

Perspektiven nach der KV-Lehre

Umfrage zur Stellensituation im
November 2009

Ort, Datum	Zürich, im Dezember 2009
Autor/in	Selina Bezzola / Andrea Ruckstuhl

Inhaltsverzeichnis

1	ZUSAMMENFASSUNG STAND NOVEMBER 2009	3
2	AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG	5
2.1.	Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation im November 2009	5
2.2.	Situation im politischen Umfeld	5
2.3.	Ziele der zweiten Umfragewelle im November	5
2.4.	Durchführung der Lehrabgänger/innen-Umfrage – drei Zeitpunkte.....	6
3	ERGEBNISSE	7
3.1.	Die befragten KV-Lehrabgänger/innen	7
3.2.	Erwerbssituation im November 2009	9
3.3.	Erwerbssituation je nach Ausbildungsprofil	10
3.4.	Erwerbssituation nach Ausbildungsbranche: Vergleich Juli – November.....	10
3.5.	Arbeitsort Lehrbetrieb oder neuer Betrieb	12
3.6.	Unbefristeter oder befristeter Arbeitsvertrag	13
3.7.	Berufsfeld und Branche der aktuellen Stelle	13
3.8.	Einstiegsgehälter der jungen Kaufleute, geschlechterspezifisch, abhängig von Betriebsgrösse, Ausbildungsprofil und –branche	14
3.9.	Stellenlose zum Zeitpunkt der Novembererhebung.....	18
3.10.	Einschätzung zu Stellensuche, Ansprüchen der Wirtschaft und Unterstützungsangeboten	18
3.11.	Kauffrauen und Kaufmänner zur beruflichen Zukunft und Karriereplanung	20
3.12.	Praktikum statt Festanstellung	21
3.13.	Erste Weiterbildung nach Lehrabschluss	22
4	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSSICHTEN.....	23

1 ZUSAMMENFASSUNG STAND NOVEMBER 2009

Auf das Jahresende 2009 hin haben die Auswirkungen der nach wie vor anhaltenden Wirtschaftsflaute auf den Arbeitsmarkt einen neuen Höhepunkt erreicht. Die 20-24-Jährigen sind von einer Arbeitslosenquote von 6.5% gegenüber der allgemeinen von 4.2% besonders stark betroffen. Der Kaufmännische Verband Schweiz untersuchte in der zweiten Welle der diesjährigen Lehrabgänger/innen - Umfrage die Situation junger Kaufleute gut drei Monate nach Lehrabschluss. Die wichtigsten Resultate:

- Erste Festanstellung: Rund 84% der KV-Lehrabgänger/innen haben inzwischen eine erste Festanstellung – ein beträchtlicher Anteil allerdings nur eine befristete.
- Keine Stelle: 10 % der Lehrabgänger/innen haben im November immer noch keine Stelle. Die meisten von ihnen, weil sie keine gefunden haben. Andere absolvieren – teilweise gezwungenermassen – eine erste Weiterbildung oder sind auf Sprachaufenthalt. Nur vereinzelte lassen sich noch Zeit mit der Stellensuche oder sind auf längerem Urlaub.
- Praktikum: 6.1 % der Lehrabgänger/innen absolvieren ein durchschnittlich neunmonatiges Praktikum. Fast die Hälfte tut dies in der Ausbildungsbranche: eine – negative – Bestätigung lang gehegter Befürchtungen. Die Arbeitsplatzknappheit zwingt junge Kaufleute in ein vollständig unangebrachtes Arbeitsverhältnis. Der Anteil der Praktikumsverträge hat sich bei Lehrabgänger/innen seit der Umfrage 07 verdoppelt.
- Chancen je nach Ausbildungsprofil: Punkto erste Festanstellung nahtlos an den Lehrabschluss waren im Juli die Berufsmaturand/innen (74%) im Vergleich mit Abgänger/innen im E-Profil (64%) bzw. jenen im B-Profil (55%) deutlich im Vorteil. Im November sind praktisch keine Chancenunterschiede abhängig vom Ausbildungsprofil mehr auszumachen.
- Einstiegsgehälter: Die meisten jungen Kaufleute verdienen monatlich zwischen 3'500 und 4'000 Franken. Es gibt bereits bei den Berufseinsteiger/innen grosse geschlechterspezifische Unterschiede. So erhalten mehr als doppelt so viele junge Männer als junge Frauen einen Einstiegslohn zwischen 4'500 und 5'000 Franken.

