

Umfrage unter den Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung 2024

Rückblick, Stellensituation und Perspektiven

Ort, Datum Zürich, 31.3.2025

Projekt Lehrabgänger:innen-Umfrage 2024

Autor:in Svenja Ritter • T +41 44 283 45 75 • jugend@kfmv.ch

Dokument Schlussbericht

Abstract

Dieser Bericht bietet einen Überblick über die Resultate der Lehrabgänger:innen-Umfrage vom Juli und November 2024 des Kaufmännischen Verbands Schweiz. Die Ergebnisse basieren auf einer umfassenden Umfrage, die die verschiedenen Aspekte des Übergangs von der kaufmännischen Grundbildung in das Berufsleben oder in weiterbildende Anschlusslösungen beleuchtet. Hauptanliegen der Befragung sind der Zukunftsausblick nach der Lehre und der Rückblick auf die Ausbildung sowie das diesjährige Schwerpunktthema Betreuungsqualität am Arbeitsplatz.

Der Ausblick nach Abschluss der kaufmännischen Grundbildung zeigt, dass 66.3% der Lehrabgänger:innen im November 2024 eine Anstellung gefunden haben. Davon bleiben 71.6% in ihrem Ausbildungsbetrieb, und 67.7% starten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der jährliche Medianlohn dieser Stellen beträgt CHF 58 500.-. Eine deutliche Mehrheit der Befragten (88.6%) plant zudem, eine Weiterbildung zu absolvieren, wobei die Berufsmaturität nach der Lehre (BM II) mit 47.0% die beliebteste Wahl ist.

Der Rückblick auf die Ausbildungszeit zeigt, dass weniger als ein Drittel der Befragten finanzielle Unterstützung für Schulmaterialien vom Lehr- oder Praktikumsbetrieb erhält, während 26.5% keinerlei finanzielle Unterstützung bekommen. Ein beträchtlicher Anteil der Teilnehmenden (72.7%) muss für schulische Zwecke ein eigenes elektronisches Gerät mitbringen («Bring Your Own Device»). 44.1% der Befragten erhält hierfür keine finanzielle Unterstützung vom Betrieb. Die kaufmännische Grundbildung wird von den Teilnehmenden überwiegend als gute bis sehr gute Vorbereitung auf den Berufseinstieg bewertet. Sie haben besonders im Lehr- und Praktikumsbetrieb hinsichtlich der zukünftigen Rolle als Kauffrau/Kaufmann EFZ profitiert.

Beim Schwerpunktthema der Umfrage «Betreuungsqualität am Arbeitsplatz» zeigt sich, dass diese während der kaufmännischen Ausbildung als überwiegend positiv wahrgenommen wurde. Berufs- und Praxisbildner:innen spielen hierbei eine zentrale Rolle, wobei eine konstante Betreuungsperson von knapp der Hälfte der Befragte geschätzt wurde. Allerdings berichtete ein Drittel personelle Wechsel im Betreuungsteam erfahren zu haben. Das Feedback von Seiten Berufs- und Praxisbildner:innen zur Förderung der Karriere und persönlichen Entwicklung wurde mehrheitlich als hilfreich wahrgenommen, jedoch variierte die Häufigkeit der Rückmeldungen stark. Zu den häufig genannten Verbesserungsvorschlägen zählen regelmässigeres und detaillierteres Feedback, klarere Kommunikation von Erwartungen und Zielen sowie mehr Unterstützung bei persönlichen Herausforderungen und komplexen Aufgaben.

Inhalt

Abstract	i
1 Einleitung	1
1.1 Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz	1
1.2 Allgemeine Wirtschaftslage	2
1.2.1 Arbeitsmarkt allgemein	3
1.2.2 Arbeitsmarkt Jugendliche und junge Erwachsene.....	3
2 Ausblick nach der kaufmännischen Grundbildung	5
2.1 Übersicht Stellensituation.....	5
2.2 Anstellung nach der kaufmännischen Grundbildung	7
2.2.1 Bereich der zukünftigen Stelle und Verbleib im Betrieb	7
2.2.2 Vertragslänge/-frist	7
2.2.3 Pensum.....	8
2.2.4 Lohn	8
2.2.5 Rahmenbedingungen	10
2.3 Praktikum nach der Lehre	10
2.3.1 Bereich und Betrieb	10
2.3.2 Grund Praktikum	11
2.3.3 Dauer	11
2.3.4 Bewertung Praktikum nach der Lehre	11
2.4 Weiterbildung	11
2.4.1 Art Weiterbildung	12
2.4.2 Gründe	12
2.4.3 Berufsmaturität nach der Lehre	13
2.5 Stellensuche.....	13
2.5.1 Stellensuche: Beginn und aktueller Stand bei Lehrabgänger:innen.....	13
2.5.2 Anzahl Bewerbungen, Gespräche und Absagen.....	14
3 Rückblick über die kaufmännische Grundbildung	15
3.1 Art der Grundbildung	15
3.2 Anstellungsbedingungen während der Lehre	15
3.2.1 Lohn	15
3.2.2 Ferien	16
3.2.3 Arbeitszeit und Überstunden	17
3.2.4 Schulmaterial	18
3.2.5 Kostenübernahme elektronischer Geräte («Bring Your Own Device»).....	19
3.3 Bewertung der Ausbildung	20
3.3.1 Lernorte.....	20
3.3.2 Ausbildungszeit.....	21
4 Schwerpunktthema: Betreuungsqualität am Arbeitsplatz	22
4.1 Einleitung.....	22
4.2 Resultate	24
4.2.1 Zufriedenheit mit der Betreuung	24
4.2.2 Kompetenz und Betreuung der Betreuungsperson(en).....	26
4.2.3 Feedback und Kommunikation	27
4.2.4 Zeitliche Ressourcen für die Betreuung	28
4.2.5 Zusätzliche Unterstützungsangebote	29
4.3 Fazit Arbeitsplatzbetreuung	30

5	Fazit	32
6	Literaturverzeichnis	34
7	Abbildungsverzeichnis	41
8	Tabellenverzeichnis	41
9	Anhang	42
9.1	Ausgangslage und Aufgabenstellung.....	42
9.2	Zielgruppe	42
9.3	Methodik.....	42
9.4	Erhebungsablauf 2024	43
9.5	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen	43
9.6	Kaufmännische Grundbildung der Schweiz	44

Danksagung

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

1 Einleitung

Die kaufmännische Grundbildung bleibt auch 2024 eine der beliebtesten Ausbildungen in der Schweiz. Laut dem Nahtstellenbarometer 2024 ist die kaufmännische Lehre weiterhin die Spitzenreiterin unter den Berufslehren, auch wenn die Anzahl der Interessentinnen und Interessenten im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken ist (Golder et al., 2024a).

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 Erfahrungen während der kaufmännischen Grundbildung zu erhalten. Die Umfrage erfolgte 2024 in zwei Wellen: An der ersten Erhebungswelle im Juli beteiligen sich rund 3 647 Personen, gefolgt von 928 Teilnehmenden (bereinigt) im November. Der Bericht fasst die Erkenntnisse 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 2024. Die folgenden Teile konzentrieren sich auf die Umfrageergebnisse. Dabei wird im zweiten Teil zunächst der Übergang ins Berufsleben und die Stellensituation der Lehrabgänger:innen analysiert. Der dritte Teil bietet einen Rückblick über die kaufmännische Grundbildung aus Sicht der Lehrabgänger:innen. Im abschliessenden vierten Teil wird die Wahrnehmung der Betreuung am Arbeitsplatz der Lehrabgänger:innen als zentrales Thema aufgegriffen.

1.1 Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz

Das Schweizer Bildungssystem gliedert sich in die obligatorische Schulzeit sowie die nachobligatorische Bildung. Die obligatorische Schulzeit umfasst die Primarstufe und die Sekundarstufe I und dauert insgesamt elf Jahre (SKBF, 2023). Nach Abschluss der Sekundarstufe I entscheiden sich die Jugendlichen entweder für eine berufliche Grundbildung oder für eine allgemeinbildende Mittelschule (Criblez, 2017, S. 683). Die Mehrheit der Jugendlichen beginnt eine berufliche Grundbildung, welche den direkten Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht und vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet (SKBF, 2023).

Die kaufmännische Grundbildung ist die am häufigsten gewählte berufliche Grundbildung in der Schweiz. Sie kann als betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) mit Ausbildung in Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen oder als schulisch organisierte Grundbildung (SOG) an Handels- und Wirtschaftsmittelschulen absolviert werden. Der Abschluss erfolgt mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einem eidgenössischen Berufsattest (EBA), wobei die Berufsmaturität zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet (SBFI, 2017a; 2017b; 2021).

Ein detaillierter Überblick über das Schweizer Bildungssystem sowie die Einordnung der kaufmännischen Grundbildung innerhalb des Berufsbildungssystems ist im Anhang unter Kapitel 9.6 «Kaufmännische Grundbildung in der Schweiz» zu finden.

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 letzten Quartal des Jahres 2023 setzte sich das moderate Wachstum der Schweizer Wirtschaft erwartungsgemäss fort. Das Bruttoinlandprodukt (BIP)¹ wuchs um 0.3%, nach 0.3% im Vorquartal (SECO, 2024a). Auch im ersten Quartal 2024 wuchs das BIP moderat, gestützt durch einen starken Dienstleistungssektor, während die Industrie stagnierte. Die Ausrüstungsinvestitionen erholten sich, und der private Konsum blieb dank der stabilen Arbeitsmarktlage robust (SECO, 2024b). Im zweiten Quartal 2024 wuchs die Wirtschaft mit einem Anstieg des BIP um etwa 0.5% überdurchschnittlich, massgeblich getragen von der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Die starke Expansion dieser Branche, gemessen an den Exporten und der Wertschöpfung, trägt wesentlich zur Entwicklung des BIP bei (SECO, 2024c). Die Wirtschaftslage der Schweiz zeigte sich Ende 2024 durchwachsen. Im dritten Quartal 2024 verlangsamte sich das Wirtschaftswachstum auf 0.2% nach 0.4% im Vorquartal. Das verhaltene Wirtschaftswachstum wurde massgeblich durch die Binnennachfrage gestützt, wobei der Konsum eine tragende Rolle spielte. Sowohl private Haushalte als auch der Staat weiteten ihre Konsumausgaben aus, was die inländische Wirtschaftsaktivität ankurbelte. Positive Faktoren wie die sinkende Inflation, steigende Beschäftigungszahlen und die Arbeitnehmerentgelte trugen zur Stabilisierung der Binnenkonjunktur bei. Auch die Baubranche konnte auf ein erfolgreiches Quartal zurückblicken, was zusätzlich zur robusten Binnennachfrage beitrug. Dagegen lieferte der Aussenhandel einen negativen Wachstumsimpuls der Wirtschaft, da die Warenexporte nach einem starken Anstieg im Vorquartal rückläufig waren. Die Schwankungen sind vor allem auf die chemisch-pharmazeutische Industrie zurückzuführen, die derzeit besonders volatile Aussenhandelszahlen aufweist (SECO, 2024d).

Im Vergleich zu den Nachbarländern liegt die Schweiz bezogen auf das Wirtschaftswachstum im Mittelfeld. Während Frankreich ein stärkeres Wachstum verzeichnete, stagnierte die italienische Wirtschaft, und Deutschland wuchs nur schwach. Die Entwicklung in den einzelnen Sektoren war uneinheitlich. So ging die Wertschöpfung im verarbeitenden Gewerbe zurück, während der Handel einen positiven Beitrag zur Gesamtwirtschaft leistete (ebd.).

Geopolitische Risiken, insbesondere durch die Konflikte im Nahen Osten und in der Ukraine, bestehen weiterhin und könnten zu erheblichen Anstiegen der Rohstoffpreise oder Transportkosten führen, was inflationäre Auswirkungen haben könnte (SECO, 2024c). Zudem belasten die anhaltenden geopolitischen Spannungen und Unsicherheiten in der internationalen Wirtschafts- und Handelspolitik die konjunkturelle Entwicklung und könnten das Wirtschaftswachstum weiter dämpfen. Vor diesem Hintergrund wird für das Gesamtjahr 2024 ein Wirtschaftswachstum von 0.9% erwartet. Im Jahr 2025 dürfte das Wachstumstempo angesichts einer schwachen internationalen Nachfrage mit 1.5% ebenfalls verhalten bleiben, bevor es sich 2026 moderat auf 1.7% beschleunigt. Angesichts dieser Faktoren überwiegen aktuell die konjunkturellen Abwärtsrisiken die möglichen Aufwärtspotenziale (SECO, 2024d).

Die Inflation blieb in den ersten Monaten 2024 weitgehend stabil und lag im Juli bei 1.3%, während die Kerninflation (ohne Energie, Treibstoffe sowie frische und saisonale Produkte) bei 1.1% verharrte. Damit befindet sich die Inflation seit über einem Jahr im Zielbereich der Schweizerischen Nationalbank von 0% bis 2% (SECO, 2024c). Seit dem Sommer ging die Inflation weiter zurück und erreichte im Oktober mit 0.6% den tiefsten Wert seit Juni 2021, während die Kerninflation auf 0.8% sank (SECO, 2024d). Hauptgründe waren niedrigere Erdöl- und Energiepreise, eine schwache internationale Nachfrage nach Schweizer Exporten und die Aufwertung des Frankens (ebd.; KOF, 2024a). Die Stärke des Schweizer Frankens beruht nicht nur auf der Glaubwürdigkeit der Schweizer Währungshüter und den Devisenverkäufen der Schweizerischen Nationalbank (SNB), sondern auch auf Faktoren wie hohe Produktivität sowie stabile Kaufkraft, die die Attraktivität der Währung stärken (finanzen.ch, 2024).

¹ Beim Bruttoinlandsprodukt handelt es sich um das Sportbereinigte-BIP.

1.2.1 Arbeitsmarkt allgemein

Um die Erwerbslosigkeit in der Schweiz zu messen, gibt es unterschiedliche Statistiken. Zum einen existiert die Erwerbslosenstatistik des Bundesamtes für Statistik (BFS), die auf den Definition der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) basiert und zum anderen die Arbeitslosenstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Im Gegensatz zur Arbeitslosenstatistik des SECO, die nur registrierte Arbeitslose zählt², erfasst die ILO-Statistik alle Personen ohne Arbeit, die aktiv eine Stelle suchen und kurzfristig arbeiten könnten. Dazu gehören unter anderen auch ausgesteuerte Arbeitslose, Personen, die nach einer Familienpause wieder ins Berufsleben einsteigen möchten, sowie Lehabgänger:innen, die sich – da sie noch bei ihren Eltern leben und gerade eine Ausbildung beendet haben – noch nicht beim zuständigen regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet haben (BFS, 2024d).

Im Jahr 2024 stiegen in der Schweiz sowohl die Erwerbstätigkeit wie auch die Erwerbslosigkeit. Im dritten Quartal waren rund 5.3 Millionen Personen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0.7% im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht (BFS, 2024c). Gleichzeitig stieg die Zahl der Erwerbslosen gemäss der Definition der ILO. Demnach waren 224 000 Personen ohne Arbeit und aktiv auf Stellensuche – 21 000 mehr als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Die Erwerbslosenquote lag bei 4.4% (viertes Quartal 2023: 4.0%). Saisonbereinigt blieb die Erwerbslosenquote gegenüber dem Vorjahresquartal unverändert (4.5%). Der Jahresdurchschnitt der Erwerbslosenquote liegt bei 4.3% (BFS, 2024b).

Der seit Mitte 2023 beobachtete Trend leicht steigender Arbeitslosenzahlen setzte sich auch 2024 fort. Die saisonbereinigte Arbeitslosenquote stieg sukzessive von 2.2% im Januar auf 2.6% im Dezember 2024. Im Jahresdurchschnitt lag die Arbeitslosenquote 2024 bei 2.4% (dies entspricht einer Zunahme um 0.4 Prozentpunkte gegenüber 2023 (2.0%), was die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt verdeutlicht (SECO, 2024f))³. Trotz dieses Anstiegs lag die Arbeitslosenquote 2024 weiterhin unter ihrem langjährigen Durchschnitt. Laut der Dezemberprognose der Expertengruppe Konjunkturprognosen des Bundes wird für 2025 ein langsamerer und allmählich auslaufender Anstieg erwartet, mit einer durchschnittlichen Quote von 2.7%, die damit weiterhin leicht unter dem «konjunkturneutralen» Niveau bleiben dürfte. Die aktuelle Lage und die Aussichten für den Arbeitsmarkt dürfen somit weiterhin als gut oder ausgeglichen bezeichnet werden.

Branchen, in denen die Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich hoch ist, verzeichneten ein tiefes Stellenwachstum - etwa die Temporärbranche, die Industrie, das Gastgewerbe und die Baubranche (KOF, 2024). Gleichzeitig stieg die Arbeitslosigkeit in Bereichen mit einem soliden Stellenwachstum, etwa in der Pharmaindustrie, der IT-Dienstleistung und der Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten. Dies deutet auf einen temporären Mismatch zwischen den Qualifikationen der Arbeitslosen und der Nachfrage der Arbeitgeber hin (KOF, 2024).

Die Zahl der offenen Stellen sank zu Beginn des Jahres 2024 um 3.0% im Vergleich zum Vorquartal und um 4.0% im Jahresvergleich. Besonders gefragt waren kaufmännische und Verwaltungsfachkräfte, wobei Arbeitgebende verstärkt auf Führungskompetenzen, Kostenbewusstsein und ein tiefgehendes Verständnis des Marktgeschehens Wert legten⁴ (The Adecco Group Switzerland, 2024).

1.2.2 Arbeitsmarkt Jugendliche und junge Erwachsene

Bei der Erwerbsbeteiligung der 15- bis 24-Jährigen nimmt die Schweiz im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz ein. Die jahresdurchschnittliche Jugenderwerbslosenquote gemäss ILO betrug 2024 8.2% (BFS, 2024b). Die Erwerbslosenquote der 15- bis 24-Jährigen in der Schweiz stieg im Vergleich zum Vorjahr somit um 0.3% an. Im internationalen Vergleich liegt die Schweiz mit ihrer Jugenderwerbslosenquote im vierten Quartal 2024 niedriger als der EU-Durchschnitt von 14.8% (BFS, 2024b; BFS, 2025).

² Es wird der Bestand der am Monatsende in den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) registrierten Arbeitslosen und die Zugänge in die Arbeitslosigkeit sowie Abgänge aus der Arbeitslosigkeit während des beobachteten Monats erfasst (BFS, 2024d).

³ Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) berechnet die Arbeitslosenquote, indem es die Anzahl der am Stichtag registrierten Arbeitslosen in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ins Verhältnis zur Zahl der Erwerbspersonen setzt. Die Grundlage dafür bildet das Dreijahres-Pooling der Strukturerhebungsdaten von 2018 bis 2020 zur Erwerbsbevölkerung. Als registrierte Arbeitslose gelten Personen, die beim RAV gemeldet sind, keine Beschäftigung haben und sofort vermittelbar sind – unabhängig davon, ob sie Arbeitslosenentschädigung beziehen oder nicht (SECO, 2024e).

⁴ Es handelt sich dabei um Kompetenzen, die in der Regel durch Arbeits- und Lebenserfahrung weiterentwickelt werden und daher nicht zwingend mit Berufseinsteiger:innen in Verbindung gebracht werden.

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Jugenderwerbslosenquote - 15-24-jährige⁵	8.6%	8.8%	7.5%	8.1%	8.2%
Gesamterwerbslosenquote⁶	4.8%	5.0%	4.1%	4.0%	4.3%

Tabelle 1 – Jugenderwerbslosenquote und Gesamterwerbslosenquote im Vergleich

Konjunkturelle Schwankungen haben einen stärkeren Einfluss auf die Jugendarbeitslosenquote als auf die allgemeine Arbeitslosenquote. In Zeiten von wirtschaftlichen Abschwüngen verzeichnet die Arbeitslosenquote bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen einen schnellen und teils erheblichen Anstieg. Die Arbeitslosenquote junger Menschen verringert sich aber im wirtschaftlichen Aufschwung ebenso rasch. Dies liegt unter anderem daran, dass Unternehmen in Krisenzeiten i.d.R. zunächst Einstellungsstopps verhängen, bevor sie Entlassungen vornehmen. Zudem sind jüngere Arbeitnehmende häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig als ältere, was ihr Risiko erhöht, bei einem Stellenabbau freigestellt zu werden, da befristete Verträge in wirtschaftlichen Abschwüngen seltener verlängert werden. Darüber hinaus orientieren sich Unternehmen in konjunkturellen Schwächephasen oft am Prinzip «Last in – First out», wodurch neu eingestellte Mitarbeitende zuerst entlassen werden, um das langjährige Know-how im Betrieb zu bewahren (SECO, 2024g).

Die Lehrstellenvergabe blieb 2024 weiterhin stabil. Im August 2024 waren über 77 000 Lehrverträge abgeschlossen, was einem Anstieg von 1 000 im Vergleich zum Vorjahr entspricht (2023: 76 000) (SBFI, 2024b). 87.0% (76 261) der angebotenen Lehrstellen konnten bis August 2024 besetzt werden. Diese Quote liegt nahe an den Werten aus den Vorjahren (2018: 86.0%, 2019: 88.0%, 2020: 90.0%, 2021: 88.0%, 2022: 86.0%, 2023: 84.0%) und verweist insgesamt auf eine reguläre Lehrstellenvergabe im Sommer 2024 (Golder et al., 2024).

