Passerelle zur eidgenössischen Maturität. Die Teilnehmer:innen sehen in einer Weiterbildung verbesserte Karrierechancen, Voraussetzungen für den Wunschberuf oder erhoffen sich dadurch einen besseren Lohn.

### **Lohnanstieg bei den kaufmännischen Berufseinsteiger:innen**

Ein Fokus der Befragung lag auch dieses Jahr erneut auf den Löhnen der Berufseinsteiger:innen. Der Medianlohn liegt mit CHF 58'500.00 über dem Medianlohn der Vorjahre (2021: 55'900.00 / 2022: CHF 57'200.00). Es liegen 81.4% der Löhne über den Mindestlohnempfehlungen für Berufseinsteiger:innen des Kaufmännischen Verbands Schweiz. Aufgrund der Teuerung hat der Kaufmännische Verband Schweiz die Minimallohnempfehlungen 2024 angepasst: Neu fordert er einen Minimallohn von CHF 58'500 für Berufseinsteiger:innen.

### **Positiver Rückblick der Lernenden**

Die kaufmännische Grundbildung wird rückblickend als sehr positiv beurteilt. Die Lernenden sehen mittel bis grossen Lernprofit in den verschiedenen Lernorten, wobei die Lehr- und Praktikumsbetriebe aus Sicht der Lernenden den höchsten Lernprofit generieren. Zugleich bewerten die Teilnehmer:innen die Arbeitsaufgaben, das Betreuungsverhältnis, die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben und das Arbeitsklima in den Betrieben als positiv. Insgesamt fühlen sich 92.8% der Teilnehmer:innen eher gut bis sehr gut auf den Berufseinstieg vorbereitet.

### **Arbeitsbedingungen während der Lehre**

Im Allgemeinen wurden die arbeitsrechtlichen Vorschriften während der kaufmännischen Grundausbildung eingehalten. Allerdings zeichnen sich in den Bereichen der Kostenbeteiligungen am Schulmaterial sowie der Überstundenkompensationen bedenkliche Tendenzen ab.

### **Finanzielle Beteiligung der Betriebe an Schulmaterial und elektronischen Geräten**

Die Betriebe zeigen sich in der finanziellen Unterstützung im Rahmen von Schulmaterialien und elektronischen Geräten eher verhalten. Es zeigt sich, dass 40.5% der Lehr- oder Praktikumsbetriebe die Kosten für Schulmaterial vollständig und 32.0% teilweise übernehmen, während mehr als ein Viertel, genau 27.5%, der Teilnehmenden angeben, dass ihr Betrieb sich nicht an diesen Kosten beteiligt. Die finanzielle Unterstützung für die Beschaffung elektronischer Geräte für den Berufsfachschulunterricht – sogenannte obligatorische "Bring your own Device"-Geräte (BYOD) – zeigt ein noch schlechteres Bild: Nur 38.1% der Lernenden erhielt bei der Beschaffung ihres BYOD-Geräts eine finanzielle Unterstützung des Betriebs, wovon lediglich 7.6% die Kosten vollständig übernommen

haben. Für 10.9% hat der Betrieb ein Gerät während der Ausbildung kostenlos zur Verfügung gestellt. Diese Tendenz ist insbesondere besorgniserregend, da nach der neuen Bildungsverordnung 2023 alle Schulen (bis anhin nur ungefähr die Hälfte) auf das BYOD-System umsteigen werden.

### ***Überstundenkompensation***

Der Anteil der Lernenden, welche keine Kompensation für geleistete Mehrarbeit erhält, beläuft sich auf einen besorgniserregenden Anteil von 5.9%. Trotz einer leichten Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr (2022: 7.5%) verdeutlicht dieser Umstand die Notwendigkeit, die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen weiterhin zu fördern.