Die gute Nachricht: das grosse Gewicht, das in den letzten Monaten der Jugendarbeitslosigkeit insbesondere von Arbeitnehmenden-Seite – unter anderem und schon sehr früh vom KV Schweiz – beigemessen wurde, und die gestellten Forderungen scheinen Wirkung gezeigt zu haben. Innerhalb von gerade mal drei Monaten haben 20 weitere Prozent der Lehrabgänger/innen eine erste Festanstellung gefunden.

Die schlechten Nachrichten: Immer noch haben 10% der Lehrabgänger/innen keine Stelle gefunden und ein beträchtlicher Anteil (30%) hat lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Anzahl der Lehrabgänger/innen, die ein Praktikum absolviert, hat sich innerhalb der letzten Jahre verdoppelt. Die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit ist bereits bei jungen Kaufleuten deutlich und diskriminierend.

Der KV Schweiz fordert in erster Linie Betriebe, welche keine Lernenden ausbilden dazu auf, ihren Teil der gesellschaftlichen Verantwortung für die Generation der Berufseinsteiger/innen zu übernehmen und ihnen eine erste Festanstellung anzubieten.

Der KV Schweiz kritisiert die zunehmende Praxis, nach abgeschlossener Lehre vollwertig einsetzbare junge Kaufleute im Rahmen von Praktika als billige Arbeitskräfte zu beschäftigen. Dies kommt einerseits einer Abwertung der Grundbildung gleich und öffnet Tür und Tor für Lohndumping.

Der KV Schweiz fordert eine neue breite Diskussion in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zur lohnmässigen Diskriminierung von Frauen. Gerade bei Berufseinsteiger/innen, wo das vermeintliche Argument der unterschiedlichen Qualifikation sich selbst demaskiert, sind die Lohnunterscheide eindeutig auf geschlechtsspezifische Diskriminierung zurückzuführen. Dieser muss endlich ein Riegel geschoben werden, bei Bedarf mit gesetzlichen Mitteln.

2 AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

2.1 Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation im November 2009

Im 3. Quartal 2009 hat das Bruttoinlandprodukt gegenüber dem 2. Quartal um 0,3% zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahresquartal resultiert allerdings ein Rückgang von 1,3%. Trotz weiterhin angespannter Gesamtlage und trotz rückläufiger Entwicklung etwa im Industriesektor wird dennoch allseits mit einer allmählichen Erholung der Wirtschaftslage gerechnet. Anders sieht es auf dem Arbeitsmarkt aus, der stets phasenverschoben auf Konjunkturerinbrüche reagiert. Für 2010 ist mit einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit zu rechnen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO geht von einer Arbeitslosenquote von bis zu 5.2% aus - was gegenüber derjenigen vom Oktober 2009 von 4.0% noch einmal eine massive Zunahme bedeuten würde.

Insbesondere für junge Arbeitnehmende sieht die Arbeitsmarktsituation düster aus. Bereits im November 2009 beträgt die Arbeitslosenquote bei den 20- bis 24-Jährigen 6.5% und dürfte laut Prognosen des SECO im nächsten Jahr auf über 9% ansteigen.

In konjunkturell gesunden Phasen ist vom August, sprich dem Zeitpunkt des Lehrabschlusses, bis zum Juli des nächsten Jahres folgende Entwicklung der Arbeitslosigkeit unter den Berufseinsteiger/innen zu beobachten. In den Herbstmonaten nimmt die Arbeitslosenquote stetig zu, erreicht im Winter ihren Höhepunkt und sinkt kontinuierlich vom Frühling bis in den Sommer hinein, wo sie ihren tiefsten Punkt erreicht. Anders im ausgehenden Jahr 2009: anstelle von rückläufigen Arbeitslosenzahlen ab Jahresbeginn beobachtete man eine stetige Zunahme. Im Juli lag die Arbeitslosenquote bereits bei 5.6%. Und schon versuchte eine nächste Generation von Lehrgängern/innen nahtlos an die Lehre anschliessend eine Stelle zu finden. Entsprechend stiegen seither die Arbeitslosen weiter an auf das bislang höchste Niveau von 6.5%.

2.2 Situation im politischen Umfeld

Der Staat hat im Krisenjahr 2009 drei Stabilisierungspakete geschnürt, um dem Wirtschaftseinbruch entgegen zu wirken. Im dritten Paket sind gut 50 Millionen Franken für die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit vorgesehen, was aber gerade mal 2% der gesamten Stabilisierungsmassnahmen entspricht.