⁵ (BFS, 2024b)

⁶ (BFS, 2024b)

2 Ausblick nach der kaufmännischen Grundbildung

Dieses Kapitel behandelt verschiedene Aspekte, die den Anschluss nach der Grundbildung betreffen. Von zukünftigen Arbeitsstellen über Praktika bis hin zu Weiterbildungsmöglichkeiten und der Stellensuche werden die verschiedenen Wege, die kaufmännische Lehrabgänger:innen einschlagen können, in der Umfragepopulation deutlich.

2.1 Übersicht Stellensituation

Auf die Frage nach ihrer beruflichen Situation im November 2024 antworteten 66.3% der Befragten (N=920), dass sie erwerbstätig und fest angestellt sind. Weitere 23.4% sind nicht erwerbstätig und befinden sich in einer anderen Lebenssituation. 7.9% suchen noch eine Stelle, während 2.4% ein Praktikum absolvieren. 1.9% der Befragten absolvieren eine Zweit- oder Zusatzlehre⁷. Diese Werte bewegen sich auf einem ähnlichen Niveau wie in den Vorjahren. Die Arbeitssituation der Lehrabgänger:innen bleibt somit stabil, wobei der Anteil der Erwerbstätigen im Vergleich zum letzten Jahr um 4.4% gesunken ist. Die folgende Abbildung 1 – Stellensituation nach der Grundbildung 2020-2024 – stellt die Stellensituation der Lehrabgänger:innen zum Umfragezeitpunkt im Vergleich zu den Vorjahren dar.

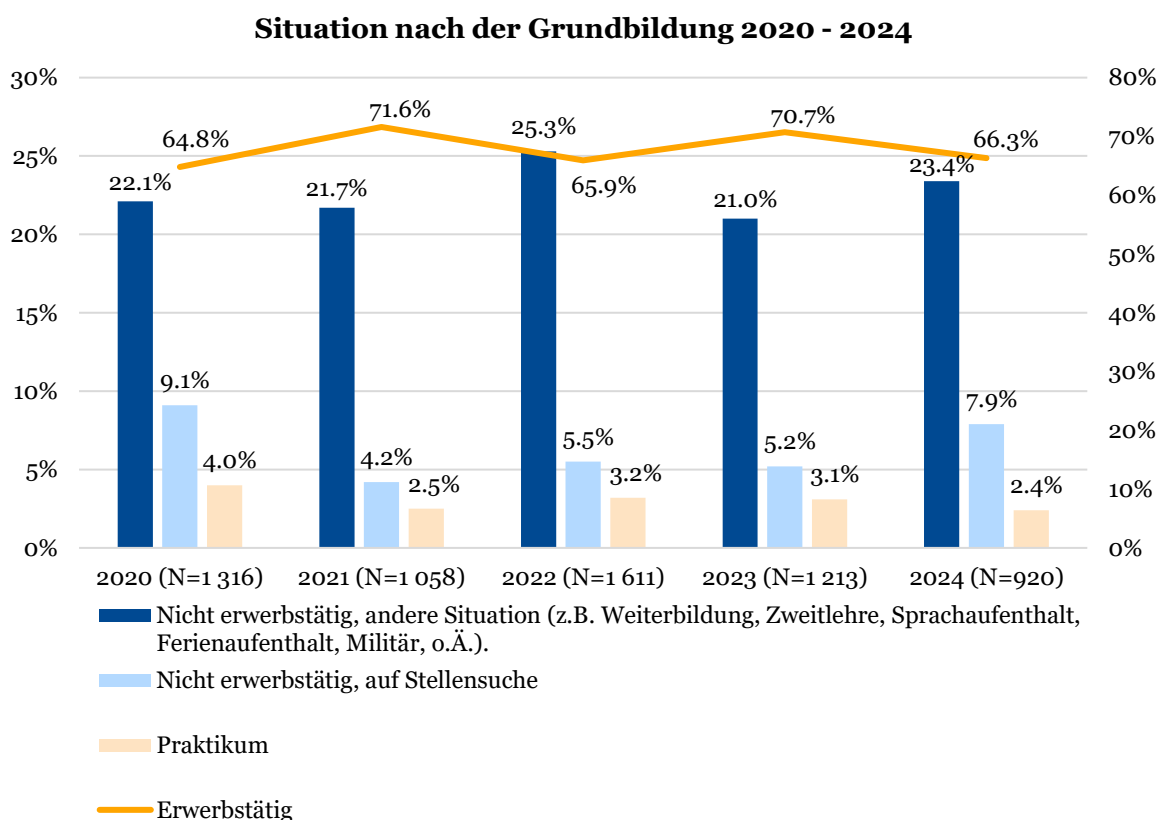


Abbildung 1 – Situation nach der Grundbildung 2020-2024

Die Nichterwerbstätigen, die sich in einer anderen Situation befinden oder auf Stellensuche sind, verzeichnen 2024 einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Die Erwerbslosigkeit ist im kaufmännischen Bereich moderat angestiegen. Zum Vergleich: Auch die allgemeine Jugendarbeitslosigkeit ist im November 2024 mit 2.6% moderat höher als zum selben Zeitpunkt 2023 mit 2.3% (Jugenderwerbslosenquote gemäss ILO-Definition im letzten Quartal: 2024: 8.3% und 2023: 7.4%). Es ist jedoch etwas besorgniserregend, dass die kaufmännischen Lehrabgänger:innen einen leicht überdurchschnittlichen

⁷ Mit einer Zweitlehre kann eine weitere Lehre nach abgeschlossenem Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) in anderem Beruf(-sfeld) absolviert werden. Die Zusatzlehre kann nach einem Eidgenössischem Berufsattest (EBA-Abschluss) unter Voraussetzungen von guten Leistungen und je nach Beruf, den Einstieg ins 2. Lehrjahr der dazugehörigen 3-jährigen EFZ-Grundbildung ermöglichen. Eine solche Zusatzlehre dauert aufgrund der Vorbildung im entsprechenden Berufsfeld nur zwei Jahre (Kaufmännischer Verband Schweiz, 2024a).

Anstieg verzeichnen. Es gilt in den nächsten Jahren genau zu beobachten, ob es sich hierbei um einen einmaligen Ausreisser oder einen Trend handelt.

Die Abbildung 2 – Situation nach Ausbildungsart – zeigt die berufliche Situation der Teilnehmenden nach Ausbildungsform. Hierbei wird zwischen der betrieblich organisierten Grundbildung (BOG) und der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) sowie zwischen den Erhebungszeitpunkten Juli und November 2024 differenziert. Durch die Durchführung von zwei aufeinanderfolgenden Befragungen kann der Verlauf der beruflichen Situation der Teilnehmenden nach dem Lehrabschluss von Juli bis November verfolgt werden. In dieser Zeitspanne zeigte sich ein Rückgang der aktiv Stellensuchenden, parallel zu einem Anstieg der Erwerbstätigen.

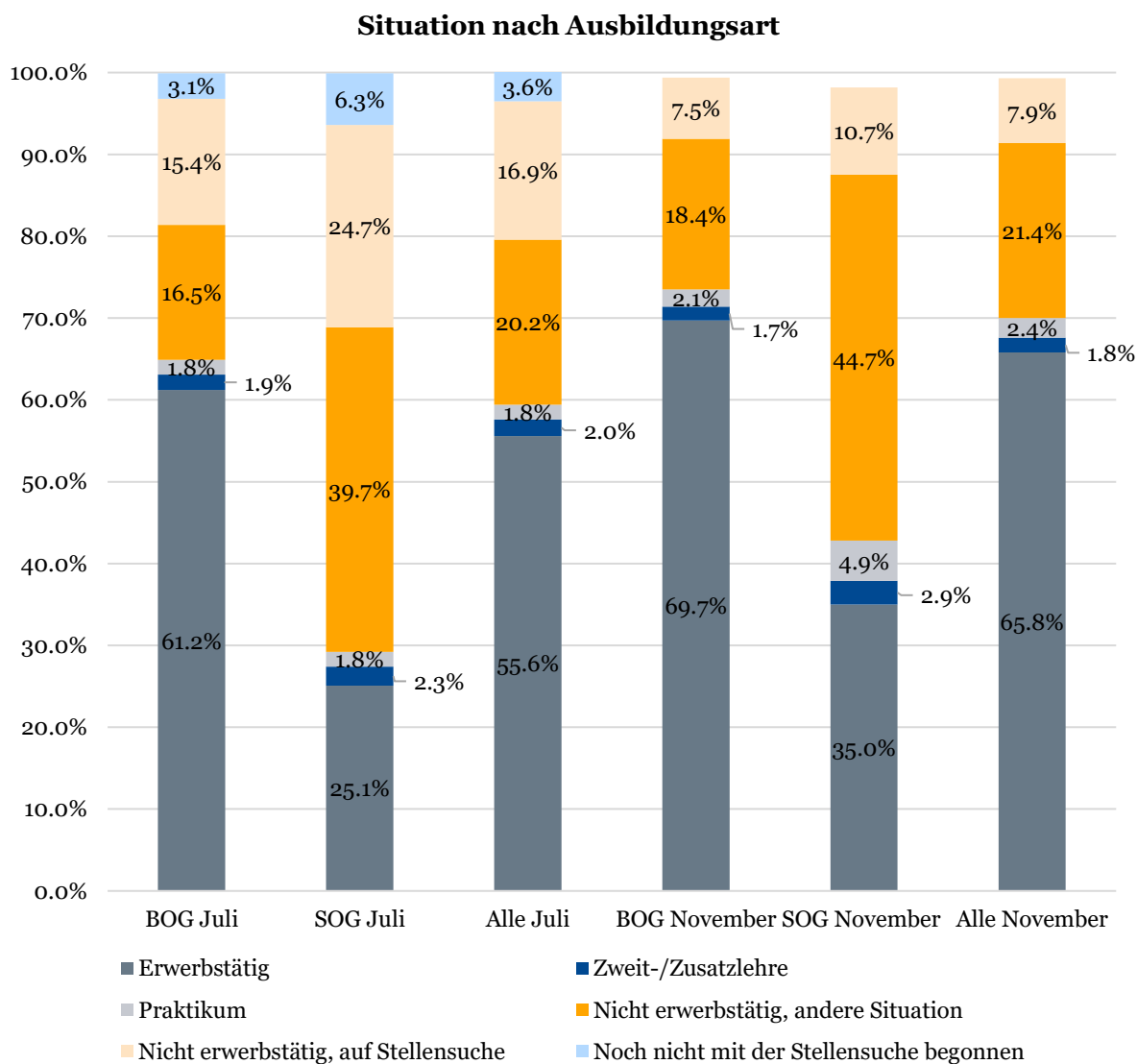


Abbildung 2 – Situation nach Ausbildungsart

Im November 2024 – also vier Monate nach Lehrabschluss - waren noch 7.5% der BOG-Absolvierenden auf Stellensuche, während der Anteil der Stellensuchenden unter den SOG-Absolvierenden mit 10.7% etwas höher lag. Der Anteil der Erwerbstätigen im November war bei den BOG-Absolvierenden mit 69.7% deutlich höher als bei den SOG-Absolvierenden, von denen 35.0% erwerbstätig waren. Zudem befanden sich 18.4% der BOG-Absolvierenden in einer «anderen Situation» (wie Weiterbildung, Sprachaufenthalt oder Militärdienst), wohingegen dieser Anteil bei den SOG-Absolvierenden mit 44.7% wesentlich höher ausfiel.

2.2 Anstellung nach der kaufmännischen Grundbildung

In diesem Abschnitt wird die Stellensituation der Lehrabgänger:innen, die im November 2024 bereits eine Anstellung haben, dargelegt. Es handelt sich dabei um 66.3% der Umfrageteilnehmer:innen. Es werden die zukünftigen Stellen, der Verbleib im Ausbildungsbetrieb, Vertragsform und Pensum sowie Lohn und Rahmenbedingungen beleuchtet.

2.2.1 Bereich der zukünftigen Stelle und Verbleib im Betrieb

Von den Befragten, die im November angestellt sind, arbeiten 81.1% in derselben Branche und weiterhin im kaufmännischen Bereich. Weitere 15.4% bleiben im kaufmännischen Bereich, wechseln jedoch die Branche. Von den beschäftigten Lehrabgänger:innen (N = 609) arbeiten nur 21 Personen (3.5%) in einem völlig anderen Berufsfeld.

Unter den Festangestellten sind 71.6% weiterhin in ihrem Lehr- oder Praktikumsbetrieb beschäftigt, während 28.4% den Betrieb gewechselt haben. Der Übergang von der Grundbildung in die Berufstätigkeit ist bei Personen, die im gleichen Betrieb bleiben, in der Regel kürzer oder erfolgt ganz ohne Wartezeit.

Die Mehrheit der festangestellten Teilnehmenden (66.0%) konnten ihre neue Stelle ohne Unterbrechung antreten. Fast ein Fünftel (17.7%) fand innerhalb von ein bis vier Wochen eine Stelle, während 10.5% zwischen fünf und acht Wochen benötigte. Bei den restlichen 5.8% dauerte der Übergang zur neuen Stelle länger als neun Wochen.

2.2.2 Vertragslänge/-frist

In diesem Erhebungsteil werden die verschiedenen Vertragslaufzeiten und -fristen bei Anstellungen nach der Lehre abgefragt. Die Mehrheit von 67.7% (N = 412) hat eine unbefristete Stelle angetreten, während 32.3% (N = 197) in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.

Bei den befristeten Anstellungen (N = 197) ist eine Vertragsdauer von zehn bis zwölf Monaten am häufigsten vertreten (38.1%), gefolgt von Verträgen über vier bis sechs Monate, die etwa einen Drittel der befristeten Anstellungen (31.5%) ausmachen. Lediglich 11.2% haben eine befristete Anstellung von mehr als einem Jahr, während 9.1% für ein bis drei Monate angestellt sind.

Bei den Lehrabgänger:innen mit befristeten Verträgen (N = 194) sind die Gründe für diese Art der Anstellung vielfältig (Mehrfachantworten möglich). Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Gründe für befristete Verträge, wobei die Anzahl der Antworten in den Balken angegeben ist. Am häufigsten gaben die Befragten an, dass die befristete Stelle aufgrund eines Angebots des Lehr- oder Praktikumsbetriebs angenommen wurde.

Verteilung Gründe befristete Anstellung

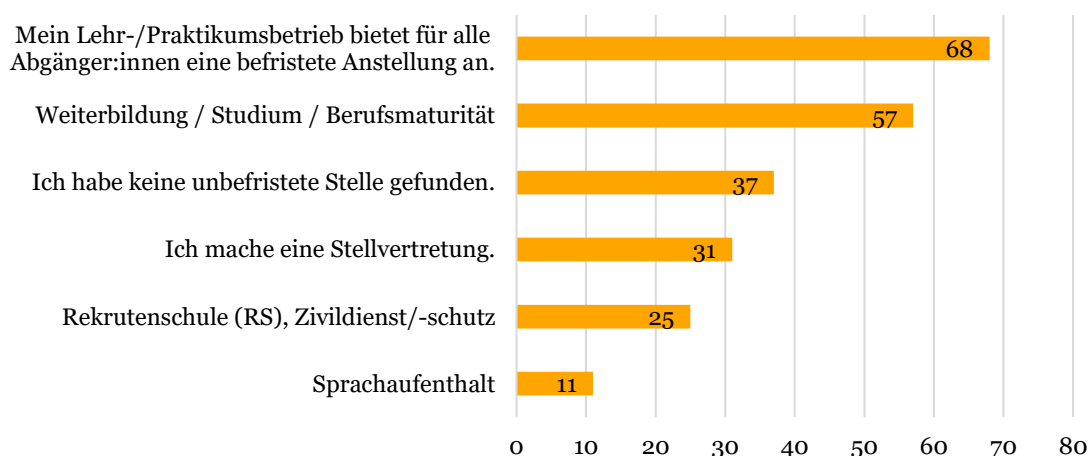


Abbildung 3 – Verteilung Gründe befristete Anstellung

2.2.3 Pensum

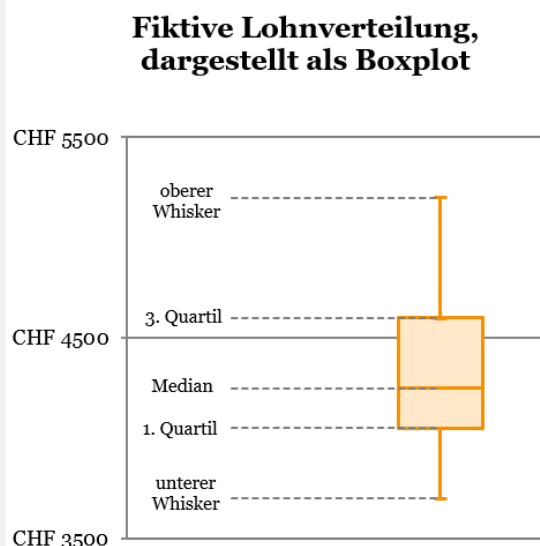
Die meisten Pensen variieren zwischen 50-89% und 90-100% (N = 597). Die Mehrheit, nämlich 71.3%, arbeitet in einem Vollzeitpensum mit einem vertraglich festgelegten Pensum von 90-100%. Rund 23.7% der Befragten sind teilzeitbeschäftigt und arbeiten zwischen 50-89%. Nur ein kleiner Anteil arbeitet weniger als 50% (4.3%, N = 27) oder unregelmässig bzw. auf Abruf (0.6%, N = 4).

Die Mehrzahl der Teilnehmenden ist mit ihrem aktuellen Pensum zufrieden und äussert keinen Änderungswunsch. Allerdings würden 21.7% lieber Vollzeit arbeiten, während 22.3% ein Teilzeitpensum bevorzugen würden.

2.2.4 Lohn

Jährlich erlässt der Kaufmännische Verband Schweiz Lohnempfehlungen für kaufmännische Angestellte. Der Kaufmännische Verband Schweiz empfahl für EFZ-Lehrabgänger im Jahr 2024 einen jährlichen Minimallohn von brutto CHF 58 500.-. Diese Empfehlung basiert auf einem 100%-Pensum, einer 40-Stunden-Woche und beinhaltet einen 13. Monatslohn.

Exkurs: Interpretation von Boxplots



Um die Verteilung der Löhne darzustellen, werden sogenannte Boxplots verwendet. Die orange Box zeigt den Bereich, in welchem die mittleren 50% aller Löhne liegen. Das 1. Quartil entspricht dem 25%-Perzentil und das 3. Quartil dem 75%-Perzentil. Sie begrenzen jeweils die Box. Der als waagrechte Linie in der Box gekennzeichnete Medianwert markiert exakt die Mitte aller Daten. Eine Hälfte der Löhne liegt über diesem Wert, die andere Hälfte darunter. Die Whisker oben und unten stellen die Bereiche für die obersten und untersten 25% der Datenwerte ausschliesslich der Ausreisser dar. Der prozentuale Anteil des Perzentils gibt jeweils den Wert an, unter dem sich der jeweilige Anteil der Löhne befindet. Der restliche Anteil liegt darüber. Sofern die Werte mehr als 1.5 Boxlängen vom 25%-Perzentil bzw. 75%-Perzentil entfernt liegen, gelten sie als Ausreisser.

Abbildung 4 – Interpretation von Boxplots

Die Auswertung von 601 Nennungen zeigt, dass der jährliche Medianlohn der Lehrabgänger:innen bei CHF 58 500.- liegt, während der durchschnittliche Lohn CHF 57 546.80 beträgt. Die unteren 25% der Befragten verdienen CHF 55 900.- oder weniger, wohingegen die oberen 25% ein Gehalt von CHF 61 100.- oder mehr erhalten. Die Lohnverteilung ist grafisch in Abbildung 5 als Boxplot dargestellt.

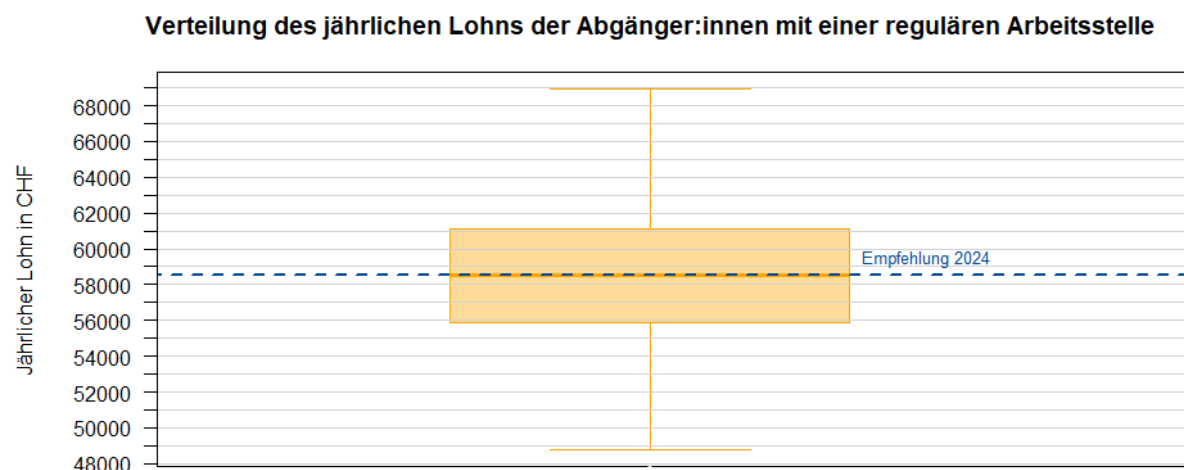


Abbildung 5 – Boxplot Verteilung des jährlichen Lohns

Der Medianlohn von CHF 58 500.- trifft exakt die Empfehlung des Kaufmännischen Verbands Schweiz für das Jahr 2024. 39.9% (N = 240) der Löhne liegen jedoch unterhalb dieser Empfehlung.