### **Wachsende Bedeutung von Soft Skills im Berufsleben**

Lehrabgänger:innen fühlen sich durch ihre kaufmännische Grundbildung insgesamt gut auf die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts im Kontext von Soft Skills vorbereitet. Während Kommunikationsfähigkeit und Selbstmanagement als besonders wichtig eingeschätzt werden, äussern die Lernenden Bedenken in den Bereichen Stressbewältigung und kreatives Denken. Es wird insgesamt deutlich, dass Soft Skills eine wichtige Ergänzung zu fachlichen Kompetenzen darstellen und eine ausgewogene Entwicklung beider Fähigkeitsbereiche für die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt entscheidend ist.

## 6 Quellen

### 6.1 Literaturverzeichnis

- Balcar, J. (2016). Is it better to invest in hard or soft skills? *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 453–470. <https://doi.org/10.1177/1035304616674613>
- Bundesamt für Statistik BFS (2022, September 9). Krankenversicherung: Starker Kostenanstieg führt zu höheren Prämien im Jahr 2023. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-90514.html>
- Bundesamt für Statistik BFS (2023a, April 27). *Berufliche Grundbildung: Basistabellen 2022*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/24468966>
- Bundesamt für Statistik BFS (2023b, August 8). *Arbeitsmarktindikatoren 2023—Kommentierte Ergebnisse*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/26925183>
- Bundesamt für Statistik BFS (2023c, n. d.). *Erwerbslose gemäss ILO*. Abgerufen 12.02.2024, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung/erwerbslose-ilo.html>
- Bundesamt für Statistik BFS. (2023d, n. d.) *Legislaturindikator: Erwerbslosenquote der Jugendlichen*. Abgerufen 12.02.2024, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/monitoring-legislaturplanung/alle-indikatoren/leitline-1-wohlstand/erwerbslosenquote-jugendliche.html>
- Bundesamt für Statistik BFS (o. J.). Landesindex der Konsumentenpreise-Rechner. Abgerufen 12.02.2024, <https://lik-app.bfs.admin.ch/de/lik/rechner?periodType=Monatlich&start=12.2022&ende=12.2023&basis=AUTO>
- Cloots, A. (2020). Gut zu wissen: Kompetenzanforderungen an Mitarbeitende und Arbeitgeber. In S. Wörwag & A. Cloots (Hrsg.), *Zukunft der Arbeit – Perspektive Mensch: Aktuelle Forschungserkenntnisse und Good Practices* (S. 191–206). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-26796-4\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-658-26796-4_12)
- Department Gesundheit und Soziales DGS (2016). *Psychische Gesundheit bei Lernenden. Ein Ratgeber für Ausbildungsverantwortliche und Führungskräfte*. Department Gesundheit und Soziales DGS.
- Gibb, S. (2014). Soft skills assessment: Theory development and the research agenda. *International Journal of Lifelong Education*, 33(4), 455–471. <https://doi.org/10.1080/02601370.2013.867546>
- Hansel, T. (2010). Soft Skills—Alternative zur Fachlichkeit oder weiche Performance? In T. Hansel (Hrsg.), *Soft Skills* (Bd. 10, S. 13–19). Centaurus Verlag & Media. [https://doi.org/10.1007/978-3-86226-466-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-86226-466-7_2)
- Jendrowiak, H.-W. (2010). Zur Dialektik von Soft Skills und fachlicher Kompetenz. In T. Hansel (Hrsg.), *Soft Skills* (Bd. 10, S. 21–43). Centaurus Verlag & Media. [https://doi.org/10.1007/978-3-86226-466-7\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-86226-466-7_3)
- Knittel, T., Schneidenbach, T. & Mohr, S. (2015). *Zuviel Stress – zuviel Druck! Wie Schweizer Jugendliche mit Stress und Leistungsdruck umgehen. Juvenir-Studie 4.0*. Jacobs Foundation.
- Konjunkturforschungsstelle KOF (2023, August 4). *Beschäftigungsaussichten im Verarbeitenden Gewerbe trüben sich ein*. Konjunkturforschungsstelle. <https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/medien/medienmitteilungen/2023/08/beschaeftigungsaussichten-im-verarbeitenden-gewerbe-trueben-sich-ein.html>
- Krieger, R. & Arial, M. (2020). *Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Junge Erwerbstätige - Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017*. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Lüthi, I. (2015). *Manual zur Umsetzung des Bildungsplans SOG Kauffrau/Kaufmann EFZ in den Schulen*. SKKAB.

- Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about? *Review of Managerial Science*, 16(4), 969–1000. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00474-9>
- Matteson, M., Anderson, L., & Boyden, C. (2016). „Soft Skills“: A Phrase in Search of Meaning. *portal: Libraries and the Academy*, 16(1), 71–88. <https://doi.org/10.1353/pla.2016.0009>
- Moser, M. (2018). Soft Skills als überfachliche Managementkompetenzen. In M. Moser (Hrsg.), *Bedeutung von Soft Skills in einer sich wandelnden Unternehmenswelt: Eine Studie zu dem besonderen Stellenwert von Kompetenzen im Personalmanagement* (S. 3–16). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-22273-4\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-22273-4_2)
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF (2023): *Bildungsbericht Schweiz*. SKBF.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2017a). *Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)*.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2017b). *Verordnung über die berufliche Grundbildung Kauffrau EFZ, Kaufmann EFZ. Anerkannte Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (August 2011, Stand 1. Mai 2017)*. <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/download/4297>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2022, Dezember 6). *Erhalt und Schaffung von Lehrstellen – Erfolgsfaktoren und Herausforderungen*. [https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/webshop/2022/bericht-lehrstellen.pdf.download.pdf/bericht-lehrstellen\\_d.pdf](https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/webshop/2022/bericht-lehrstellen.pdf.download.pdf/bericht-lehrstellen_d.pdf)
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2023a). *Nachtstellenbarometer Welle 2 / August 2023. Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Detaillierter Ergebnisbericht*. gfs.bern. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/berufliche-grundbildung/lehrstellenbarometer.html>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2023b, September 12). *Mehr unterzeichnete Lehrverträge als im Vorjahr*. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/aktuell/medienmitteilungen.msg-id-97701.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2021, November 22). *Bericht. Arbeitslosigkeit 15- bis 24-Jährige*. [https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit/Bericht%20Jugendarbeitslosigkeit.pdf.download.pdf/Bericht\\_Jugendarbeitslosigkeit\\_v2020\\_D.pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit/Bericht%20Jugendarbeitslosigkeit.pdf.download.pdf/Bericht_Jugendarbeitslosigkeit_v2020_D.pdf)
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2023a, September 11). *Konjunkturtendenzen*. Staatssekretariat für Wirtschaft. [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/konjunkturtendenz/kt\\_herbst\\_2023.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/konjunkturtendenz/kt_herbst_2023.html)
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2023b, n. d.). *Konjunkturprognosen*. Abgerufen 12.02.2024, <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/85265.pdf>
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2023c, September 20). *Konjunkturprognose: Schweizer Wirtschaft wächst 2023 und 2024 deutlich unterdurchschnittlich*. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-97779.html>

Stocker, D., Jäggi, J., Martial, B., Schläpfer, D., Németh, P., Kaeslin, S., & Goebel, S. (2021). *Junge Erwerbstätige—Arbeitsbedingungen und Gesundheit*. Gesundheitsförderung Schweiz. <https://edudoc.ch/record/226820>

Trevelin, A. T. C., Neto, A. C., & Censoni, P. G. de F. (2023). Work Disruptions and Skill Shifts: Insights on the Characterization, Importance and Development of Soft Skills. *European Journal of Development Studies*, 3(4), 15–23. <https://doi.org/10.24018/ejdevelop.2023.3.4.275>

## 6.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Situation nach der Grundbildung 2019-2023 .....	5
Abbildung 2 - Situation nach Ausbildungsart.....	6
Abbildung 3 - Sankey-Diagramm über Verlauf der Stellensituation.....	7
Abbildung 4 - Verteilung Gründe befristete Anstellung .....	8
Abbildung 5 - Boxplot Verteilung Jahreslohn .....	9
Abbildung 6 - Beteiligung Betrieb Schulmaterialkosten .....	16
Abbildung 7 - Beteiligung Betrieb elektronische Geräte .....	17
Abbildung 8 - Einschätzung: Soft Skills vs. Hard Skills.....	20