Zuungunsten der am stärksten von der Arbeitslosigkeit betroffenen Altersgruppe unter 30 hat das Parlament in der Wintersession zudem Leistungskürzungen und Verschärfungen in der Arbeitslosenversicherung zugestimmt. Die Höchstzahl der Taggelder ist von 400 auf 260 reduziert worden und neu gilt für Arbeitslose jede Stelle in irgendeinem Berufsfeld als zumutbar, unter der einzigen Voraussetzung, dass der erzielte Lohn 70% des bisherigen beträgt.

2.3 Ziele der zweiten Umfragewelle im November

Wie in den Jahren 2006 und 2007 werden die KV-Lehrgänger/innen auch dieses Jahr zu drei Zeitpunkten zu ihrer Arbeitssituation befragt: bei Lehrabschluss im Juli, im November und im darauffolgenden März. Die Resultate der Novemberumfrage sollen in erster Linie zeigen, wie viele der im Juli noch Erwerbslosen inzwischen eine Stelle gefunden haben. Daraus lassen

sich für das Krisenjahr 2009 Schlüsse ziehen, ob und falls ja, in was für einem Ausmass der Arbeitsmarkt Stellenlose aufnehmen kann. Zudem werden die Novemberresultate auch mit denjenigen zu den entsprechenden Zeitpunkten in den Vorjahren verglichen. Im Vergleich mit den Vorjahren lässt sich abschätzen, ob und falls ja wie sich die Wirtschaftskrise spezifisch auf den Arbeitsmarkt auswirkt.

Neu zu den ursprünglich fokussierten Zielen (Früherkennung von Entwicklungen für Einsteiger/innen auf dem Arbeitsmarkt, Bereitstellung von Daten für Akteure in Berufswahl, Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik, Sicherung der Attraktivität der kaufmännischen Grundbildung, Fundierung möglicher Massnahmen zur Verbesserung des Übergangs von der Lehre in den Arbeitsmarkt und zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit) kommt hinzu, dass die Wirkung der getroffenen Massnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit eingeschätzt werden soll.

2.4. Durchführung der Lehrabgänger/innen-Umfrage – drei Zeitpunkte

Nach der ersten Befragung der Lehrabgänger/innen im Juli 2009, fand die zweite Erhebung anfangs November statt. Es wurden ausschliesslich diejenigen KV-Lehrabgänger/innen nachbefragt, welche bereits an der Julierhebung teilgenommen hatten.

Von besonderem Interesse ist in dieser Längsschnitt-Erhebung die Veränderung der Situation der Lehrabgänger/innen, die bei der ersten Umfrage im Juli noch keine oder nur eine befristete Stelle hatten.

Die dritte und abschliessende Erhebung soll im Frühjahr 2010 durchgeführt werden und Daten zur Stellen- und/oder Weiterbildungssituation vormals Stellensuchender liefern.

3 ERGEBNISSE

3.1 Die befragten KV-Lehrabgänger/innen

Rund 900 KV-Lehrabgänger/innen des Abschlussjahrgangs 2009 aus der gesamten Deutschschweiz beteiligten sich an der Erstbefragung im Monat Juli. Dies entspricht einer Stichprobengrösse von nicht ganz 10% (bei rund 10'000 KV-Lehrabgänger/innen pro Jahrgang), weshalb die Umfrage gemessen an den gängigen Kriterien zur Repräsentativität als repräsentativ gelten darf.

Die Rücklaufquote zum Zeitpunkt der zweiten Befragung betrug erfreulicherweise knapp 50%. Auch diese Stichprobe gilt als repräsentativ.

Das Geschlechterverhältnis setzt sich folgendermassen zusammen:

<i>weiblich</i>	<i>80.7%</i>
<i>männlich</i>	<i>19.3%</i>
Gesamt	100.0%

Die Frauen sind mit einem Anteil von über 80% in der Stichprobe gegenüber der realen Geschlechterverteilung in der KV-Lehre übervertreten.