Der Teuerungsausgleich erfolgt in der Regel rückwirkend. Um die notwendigen Lohnanpassungen im Jahr 2024 zu prüfen, wird die Teuerungsrate von September 2023 bis September 2024 (gemäss Landesindex der Konsumentenpreise, LIK (BFS, o.J.))⁸ herangezogen. Zur vollständigen Kompensation der in diesem Zeitraum entstandenen Teuerung wäre eine Lohnerhöhung um 0.8% erforderlich. Angesichts der durchschnittlichen Jahresteuierung von +2.1% im Jahr 2023 ist der Anstieg insbesondere auf höhere Preise für Wohnungsmieten, Elektrizität und Gas zurückzuführen (BFS, 2024e).

$$\begin{aligned}
 \text{Fehlende Teuerung 2024} &= \text{Medianlohn 2024} * \frac{\text{Teuerung Sept. 23 – Sept. 24}}{100} \\
 &= 58\,500 * \frac{0.8}{100} = 468
 \end{aligned}$$

Der diesjährige Medianlohn ist im Vergleich zum Vorjahr nicht angestiegen. Um der Teuerung wie oben vorgerechnet zu entsprechen, müsste der Lohn allerdings um CHF 468.- (0.8% von CHF 58°500.-) steigen. Die Teuerung wurde nicht ausgeglichen. Dies ergibt für das Jahr 2025 einen Nachholbedarf.

Angesichts der Teuerung, der Berücksichtigung des Nachholbedarfs sowie der Realloohnerhöhung zur Stärkung der Kaufkraft hat der Kaufmännische Verband Schweiz seine Minimallohnempfehlungen für das Jahr 2025 angepasst. Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert eine allgemeine Lohnerhöhung von bis zu 5.0% für das Jahr 2025. Dahingehend wurde die Mindestlohnempfehlung nach Lehrabschluss für das Jahr 2025 auf CHF 59 410.- angepasst (Kaufmännischer Verband Schweiz, 2024d). Die Forderung nach 5.0% mehr Lohn setzt sich wie folgt zusammen:

3.1%	Kumulierte Nachholeffekte seit 2021
1.4%	Teuerung 2024 (gemäss LIK) ⁹
0.5%	Realloohnerhöhung zur Stärkung der Kaufkraft

Um die versäumten Lohnanpassungen der vergangenen drei Jahre (2021-2023) auszugleichen, wäre eine Lohnerhöhung von CHF 1 813.50 (3.1% von CHF 58 500.-) erforderlich gewesen. Eine solche Anpassung hat jedoch nicht stattgefunden, was zeigt, dass die Arbeitgebenden die Auswirkungen der Teuerung nicht ausgeglichen haben.

⁸ Der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) erfasst die Preisentwicklung von Waren und Dienstleistungen, die für private Haushalte von Bedeutung sind. Er zeigt auf, in welchem Mass sich die Ausgaben der Konsumenten bei Preisänderungen verändern müssen, um das bisherige Verbrauchsniveau beizubehalten. Im Warenkorb des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) sind Transferausgaben wie direkte Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, Krankenversicherungsprämien, Alimente oder Unterhaltszahlungen nicht enthalten. Massgeblich ist nach dem angewandten Inländerkonzept der Konsum der in der Schweiz ansässigen Haushalte (BFS, o. J.).

⁹ Die Teuerung von 1.4 % für das Jahr 2024 basiert auf dem Stand von Juni, da der Kaufmännische Verband Schweiz zu diesem Zeitpunkt die Lohnforderungen für das Folgejahr festlegte.

$$\begin{aligned} \text{Fehlender Betrag (2021 – 2023)} &= \text{Medianlohn 2023} * \frac{\text{kumulierte Nachholeffekte seit 2021}}{100} \\ &= 58\,500 * \frac{3.1}{100} = 1\,813.50 \end{aligned}$$

Lehrabgänger:innen befinden sich am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn und stehen in der Regel am unteren Ende der Lohnverteilung. Dies bedeutet, dass sie oft geringere finanzielle Rücklagen haben und trotzdem von den steigenden Lebenshaltungskosten, insbesondere für Miete, Krankenkassenprämien und andere Fixkosten, betroffen sind. Gerade in dieser Übergangsphase ist eine angemessene Lohnerhöhung entscheidend, um eine stabile wirtschaftliche Grundlage für das Leben zu schaffen und eine Loslösung vom Elternhaus zu ermöglichen. Ohne eine entsprechende Anpassung laufen Lehrabgänger:innen Gefahr, trotz Vollzeitbeschäftigung in eine prekäre finanzielle Situation zu geraten. Eine faire Entlohnung zu Beginn des Berufslebens trägt nicht nur zur Existenzsicherung bei, sondern stärkt auch die Motivation und Bindung an den Arbeitsmarkt. Angesichts der in den letzten Jahren ausgebliebenen Lohnanpassungen ist eine Erhöhung daher nicht nur wünschenswert, sondern dringend notwendig, um den Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung und die Teuerung sicherzustellen.

2.2.5 Rahmenbedingungen

Mit 45.9% stellt die grösste Gruppe der Lehrabgänger:innen diejenigen dar, die in Grossbetrieben mit 250 oder mehr Angestellten arbeiten. 35.3% sind in Unternehmen mit 21 bis 249 Angestellten beschäftigt.

Die Mehrheit (62.3%) der Lehrabgänger:innen erhält mit einem 100%-Pensum 25–27 Ferientage pro Jahr. Weitere 12.7% bekommen 22–23 Ferientage, während 11.1% 28–30 Tage zustehen. 6.5% haben Anspruch auf 20–21 Tage, und mehr als 30 Ferientage erhalten 2.6%.

Fast ein Drittel der Umfrageteilnehmenden (N = 620) ist in Betrieben beschäftigt, die einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV)¹⁰ angeschlossen sind (27.1%). Weitere 27.3% arbeiten in Unternehmen ohne GAV, während 46.7% der Teilnehmenden nicht wissen, ob ihr Betrieb einem GAV unterliegt.

2.3 Praktikum nach der Lehre

Im folgenden Kapitel werden die Erkenntnisse zur Situation von Lehrabgänger:innen, die ein Praktikum absolvieren, beleuchtet. Dabei stehen die Branchen, in denen die Praktika absolviert werden, die Gründe für die Wahl eines Praktikums, die Dauer der Praktika sowie eine erste Bewertung verschiedener Aspekte des Praktikums im Fokus. Nach der Lehre absolvieren lediglich 20 Personen der insgesamt 928 befragten Lehrabgänger:innen ein Praktikum, was grundsätzlich positiv zu bewerten ist.

Von den insgesamt 20 Teilnehmenden konnten 11 (55.0%) das Praktikum direkt nach Abschluss der Ausbildung beginnen. Weitere 20.0% (N = 4) starteten ihr Praktikum innerhalb von ein bis vier Wochen. Aus Sicht des Kaufmännischen Verbandes Schweiz ergibt ein Praktikum nach der kaufmännischen Grundbildung nur dann Sinn, wenn ein Branchen- oder Berufswechsel angestrebt wird oder es als arbeitsmarktliche Massnahme zur Überbrückung einer vorübergehenden Ausbildungs- oder Erwerbslosigkeit dient.

2.3.1 Bereich und Betrieb

Mehr als die Hälfte der Befragten (55.0%, N = 11) absolvieren das Praktikum im kaufmännischen Bereich in derselben Branche wie ihre kaufmännische Grundbildung. 25.0% der Befragten werden ebenfalls ein Praktikum im kaufmännischen Bereich absolvieren, jedoch in eine andere Branche wechseln. 20.0% treten ein Praktikum in einem vollständig anderen Berufsfeld mit vorwiegend nicht-kaufmännischen Aufgaben an.

Genau die Hälfte der Praktikantinnen und Praktikanten (N = 10) bleiben in ihrem (ehemaligen) Lehr-/Praktikumsbetrieb, während die andere Hälfte in einen anderen Betrieb wechselt. Der Kaufmännische Verband Schweiz rät von Praktika im gleichen Beruf und in der gleichen Branche ab. Er kritisiert,

¹⁰ Sozialpartnerschaft und GAV

dass eine solche Praxis den Erwerb von neuen Kompetenzen nur begrenzt unterstützt und somit ein Praktikum nicht gerechtfertigt ist. Auf eine abgeschlossene Lehre sollte eine Festanstellung folgen. Ein Praktikum ist wie oben ausgeführt nur im Ausnahmefall angebracht.

2.3.2 Grund Praktikum

Von den 20 Teilnehmer:innen (Mehrfachantworten möglich), gaben 45.0% an durch das Praktikum Berufserfahrung sammeln zu wollen. Je 35.0% zielen mit dem Praktikum darauf ab, sich beruflich neu zu orientieren oder geben an, dass das Praktikum Bestandteil oder Voraussetzung für eine weiterführende Ausbildung ist. Für jeweils 30.0% der Teilnehmenden ist das Praktikum entweder eine Chance, die Aussichten auf eine feste Anstellung zu verbessern, eine Überbrückung bis zum Stellenantritt oder eine Lösung, da sie keine feste Stelle gefunden haben. Für eine Minderheit von 9.1% ist das Praktikum Bestandteil einer HMS-/WMS-Grundbildung zur/zum Kauffrau/-mann EFZ, wobei letztere fälschlicherweise an der Befragung teilgenommen haben und somit nicht für die Auswertung in Betracht gezogen werden konnten. Sie haben ihre Grundbildung nämlich noch nicht beendet.

2.3.3 Dauer

Die meisten Praktika dauern vier bis sechs Monate (45.0%), gefolgt von einer Dauer von zehn bis zwölf Monaten (30.0%). Weniger verbreitet ist eine Praktikumsdauer von ein bis drei Monaten (15.0%). Lediglich eine Person (5.0%) absolviert ein Praktikum von mehr als einem Jahr. Ebenfalls gibt eine Person (5.0%) an, ein Praktikum für sieben bis neun Monate zu absolvieren.

2.3.4 Bewertung Praktikum nach der Lehre

Die Teilnehmer:innen bewerten verschiedene Aspekte ihres aktuellen Praktikums im November 2024 auf einer Skala von 1 («trifft gar nicht zu») bis 4 («trifft voll und ganz zu»).

Die Frage, ob das Praktikum einen Ausbildungscharakter hat und ob die Praktikantinnen und Praktikanten viel lernen, beantworten 45.0% (N = 9) der Befragten mit «trifft eher zu». 35.0% (N = 7) haben hingegen angegeben, dass dies «voll und ganz zutrifft». 20.0% (je 10.0%, N = 2) sind der Meinung, dass dieser Aspekt «eher nicht» oder «gar nicht» zutrifft.

Auf die Frage, ob den Praktikantinnen und Praktikanten oft langweilig ist und sie viele anspruchsvollen Tätigkeiten erledigen müssen, gaben 45.0% (N = 9) an, dass dies für sie «gar nicht» zutrifft, während für 40.0% (N = 8) dies «eher nicht» zutrifft. 10.0% (N = 2) sind der Meinung, dass dies «eher zutrifft», während 5.0% (N = 1) angaben, dass dies «voll und ganz» für sie zutrifft.

Zur Frage nach der Betreuungszeit der Vorgesetzten (10-20% der Zeit/Woche) geben 40.0% (N = 8) an, dass sich die Betreuer:innen genügend Zeit für die Betreuung nehmen («trifft voll und ganz zu»). 25.0% (N = 5) geben an, dass dies «eher zutrifft», während 15.0% (N = 3) dies als «eher nicht» zureifend empfinden. 20.0% (N = 4) können dazu keine Beurteilung abgeben.

Hinsichtlich der Einschätzung, dass viele der derzeitigen Tätigkeiten bereits in der kaufmännischen Grundbildung erlernt wurden, geben 42.1% an, dass dies für sie «voll und ganz zutrifft». Für 15.8% ist dies «eher zutreffend», während 21.1% angeben, dass dies «eher nicht» auf sie zutrifft. Für je 10.5% trifft dies «gar nicht zu» oder ist «nicht beurteilbar». Wenn zahlreiche Tätigkeiten bereits aus der kaufmännischen Grundbildung bekannt sind, kann dies als nachteilig betrachtet werden, da sich wiederholende Lerninhalte den Mehrwert eines Praktikums verringern und dessen Notwendigkeit infrage stellen.

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.

Von den 771 Teilnehmenden (88.6%), die eine Aus- oder Weiterbildung in Betracht ziehen, haben zum Zeitpunkt der Befragung die meisten entweder bereits damit begonnen (30.9%) oder planen, innerhalb der nächsten zwölf Monate zu starten (28.3%). Weitere 29.4% beabsichtigen, zu einem späteren Zeitpunkt eine Weiterbildung aufzunehmen, während 11.4% derzeit keine Weiterbildung anstreben.

Mehr als die Hälfte (53.7%) derjenigen, die bereits eine Weiterbildung begonnen haben, absolvieren diese berufsbegleitend, während 46.3% dies in Vollzeit tun.

Unter den Personen, die sich derzeit weiterbilden (N = 144), geben 9.0% an, finanzielle Unterstützung von ihren Arbeitgebern zu erhalten, während 26.4% zeitliche Unterstützung in Anspruch nehmen können. Eine Kombination aus finanzieller und zeitlicher Unterstützung wird von 7.6% der Befragten genannt. Hingegen erhalten 56.9% keinerlei Unterstützung für ihre Weiterbildung (2023: 43.8%).

Die Tatsache, dass 56.9% der Befragten keine zeitliche und keine finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen für ihre Weiterbildung erhalten – ein deutlicher Anstieg gegenüber 43.8% im Jahr 2023 – ist besorgniserregend. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Betriebe weniger in die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden investieren, was langfristig sowohl die individuelle Karriereentwicklung als auch die Fachkräftebindung negativ beeinflussen kann. Eine unzureichende Unterstützung könnte zudem die Attraktivität des Unternehmens für Nachwuchskräfte und qualifizierte Fachkräfte verringern. Der Kaufmännische Verband Schweiz empfiehlt eine Beteiligung des Unternehmens an Kosten und Zeitaufwand zu je 50% und bis zu maximal CHF 12 000.– jährlich (Kaufmännischer Verband Schweiz, 2024c).

2.4.1 Art Weiterbildung

Die mit Abstand am häufigsten gewählte Weiterbildung ist die Berufsmaturität nach der Lehre (BM[°]II), die von 47.0% der Befragten, welche eine Weiterbildung absolvieren, gewählt wird. An zweiter Stelle steht die Fachhochschule FH mit 16.0%, gefolgt von der Höheren Fachschule HF, für die sich 10.1% entscheiden. Folgende Abbildung 9 zeigt die Auswahl der Weiterbildungsgänge auf:

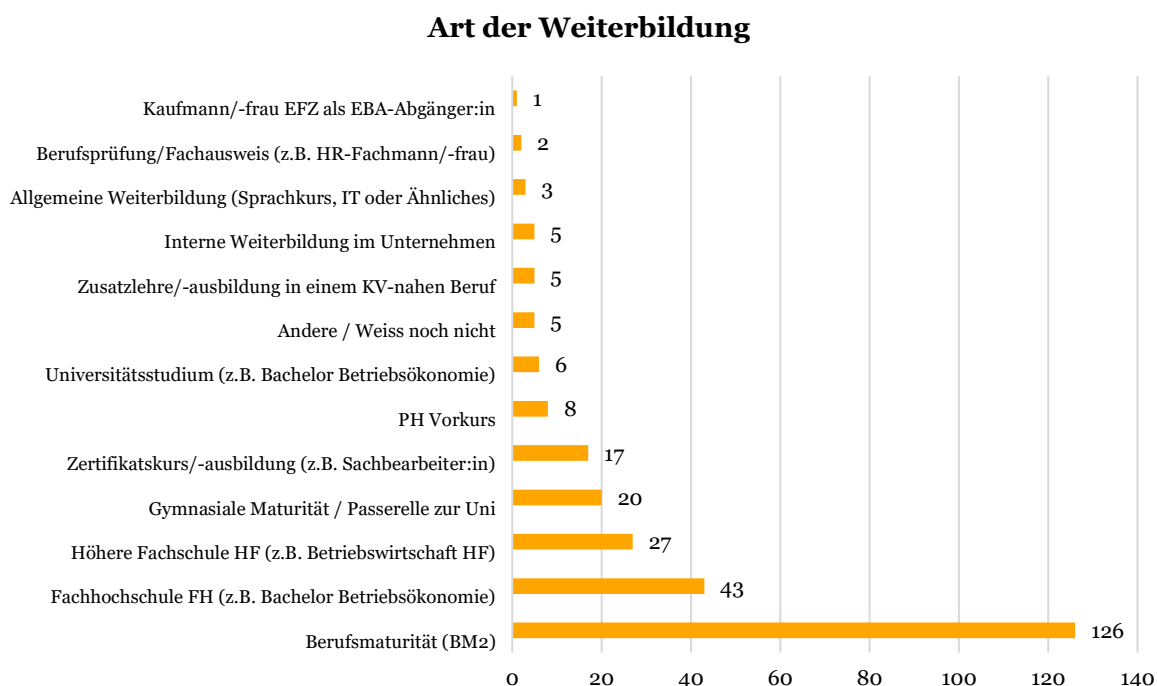


Abbildung 6 – Art der Weiterbildung

2.4.2 Gründe

Die Lehrabgänger:innen erwarten von einer Weiterbildung vor allem bessere Karrierechancen (72.9%, Mehrfachantworten möglich). Ein zukünftig höherer Lohn spielt für 51.4% eine entscheidende Rolle. Zudem möchten 39.4% eine Weiterbildung absolvieren, da sie in der heutigen Zeit als essenziell angesehen wird und die Befragten nichts verpassen möchten. Einige der Befragten sehen die Weiterbildung als notwendige Voraussetzung für den angestrebten Beruf (39.1%), während 37.0% aus persönlichem Interesse eine Weiterbildung anstreben. 26.4% sind der Meinung, dass die Weiterbildung ihnen den Berufseinstieg erleichtert.

Als Gründe für die Wahl einer berufsbegleitenden statt einer Vollzeitausbildung (N = 147) nennen 88 der Befragten (36.5%), dass sie ihre Weiterbildung aus finanziellen Gründen in Teilzeit absolvieren. 41

der Befragten (17.0%) schätzen die Möglichkeit, das Erlernte direkt in der Praxis anwenden zu können. 33 Teilnehmende (13.7%) geben an, dass die gewünschte Ausbildung nur Teilzeit angeboten wird.

Als Gründe für eine Vollzeitausbildung (N = 124) werden die Verkürzung der Ausbildungsdauer (35.8%; N = 73) und die Möglichkeit, sich vollständig auf die Ausbildung zu konzentrieren (35.3%; N = 72) am häufigsten genannt. Für 28 Befragte (13.7%) wäre eine Teilzeitausbildung hingegen eine zu grosse Doppelbelastung. 19 Teilnehmende (9.3%) geben an, dass die gewünschte Ausbildung nur Vollzeit angeboten wird.

2.4.3 Berufsmaturität nach der Lehre

Die Mehrheit der Befragten, die die Berufsmaturität nach der Lehre (BM II) absolvieren, gibt an (Mehrfachantworten möglich), dass die Berufsmaturität während der Lehre (BM I) für sie zu stressig gewesen wäre (72%, N = 36). Zudem trauten sich 30.0% (N = 15) die BM I nicht zu. 8.0% (N = 4) geben an, sich erst später mit Weiterbildungsmöglichkeiten beschäftigt zu haben, während es für 2.0% (N = 1) aufgrund des Lehrbetriebs nicht möglich war, die BM I zu absolvieren. 12.0% (N = 6) nennen andere Beweggründe für ihre Entscheidung. Darunter sind Abbruch der BM I (N = 2), gesundheitliche Gründe (N = 1), kein Wissen über die Möglichkeit (N = 1) sowie kein Bedürfnis danach (N = 1).

Von den 126 Teilnehmenden, die die Berufsmaturität nach der Lehre (BM II) absolvieren, machen sie 52 (41.3%) berufsbegleitend, während 74 sie in Vollzeit absolvieren (58.7%).

2.5 Stellensuche

In diesem Abschnitt wird die Stellensuche der Lehrabgänger:innen genauer untersucht. Unabhängig davon, ob die Teilnehmenden zum Befragungszeitpunkt bereits eine Stelle haben oder nicht, wurden sie gefragt, welche Kriterien ihnen bei einer neuen Anstellung wichtig sind (Mehrfachantworten möglich, N = 868).

Für 58.9% der Befragten sind das Arbeitsklima und das Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen bei einer neuen Arbeitsstelle von zentraler Bedeutung. Ein angemessener Lohn ist für 45.7% wichtig, gefolgt von der Vereinbarkeit der Stelle mit Weiterbildung, Familie oder Freizeit (41.2%). Knapp 40.0% legen Wert auf interessante Tätigkeiten. Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten spielen für 38.0% eine Rolle, während 30.4% auf Arbeitsbedingungen wie Ferientage und Arbeitszeiten achten. Eine sinnstiftende Tätigkeit, die einen positiven Beitrag zum gesellschaftlichen Wohl leistet, ist für 19.8% wichtig. Für 19.0% ist ein kurzer Arbeitsweg relevant.

Rund die Hälfte (52.8%) der Teilnehmenden strebt eine Stelle im kaufmännischen Bereich an, unabhängig von der Branche. 23.6% möchten gezielt in der Branche ihrer Ausbildung verbleiben, während 11.1% bewusst eine andere Branche ins Auge fassen. Für 6.9% ist die Branche oder das Berufsfeld weniger wichtig, während sich 5.6% ausserhalb des kaufmännischen Berufsfeldes orientieren.