## 6.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Jugenderwerbslosenquote und Gesamterwerbslosenquote im Vergleich .....	3
Tabelle 2 - Lohnübersicht Lehrjahre und Empfehlungen Kaufmännischer Verband Schweiz .....	14

## 7 Anhang

### 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.

### Zielgruppe

Seit 2006 werden die Abgänger:innen der betrieblich organisierten kaufmännischen Grundbildung jährlich 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. Im Jahr 2023 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)

### Methodik

Die Lehrabgänger:innen-Umfrage 2023 wird vollumfänglich online durchgeführt. Die Rekrutierung der Befragten geschieht mithilfe ausgewählter Partner:innen – insbesondere Schulen – welche den Link zur Umfrage an Schüler:innen weiterleiten. Vor Beginn der ersten Umfrage im Juli 2023 wurden deshalb alle kaufmännischen Schulen kontaktiert und um ihre Unterstützung gebeten. Ende Juni 2023 wurde der Link zur Online-Umfrage an alle Schulen zum anschliessenden Weiterleiten an die Abgänger:innen zugestellt. Folgend wurden diverse grosse Betriebe und die Branchenorganisationen bei der Verbreitung der Umfrage um Unterstützung geben, um eine möglichst breite Abdeckung der gesamten Schweiz gewährleisten zu können.

Im November 2023 wurden alle Teilnehmer:innen der Juli-Umfrage für eine weitere Teilnahme via Mail und entsprechenden Link angefragt. Die Teilnehmer:innen konnten in der Juli-Umfrage freiwillig ihre E-Mail-Adresse für eine erneute Kontaktierung hinterlegen. Die Teilnehmer:innen hatten die Möglichkeiten bei beiden Umfragen an einem Wettbewerb teilzunehmen.

In der Umfrage wurden verschiedene Fragen gestellt, um die Ansichten der Lehrabgänger:innen zu erfassen. Bei einiger dieser Fragen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, mehrere Antworten auszuwählen. Das führt dazu, dass die Summe der Prozentwerte in bestimmten Abschnitten über 100% beträgt. Diese Frage-Ergebnisse werden jeweils mit der Kennzeichnung "(Mehrfachantwort möglich)" versehen. Alle Prozentangaben sind auf die erste Dezimalstelle gerundet, wobei die Angaben in CHF auf zwei Stellen nach dem Komma gerundet werden.

In der Umfrage wurden im Juli insgesamt 3'813 Teilnehmer:innen und im November 2023 insgesamt 1'165 Teilnehmer:innen befragt. Die Anzahl der Antworten variiert je nach Frage aus verschiedenen

Gründen wie der Freiwilligkeit der Beantwortung oder logischer Antwortabfolge für bestimmte Fragen. Es ist wichtig zu beachten, dass die prozentualen Angaben oder Angabe Anzahl "N" auf der Anzahl der tatsächlich beantworteten Fragen basiert und wenn nicht anders angegeben, sich nicht an der Gesamtzahl ( $N = 3'813 / N = 1'165$ ) der Umfrage orientiert. Das ermöglicht eine detaillierte Analyse und Berichterstattung über spezifische Aspekte, die in einzelnen Fragen befragt wurden.

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](mailto:jugend@kfmv.ch) wenden.

## Erhebungsablauf 2023

- Ende Mai:** schriftliche Vorinformation Schulen
- 22. Juni:** Versand Umfrage-Link an Schulen / Umfragestart erste Erhebungswelle
- Juli:** Versand Umfrage-Link an Branchenorganisationen und Unternehmen
- 5. August:** Ende erster Erhebungswelle
- 2. November:** Versand Umfrage-Links und Umfragestart zweite Erhebungswelle
- 2. Dezember:** Ende zweiter Erhebungswelle

## Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

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