Ausbildungsprofil der Befragten:

Profile	
<i>B-Profil</i>	<i>11.7%</i>
<i>E-Profil</i>	<i>59.9%</i>
<i>E-Profil mit Berufsmatura</i>	<i>28.4%</i>
<i>Büroassistent/in</i>	<i>0.0%</i>
Gesamt	100.0%

Die Verteilung der Ausbildungs-Profile erweist sich ebenfalls als repräsentativ: knapp 12% (Juli: 13.7%) der befragten Lehrabgänger/innen hatten eine KV-Lehre im B-Profil (Schwerpunkt auf Information, Kommunikation und Administration) abgeschlossen. 60% waren E-Profil Absolvent/innen (Schwerpunkt auf Wirtschaft und Gesellschaft) und 28% (Juli: 26%) hatten das E-Profil mit Berufsmatura abgeschlossen.

Nationalität der Befragten:

<i>Schweiz</i>	<i>92.6%</i>
<i>Andere</i>	<i>7.4%</i>
Gesamt	100.0%

Muttersprache der Befragten:

<i>Deutsch</i>	<i>86.0%</i>
<i>Andere</i>	<i>14.0%</i>
Gesamt	100%

Wie bei den Umfragen aus den früheren Jahren sind auch dieses Jahr die Lehrabgänger/innen aus dem Mittelland mit 43.1 % am stärksten vertreten, wie auf der Tabelle 1 ersichtlich ist. Die Region Zürich weist mit knapp 30% eine überdurchschnittliche Beteiligungsquote auf. Ost- und Zentralschweiz bilden gemeinsam mit knapp 24% den kleinsten Anteil der beteiligten KV-Lehrabgänger/innen.

Region	
Mittelland/Nordwestschweiz	43.1%
Zürich	29.4%
Zentralschweiz	20.6%
Ostschweiz	6.9%
Gesamt	100.0%

Bezüglich Ausbildungsbranchen der befragten KV-Lehrabgänger/innen sind die Branchen Dienstleistung und Administration mit 32.1% am besten vertreten. Tabelle 2 zeigt, dass weitere Lehrabgänger/innen aus den Branchen „Öffentlicher Bereich“ und „Banken und Versicherungen“ stark vertreten sind.

Branchen	
Dienstleistung und Administration	31.2%
Öffentlicher Bereich	21.1%
Banken und Versicherungen	14.7%
Handel und Treuhand	8.1%
MEM-Industrie	5.3%
Andere	19.5%
Gesamt	100.0%

3.2. Erwerbssituation im November 2009

	Juli	November
<i>Stelle</i>	63.1%	83.8%
<i>Praktikum</i>	4.4%	6.1%
<i>Nein, keine Stelle</i>	32.5%	10.1%
Gesamt	100%	100%

Gut drei Monate nach der Erstbefragung im Juli gaben im November nun knapp 84% der Befragten an erwerbstätig zu sein. Sie haben inzwischen eine unbefristete oder befristete Stelle. Rund 10% hatte nach wie vor keine Stelle. Der Anteil jener, die ein Praktikum absolvieren, liegt bei rund 6%.

Während noch im Juli nicht einmal 2/3 nahtlos an die abgeschlossene Berufslehre eine Stelle gefunden hatte, sind es gut 3 Monate später bereits über 4/5. Diese Zahl bewegt sich auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2007, bei der letztmaligen Zweitbefragung. Wie sind diese Entwicklungen zu erklären?

Dass trotz der immer noch anhaltenden Wirtschaftsbaisse und der sich weiter zuspitzenden Arbeitsmarktkrise erfreulicherweise weitere 20% der Lehrabgänger/innen eine Stelle gefunden hat, dürfte bis zu einem gewissen Grad auf die grosse Resonanz zurückzuführen sein, welche das Thema der Jugendarbeitslosigkeit in den letzten Monaten auslöste. Früh schon war von Arbeitnehmenden-Seite aus auf die prekäre Lage der jungen Arbeitslosen aufmerksam gemacht worden. So hatte etwa der KV Schweiz im April 2009 an einer Medienkonferenz dringende Massnahmen im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit gefordert. Die Forderung nach Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb stand dabei im Zentrum. Sie wurde über politische Vorstösse in Gemeinden und Kantonen und im Bund in zahlreichen öffentlichen Verwaltungen umgesetzt. Auch in der Privatwirtschaft scheint der Aufruf nach Weiterbeschäftigung einen gewissen Niederschlag gefunden zu haben.

Möglicherweise haben auch die Appelle an Firmen, welche keinen Lernenden ausbilden, Wirkung gezeigt, ihren Teil der Verantwortung zu übernehmen und wenigstens Lehrabgänger/innen eine Chance anzubieten.