Von den Teilnehmenden, die im November 2024 aktiv eine Stelle suchen, sind rund zwei Drittel 69.9% von N = 73) beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registriert.¹¹

2.5.1 Stellensuche: Beginn und aktueller Stand bei Lehrabgänger:innen

Die Lehrabgänger:innen wurden gefragt, wann sie ihre Stellensuche begonnen haben. Die Mehrheit (39.9%) gab an, bereits vor April 2024 mit der Suche gestartet zu haben. In den folgenden Monaten nahm der Anteil der neuen Suchenden stetig ab, sodass nur 1.1% aller Befragten ihre Stellensuche erst im November 2024 begannen.

Im November 2024 zeigt sich die Situation der Teilnehmer:innen, die noch keine Anschlussstelle gefunden haben, wie folgt: Es müssen sich 42.5% nach einer oder mehreren Absagen erneut bewerben. 13.7% haben eine Stelle in Aussicht, jedoch noch ohne feste Zusage (Stand November 2024). Rund 11.0% geben an, dass sie sich beworben haben, aber noch keine Rückmeldung erhalten haben. Ebenso

¹¹ Daran, dass knapp ein Drittel der betroffenen Lehrabgänger:innen nicht beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registriert ist, kann konkret gesehen werden, dass die Arbeitslosenzahlen des BFS, die auf den RAV-Meldungen basieren, nur bedingt aussagekräftig sind (siehe auch Kapitel 1.2.2 Arbeitsmarkt Jugendliche und junge Erwachsene).

viele haben die Möglichkeit, sich persönlich vorzustellen. 8.2% lassen sich grundsätzlich Zeit bei der Stellensuche.

2.5.2 Anzahl Bewerbungen, Gespräche und Absagen

Die Auswertung der Bewerbungsaktivitäten zeigt, dass die Mehrheit der 683 Teilnehmenden keine oder höchstens eine Bewerbung verfasst hat (47.9%). Die zweitgrösste Gruppe (25.3%) gibt an, zwischen einer und fünf Bewerbung(en) eingereicht zu haben. 9.4% haben 21 bis 50 Bewerbungen geschrieben, während 6.9% sechs bis zehn Bewerbungen verfasst haben. Knapp dahinter folgen 6.7% der Befragten, die elf bis 20 Bewerbungen versendet haben. Im Durchschnitt wurden 7.69 Bewerbungen geschrieben, wobei der Median bei drei Bewerbungen liegt.

Bis einschliesslich November 2024 hatten 32.8% der Befragten (304 Teilnehmende) noch keine Einladung für ein Bewerbungsgespräch erhalten. 16.2% (150 Befragte) wurden zu einem Gespräch eingeladen, während 9.7% (90 Personen) zwei Einladungen erhielten. Weitere 6.9% wurden zu drei Gesprächen eingeladen, 2.3% zu vier und 1.9% zu fünf Gesprächen.

Auf die Frage nach der Anzahl der erhaltenen Absagen gaben 58.2% (N = 399) der Teilnehmenden zum Zeitpunkt der November-Befragung an, dass sie noch keine Absage erhalten haben. 19.8% (136 Befragte) erhielten eine bis fünf Absagen, gefolgt von 7.9%, die zwischen elf und 20 Absagen bekamen. Jeweils 5.8% erhielten sechs bis zehn bzw. 21 bis 50 Absagen.

279 Teilnehmer:innen beantworteten die Frage nach den verschiedenen Gründen für Bewerbungsabsagen seitens der Betriebe (Mehrfachantworten möglich). Am häufigsten wird dabei zu wenig Berufserfahrung genannt (62.4%), gefolgt davon, dass die Stelle bereits vergeben ist (55.2%), und der Notwendigkeit zusätzlicher Kenntnisse oder Weiterbildungen (29.4%). Knapp 28.0% machen keine näheren Angaben zu den Absagegründen. Zudem geben 24.0% an, dass sie von den Arbeitgebenden als zu jung eingestuft wurden. 6.1% berichten von mangelnden Sprachkenntnissen und 7.9% nennen andere Gründe, wie ein zu niedriges Pensum, arbeitsmarktlischer Mismatch, zeitliche Verfügbarkeit, oder interne Vergabe der Stelle.

3 Rückblick über die kaufmännische Grundbildung

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit 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 vom Juli 2024 zeigen, dass im Bereich der betrieblich organisierten Grundbildung das E-Profil mit 52.2% (1 425 Teilnehmer:innen), die am häufigsten gewählte Option war. Für das M-Profil entschieden sich 28.9% (788 Teilnehmer:innen), während das B-Profil von 16.4% (448 Teilnehmer:innen) bevorzugt wurde. 70 Teilnehmende (2.6%) haben die Lehre als Büroassistent:in EBA absolviert. Insgesamt haben 3 075 Befragte die betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) und 572 Befragte die schulisch organisierte Grundbildung (SOG) abgeschlossen.

Von den insgesamt 539 Befragten, die ihre Ausbildungsbranche angegeben haben, stellt der Bereich «Dienstleistung und Administration (D+A)» mit 32.1% die grösste Gruppe dar. Das Bankwesen liegt bei einem Anteil von 18.4%, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung mit 10.0% und dem Bereich «Treuhand und Immobilien» mit 8.5%.

Gemäss der Bildungsverordnung von 2017 ist ein Wechsel des Ausbildungsprofils während der Grundbildung möglich. Dieser Wechsel wird häufig durch die schulischen Leistungen der Lernenden beeinflusst. 15.4% der Teilnehmenden gaben an, einen solchen Profilwechsel vorgenommen zu haben (2023: 14.2%). Ein Unterbruch oder Wechsel des Ausbildungsbetriebs wurde von 5.6% der Befragten vollzogen (2023: 4.6%).

Von den 273 Teilnehmenden, die ihre Grundbildung unter- oder abgebrochen haben, war der häufigste Grund für einen Unterbruch oder Abbruch mit 28.6% das schwierige Verhältnis zu Vorgesetzten und/oder Berufsbildner:innen. An zweiter Stelle folgen gesundheitliche Probleme, die von 13.9% der Betroffenen genannt wurden. Konflikte mit Mitarbeitenden spielten für 9.9% eine Rolle, während 9.2% angeben, dass die Ausbildung nicht ihren Erwartungen entsprach. Strukturelle Probleme, wie Firmenkurse oder Umstrukturierungen sowie private Probleme wurden jeweils von 8.4% der Befragten genannt. Weitere 5.9% zeigten sich unzufrieden mit den Arbeits- oder Ausbildungsbedingungen, etwa bezüglich Arbeitsweg, Arbeitszeiten oder Lohn. Geringere Anteile haben ungenügende Leistungen im Betrieb (4.4%) oder in der Schule (2.6%) als Grund für den Abbruch oder Unterbruch genannt.

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 3 – Lohnübersicht Lehrjahre EFZ und Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz). Dabei werden die monatlichen Löhne während der Berufslehre dargestellt.

Die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz für Büroassistent:in EBA (Stand: 2024) belaufen sich ebenfalls im ersten Lehrjahr auf CHF 820.00 und im zweiten Lehrjahr auf CHF 1 030.00.

Kennzahl	Durchschnitt	Median	Empfehlung Kfmv 2021	Empfehlung Kfmv 2024
Lehrjahr				
1. Lehrjahr	CHF 816.58	CHF 780.00	CHF 770.00	CHF 820.00
2. Lehrjahr	CHF 1 036.05	CHF 980.00	CHF 980.00	CHF 1 030.00
3. Lehrjahr	CHF 1 427.52	CHF 1 450.00	CHF 1 480.00	CHF 1 500.00

Tabelle 2 – Lohnübersicht Lehrjahre EFZ und Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz

Da die Lernendenlöhne der diesjährigen Lehrabgänger:innen bereits im Jahr 2020 oder 2021 in den Lehrverträgen festgelegt wurden, erfolgt der Vergleich mit den damaligen Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz. Der Medianlohn im ersten Lehrjahr beträgt CHF 780.- und liegt damit CHF 10.- über den Empfehlungen von 2021, was als positiv gewertet werden kann. Im zweiten Lehrjahr hingegen entspricht der Medianlohn exakt den empfohlenen Beträgen. Im dritten Lehrjahr blieb der Medianlohn mit CHF 30.- unter den Empfehlungen, was als negative Abweichung zu bewerten ist.

3.2.2 Ferien

Die Ergebnisse der Befragung von 2 388 Lernenden im ersten und zweiten Lehrjahr sowie 2 342 Lernenden im dritten Lehrjahr zur Anzahl der Ferienwochen während der kaufmännischen Grundbildung zeigen, dass fünf Wochen Ferien in allen drei Lehrjahren am häufigsten verbreitet waren. Der Anteil der Lernenden mit sechs Wochen Ferien steigt jedoch im zweiten und dritten Lehrjahr an. Ferienansprüche von mehr als sieben Wochen sind in allen Lehrjahren nur in Ausnahmefällen vertreten.

Im ersten Lehrjahr haben die meisten Lernenden fünf Wochen Ferien (64.2%) erhalten, gefolgt von sechs Wochen Ferien (25.2%). Sieben Wochen Ferien haben 6.6% der Lernenden bekommen, während 2.5% der Teilnehmenden weniger als fünf Wochen Ferien erhalten haben. 1.5% der Lernenden hatten mehr als sieben Wochen Ferien.

Im zweiten Lehrjahr zeigt sich ein ähnliches Bild, allerdings mit einer leichten Verschiebung: Der Anteil der Lernenden mit fünf Wochen Ferien sinkt auf 58.3%, während der Anteil mit sechs Wochen Ferien auf 35.3% steigt. 3.5% der Befragten erhalten sieben Wochen Ferien, während 2.3% weniger als fünf Wochen und 0.7% mehr als sieben Wochen Ferien haben.

Im dritten Lehrjahr sinkt der Anteil der Lernenden mit fünf Wochen Ferien weiter auf 56.2%, während sechs Wochen Ferien mit 35.6% stabil bleiben. Der Anteil der Lernenden mit weniger als fünf Wochen Ferien steigt leicht auf 4.4%, während nur 3.2% der Lernenden sieben Wochen Ferien erhalten und lediglich 0.6% auf mehr als sieben Wochen Ferien Anspruch haben.

Ferien	Weniger als 5 Wochen	5 Wochen	6 Wochen	7 Wochen	Mehr als 7 Wochen
Lehrjahre					
1. Lehrjahr	2.5% (N=59)	64.2% (N=1 534)	25.2% (N=601)	6.6% (N=158)	1.5% (N=36)
2. Lehrjahr	2.3% (N=54)	58.3% (N=1 393)	35.3% (N=842)	3.5% (N=83)	0.7% (N=16)
3. Lehrjahr	4.4% (N=103)	56.2% (N=1 316)	35.6% (N=833)	3.2% (N=75)	0.6% (N=15)

Tabelle 3 – Ferienwochenübersicht Lehrjahre

Die letzten Jahre zeigen, dass die Anzahl Ferienwochen über die Lehrjahre tendenziell abgenommen haben. Der Anteil der Teilnehmenden von diesem Jahr, der weniger als fünf Wochen Ferien hat, steigt im dritten Lehrjahr von rund 2.5% auf 4.4%. Gleichzeitig wird ein Anstieg von sechs Wochen Ferien ersichtlich, von rund 25.2% auf 35.6%.

Unter den 124 Lernenden, die weniger als fünf Wochen Ferien angegeben haben, sind 62 der Teilnehmer:innen darunter, welche das 20. Lebensjahr zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollendet haben. Letzteres verstösst gegen das Gesetz (Art. 329a OR). 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 übereinstimmt. Auch wenn es sich um eine Minderheit handelt, ist es besorgniserregend, dass einige Lernende nicht die ihnen zustehenden Ferientage erhalten. Tage, die sie benötigen, um gesund zu bleiben und ihr Wohlbefinden zu bewahren (Stichwort: Jugendschutz).

Der Kaufmännische Verband Schweiz empfiehlt, in allen Lehrjahren mindestens sechs Wochen Ferien pro Jahr. Zudem gibt es einmal pro Jahr einen Anspruch auf mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen, um eine ausreichende Erholung zu gewährleisten (Kaufmännischer Verband Schweiz, 2024a).

3.2.3 Arbeitszeit und Überstunden

Die Befragung zur wöchentlichen Arbeitszeit in Lehr- bzw. Praktikumsbetrieben wurde von 2 785 Teilnehmenden beantwortet. Ein kleiner Anteil der Teilnehmer:innen (4.6%) arbeitete weniger als 40 Stunden pro Woche, während die Mehrheit (54.6%) in Form einer 42- oder 43-Stunden-Woche tätig war. 36.3% der Befragten arbeiteten in einer 40- oder 41-Stunden-Woche, 3.6% waren 44 bis 45 Stunden pro Woche tätig und eine Minderheit von 0.8% sogar 46 Stunden oder mehr.

Insgesamt haben 2 232 Teilnehmer:innen die Frage zu geleisteten Überstunden beantwortet. Davon gaben 45.8% an, wöchentlich Überstunden zu leisten, während 38.3% dies monatlich tun. 9.4% der Befragten berichteten von täglich anfallenden Überstunden, während 6.5% angaben, jährlich Überstunden zu machen.

Die wöchentlichen Überstunden belaufen sich im Median auf zwei Stunden pro Woche und im Durchschnitt auf 1.9 Stunden. Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr 2023.

Arbeitszeit und Überstunden	2024	2023
Arbeitszeiten pro Woche	N = 2 785	N = 2 961
Weniger als 40 Stunden	4.6%	5.3%
40- oder 41- Stunden-Woche	36.3%	34.8%
42- oder 43- Stunden-Woche	54.6%	55.8%
44- oder 45- Stunden-Woche	3.6%	3.2%
46 Stunden oder mehr	0.8%	0.8%

Geleistete Überstunden und Art	2024	2023
Geleistete Überstunden	N = 2 232	N = 2 318
Täglich	9.4%	9.3%
Wöchentlich	45.8% Median: 2 Überstunden Ø: 1.9 Überstunden	48.1% Median: 3.5 Überstunden Ø: 2.0 Überstunden
Monatlich	38.3%	35.7%
Jährlich	6.5%	6.9%

Tabelle 4 – Arbeitszeiten pro Woche und geleistete Überstunden im Vergleich 2024 und 2023

Es gibt diverse Gründe, weshalb die Lernenden Überstunden geleistet haben. Für 24.6% war die Notwendigkeit von Überstunden auf das Bestreben zurückzuführen, die Arbeitsaufträge termingerecht zu erledigen. Ein grosser Anteil von 46.9% der Befragten gab an, flexible Arbeitszeiten zu haben und ihre Arbeitszeit freiwillig so organisiert zu haben, dass sie Überstunden leisteten. Ein kleinerer Anteil von 8.2% der Teilnehmenden teilte mit, Überstunden geleistet zu haben, um Minusstunden auszugleichen. 20.2% der Teilnehmer:innen mussten keine Überstunden leisten.

Gründe für Überstunden

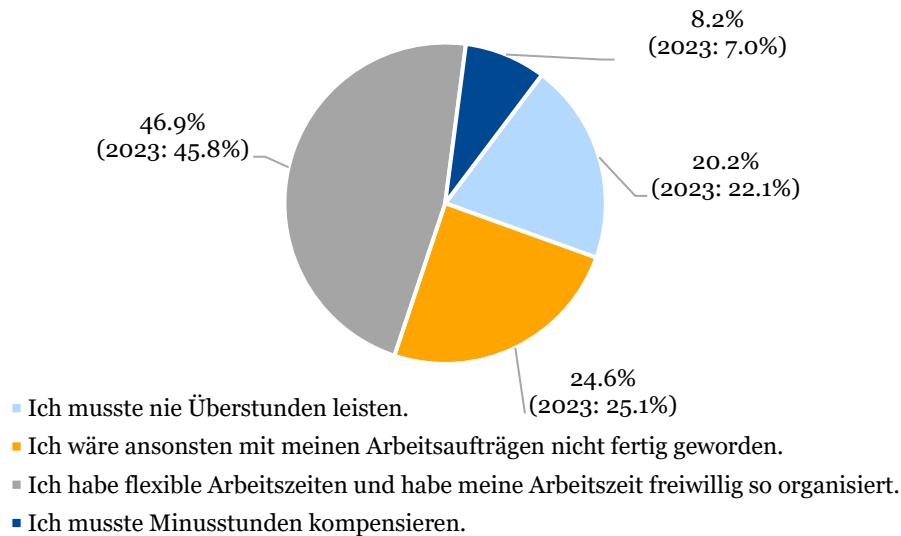


Abbildung 7 – Gründe für das Leisten von Überstunden

Die überwiegende Mehrheit der Befragten, nämlich 91.4% (2 032 Teilnehmer:innen), konnte die geleisteten Überstunden durch Freizeit kompensieren (2023: 92.8%), während 7.0% der Befragten (2023: 5.9%, 2022: 7.5%) die geleisteten Überstunden nicht kompensieren konnten. 0.9% der Lernenden erhielten ihre Überstunden als Auszahlung auf Basis des Lernendenlohns ohne Zuschlag, während 0.5% die Überstunden mit einem Zuschlag ausbezahlt bekamen. Eine Minderheit von 0.2% (N = 5) erhielt die Überstunden auf Basis der Löhne ausgelerner Mitarbeitenden ausbezahlt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil von nicht kompensierbaren Überstunden wieder an. Es ist weiterhin besorgniserregend, dass ein beträchtlicher Anteil der Lernenden keine Kompensation für ihre Überstunden erhält. Lernende haben, wie alle Arbeitnehmenden, Anrecht auf die Kompensation für geleistete Überstunden (OR, 1911, Art. 321c). Zudem steht ihnen als Minderjährige in Bezug auf Überzeit ein besonderer Schutz zu (ArG, 1964, Art. 31).

Bezüglich der Überstunden empfand die Mehrheit (76.8% / N = 1 700) diese als unproblematisch (2023: 77.7%). Für 16.8% (2023: 17.1%) war es jedoch gelegentlich herausfordernd, Arbeit, Schule und Freizeit miteinander zu vereinbaren. Für 3.3% (2023: 2.8%) stellte das Leisten von Überstunden eine starke Belastung dar. Einige Teilnehmer:innen geben an, Überstunden gerne beziehungsweise freiwillig gemacht zu haben. Andere fanden das Leisten von Überstunden zwar akzeptabel, aber manchmal anstrengend, beispielsweise während der Prüfungsphase. Darüber hinaus wurden verschiedene andere Empfindungen im Freitextfeld genannt, darunter fanden sich unter anderem Aspekte wie mögliche oder fehlende Kompensation, Belastung und Stress.

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 Betrieb 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 (ArG, 1964, Art. 29, Abs. 2). Der Arbeitstag für Minderjährige darf nicht länger als neun Stunden sein (ArG, 1964, Art. 31, Abs. 1). Studien zeigen, dass hohe Arbeitsbelastungen die psychische Gesundheit und Arbeitsmarktfähigkeit junger Menschen beeinträchtigen können, was die Bedeutung angemessener Arbeitsbedingungen unterstreicht (DGS, 2016; Krieger & Arial, 2020; Stocker et al., 2021).

3.2.4 Schulmaterial

Auf die Frage, ob sich der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb an den Kosten für Schulmaterial beteiligt hat, haben 2 833 Teilnehmer:innen geantwortet. Für 40.8% der Teilnehmer:innen hat der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb die Kosten für das Schulmaterial vollständig übernommen. Einen Teil der Kosten für

das Schulmaterial hat der Betrieb für 32.7% übernommen. 26.5% der Teilnehmer:innen gaben an, dass sich der Betrieb überhaupt nicht an den Kosten für das Schulmaterial beteiligt hat.

Die Verteilung der Antworten wird grafisch in Abbildung 8 – Beteiligung des Betriebs an den Schulmaterialkosten – für die Jahre 2023 (N = 2.892) und 2024 dargestellt. Im Vergleich zum Vorjahr kann gesehen werden, dass sich die Betriebe im nahezu selben Umfang am Schulmaterial beteiligt haben.

Beteiligung des Betriebs an Schulmaterialkosten

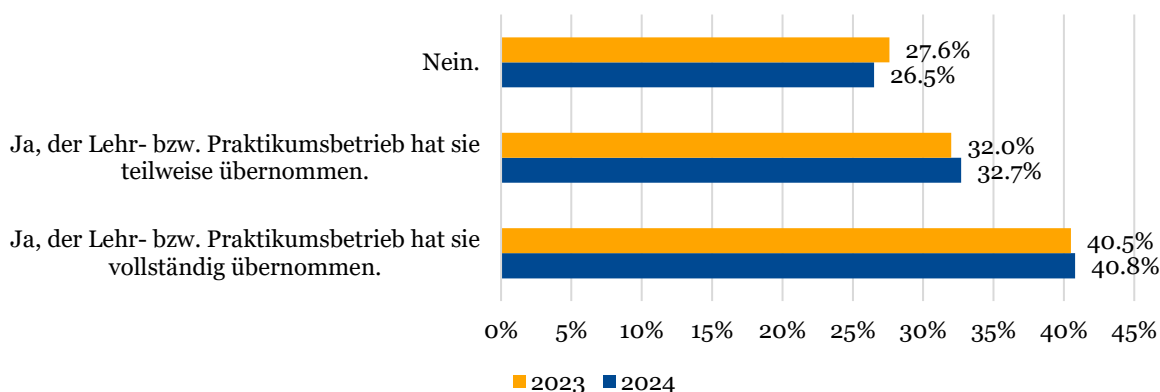


Abbildung 8 – Beteiligung Schulmaterialkosten im Jahr 2023 und 2024

3.2.5 Kostenübernahme elektronischer Geräte («Bring Your Own Device»)

Die Frage, ob sie für die Schule ein eigenes elektronisches Gerät, wie Laptop oder Tablet («Bring Your Own Device») mitbringen mussten, wurde von 2 834 Teilnehmer:innen beantwortet. 72.7% geben an, diese Anforderung erfüllen zu müssen, während 27.3% kein eigenes elektronisches Gerät für schulische Zwecke mitbringen mussten.

2 832 Teilnehmer:innen haben die Frage beantwortet, ob sich der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb finanziell an der Beschaffung eines Laptops oder eines ähnlichen elektronischen Geräts im Rahmen des «Bring Your Own Device»-Konzepts beteiligt hat. 44.1% geben an, dass der Betrieb keine Kosten im Zusammenhang mit einem elektronischen Gerät übernommen hat. Für 20.4% hat der Betrieb ein Gerät während der Ausbildung kostenlos zur Verfügung gestellt. Bei 18.7% hat der Betrieb die Kosten für die Beschaffung eines Geräts zu 50% oder mehr übernommen. Für 10.9% übernahm der Betrieb weniger als die Hälfte der Kosten für die Beschaffung eines Geräts. Die gesamten Kosten für die Beschaffung eines eigenen Geräts oder Laptops hat der Betrieb für 5.9% übernommen.

In der folgenden Tabelle 6 werden die Ergebnisse hinsichtlich «Bring Your Own Device» (BYOD) und der diesbezüglichen Kostenbeteiligung der beiden Jahre 2023 und 2024 verglichen.

Elektronische Geräte	Jahre	2024	2023
«Bring Your Own Device»		N=2 834	N=3 003
Eigenes elektronisches Gerät mitbringen		72.7%	48.7%
Kein eigenes elektronisches Gerät mitbringen		27.3%	51.3%
Beteiligung des Betriebs an elektronischen Geräten		N=2 832	N=1 387
Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb hat gratis ein Gerät für die Dauer der Ausbildung zur Verfügung gestellt.		20.4%	10.9%
Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb hat die vollen Kosten zur Beschaffung eines privaten/persönlichen Geräts/Laptops übernommen.		5.9%	7.6%
Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb hat zu 50% oder mehr übernommen.		18.7%	20.8%
Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb hat weniger als 50% übernommen.		10.9%	9.7%

Keine Kostenübernahme	44.1%	51.1%
-----------------------	-------	-------

Tabelle 5 – «Bring Your Own Device» und Kostenbeteiligung der Jahre 2023 und 2024

Der Vergleich der Jahre 2023 und 2024 zeigt eine klare Veränderung bei der Nutzung und Unterstützung elektronischer Geräte in der schulischen Ausbildung. Der Anteil der Lernenden, die ein eigenes elektronisches Gerät mitbringen, ist von 48.7% im Jahr 2023 auf 72.7% im Jahr 2024 gestiegen. Gleichzeitig sank der Anteil derjenigen, die kein eigenes Gerät mitbringen, von 51.3% auf 27.3%. Hier zeigt sich eine deutliche Veränderung zum Vorjahr, die eine logische Konsequenz der Einführung der neuen Bildungsverordnung (2023) an den Berufsfachschulen darstellt. Denn obwohl die vorliegende Kohorte noch gemäss der vorangehenden Bildungsverordnung unterrichtet wurde, haben die Schulen mit den Klassen bereits auf BYOD (gemäss Ausführungsbestimmungen Qualifikationsverfahren¹²) umgestellt und somit wohl oftmals bereits jetzt den gesamten Unterricht angepasst.

Ebenfalls sind bei der Beteiligung der Betriebe an den Gerätekosten Unterschiede sichtbar. Im Jahr 2024 stellten 20.4% der Betriebe ihren Lernenden kostenlos ein Gerät zur Verfügung, was im Vergleich zu den 10.9% im Jahr 2023 eine deutliche Zunahme darstellt. Die vollständige Kostenübernahme für ein privates Gerät ging hingegen leicht zurück, von 7.6% im Jahr 2023 auf 5.9% im Jahr 2024. Bei einer Kostenübernahme von 50% oder mehr sank der Anteil leicht von 20.8% auf 18.7%. Der Anteil der Betriebe, die weniger als 50% der Kosten übernahmen, stieg minimal von 9.7% auf 10.9%.

Der Anteil der Lernenden, die keinerlei Kostenübernahme durch ihren Betrieb erhielten, sank von 51.1% im Jahr 2023 auf 44.1% im Jahr 2024. Insgesamt lässt sich feststellen, dass immer mehr Lernende eigene Geräte nutzen und die Unterstützung durch die Betriebe, insbesondere durch das Bereitstellen kostenloser Geräte, moderat zugenommen hat.¹³

Obwohl sich im Vergleich zum Vorjahr Betriebe vermehrt entweder materiell oder finanziell an den BYOD-Kosten beteiligt haben, mussten noch immer knapp die Hälfte aller Lernenden die Geräte selbst finanzieren. Dies führt zu einer klaren Benachteiligung von Lernenden aus finanziell schwächeren Haushalten. Der Kaufmännische Verband Schweiz setzt sich deshalb im Sinne der Chancengerechtigkeit für folgende Handhabung ein: Wenn ein Betrieb seinen Lernenden kein Gerät zur Verfügung stellen kann, sollen die Betriebe die Kosten für die Anschaffung tragen.

3.3 Bewertung der Ausbildung

2 963 der Umfrageteilnehmenden beantworteten die Frage, wie gut sie sich durch ihre kaufmännische Grundbildung auf eine Stelle als Kauffrau oder Kaufmann vorbereitet fühlen. Die Ergebnisse spiegeln ein insgesamt positives Bild wider: 36.3% der Befragten gaben an, sich «sehr gut» vorbereitet zu fühlen, während sich 57.5% als «eher gut» vorbereitet einschätzten. Eine kleinere Gruppe von 5.4% empfand ihre Vorbereitung als «eher schlecht», während eine deutliche Minderheit von 0.8% angab, sich «schlecht» vorbereitet zu fühlen.

3.3.1 Lernorte

Insgesamt zeigt sich, dass die Lernenden die Profitabilität ihrer kaufmännischen Grundbildung am stärksten in ihren Lehr- und Praktikumsbetrieben wahrgenommen haben.

Der Lehrbetrieb der betrieblich organisierten Grundbildung erreichte dabei auf einer Skala von 1 (sehr wenig) bis 5 (sehr stark) im Durchschnitt einen Wert von 4.20 (Standardabweichung von ± 0.95), während der Praktikumsbetrieb der schulisch organisierten Grundbildung einen Mittelwert von 3.98 (± 1.03) erzielte.

¹² Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung, EFZ und EBA

¹³ Bei der Interpretation der Ergebnisse zur Beteiligung der Betriebe an elektronischen Geräten muss berücksichtigt werden, dass sich die Stichprobe von 2023 und 2024 deutlich unterscheidet. Während im Jahr 2023 lediglich 1 387 Personen hierzu Angaben machten, waren es 2024 bereits 2 832 Personen. Diese grössere Stichprobe ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Schulen aufgrund der KV-Reform vermehrt mit BYOD arbeiten. Eine grössere Stichprobe kann die Ergebnisse beeinflussen, da sie eine breitere oder differenziertere Perspektive abbildet. Daher könnte der Anstieg bei der kostenlosen Bereitstellung von Geräten oder der Rückgang der Kostenübernahme teilweise auf die höhere Anzahl der Befragten zurückzuführen sein – und nicht ausschliesslich auf tatsächliche Veränderungen in den Praktiken der Betriebe.

An zweiter Stelle folgt bei der betrieblich organisierten Grundbildung die Berufsfachschule mit einem Durchschnittswert von 3.39 (± 0.89), während bei der schulisch organisierten Grundbildung die Handels- und Wirtschaftsmittelschule mit einem Wert von 3.59 (± 0.89) auf Platz zwei liegt.

Die überbetrieblichen Kurse in der betrieblich organisierten Grundbildung wurden mit einem Mittelwert von 3.12 (± 1.13) etwas niedriger bewertet, während die Kategorie «andere Lernorte bzw. -methoden» wie Selbststudium, private Projekte und Vereinsarbeit mit einem Wert von 3.36 (± 1.04) abschliesst. In der schulisch organisierten Grundbildung erzielte die Kategorie «andere Lernorte bzw. -methoden» mit einem Durchschnitt von 3.29 (± 1.09) ebenfalls einen leicht niedrigeren Wert.

3.3.2 Ausbildungszeit

Die Ergebnisse zur Ausbildungszeit zeigen, dass die Mehrheit, also 2 606 von insgesamt 2 885 der Teilnehmer:innen, die Aufgaben im Betrieb als sinnvoll und lehrreich empfand.

2 444 von insgesamt 2 878 der Teilnehmenden erlebte eine positive Betreuung durch ihre Berufsbildner:innen (bei BOG-Ausbildungen) bzw. Praktikumsbetreuer:innen (bei SOG-Ausbildungen).

Auch das Arbeitsklima wurde überwiegend positiv eingeschätzt: 86.7% der Befragten stimmten der Aussage, dass das Arbeitsklima im Betrieb gut war, mit «eher zutreffend» oder «voll zutreffend» zu.

Bei der Frage, ob die Arbeitgeber:innen die arbeitsrechtlichen Vorgaben (max. 9 Std. pro Tag für unter 18-Jährige, Mittagspause, etc.) eingehalten haben, gaben 88.1% der Teilnehmenden «trifft eher zu» oder «trifft voll zu» an, während 11.9% dies als «eher nicht zutreffend» oder «gar nicht zutreffend» empfanden.

Der Anteil an Abend- und Sonntagsarbeitszeit wurde mehrheitlich als angemessen betrachtet. 16.9% haben die Arbeitsbelastung im Lehr-/Praktikumsbetrieb als «eher zu hoch» und 4.2% als «zu hoch» wahrgenommen (N = 2 870).

4 Schwerpunktthema: Betreuungsqualität am Arbeitsplatz

Im folgenden Kapitel wird die Wahrnehmung der Lehrabgänger:innen der Betreuungsqualität am Arbeitsplatz durch ihre Betreuungsperson(en) dargestellt.

4.1 Einleitung

Die Arbeitswelt unterliegt einem rasanten Wandel, der von Technologisierung, Digitalisierung und Automatisierung geprägt ist. Produktionsbedingungen werden immer komplexer, und prozessorientierte Organisationsformen sind zum Standard geworden. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Interaktion und Kommunikation durch die wachsende Kunden- und Dienstleistungsorientierung. Die zahlreichen Freiheitsgrade in Arbeit und Organisationen erfordern von Fachkräften ein hohes Mass an Flexibilität, Selbststeuerung und Eigenverantwortung (Scharnhorst & Kaiser, 2018). Durch die Digitalisierung und den Wandel der Arbeitswelt steigen die Anforderungen an die Berufs- und Praxisbildner:innen, die Lernende in dieser dynamischen Umgebung begleiten. Die Qualität dieser Betreuung beeinflusst massgeblich den Ausbildungserfolg. Die Berufsbildung beobachtet diese Entwicklungen nicht nur, sondern reagiert aktiv darauf. Regelmässige Berufsrevisionen und -entwicklungen schaffen moderne Ausbildungsbedingungen und definieren die Rolle der Ausbildenden neu. Diese agieren zunehmend als Gestalter:innen von Lern- und Arbeitsprozessen. Sie setzen auf projektorientiertes Arbeiten, klare Prinzipien und Leadership, um den Herausforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden (Meier et al., 2022). Damit Lernende ihre Ausbildung nicht nur mit Motivation und Interesse beginnen, sondern auch kontinuierlich engagiert bleiben und erfolgreich abschliessen, ist es entscheidend, dass sie alle beteiligten Akteure an den verschiedenen Lernorten aufmerksam begleiten, ihre Entwicklung genau im Blick behalten und sich eng mit den Ausbilder:innen der anderen Lernorte abstimmen (Grassi et al., 2014, S. 39).

Berufs- und Praxisbildner:innen übernehmen eine zentrale Rolle in der Ausbildung und begleiten die Lernenden in ihrem beruflichen Entwicklungsprozess. Denn Lernende verbringen den Grossteil ihrer Ausbildung im Betrieb. Dabei sind ihre Aufgabenbereiche unterschiedlich verteilt: Während Praxisbildner:innen vor allem für die konkrete fachliche Ausbildung der KV-Lernenden sowie für deren Betreuung innerhalb der Abteilungen zuständig sind, übernehmen Berufsbildner:innen überwiegend Koordinations- und Organisationsaufgaben. Praxisbildner:innen vermitteln praxisrelevante Fähigkeiten, unterstützen die Lernenden im Arbeitsalltag und stehen ihnen bei fachlichen Fragen zur Seite, während Berufsbildner:innen für die Planung und Umsetzung der Ausbildung im Betrieb verantwortlich sind, sicherstellen, dass die Ausbildungsziele erreicht werden, und den Austausch zwischen den verschiedenen Lernorten koordinieren. Die genaue Aufgabenteilung zwischen Berufs- und Praxisbildner:innen variiert je nach Unternehmen und ist massgeblich von dessen Grösse und Struktur abhängig. In kleineren Betrieben kann es sein, dass Berufsbildner:innen beide Rollen übernehmen, wodurch die Rolle der Praxisbildner:in entfällt. In grösseren Unternehmen hingegen sind die Zuständigkeiten meist klarer definiert, wobei sich die genaue Aufgabenteilung auch hier von Unternehmung zu Unternehmung unterscheidet (Kaufmännischer Verband Schweiz, 2024b).

Eine qualitativ hochwertige Betreuung setzt voraus, dass Berufs- und Praxisbildner:innen die individuellen Lernvoraussetzungen, Bedürfnisse und Stärken ihrer Lernenden kennen. Denn die unterschiedlichen Voraussetzungen wirken sich auf die Lernprozesse und die Lernfortschritte der Lernenden in den unterschiedlichen kaufmännischen Tätigkeiten aus. Dies setzt voraus, dass Berufs- und Praxisbildner:innen aufmerksam beobachten, beispielsweise um Stärken und Herausforderungen zu erkennen, und Lernprozesse analysieren, da jede:r Lernende unterschiedliche Voraussetzungen mitbringt, die sich auf ihren Fortschritt auswirken. Beispielsweise kann eine Person mit sprachlichen Schwierigkeiten mehr Zeit für schriftliche Aufgaben benötigen, während visuelle Lernende von grafischen Darstellungen profitieren. Darüber hinaus sind Kompetenzen in Differenzierung, Individualisierung, Beratung und Kooperation zentral. So passen Ausbildende die Gestaltung der Ausbildung sowie gezielte Massnahmen an die Ausgangslage ihrer Lernenden an und berücksichtigen dabei die individuellen Bedürfnisse (Meier et al., 2022).

Eine erfolgreiche Begleitung orientiert sich somit an den individuellen Ressourcen der Lernenden. Ein zentraler Bestandteil der individuellen Förderung ist das konstruktive Feedback: Lernende profitieren davon, wenn sie klare Rückmeldungen zu ihrem Fortschritt erhalten. Beispielsweise kann eine positive Rückmeldung zur Eigeninitiative motivieren, während konkrete Verbesserungsvorschläge helfen, Unsicherheiten zu reduzieren. Die Begleitung muss dabei von Kongruenz, Wohlwollen und Verständnis geprägt sein (ebd.). Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist das Vorschussvertrauen: Wenn Lernenden herausfordernde Aufgaben zugetraut werden, entfalten sie ihr Potenzial mit mehr Eigeninitiative und Selbstvertrauen (Oser, 2008).

Wirkungsvolles Feedback ist nur dann möglich, wenn die Kommunikation zwischen Berufs- und Praxisbildner:innen und Lernenden klar und zielgerichtet erfolgt. Kommunikation ist mehr als der Austausch von Informationen – sie bestimmt zudem die Qualität der Beziehung und die gegenseitige Wahrnehmung. So beeinflusst die Art und Weise, wie Rückmeldungen gegeben werden, massgeblich deren Wirkung. In Hinblick auf die Interaktion zwischen Berufs- und Praxisbildner:innen und Lernenden beschränkt sich Kommunikation nicht auf die bloße Weitergabe von Informationen, sondern versteht sich als wechselseitiger Prozess, in dem die Bedeutung gemeinsam konstruiert wird (in Anlehnung an Luhmann, 2007). So hängt die Verständlichkeit einer Anweisung nicht nur davon ab, wie sie formuliert wird (Mitteilung), sondern auch davon, wie die Lernenden sie interpretieren (Verstehen). Missverständnisse können entstehen, wenn Auszubildende davon ausgehen, dass ihre Mitteilungen eindeutig sind, die Lernenden die Mitteilung aber anders interpretieren (ebd.). Gerade in diesem Kontext spielt die Wortwahl eine entscheidende Rolle: So verwenden Berufs- und Praxisbildner:innen andere Begriffe und Formulierungen als Jugendliche, oder dieselben Begriffe werden von den beiden Gruppen anders verstanden. Solche Unterschiede in der sprachlichen Interpretation können den Feedback-Prozess erschweren, insbesondere wenn unklare oder mehrdeutige Begriffe verwendet werden. Des Weiteren bringt die zunehmende Verbreitung von Remote Work im kaufmännischen Bereich Veränderungen in der Kommunikation zwischen Berufs- und Praxisbildner:innen und Lernenden mit sich. Digitale Kommunikationskanäle eröffnen neue Möglichkeiten für den Austausch, erfordern jedoch angepasste Strategien. Nonverbale Hinweise, die für das Verständnis und die Wirkung von Feedback wichtig sind, werden teilweise reduziert oder anders wahrgenommen. Zudem können informelle Gespräche, die oft zur Klärung von Unklarheiten beitragen, in virtuellen Umgebungen seltener stattfinden. Daher gewinnt die bewusste Gestaltung von Kommunikationsprozessen an Bedeutung, um den Austausch zielgerichtet und effektiv zu gestalten. Besonders im Kontext der Betreuung von Lernenden wird deutlich, dass konstruktives Feedback nur dann wirksam ist, wenn es richtig verstanden wird. Somit bestimmt die Art des Feedbacks die Wirkung. Studien zeigen, dass informatives Feedback die Aufgabenbearbeitung am effektivsten verbessert (Hattie & Timperley, 2007).

Neben der fachlichen Expertise und der Vermittlung von Wissen ist die Freude an der Zusammenarbeit mit Jugendlichen eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit von Berufs- und Praxisbildner:innen. Ihre Rolle geht über das reine Anleiten hinaus – sie tragen Verantwortung für die Betreuung, was ihre Tätigkeit vielseitiger und anspruchsvoller macht (Knutti et al., 2019). In diesem Zusammenhang nehmen sie vor allem die Rolle eines Coachs oder einer Beraterin bzw. eines Beraters ein (Ledergerber & Rapold, 2020). Die Qualität der sozialen Interaktion spielt dabei eine entscheidende Rolle: Das Selbstwirksamkeitserleben, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Lernstrategien sowie personale Kompetenzen der Lernenden werden massgeblich durch die Beziehung zu den Berufs- und Praxisbildner:innen beeinflusst (Reusser, 2019). Zudem zeigen aktuelle Forschungsergebnisse, dass sozioemotionale und schulische Unterstützung von Auszubildenden das allgemeine Stress- und Erschöpfungserlebnis der Lernenden mindert (Hoferichter & Raufelder, 2022).

Berufs- und Praxisbildner:innen übernehmen eine zentrale Rolle in der Ausbildung, da sie als feste Ansprechpersonen für die Lernenden fungieren (Knutti et al., 2019.). Berufsbildner:innen sind dabei im Lehrvertrag als verantwortliche Betreuungspersonen festgehalten und stehen den Lernenden bei Fragen und Problemen zur Verfügung. Ihre Aufgabe ist es, optimale Lernbedingungen zu schaffen, die das gegenseitige Vertrauen stärken und den Ausbildungsprozess bestmöglich unterstützen (SDBB, 2011). Unterstützend können zusätzlich andere Teammitglieder sowie erfahrene Lernende eingebunden werden, die Abläufe erklären oder als Begleitung fungieren. Dieser Austausch ermöglicht den Lernenden wertvolle Einblicke aus erster Hand und stärkt ihr Gefühl der Zugehörigkeit (Knutti et al.,

2019.). Allerdings ist es entscheidend, dass die Zuständigkeiten klar definiert sind. Es muss nachvollziehbar sein, welche Aufgaben die verantwortlichen Berufs- und Praxisbildner:innen übernehmen und welche Tätigkeiten von anderen Fachkräften vermittelt werden, die an der praktischen Ausbildung beteiligt sind (SDBB, 2011). Eine feste Ansprechperson kann zudem Unsicherheiten vermeiden, insbesondere bei selbstständigen Aufgaben. Lernende wissen jederzeit, an wen sie sich wenden können, was ihre Eigenständigkeit und ihr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärkt (Knutti et al., 2019.). Dieser Prozess wird zusätzlich dadurch unterstützt, dass Aufgaben schrittweise übertragen werden. Durch eine sukzessive Steigerung der Schwierigkeit können die Lernenden zunehmend eigenständiger arbeiten, wodurch ihre Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen gezielt gefördert werden (SDBB, 2011). Ein eigener Arbeitsplatz – falls umsetzbar – kann zusätzlich Orientierung und Vertrauen schaffen (Knutti et al., 2019.)