Dieser positiven Entwicklung stehen aber einige nach wie vor Besorgnis erregende Tatsachen gegenüber. Ein beträchtlicher Teil der Erwerbstätigen haben lediglich einen befristeten Anstellungsvertrag (siehe Kapitel 3.6). Immerhin jede/r Zehnte ist immer noch auf Stellensuche (siehe Kapitel 3.9) und ein gegenüber der Julierhebung leicht angewachsener Anteil der Lehrabgänger/innen absolviert ein Praktikum (siehe Kapitel 3.12).

3.3. Erwerbssituation je nach Ausbildungsprofil

Ausbildungsprofil und Stellensituation der Lehrabgänger/innen

Ausbildungsprofil	E-Profil mit Berufsmatura	E-Profil	B-Profil	Insgesamt
Stelle	88.4%	81.4%	84.8%	83.8%
Praktikum	3.6%	7.2%	6.5%	6.1%
Nein, keine Stelle	8.0%	11.4%	8.7%	10.1%

KV-Lehrabgänger/innen mit Berufsmaturitätsabschluss hatten im Vergleich mit jenen ohne einen solchen zum Zeitpunkt des Lehrabschluss die besten Chancen, nahtlos anschliessend eine erste Festanstellung zu finden (74% gegenüber 64% im E-Profil und 55% im B-Profil). Vorteile auf dem Arbeitsmarkt hat also, wer eine gute schulische Qualifikation vorweisen kann. Ob diese in jedem Fall auch die bessere Eignung im beruflichen Alltag impliziert, muss dahingestellt bleiben.

Im November haben sich diese Chancenunterschiede ausgeglichen. Die Erwerbstätigenquote beträgt bei Lehrabgänger/innen aller Ausbildungsprofile nun über 80%. Ein erfreuliches Resultat aus Berufsbildungssicht, hat(te) die Binnendifferenzierung in der kaufmännischen Grundbildung doch zum Ziel schulisch unterschiedlich starken Jugendlichen die Chance zu eröffnen, eine auf ihre Fähigkeiten zugeschnittene kaufmännische Ausbildung zu absolvieren. Diese Chance wäre aber nur eine vermeintliche, würde der Arbeitsmarkt die Lehrabgänger/innen gewisser Profile nicht auch tatsächlich aufnehmen.

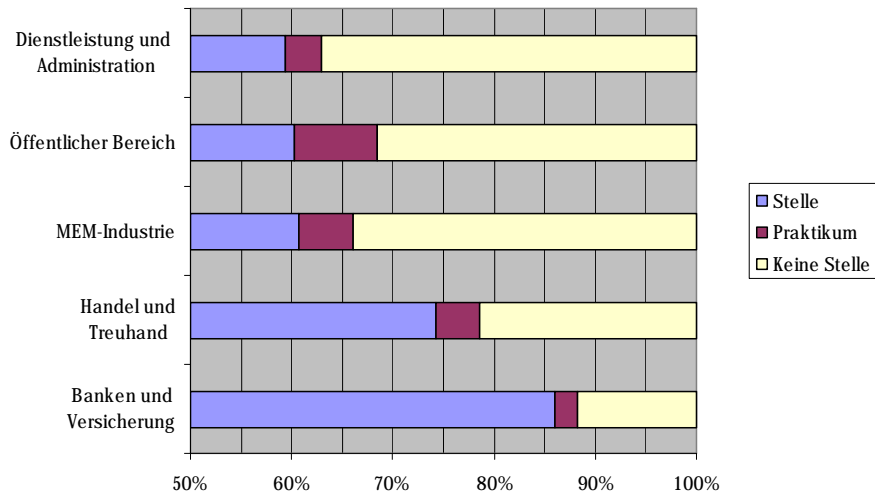
Trotz dieses erfreulichen Resultats bleibt weitere Aufklärungsarbeit zu leisten. Insbesondere das B-Profil scheint im Ausbildungs- und Stellenmarkt noch zu wenig verankert, die spezifischen Ausbildungsschwerpunkte und entsprechenden Fähigkeiten der Absolvent/innen zu wenig genau bekannt.