Damit Berufs- und Praxisbildner:innen ihre Rolle als Betreuungspersonen effektiv ausüben können, ist ihre zeitliche Verfügbarkeit von entscheidender Bedeutung. Berufs- und Praxisbildner:innen unterstützen die Lernenden dabei, die für das Berufsleben notwendigen Kompetenzen zu erwerben, indem sie sich ausreichend Zeit nehmen, um diese schrittweise zu vermitteln. Dazu gehört beispielsweise die klare Zuteilung von Ausbildungs- und Lerninhalten an die Abteilungen, die regelmässige Kontrolle des Lernstands sowie die gezielte Unterstützung bei der Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren (QV). Durch den kontinuierlichen Austausch können Fortschritte erkannt, Unsicherheiten geklärt und individuelle Unterstützung gezielt angepasst werden. Normalerweise wird die Rolle als Berufs- und Praxisbildner:in zusätzlich zu anderen regulären Tätigkeiten ausgeführt, was die zeitlichen Ressourcen für eine umfassende Betreuung sehr einschränkt. Obwohl die Empfehlungen der Fachgruppe wbp (Wir Berufs- und Praxisbildner:innen) des Kaufmännischen Verbands Schweiz einen Beschäftigungsgrad von 20–30% für die Berufsbildner:innen und 10–20% für die Praxisbildner:innen vorsehen, wird diese Zeit in der Realität gemäss der Erfahrung des Kaufmännischen Verbands leider oftmals unterschritten (Kaufmännischer Verband Schweiz, 2024b). Dies kann dazu führen, dass die Betreuung der Lernenden nicht mit der notwendigen Intensität und Qualität erfolgen kann. Um die Ausbildungsqualität sicherzustellen, ist es daher essenziell, dass Lehrbetriebe die Berufs- und Praxisbildner:innen finanziell und materiell sowie mit ausreichend zeitlichen Ressourcen unterstützen (SDBB, 2011). Die Vielschichtigkeit und die Herausforderungen dieser Rolle sollten sich auch in einer fairen und angemessenen finanziellen Vergütung widerspiegeln.

4.2 Resultate

4.2.1 Zufriedenheit mit der Betreuung

Im Rahmen der Befragung zur Zufriedenheit mit der Betreuung am Arbeitsplatz während der kaufmännischen Ausbildung gaben 44.5% der Teilnehmenden an, «sehr zufrieden» zu sein, während 35.0% die Betreuung als «eher zufriedenstellend» empfanden. Neutral, also «weder zufrieden noch unzufrieden», äusserten sich 9.4% der Befragten.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der Lernenden mit der Betreuung am Arbeitsplatz zufrieden ist. Dennoch gibt es einen signifikanten Anteil an Unzufriedenheit bei einigen Lernenden: 6.8% der Befragten waren «eher nicht zufrieden» und 2.5% gaben an, «gar nicht zufrieden» zu sein, während 1.9% «keine Beurteilung» abgaben. Wie im Kapitel 4.1 ausgeführt, kann sich eine unzureichende Betreuung negativ auf den Ausbildungserfolg auswirken, da sie die Lernmotivation und die fachliche Entwicklung der Lernenden beeinträchtigen kann.

Zufriedenheit mit der Betreuung am Arbeitsplatz

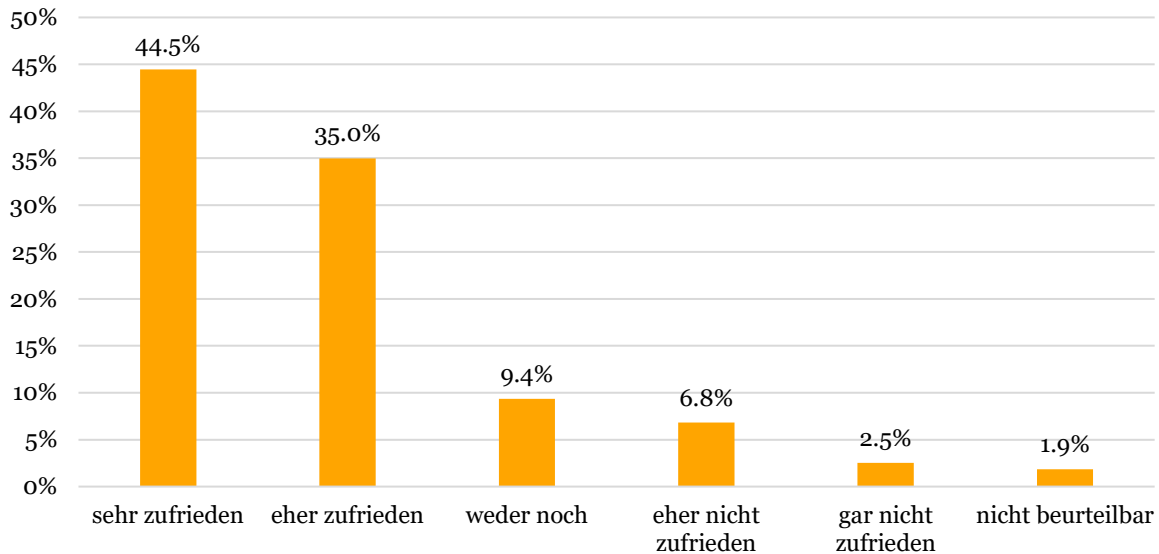


Abbildung 9 – Übersicht der Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzbetreuung

Bei der Frage nach einer festen Ansprechperson für persönliche und fachliche Fragen sowie Herausforderungen während der Ausbildung im Betrieb wurden verschiedene Rollen angegeben. Am häufigsten wird der oder die Berufsbildner:in (BB) genannt, mit insgesamt 689 Nennungen. An zweiter Stelle folgt der oder die Praxisbildner:in (PB) mit 523 Nennungen. Eine Person aus dem HR (Human Resources/Personalabteilung) wird von 195 Teilnehmenden als Ansprechperson angegeben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bezeichnungen für Berufs- und Praxisbildner:innen je nach Betrieb variieren können. Nicht in allen Unternehmen wird explizit zwischen Berufsbildner:in und Praxisbildner:in unterschieden, und in einigen Fällen tragen Betreuungspersonen alternative Titel wie beispielsweise Berufsbildungsverantwortliche:r, Ausbildungsverantwortliche:r oder Lehrlingsverantwortliche:r. Es ist daher möglich, dass sich hinter einigen Nennungen, wie beispielsweise aus dem HR-Bereich, ebenfalls Berufsbildner:innen verbergen.

Auf die Frage, ob es während der Ausbildung zu einem Wechsel der Betreuungspersonen kam – sei es aufgrund eines Personalwechsels oder der Übernahme neuer Aufgaben durch die Betreuungsperson – gaben 44.7% der Befragten an, durchgehend dieselbe Betreuungsperson gehabt zu haben. 33.4% der Teilnehmenden berichteten hingegen, dass sie mehrere Betreuungspersonen hatten, da es personelle Wechsel im Betreuungsteam gab. Ein Wechsel der Betreuungspersonen infolge einer neuen Stelle oder Aufgabe innerhalb der Organisation wird von 7.0% der Befragten genannt. Bei 12.1% lagen beide Gründe vor: Ein Wechsel der zuständigen Person sowie die Übernahme neuer Aufgaben durch die Betreuungsperson.

Wechsel der Betreuungsperson

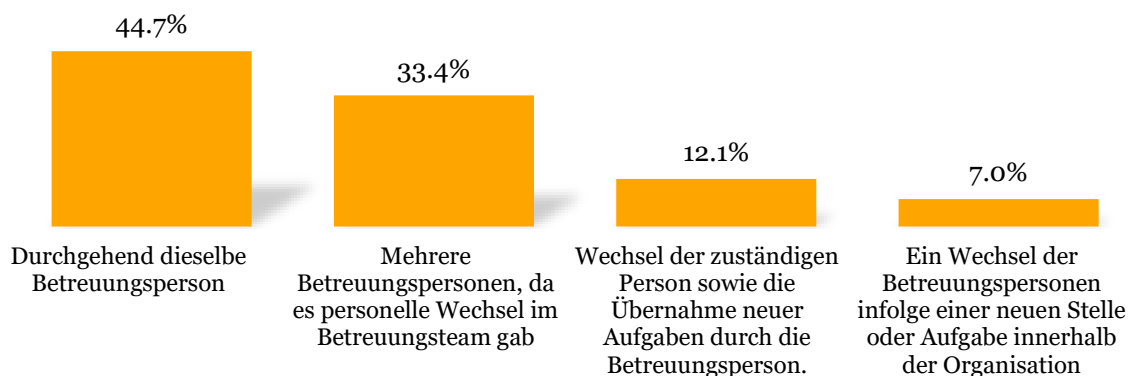


Abbildung 10 – Wechsel der Betreuungsperson(en) während der kaufmännischen Ausbildung

Eine konstante Betreuungsperson während der Ausbildung im Betrieb bietet viele Vorteile: Sie gewährleistet fachliche Unterstützung und trägt zur Stabilität, Orientierung und zum Vertrauensaufbau bei. Ein häufiger Wechsel kann hingegen Unsicherheiten schaffen, da sich die Lernenden immer wieder auf neue Betreuungsstile, Kommunikationsstile, Erwartungen und Abläufe einstellen müssen. Dies kann die Qualität der Betreuung und die individuelle Entwicklung beeinträchtigen. Nichtsdestotrotz sind solche Wechsel in der Praxis nicht immer vermeidbar, etwa wenn Berufs- und Praxisbildner:innen das Unternehmen verlassen oder neue Aufgaben übernehmen. In diesen Fällen ist es entscheidend, dass der Übergang gut strukturiert ist und eine kontinuierliche Begleitung sichergestellt wird. Dies kann beispielsweise durch eine klare Übergabe, eine gute Dokumentation und eine enge Abstimmung innerhalb des Betreuungsteams erleichtert werden.

4.2.2 Kompetenz und Betreuung der Betreuungsperson(en)

Im Rahmen der Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Wahrnehmung der Unterstützung durch ihre Berufs- oder Praxisbildner:innen während der Ausbildung zu bewerten. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 1 für «sehr gut unterstützt» und 5 für «überhaupt nicht unterstützt» steht. Zusätzlich gibt es die Option «nicht beurteilbar» (0).

Dabei werden verschiedene Aspekte der Betreuung betrachtet, darunter die fachliche Hilfe, die sich beispielsweise in der Erklärung von Arbeitsprozessen oder der Vermittlung von fachspezifischem Wissen zeigt. Die technische Unterstützung, etwa beim Umgang mit Computern oder Software, die für die praktische Arbeit relevant sind, spielt ebenfalls eine Rolle. Auch administrative und organisatorische Hilfestellungen, wie die Dokumentation von Arbeitsschritten oder die Vorbereitung auf Prüfungen, werden thematisiert. Darüber hinaus geht es um pädagogische Begleitung, die unter anderem die Vermittlung von Lernmethoden und -strategien umfasst. Mentoring und Coaching, das durch Reflexionsgespräche, Feedback und die Förderung der persönlichen Entwicklung geprägt ist, wurden ebenfalls bewertet. Ebenso wurde die soziale Unterstützung innerhalb des Teams, die etwa bei der Integration, dem Aufbau von Netzwerken und der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen eine Rolle spielt, in den Blick genommen. Schliesslich wurde auch die emotionale Unterstützung berücksichtigt, wie Ermutigung, Motivation und das Schaffen einer wertschätzenden Atmosphäre. Die Tabelle 7 – Übersicht der Beurteilung der Arbeitsplatzbetreuung – zeigt die jeweiligen Ergebnisse der genannten Kategorien auf. Die Werte verdeutlichen, dass die Unterstützung im Bereich «fachlich» am besten bewertet wird, während die Bewertung der «pädagogischen und emotionalen Unterstützung» vergleichsweise tiefer ausfällt.

Beurteilung Betreuung	sehr gut unterstützt 1	gut unterstützt 2	weder noch 3	wenig unterstützt 4	überhaupt nicht un- terstützt 5	nicht beur- teilbar 0	Ø
Fachlich	351 40.9%	360 41.9%	73 8.5%	52 6.1%	11 1.3%	12 1.4%	1.81
Technisch	266 31.0%	389 45.3%	105 12.2%	43 5.0%	18 2.1%	38 4.4%	1.89
Administrativ & organisatorisch	257 30.0%	361 42.1%	121 14.1%	75 8.7%	28 3.3%	16 1.9%	2.08
Pädagogisch	207 24.2%	279 32.6%	155 18.1%	106 12.4%	65 7.6%	44 5.1%	2.31
Mentoring und Coaching	272 31.7%	325 37.9%	118 13.8%	80 9.3%	40 4.7%	22 2.6%	2.10
Sozial	277 32.3%	337 39.3%	109 12.7%	69 8.1%	40 4.7%	25 2.9%	2.05
Emotional	276 32.2%	278 32.4%	147 17.1%	74 8.6%	59 6.9%	24 2.8%	2.17

Tabelle 6 – Übersicht der Beurteilung der Arbeitsplatzbetreuung

Bei Frage nach der Einschätzung der Fachkenntnisse von Berufs- oder Praxisbildner:innen im Hinblick auf die Unterstützung der Arbeit (N = 852) bewerten 43.1% der Teilnehmenden die Kenntnisse als «hoch», was bedeutet, dass die Fachkenntnisse ihrer Betreuungspersonen grösstenteils ausreichend waren. 40.5% der Befragten stufen die Fachkenntnisse sogar als «sehr hoch» ein und attestieren ihren Berufs- oder Praxisbildner:innen, über alle notwendigen Fachkenntnisse zu verfügen. 12.2% der Befragten geben an, die Fachkenntnisse als «weder hoch noch gering» wahrgenommen zu haben. Dies

deutet darauf hin, dass sie teilweise den Eindruck hatten, es fehle an bestimmten Kenntnissen. Eine Minderheit bewertet die Kenntnisse negativer: 2.5% stufen die Fachkenntnisse als «eher gering» und 1.8% sogar als «sehr gering» ein, was auf deutliche Defizite bei den erforderlichen Kompetenzen hinweist.

Der Aspekt der Einarbeitung in neue Aufgaben und Verantwortungsbereiche wird von den Befragten als überwiegend positiv bewertet. Mehr als die Hälfte (53.4%) beurteilen sie als «sehr gut» (1), und weitere 30.6% als «gut» (2). Somit empfand die Mehrheit der Teilnehmenden die Unterstützung in diesem Bereich als zufriedenstellend. Ein Anteil von 9.3% bewertete die Einarbeitung neutral («weder noch», 3). Weniger positiv äussern sich 4.3% der Befragten, die sie als «schlecht» (4) empfanden, während lediglich 0.8% die Einarbeitung als «sehr schlecht» (5) einschätzten. Darüber hinaus geben 1.5% der Teilnehmenden an, die Einarbeitung nicht beurteilen zu können («nicht beurteilbar»).

Die Befragung zur Unterstützung bei der Erreichung der Ausbildungsziele durch Berufs- oder Praxisbildner:innen ergibt (N = 852), dass 40.7% der Teilnehmenden angeben, «gut unterstützt» worden zu sein. Diese Befragten berichteten, dass sie überwiegend die notwendige Unterstützung erhalten haben, sich jedoch in einigen Situationen zusätzliche Hilfe gewünscht hätten. 33.9% der Befragten fühlten sich «sehr gut unterstützt» und geben an, umfassende Unterstützung erhalten zu haben, die es ihnen ermöglichte, ihre Ausbildungsziele sicher zu erreichen. 18.3% der Teilnehmenden empfanden immerhin die Unterstützung als «teilweise ausreichend», wobei sie in gewissen Phasen genügend Unterstützungsangebote erhielten, jedoch auch Momente erlebten, in denen sie weitgehend auf sich allein gestellt waren. Weniger positiv äusserten sich 5.3% der Befragten, die angaben, «wenig Unterstützung» erfahren zu haben. Dies bedeutet, dass selten Angebote zur Unterstützung von den Ausbilder:innen gemacht wurden. 1.8% erhielten «gar keine Unterstützung».

Von vielen Befragten wurden vertrauensvolle Aufgaben, wie etwa im Rechnungswesen oder in der Datenverwaltung, «oft» (2) übernommen (47.4%). 31.3% geben an, dass sie solche Aufgaben «immer» (1) übertragen bekommen haben. Dies zeigt, dass die Mehrheit der Befragungsteilnehmenden häufig in verantwortungsvolle Tätigkeiten eingebunden wurde. 16.0% wurden gemäss ihren Angaben „manchmal“ (3) vertrauensvolle Aufgaben übertragen, 3.5% „selten“ (4) und 0.5% „nie“ (5). Ein kleiner Anteil von 1.3% hat keine Beurteilung dazu abgegeben («nicht beurteilbar»).

Die Möglichkeit, Aufgaben eigenverantwortlich und ohne fremde Hilfe oder ohne regelmässige Anweisungen zu bewältigen, also völlig selbstständig und eigenverantwortlich, konnten 46.7% «oft» (2) wahrnehmen. 45.3% beurteilen die Übertragung eigenverantwortlicher Aufgaben sogar mit «immer» (1). Dies verdeutlicht, dass selbstständiges Arbeiten, ohne Hilfe von Betreuungspersonen, für die Mehrheit der Teilnehmenden ein wesentlicher Bestandteil ihrer Ausbildung ist. Ein kleinerer Anteil von 6.2% berichtet, dass sie «manchmal» (3) Aufgaben eigenverantwortlich und ohne Hilfe übernommen haben. Lediglich 0.9% bewerten die Häufigkeit mit «selten» (4), und nur 0.1% teilen mit, «nie» (5) selbstständig arbeiten zu dürfen. 0.7% der Befragten haben hierzu keine Einschätzung abgegeben («nicht beurteilbar»).

Bereits in der Lehre ist es essenziell, dass Lernende teilweise auch selbstständig vertrauensvolle Aufgaben übernehmen können. Dies stärkt ihre Verantwortungsbereitschaft und hilft ihre Fachkompetenzen praxisnahe zu vertiefen. Die häufige Übertragung solcher Tätigkeiten spiegelt das Vertrauen der Berufs- und Praxisbildner:innen in ihre Lernenden wider und kann deren Selbstständigkeit und berufliche Weiterentwicklung gezielt fördern.

4.2.3 Feedback und Kommunikation

Die Häufigkeit des Feedbacks zur Arbeit und zum Lernfortschritt von Seiten Ausbilder:innen variiert stark unter den Befragten. 25.4% bekamen einmal im Monat Rückmeldungen von ihrer Ansprechperson und 25.3% erhielten wöchentliches Feedback. Ein etwas geringerer Anteil von 14.1% erhielt alle zwei Wochen Rückmeldungen. Dagegen geben 29.9% der Befragten an, seltener als einmal im Monat Feedback bekommen zu haben. Nur 5.4% der Teilnehmenden erhielt während ihrer Ausbildungszeit täglich Feedback von ihrer Berufs- oder Praxisbildner:in. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Frequenz der Rückmeldungen stark variiert und unseres Erachtens klar zu niedrig ausfällt. Eine angemessene und regelmässige Feedbackkultur ist entscheidend für eine erfolgreiche Ausbildung, da sie Lernende in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt und zur Qualitätssicherung der Arbeit beiträgt.

Die Ergebnisse zur Befragung bezüglich Nützlichkeit der erhaltenen Feedbacks für die zukünftige Karriere, das Erreichen von Leistungszielen und die persönliche Weiterentwicklung zeigen, dass 45.8% der Teilnehmenden die Feedbacks als «hilfreich» (2) bewerteten. Weitere 23.3% stufen sie sogar als «sehr hilfreich» (1) ein. Damit zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten die Rückmeldungen ihrer Berufs- oder Praxisbildner:innen als wertvoll empfindet. 17.8% der Befragten bewerteten die Feedbacks als «weder hilfreich noch hinderlich» (3) und 6.3% als «kaum hilfreich» (4). 3.2% empfanden die Feedbacks als «gar nicht hilfreich» (5). So berichten knapp zehn Prozent der Befragten, dass sie die erhaltenen Feedbacks nicht für ihre zukünftige Karriere, Erreichung von Leistungszielen sowie für die persönliche Weiterentwicklung nutzen konnten. Ein kleiner Anteil von 3.7% hatte hierzu keine Einschätzung abgegeben («nicht beurteilbar»). Diese Ergebnisse unterstreichen zum einen die zentrale Bedeutung von klaren, verständlichen und zielgerichteten Rückmeldungen. Zum anderen verdeutlichen sie, dass unzureichendes oder unklar formuliertes Feedback seine beabsichtigte Wirkung verfehlen kann, was die Qualität der Ausbildung verringert und die Kompetenzentwicklung der Lernenden einschränkt.