3.4. Erwerbssituation nach Ausbildungsbranche: Vergleich Juli – November

Die Chancen, unmittelbar nach Lehrabschluss nahtlos eine erste Festanstellung zu haben, waren im Juli branchenabhängig noch deutlich unterschiedlich. Das hängt in allererster Linie damit zusammen, dass in gewissen Branchen traditionell viele KV-Lehrabgänger/innen ein Angebot erhalten, im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt zu werden.

Diese Weiterbeschäftigungsquote liegt in der Bank- und Versicherungsbranche seit Jahren hoch, in den Branchen „Dienstleistung und Administration“ bzw. „Öffentlicher Bereich“ im Vergleich deutlich tiefer, was untenstehende Abbildung zeigt. In der Branche „Öffentlicher Bereich“ hat dies unter anderem damit zu tun, dass in vielen Verwaltungsabteilungen aus Budgetgründen entweder eigentliche Anstellungsstopps verfügt sind oder nur ein geringer Anstellungsspielraum besteht. Über alle Branchen hinweg hat auch die Betriebsgrösse Auswirkungen auf die Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb. Je grösser der Betrieb, desto höher die natürliche Personalfuktuation, desto vielfältiger die Möglichkeiten Lehrabgänger/innen betriebsintern zu platzieren. Gerade Klein- und Kleinstfirmen können aufgrund ihrer geringen Grösse nicht regelmässig ihren Personalbestand aufstocken, indem sie die eigenen Lehrabgänger/innen einstellen.

Juli-Verteilung

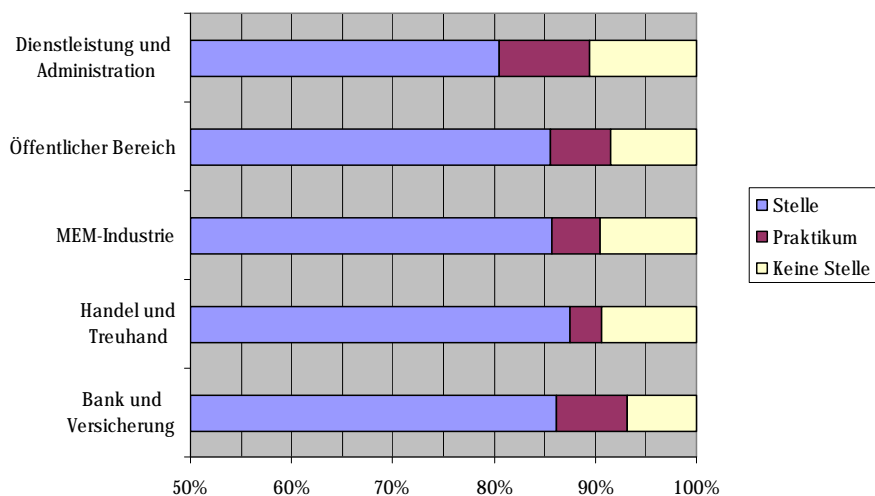


Skalierung 50% - 100%

In der Novembererhebung haben sich die Zahlen angeglichen, obwohl weiterhin Unterschiede erkennbar sind. Über 80% aller KV-Lehrabgänger/innen aller Ausbildungsbranchen haben inzwischen eine erste Anstellung. In den Branchen „Dienstleistung und Administration“, „Öffentlicher Bereich“ und „MEM-Industrie“ haben ist der Zuwachs an neu Erwerbstätigen am deutlichsten. Während die meisten Lehrabgänger/innen aus der Branche „Bank und Versicherung“ im eigenen Lehrbetrieb eine erste Festanstellung fanden, musste sich der inzwischen ebenfalls erwerbstätige Teil der KV-Lehrabgänger/innen aus anderen Ausbildungsbranchen ihre erste Stelle auf dem freien Stellenmarkt suchen.

Auffällige Unterschiede zeigen sich auch, was den Anteil an Praktikumsstellen angeht. Gerade KV-Lehrabgänger/innen aus der Branche „Dienstleistung und Administration“ absolvieren offenbar gezwungenermassen häufiger ein Praktikum als solche aus anderen Ausbildungsbranchen.

November-Verteilung



Skalierung 50% - 100%

3.5. Arbeitsort Lehrbetrieb oder neuer Betrieb

Nur 50% der Lehrabgänger/innen erhalten die Möglichkeit, im Betrieb, in dem sie die letzten drei Jahre tätig waren, weiterbeschäftigt zu werden. Dies ist eine enttäuschende Erkenntnis, legt doch der KV Schweiz seit Jahren den Ausbildungsbetrieben nahe, nach Möglichkeit ihre Lehrabgänger/innen weiterzubeschäftigen.