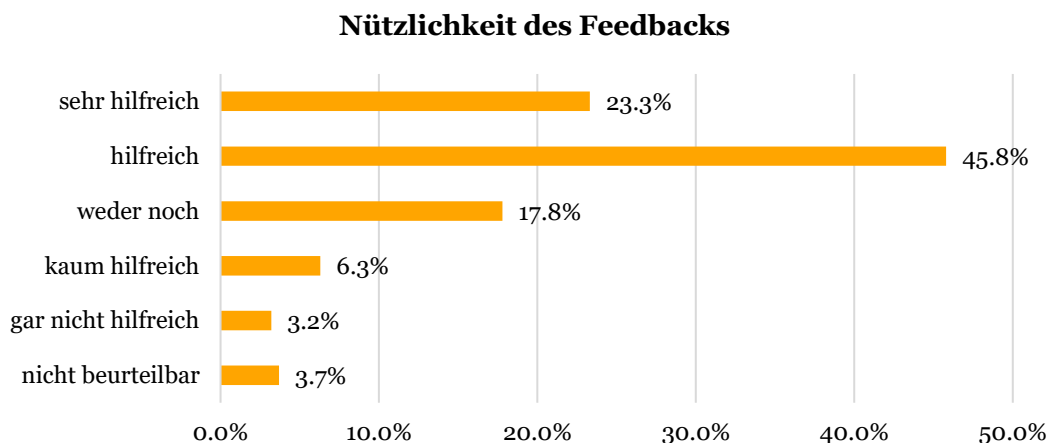


Abbildung 11 – Übersicht der Nützlichkeit des Feedbacks der Betreuungsperson(en)

4.2.4 Zeitliche Ressourcen für die Betreuung

Die Verfügbarkeit der Berufs- oder Praxisbildner:innen wurde von den Befragten unterschiedlich wahrgenommen. 50.0% der Teilnehmenden geben an, dass sie jederzeit mit ihren Fragen und Anliegen zu ihrer Ansprechperson gehen konnten. 28.8% berichten, dass ihre Ansprechperson meistens verfügbar war, um ihre Anliegen zu klären und Unterstützung zu leisten. 11.1% äussern, dass ihre Berufs- oder Praxisbildner:innen nur zu bestimmten Zeiten erreichbar waren, dann jedoch hilfreiche Unterstützung boten. Weniger zufrieden sind 6.6% der Befragten, die angeben, dass ihre Ansprechperson oft beschäftigt war und selten Zeit für ihre Anliegen hatte. 3.4% haben das Gefühl, dass ihre Berufs- oder Praxisbildner:innen insgesamt nicht genügend für ihre Fragen und Probleme zur Verfügung standen.

Zeitliche Ressourcen für die Betreuung der Lernenden

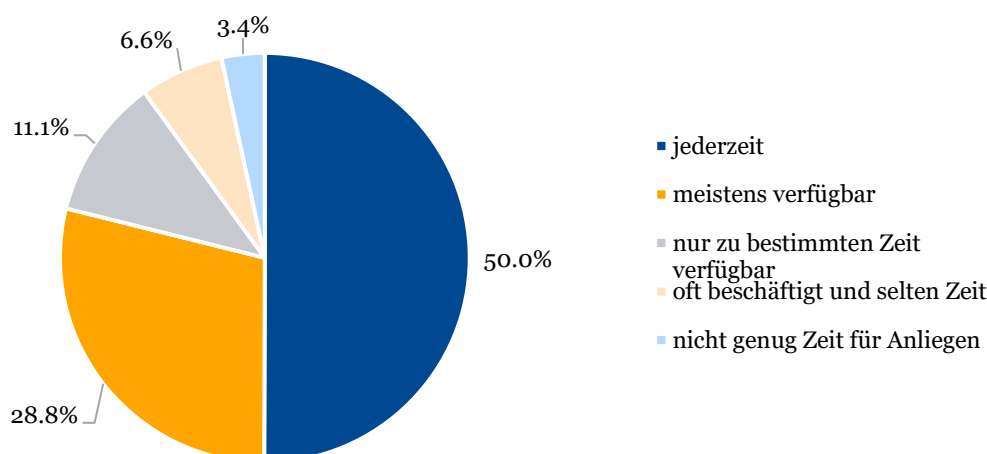


Abbildung 12 – Zeitliche Ressourcen für die Betreuung der Lernenden

Diese Ergebnisse zeigen insgesamt ein positives Bild. Obwohl institutionalisierte Feedbackprozesse in der beruflichen Ausbildung weniger verbreitet sind als in schulischen Kontexten, wird die individuelle Betreuung durch Berufs- und Praxisbildner:innen von den meisten Lernenden als verlässlich wahrgenommen. Dies deutet darauf hin, dass die betriebliche Ausbildung in ihrer direkten, praxisnahen Betreuung einen Vorteil gegenüber schulischen Lernumgebungen bietet, in denen formalisierte, aber weniger persönliche Feedbackstrukturen dominieren.

Mit der im Jahr 2023 eingeführten neuen KV-Reform dürfte sich dieser Aspekt jedoch weiterentwickeln, da Feedbackgespräche verstärkt institutionalisiert wurden. Dies soll dazu beitragen, die Strukturierung der Betreuung weiter zu verbessern und sicherzustellen, dass möglichst alle Lernenden regelmäßige Rückmeldungen zu ihrem Fortschritt erhalten.

4.2.5 Zusätzliche Unterstützungsangebote

Die Befragung zu den zusätzlichen Unterstützungsangeboten, die sich die Teilnehmenden während der Lehre von ihren Berufs- oder Praxisbildner:innen gewünscht hätten, zeigt verschiedene Bedürfnisse auf.

Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsangeboten	Anzahl / %
Verständlichere Kommunikation der Erwartungen und Ziele (z.B. was von mir in bestimmten Aufgaben oder Projekten erwartet wird)	295 38.5%
Regelmässigeres und detaillierteres Feedback (z.B. zur Identifikation von Stärken und Schwächen, zur gezielten Weiterentwicklung)	263 34.3%
Einfühlsamere Unterstützung bei persönlichen Herausforderungen (z.B. bei der Bewältigung von Stress, Druck oder anderen Belastungen während der Ausbildung)	221 28.8%
Mehr Anleitung bei komplexen Aufgaben (z.B. Schritt-für-Schritt-Erklärungen oder detaillierte Hilfestellungen bei schwierigen Aufgaben)	192 25.0%
Mehr Zeit (z.B. ausreichend Zeit, um neue Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erlernen und zu verstehen)	191 24.9%
Mehr individuelle Lernunterstützung (z.B. durch zusätzliche Lernmaterialien wie Videos, Anleitungen oder eine flexible zeitliche Gestaltung)	145 18.9%
Mehr Unterstützung bei der Selbstorganisation (z.B. Strategien beim Planen und Strukturieren der Aufgaben und Lernzeiten)	123 16.0%
Freies Textfeld	64 8.3%

Tabelle 7 – Wunsch von zusätzlichen Unterstützungsangeboten

Besonders häufig genannt wird der Wunsch nach «verständlicherer Kommunikation der Erwartungen und Ziele», der von 295 Befragten (38.5%) ausgewählt wurde. Der Bedarf nach «regelmässigerem und

detaillierterem Feedback» wird mit 263 Nennungen (34.3%) häufig hervorgehoben. 221 Befragte (28.8%) geben an, dass sie sich «einfühlsamere Unterstützung bei persönlichen Herausforderungen» gewünscht hätten, etwa bei der Bewältigung von Stress, Druck oder anderen Belastungen während der Ausbildung. Den Wunsch nach «mehr Anleitung bei komplexen Aufgaben», wie Schritt-für-Schritt-Erklärungen oder detaillierte Hilfestellungen bei schwierigen Aufgaben haben 192 der Befragten geäußert. Ebenso wird die Notwendigkeit von «mehr Zeit» von 191 Teilnehmenden betont. Zusätzliche individuelle Lernunterstützung, durch ergänzende Lernmaterialien wie Videos, Anleitungen oder eine flexible zeitliche Gestaltung, wird von 145 Befragten gewünscht, während 123 Personen äussern, dass sie «mehr Unterstützung bei der Selbstorganisation», beispielsweise für Strategien beim Planen und Strukturieren der Aufgaben und Lernzeiten, benötigt hätten. Zusätzlich haben 64 Teilnehmende weitere Wünsche in einem Freitextfeld geäußert: Es wurde z.T. erwähnt (N = 30), dass eigentlich alles in Ordnung gewesen sei, oder keine Verbesserungsvorschläge vorliegen. Vier Lernende haben zudem erwähnt, dass sie sich mehr Zeit für schulische Aufgaben oder das Lernen auf Prüfungen während der betrieblichen Ausbildung gewünscht hätten.

4.3 Fazit Arbeitsplatzbetreuung

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass die Betreuungsqualität am Arbeitsplatz während der kaufmännischen Ausbildung überwiegend positiv wahrgenommen wird. 44.5% der Teilnehmenden geben an, «sehr zufrieden» zu sein, während 35.0% die Betreuung als «eher zufriedenstellend» empfanden. Gleichzeitig gibt es einen relevanten Anteil von unzufriedenen Personen (9.4%). Die Berufs- und Praxisbildner:innen spielen dabei eine zentrale Rolle als Ansprechpersonen. Mehr als die Hälfte (52.5%) haben jedoch einen Wechsel der Betreuungsperson(en) erfahren.

Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die Bedeutung einer gut strukturierten und verlässlichen Betreuung für die Zufriedenheit der Auszubildenden. Ein Betreuungswechsel während der kaufmännischen Ausbildung kann Unsicherheiten schaffen und die Qualität der Betreuung beeinträchtigen. Da eine konstante Ansprechperson Stabilität und Vertrauen fördert, sind häufige Wechsel nicht ideal. Dennoch sind sie teils unvermeidbar. Eine strukturierte Übergabe und enge Abstimmung im Team sind essenziell, um negative Auswirkungen auf den Lernerfolg der Lernenden zu minimieren.

Während Betreuungswechsel oft durch interne Umstrukturierungen oder Personalveränderungen bedingt sind, geschieht ein Ausbildungswechsel meist dann, wenn grundlegende Probleme im Betrieb bestehen. Gemäss der Bildungsverordnung von 2017 ist ein Wechsel des Ausbildungsprofils während der Grundbildung möglich und wird häufig durch schulische Leistungen beeinflusst. Wie im Kapitel 3.1 dargelegt, geben 15.4% der Befragten an, einen solchen Wechsel vorgenommen zu haben (2023: 14.2%). Ein tatsächlicher Unterbruch oder Wechsel des Ausbildungsbetriebs werden von 5.6% der Teilnehmenden vollzogen (2023: 4.6%), was darauf hinweist, dass ein Ausbildungswechsel eher eine Ausnahme darstellt und häufig mit betrieblichen Herausforderungen oder Unzufriedenheit begründet ist.

Hinsichtlich der Unterstützungsqualität wurden fachliche Aspekte insgesamt am besten bewertet. 82.8% der Befragten geben an, sich fachlich «gut» bis «sehr gut» unterstützt gefühlt zu haben. Ausserdem wurde die technische sowie administrativ und organisatorische Unterstützung überwiegend positiv eingeschätzt («gut» bis «sehr gut»: 76.3% bzw. 72.1%). Allerdings zeigen sich Schwächen in der pädagogischen und emotionalen Unterstützung, die vergleichsweise schlechter bewertet wurden. Dies deutet darauf hin, dass neben der Vermittlung von fachlichen Inhalten auch verstärkt auf die persönliche Entwicklung der Lernenden eingegangen werden sollte. Eine mangelnde pädagogische Begleitung kann dazu führen, dass Lernende nicht die notwendigen Lernstrategien entwickeln, um Wissen nachhaltig zu verankern. Ebenso spielt die emotionale Unterstützung eine entscheidende Rolle für die Motivation und das Wohlbefinden der Lernenden im Betrieb. Was hier ebenfalls eine zentrale Rolle spielt, ist die Kommunikation zwischen Berufs- und Praxisbildner:innen und Lernenden, die aus den dargelegten Gründen in der Einleitung dieses Kapitels nicht immer optimal funktioniert (siehe 4.1 Einleitung). Mängel in der Kommunikation können sich ebenso direkt auf die Qualität der pädagogischen und emotionalen Unterstützung auswirken.

Die Fachkenntnisse der Berufs- und Praxisbildner:innen werden mehrheitlich positiv bewertet, indem knapp über 80.0% diese als «hoch» bis «sehr hoch» einschätzen. Ebenso finden 84.0% der

Teilnehmenden die Einarbeitung in neue Aufgaben «gut» bis «sehr gut». Die Unterstützung bei der Erreichung der Ausbildungsziele empfindet die Mehrheit (74.6%) als «(sehr) gut», jedoch fühlte sich ein relevanter Anteil (25.4%) nur «teilweise», «wenig» oder «unzureichend» unterstützt.

Vertrauensvolle und eigenverantwortliche Aufgaben wurden den Lernenden häufig übertragen. 78.7% der Teilnehmenden konnten «immer» oder «oft» vertrauensvolle Aufgaben übernehmen, während 92.0% die Möglichkeit hatten, Aufgaben «immer» oder «oft» eigenverantwortlich und ohne fremde Hilfe sowie ohne regelmässige Anweisungen zu bewältigen. Dies stellt im Sinne der Förderung von Eigenständigkeit und Selbstvertrauen ein zufriedenstellendes Ergebnis dar.

Obwohl ein regelmässiger Austausch über den Lernfortschritt für die berufliche Entwicklung essenziell ist, geben fast 30.0% der Befragten an, seltener als einmal im Monat und weitere 25.4% lediglich monatlich Feedback erhalten zu haben. Diese geringe Feedbackfrequenz kann problematisch sein, da kontinuierliche Rückmeldungen wichtig sind, um Fortschritte zu reflektieren, Unsicherheiten zu klären und gezielte Verbesserungen vorzunehmen. Gleichzeitig haben fast 10.0% der Lernenden die erhaltenen Feedbacks als wenig oder gar nicht hilfreich empfunden, während 17.8% sie nur teilweise nützlich für ihre Karriereentwicklung, die Erreichung von Leistungszielen oder die persönliche Weiterbildung betrachtet haben. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer gezielteren und verständlicheren Feedbackkultur, die nicht nur Bewertungen, sondern auch konkrete Entwicklungsimpulse bietet.

Fast 80.0% der Befragten geben an, dass die zeitliche Verfügbarkeit der Berufs- und Praxisbildner:innen entweder «jederzeit» (50.0%) oder überwiegend («meistens verfügbar», 28.8%) gegeben war. Für 11.1% waren die Berufs- oder Praxisbildner:innen nur zu bestimmten Zeiten erreichbar, boten dann jedoch hilfreiche Unterstützung. Besorgniserregend ist, dass rund 10.0% der Befragten die Verfügbarkeit als unzureichend empfindet («oft beschäftigt und selten Zeit» oder «nicht genug Zeit für Anliegen»). Dies zeigt, dass trotz überwiegend positiver Rückmeldungen weiterhin Herausforderungen bestehen. In der Praxis übernehmen Berufs- und Praxisbildner:innen ihre Rolle häufig zusätzlich zu ihren regulären Aufgaben, wodurch die zeitlichen Ressourcen für eine umfassende Betreuung eingeschränkt sind. Die empfohlenen Beschäftigungsgrade werden erfahrungsgemäss oftmals unterschritten, was die individuelle Begleitung der Lernenden erschwert. Eine zuverlässige Verfügbarkeit der Betreuungspersonen ist jedoch essenziell für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Sie ermöglicht nicht nur eine fachliche Betreuung, sondern auch soziale Unterstützung und Beratung bei Herausforderungen. Damit die individuellen Bedürfnisse der Lernenden zeitnah erkannt und gezielt gefördert werden können, ist es entscheidend, dass Lehrbetriebe den Berufs- und Praxisbildner:innen ausreichend zeitliche Ressourcen zur Verfügung stellen.

Zusätzlich zeigt die Auswertung der Frage nach benötigten Zusatzangeboten während der Ausbildung, dass sich ein grosser Teil der Teilnehmenden eine «klarere Kommunikation der Erwartungen und Ziele» (38.5%) sowie «regelmässigeres und detaillierteres Feedback» (34.3%) gewünscht hätte. Zudem besteht ein Bedarf an «einfühlsamer Unterstützung bei persönlichen Herausforderungen» (28.8%) und «mehr Anleitung bei komplexen Aufgaben» (25.0%). Auch «mehr Zeit für das Erlernen neuer Aufgaben» (24.9%) sowie «individuelle Lernunterstützung» (18.9%) werden als wichtige Verbesserungsaspekte genannt. Zusätzlich sagten 16.0% aus, dass sie sich «mehr Unterstützung bei der Selbstorganisation» gewünscht hätten. Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung einer strukturierten, verständlichen und unterstützenden Betreuung während der Ausbildung.

5 Fazit

Die Lehrabgänger:innen-Umfrage des Kaufmännischen Verbands Schweiz hat zum Ziel, einen Einblick in die Anstellungsbedingungen während und nach der kaufmännischen Grundbildung zu geben. Zudem beleuchtet sie den Übergang ins Berufsleben sowie die Weiterbildungs- und Zukunftspläne der Lehrabgänger:innen des vergangenen Jahres. Die kaufmännische Grundbildung erweist sich wie bereits in den vergangenen Jahren als solide Grundlage für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. Trotz der Herausforderungen beim Übergang von der Berufslehre in die Arbeitswelt gelingt es der Mehrheit der Lehrabgänger:innen nahtlos in den Beruf einzusteigen.

Stabile Erwerbstätigkeit unter den Abgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung

Die allgemeine Erwerbstätigkeitsquote der Lehrabgänger:innen liegt im durchschnittlichen Bereich der letzten Jahre, ist jedoch im Vergleich zum Vorjahr um 4.4 % gesunken. Mehr als zwei Drittel (66.3 %) der Absolvierenden finden innerhalb der ersten vier Monate nach Abschluss ihrer kaufmännischen Grundbildung eine Anstellung. Von den erwerbstätigen Teilnehmenden im November arbeiten 71.6% weiterhin bei ihrem ehemaligen Lehr- oder Praktikumsbetrieb.

Hohe Nachfrage nach Weiterbildung für beruflichen Erfolg

88.6% der im November befragten Lehrabgänger:innen planen eine Weiterbildung oder haben bereits mit einer begonnen. Mit einem Anteil von 47.0% ist die Berufsmaturität II (BM II) die beliebteste Wahl, gefolgt von Weiterbildungen an Fachhochschulen FH oder Höheren Fachschulen HF. Hauptgründe für eine Weiterbildung sind die Aussicht auf bessere Karrierechancen, ein höheres zukünftiges Einkommen sowie die Bedeutung einer Weiterbildung als Voraussetzung für den Wunschberuf.

Fehlender Teuerungsausgleich bei Löhnen von Berufseinsteiger:innen

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Befragung lag erneut auf den Löhnen der Berufseinsteiger:innen. Der Medianlohn beträgt wie im Vorjahr (2023) CHF 58 500.- und liegt damit weiterhin über den Medianlöhnen der vergangenen Jahre (2022: CHF 57 200.- / 2021: CHF 55 900.-). Rund 40.0% der Löhne liegen jedoch unterhalb der Mindestlohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz für Berufseinsteiger:innen. Dieser beträchtliche Anteil weist daraufhin, dass die Teuerung der Arbeitgebenden nicht ausgeglichen wurde und ein effektiver Nachholeffekt besteht. Angesichts der Teuerung, der Berücksichtigung des Nachholbedarfs sowie der Realloohnerhöhung zur Stärkung der Kaufkraft hat der Kaufmännische Verband Schweiz seine Minimallohnempfehlungen für das Jahr 2025 angepasst und fordert eine Lohnerhöhung von bis zu 5.0%. Dahingehend wurde die Lohnempfehlung für das Jahr 2025 auf CHF 59 410.- angepasst.

Rückblick der Lernenden

Die kaufmännische Grundbildung wird rückblickend als 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 93.8% 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 grösstenteils eingehalten.

Finanzielle Beteiligung der Betriebe am Schulmaterial

Bei der Kostenbeteiligung am Schulmaterial zeichnet sich jedoch eine bedenkliche Tendenz ab: Ein Viertel, genau 26.5% der Teilnehmenden gibt an, dass ihr Betrieb sich nicht an den Kosten für das Schulmaterial beteiligt. 40.8% der Lehr- oder Praktikumsbetriebe übernehmen diese Kosten vollständig, während 32.7% sie teilweise übernehmen.

Finanzielle Unterstützung eines BYOD-Geräts («Bring Your Own Device»)

Eine ähnliche Tendenz zeigt sich auch bei der Beteiligung an den BYOD-Geräten: Nur 35.5% (2023: 38.1%) der Lernenden erhielt bei der Beschaffung ihres BYOD-Geräts eine finanzielle Unterstützung des Betriebs, wovon lediglich 5.9% (2023: 7.6%) die Kosten vollständig übernommen haben. Für 20.4% (2023: 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 auf das BYOD-System umsteigen werden. Fast die Hälfte der Lernenden mussten ihre Geräte selbst finanzieren, was ein Nachteil für finanziell schwächere Haushalte bedeutet. Der Kaufmännische Verband Schweiz fordert daher, dass Betriebe die Anschaffungskosten übernehmen, wenn sie kein Gerät bereitstellen können.

Überstundenkompensation

Der Anteil der Lernenden, welche keine Kompensation für geleistete Mehrarbeit erhält, beläuft sich auf einen besorgniserregenden Anteil von 7.0%. Im Vergleich zum letzten Jahr ist der Anteil um 1.1% gestiegen (2023: 5.9%), nach einer Abnahme von 1.6% zum Vorjahr (2022). Dies verdeutlicht die Notwendigkeit der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen.

Positive Bilanz der Betreuungsqualität am Arbeitsplatz

Die Lehrabgänger:innen haben die Betreuung während der kaufmännischen Ausbildung überwiegend positiv wahrgenommen. Die Mehrheit der Teilnehmenden war mit der Betreuung «sehr zufrieden» (44.5%) oder «eher zufrieden» (35.0%). Die fachliche und technische Unterstützung sowie die Möglichkeit zur Übernahme eigenverantwortlicher Aufgaben wurden besonders positiv bewertet, während die pädagogische Unterstützung und die Kontinuität der Betreuungspersonen Verbesserungspotenzial aufweisen. Feedback wurde von den meisten Teilnehmenden als hilfreich für die Karriereentwicklung wahrgenommen, jedoch variierte die Häufigkeit der Rückmeldungen stark. Als Verbesserungspotenziale nannten die Befragten vor allem klarere Kommunikation der Erwartungen, regelmässigeres Feedback und mehr Unterstützung bei persönlichen und fachlichen Herausforderungen.

Wechsel der Betreuungsperson und Ausbildungsprofils/-betriebs

Nur knapp die Hälfte hatte während der Ausbildung eine konstante Betreuungsperson (44.7%). Aufgrund personeller Veränderungen im Betreuungsteam, der Übernahme neuer Aufgaben oder eines Wechsels der Betreuungsperson innerhalb der Organisation haben mehr als die Hälfte der Befragten (52.5%) mindestens einen Wechsel miterlebt.

6 Literaturverzeichnis

- ArG [Arbeitsgesetz] (1964, 13. März). *Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel* (Stand am 1. September 2023). <https://www.fedlex.admin.ch/254e48e1-6c75-465a-824b-72f9bea15b89>
- BFS [Bundesamt für Statistik] (o. J.). *Was ist der LIK? Erläuterungen zu Konzept und Methode* BFS. Abgerufen am 24.02.2025 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/preise/erhebungen/lik/lik.html>
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2024a, 8. August). *Arbeitsmarktindikatoren 2024 – Kommentierte Ergebnisse*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/orderNr:206-2403>
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2024b, n. d.). *Erwerbslose gemäss ILO*. BFS. Abgerufen am 20.02.2025 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung/erwerbslose-ilo.html>
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2024c, n. d.). *Arbeitsmarktstatus, Erwerbstätige. Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen, Zusammensetzung der ständigen Wohnbevölkerung*. BFS. Abgerufen am 14.01.2024 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbsbevoelkerung/arbeitsmarktstatus.html>
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2024d, n. d.). *Statistische Quellen. Arbeitsmarktindikatoren 2024*. BFS. Abgerufen am 14.01.2025 von <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/32227044/master>
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2024e, 08. Januar). *Durchschnittliche Jahreststeuerung von +2,1% im Jahr 2023* [Medienmitteilung]. BFS. Abgerufen am 17.02.2025 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.30225916.html>
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2025, 7. Januar). *Durchschnittliche Jahreststeuerung von +1,1% im Jahr 2024* [Medienmitteilung]. BFS. Abgerufen am 16.01.2025 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/preise/landesindex-konsumentenpreise.assetdetail.33647778.html>
- BFS [Bundesamt für Statistik] (2025, 20. Februar). *Die Erwerbstätigenzahl stieg im 4. Quartal 2024 um 0,6%, die Erwerbslosenquote (ILO) erhöhte sich auf 4,4%* [Medienmitteilung]. BFS. Abgerufen am 12.03.2025 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/katalog.assetdetail.33827404.html>
- Criblez, L. (2017). Schweiz. In H. Döbert, W. Hörner, B. von Kopp, & L. R. Reuter (Hrsg.), *Die Bildungssysteme Europas* (4. vollst. überarb. u. erw. Aufl.). Schneider.

- DGS [Department Gesundheit und Soziales] (2016). *Psychische Gesundheit bei Lernenden. Ein Ratgeber für Ausbildungsverantwortliche und Führungskräfte*. DGS. https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen-Bibliothek/Fachthemen/Kt_AG_2016_psyGes_Lernende.pdf
- EDK [Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren] (2020). *Schule und Bildung in der Schweiz*. EDK. Abgerufen am 04.02.2025 von <https://www.edk.ch/de/bildungssystem/beschreibung>
- EDK [Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren] (2024). *Das schweizerische Bildungssystem auf einen Blick*. EDK. Abgerufen am 12.03.2025 von <https://www.edk.ch/de/bildungssystem/grafikhttps://www.edk.ch/de/bildungssystem/grafik>
- Ender, B., & Schrittmatter, A. (2000). *Personalentwicklung als Schulleitungsaufgabe. Ein Leitfaden der Pädagogischen Arbeitsstelle LCH*. LCH.
- Finanzen.ch (2024, 06. August). *Frankenstärke: Diese Faktoren dürften den Schweizer Franken auch in den nächsten Jahren weiter stützen*. Abgerufen am 28.01.2025 von <https://www.finanzen.ch/nachrichten/devisen/frankenstarke-diese-faktoren-duerften-den-schweizer-franken-auch-in-den-nachsten-jahren-weiter-stuetzen-1032984319>
- Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani, A., & Rey, R. (2024a). *Nahtstellenbarometer 2024. Zentrale Ergebnisse März/April 2024. Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI*. gfs.bern. <https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2024/>
- Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani, A., & Rey, R. (2024b). *Nahtstellenbarometer 2024. Zentrale Ergebnisse August 2024. Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI*. gfs.bern. <https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2024-august/>
- Grassi, A., Rhiner, K., Kammermann, M., & Balzer, L. (2014). *Gemeinsam zum Erfolg – Früherfassung und Förderung in der beruflichen Grundbildung durch gelebte Lernortkooperation*. hep.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <http://www.jstor.org/stable/4624888>
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning. A Synthesis of over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203887332>

- Hoferichter, F., & Raufelder, D. (2022). Kann erlebte Unterstützung durch Lehrkräfte schulische Erschöpfung und Stress bei Schülerinnen und Schülern abfedern? *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 43(1-2), 101-114. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000322>
- Ledergerber, V., & Rapold, C. (2020). Sieben Tipps für das Coaching im Unterricht. *Skilled*, 2, 20-21. https://www.ehb.swiss/sites/default/files/downloads/skilled_2020-2-20-21_-_de_berch-told_rapold.pdf
- Luhmann, N. (2007). Was ist Kommunikation? In O. Jahraus (Hrsg.), *Aufsätze und Reden* (S. 94-110). Reclam.
- Lüthi, I. (2015). *Manual zur Umsetzung des Bildungsplans SOG Kauffrau/Kaufmann EFZ in den Schulen*. SKKAB. https://www.bikas.ch/download/manual-zur-umsetzung-des-bildungsplan-sog-in-den-schulen/?wpdmdl=594&refresh=67e3ae79e7d231742974585&ind=1553596308955&filename=Manual-Umsetzung_Bipla_SOG_Schulen-de.pdf
- Kaufmännischer Verband Schweiz (2024a). *Meine Rechte und Pflichten: Lehrzeit*. Kaufmännischer Verband Schweiz. <https://www.kfmv.ch/angebot/merkblaetter/meine-rechte-und-pflichten>
- Kaufmännischer Verband Schweiz (2024b). *Funktionsbeschreibung: Berufsbildungsverantwortliche:r und Praxisbildner:in für KV-Lernende. Ein Merkblatt der Fachgruppe wbp – Wir Berufs- und Praxisbildner:innen*. Kaufmännischer Verband Schweiz.
- Kaufmännischer Verband Schweiz (2024c). *Die richtigen Argumente für eine Weiterbildung*. Kaufmännischer Verband Schweiz. <https://www.kfmv.ch/angebot/merkblaetter/die-richtigen-argumente-fuer-eine-weiterbildung>
- Kaufmännischer Verband Schweiz (2024d). *Lohnempfehlungen 2025. Verdienen sie genug?* Kaufmännischer Verband Schweiz. <https://www.kfmv.ch/angebot/dienstleistungen/ratgeber/lohnempfehlungen-2025-digital>
- Knutti, P., Dirren, M., & Lehmann, C. (2019). *Handbuch betriebliche Grundbildung*. SDBB. <https://www.berufsbildung.ch/de//voraussetzungen/handbuch-betriebliche-grundbildung>
- KOF [Konjunkturforschungsstelle ETH Zürich] (2024a, Winter). *KOF Konjunkturbericht. Gedämpfte europäische Konjunktur belastet Schweizer Aussichten*. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000710652>
- KOF [Konjunkturforschungsstelle ETH Zürich] (2024b, Herbst). *KOF Konjunkturbericht*.

- Ausbleibender Aufschwung in Europa trübt Perspektiven der Schweizer Wirtschaft.*
https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Publications/KOF_Vierteljahresanalyse_2024_3.pdf
- Krieger, R. & Arial, M. (2020). *Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Junge Erwerbstätige – Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017*. SECO.
https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/studien_berichte/bericht_schweizerische_gesundheitsbefragung_2017_wirtschaftssektoren.pdf.download.pdf/SECO%202020%20SGB%202017_Wirtschaftssektoren_dt_def.pdf
- Meier, T., Jöhr, M., & Kammermann, M. (2022). *Ausbilden und Lernen am dritten Lernort. Situationsorientierte Didaktik für Ausbildende*. Hep, EHB.
- OR [Obligationsrecht] (vom 30. März 1911). *Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches* (Stand am 1. Januar 2025).
https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de
- Oser, F. (2008). Zu-Mutung: Ein pädagogisches Kompetenzprofil. In J. Warwas, & D. Sembill (Hrsg.), *Zeitgemässe Führung, zeitgemässer Unterricht* (S.67-80). Schneider Hohengehren.
- Reusser, K. (2019). Unterricht als Kulturwerkstatt in bildungswissenschaftlich-psychologischer Sicht. In U. Steffens, & R. Messner (Hrsg.), *Unterrichtsqualität. Konzepte und Bilanzen gelingenden Lehrens und Lernens* (S. 129-166). Waxmann.
- SBFI [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation] (2017a). *Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)*. SBFI.
- SBFI [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation] (2017b). *Verordnung über die berufliche Grundbildung Kauffrau EFZ, Kaufmann EFZ. Anerkannte Ausbildungs- und Prüfungsbranchen* (August 2011, Stand 1. Mai 2017). SBFI. <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/download/4297>
- SBFI [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation] (2021). *Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)* (16. August 2021, Stand 1. Januar 2024). <https://www.fedlex.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2021/495/20240101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-2021-495-20240101-de-pdf-a.pdf>
- SBFI [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation] (2024a). *Berufsbildung in der*

- Schweiz kurz erklärt. SBFI. https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2024/07/bbch_2024.pdf.download.pdf/BBCH_2024_DE.pdf
- SBFI [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation] (2024b, 09. September). *Lehrstellenvergabe 2024 im Endspurt – Berufsweltmeisterschaften gestartet* [Medienmitteilung]. SBFI. <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/aktuell/medienmitteilungen.msg-id-102376.html>
- Scharnhorst, U., & Kaiser, H. (2018). Transversale Kompetenzen für eine ungewisse digitale Zukunft? In J. Schweri, I. Trede, & I. Dauner (Hrsg.), *Digitalisierung und Berufsbildung. Herausforderungen und Wege in die Zukunft*. Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB. <https://www.ehb.swiss/node/5007>
- SDBB [Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung] (Hrsg.) (2011). *Handbuch Erläuterungen zu den Qualitätsanforderungen der QualiCarte*. Erarbeitet von der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) und dem Schweizerischen Gewerbeverband (SGV). Unterstützt durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT). SDBB. <https://www.berufsbildung.ch/de/dokumente/quali-carte-erlaeuterungen-zu-den-qualitaetsanforderungen>
- SECO [Staatssekretariat für Wirtschaft] (2024a). *Frühjahr 2024, Konjunkturtendenzen*. SECO. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Wirtschaftslage/Konjunkturtendenzen/Konjunkturtendenzen/kt_2024_01.pdf.download.pdf/KT_2024_01.pdf
- SECO [Staatssekretariat für Wirtschaft] (2024b). *Sommer 2024, Konjunkturtendenzen*. SECO. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Wirtschaft/Wirtschaftslage/VIP%20Quartalssch%C3%A4tzungen/kt_2024_02_2_konjunkturtendenzen_sommer_2024.pdf.download.pdf/KT_2024_02.pdf
- SECO [Staatssekretariat für Wirtschaft] (2024c). *Herbst 2024, Konjunkturtendenzen*. SECO. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Wirtschaft/Wirtschaftslage/VIP%20Quartalssch%C3%A4tzungen/konjunkturtendenzen_sommer_2024.pdf.download.pdf/KT_2024_03.pdf
- SECO [Staatssekretariat für Wirtschaft] (2024d). *Winter 2024/2025, Konjunkturtendenzen*. SECO.

https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Wirtschaft/Wirtschaftslage/VIP%20Quartalssch%C3%A4tzungen/konjunkturtendenzen_winter_2024.pdf.download.pdf/KT_2024_04.pdf

SECO [Staatssekretariat für Wirtschaft] (2024e). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt November 2024*. SECO. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die%20Lage%20auf%20dem%20Arbeitsmarkt/arbeitsmarkt_2024/lage_arbeitsmarkt_november_2024.pdf.download.pdf/2024-11_Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt_DE.pdf

SECO [Staatssekretariat für Wirtschaft] (2024f). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt Dezember 2024*. SECO. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die%20Lage%20auf%20dem%20Arbeitsmarkt/arbeitsmarkt_2024/lage_arbeitsmarkt_dezember_2024.pdf.download.pdf/2024-12_Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt_DE.pdf

SECO [Staatssekretariat für Wirtschaft] (2024g). *Jugendarbeitslosigkeit*. SECO. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit.html>

SKBF [Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung] (2023). *Bildungsbericht Schweiz*. SKBF. https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf

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>

studyflix (2025). *Standardabweichung*. Abgerufen am 20.02.2025 von <https://studyflix.de/statistik/standardabweichung-1042>

The Adecco Group Switzerland (2024, 18. April). *Job Index Q1 2024*. The Adecco Group. Abgerufen am 04.02.2025 von <https://www.adecgroup.com/de-ch/zukunft-der-arbeit/job-index/job-index-q1-2024>

UNESCO [United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization], OECD [Organisation for Economic Cooperation and Development], & Eurostat. (2024). *Manual on concepts, definitions and classifications*. UNESCO.

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1014465/13741415/ue-manual-2024.pdf/f0509fec-9299-ffbb-61db-b74b0616f30b?t=1727278229151>

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Situation nach der Grundbildung 2020-2024	5
Abbildung 2 – Situation nach Ausbildungsart	6
Abbildung 3 – Verteilung Gründe befristete Anstellung	7
Abbildung 4 – Interpretation von Boxplots	8
Abbildung 5 – Boxplot Verteilung des jährlichen Lohns	9
Abbildung 6 – Art der Weiterbildung	12
Abbildung 7 – Gründe für das Leisten von Überstunden	18
Abbildung 8 – Beteiligung Schulmaterialkosten im Jahr 2023 und 2024	19
Abbildung 9 – Übersicht der Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzbetreuung	25
Abbildung 10 – Wechsel der Betreuungsperson(en) während der kaufmännischen Ausbildung	25
Abbildung 11 – Übersicht der Nützlichkeit des Feedbacks der Betreuungsperson(en)	28
Abbildung 12 – Zeitliche Ressourcen für die Betreuung der Lernenden	29
Abbildung 13 – Organisation der obligatorischen Schule	44
Abbildung 14 – Das Bildungssystem der Schweiz	45

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Jugenderwerbslosenquote und Gesamterwerbslosenquote im Vergleich	4
Tabelle 2 – Lohnübersicht Lehrjahre EFZ und Empfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz	15
Tabelle 3 – Ferienwochenübersicht Lehrjahre	16
Tabelle 4 – Arbeitszeiten pro Woche und geleistete Überstunden im Vergleich 2024 und 2023	17
Tabelle 5 – «Bring Your Own Device» und Kostenbeteiligung der Jahre 2023 und 2024	20
Tabelle 6 – Übersicht der Beurteilung der Arbeitsplatzbetreuung	26
Tabelle 7 – Wunsch von zusätzlichen Unterstützungsangeboten	29

9 Anhang

9.1 Ausgangslage und Aufgabenstellung

Der Kaufmännische Verband Schweiz 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 Schweiz stellt so Akteurinnen und 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.

9.2 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 2024 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)

9.3 Methodik

Die Lehrabgänger:innen-Umfrage 2024 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 2024 wurden deshalb alle kaufmännischen Schulen kontaktiert und um ihre Unterstützung gebeten. Ende Juni 2024 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 2024 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 3 647 Teilnehmer:innen und im November 2024 insgesamt 928 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 = 3 647 /N = 928) 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 wenden.

9.4 Erhebungsablauf 2024

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

9.5 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

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

9.6 Kaufmännische Grundbildung der Schweiz

Das Schweizer Bildungssystem ist aufgeteilt in obligatorische und nachobligatorische Schulzeit. Die obligatorische Schulzeit umfasst die Primarstufe, inklusive Kindergarten oder die ersten beiden Jahre einer Eingangsstufe, und der Sekundarstufe I (SKBF, 2023). Wie in der Abbildung 13 ersichtlich ist, entsprechen das erste und zweite Schuljahr der Primarstufe beziehungsweise des Kindergartens oder die ersten beiden Jahre einer Eingangsstufe in der internationalen Standardklassifikation für Bildung (ISCED 2011) dem ISCED-Level 020 (pre-primary education), die Schuljahre 3 bis 8 dem ISCED-Level 1 (primary education) und die Schuljahre 9 bis 11 (Sekundarstufe I) dem ISCED-Level 2 (lower secondary education) (UNESCO et al., 2024).

Die Primarstufe, inklusive der zwei Jahre Kindergarten oder die ersten beiden Jahre einer Eingangsstufe umfasst acht Jahre (EDK, 2020). Die obligatorische Schulzeit umfasst somit 11 Jahre und ist in drei Zyklen unterteilt (SKBF, 2023). Zusätzlich zu den zwei obligatorischen Kindergartenjahren wird im Kanton Tessin ein fakultatives Jahr für Kinder ab drei Jahren angeboten (EDK, 2020).

Schuljahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Gemäss Harmos-Konkordat	Zyklus 1				Zyklus 2				Zyklus 3		
Deutschschweiz	Kindergarten		Primarschule						Sekundarstufe I		
Westschweiz	Cycle primaire 1				Cycle primaire 2				Cycle secondaire		
Tessin	Scuola dell'infanzia		Scuola elementare						Scuola media		

Abbildung 13 – Organisation der obligatorischen Schule

Die Sekundarstufe I umfasst in der Schweiz drei Schuljahre (im Kanton Tessin vier Schuljahre). Diese wird in Criblez (2017, S. 683) in drei Glieder aufgeteilt: die Realschule, die Sekundarschule und die (pro-) gymnasiale Abteilung. Der Übertritt der Primarschule auf die Sekundarstufe I erfolgt im Normalfall durch formative Verfahren mit Zeugnissen und Empfehlungen der Lehrpersonen (ebd.).

Die Kantone tragen die Verantwortung für die obligatorische Schule und sind durch die Bundesverfassung verpflichtet, zentrale Ziele und Strukturen landesweit zu harmonisieren (EDK, 2020).

Ebenso zur beruflichen Grundbildung dazugezählt, werden die Handelsschulen und Handelsmittelschulen. Von den aktuell rund 250 verfügbaren beruflichen Grundbildungen ist die kaufmännische Grundbildung auf EFZ-Stufe die beliebteste (Golder et al., 2024a). 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, 2021).

Die betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) ist so strukturiert, dass Lernende an drei verschiedenen Lernorten ausgebildet werden. Die praktischen Fertigkeiten und Erfahrungen sammeln sie im Lehrbetrieb, die theoretische Ausbildung erfolgt an der Berufsfachschule, und das branchenspezifische Wissen wird in überbetrieblichen Kursen (üK) vermittelt. Dabei 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, die ihre Ausbildung vor der neuen Bildungsverordnung 2023 begonnen haben, konnten je nach schulischen Fähigkeiten unterschiedliche Profile 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 als BM I bezeichnet, während die BM II nach Abschluss der Lehre erworben werden kann. Insgesamt wurde die kaufmännische Grundbildung bis 2023 in 21 Branchen angeboten, danach sind es 19 Branchen (SBFI, 2017a; SBFI, 2017b; SBFI, 2021).

Im Gegensatz dazu erfolgt die schulisch organisierte Grundbildung an Handels- und Wirtschaftsmittelschulen (HMS/WMS) oder privaten Handelsschulen. In diesem Modell ist die berufliche Praxis in den schulischen Unterricht integriert und wird zusätzlich durch ein Betriebspraktikum vertieft. An Handels- und Wirtschaftsmittelschulen können Lernende zwischen zwei Modellen wählen: Das konzentrierte Modell (3+1) besteht aus drei Jahren Schulbildung und einem anschliessenden einjährigen Praktikum. Das integrierte Modell (3i/4i) umfasst eine drei- bzw. vierjährige Schulbildung mit integrierten praxisorientierten Arbeiten sowie einem vierwöchigen Praktikum. Private Handelsschulen bieten die Ausbildung häufig im Modell 2+1 an, bei dem die zweijährige schulische Ausbildung durch ein einjähriges Pflichtpraktikum ergänzt wird (Lüthi, 2015; SBFI, 2017a).

Die höhere Berufsbildung¹⁴ basiert auf praktischer Berufserfahrung und eröffnet Fachkräften mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einem vergleichbaren Abschluss auf Sekundarstufe II die Chance, sich zu spezialisieren und ihr Fachwissen weiter zu vertiefen. Ausserdem können Kompetenzen in der Unternehmensführung erworben werden. Zur höheren Berufsbildung gehören die eidgenössischen Prüfungen (Berufsprüfung und höhere Fachprüfung) und die Studiengänge an höheren Fachschulen (HF) (ebd.). Die Berufsmaturität verbindet das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit einer vertieften Allgemeinbildung und ermöglicht den prüfungsfreien Zugang zu einem Studium an einer Fachhochschule (FH). Die Möglichkeit, Zugang zu einer schweizerischen Universität oder an eine Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) zu erhalten, bietet eine Ergänzungsprüfung, auch Passerelle genannt (ebd.)

¹⁴ Die höhere Berufsbildung bietet in allen Berufsfeldern passende Weiterbildungsangebote. Insgesamt stehen etwa 470 verschiedene Abschlüsse zur Verfügung, wobei der grösste Anteil auf die eidgenössischen Fachausweise entfällt (SBFI, 2024a).