Sodann fanden im Juli nur 13% bei einem neuen Betrieb eine erste Arbeitsstelle (16.7% inklusive den befristeten Praktikumsstellen). Diese Zahl verstärkt die Vermutung, dass Betriebe, die keine Lernenden ausbilden, sich der Verantwortung nicht bewusst sind, die sie gegenüber der jungen Generation und deren Integration in den Arbeitsmarkt haben. Deshalb sind diese Unternehmen ganz besonders aufzufordern, jungen Kaufleuten die Chance auf einen erfolgreichen Berufseinstieg zu eröffnen.

Seit Juli ist die Zahl der Lehrabgänger/innen, welche eine Stelle in einem neuen Betrieb gefunden haben, auf 33% angestiegen. Diese Zahl überrascht nicht, heisst sie doch nichts anderes, als dass alle Lehrabgänger/innen (rund 20%), welche inzwischen eine Stelle haben, diese in einem neuen Betrieb gefunden haben.

Arbeitsort	Juli	November
Lehrbetrieb	50.1%	50.5%
Anderer Betrieb	16.7%	33.3%
Keine Stelle	33.2%	16.3%
Total	100.0%	100.0%

Die Lehrabgänger/innen wurden ergänzend zu ihrer Einschätzung gefragt, ob sie vorstellen können, länger im aktuellen Betrieb zu arbeiten bzw. ob sie Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sehen.

Rund 75% aller inzwischen Erwerbstätigen geben an, sich vorstellen zu können länger im gegenwärtigen Betrieb zu arbeiten, für knapp 45% davon ist dies scheinbar eine gewünschte und/oder garantierte Option. 25% der momentan Erwerbstätigen werden hingegen wohl in nächster oder absehbarer Zeit auf Stellensuche gehen. Diese Tatsache dürfte Auswirkungen haben auf die momentan noch Erwerbslosen, haben doch Berufsleute mit erster Berufserfahrung nach abgeschlossener Lehre tendenziell die besseren Karten als Lehrabgänger/innen ohne solche Berufserfahrung.

Alle Stelle	trifft zu	trifft eher zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	Total
Ich kann mir vorstellen länger in diesem Betrieb zu bleiben.	44.8%	29.1%	16.4%	9.7%	100%
Ich habe im aktuellen Betrieb Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.	35.6%	24.6%	24.9%	14.9%	100%

Gefragt nach Entwicklungs- oder Karrieremöglichkeiten im jetzigen Betrieb geben noch 60% der Befragten an, hier eine Chance zu haben oder zu sehen. 40% haben diese kaum oder nicht.

3.6. Unbefristeter oder befristeter Arbeitsvertrag

November	Befristet	Unbefristet	Total
Lehrbetrieb	37.6%	62.4%	100.0%
anderer Betrieb	18.9%	81.1%	100.0%

Obige Tabelle verdeutlicht das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnissen, je einmal für die Gruppe, die im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden kann, sowie für die Gruppe, die in einem anderen Betrieb eine Stelle gefunden hat.

Von den Lehrabgänger/innen, die im Lehrbetrieb bleiben können, haben im November gut 37% eine befristete Anstellung von durchschnittlich 8 Monaten. Diese Dauer dürfte unter anderem mit dem Beginn der Frühlingsrekrutenschule im März 2010 zusammenhängen. Viele Lehrbetriebe sind also offenbar bereit, ihren ehemaligen männlichen Lernenden befristet bis zum Beginn der Rekrutenschule eine Weiterbeschäftigung anzubieten. Von den Lehrabgänger/innen, die in einem anderen Betrieb eine Stelle gefunden haben, hatten rund 19% nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Obwohl der Vergleich zwischen Juli und November, was die Frage der (Nicht)Befristung der Verträge angeht, nur bedingt aussagekräftig ist (es wurden aus Datenschutzgründen kein Abgleich über den Beschäftigungsort gemacht), ist eine leicht positive Entwicklung hin zu mehr unbefristeten Anstellungsverhältnissen abzulesen. Dennoch: Knapp 40% der Arbeitsverhältnisse der Lehrabgänger/innen – es dürfte sich wie oben gemutmasst in der Mehrzahl um junge Männer handeln –, welche weiter im ehemaligen Lehrbetrieb arbeiten, werden in den nächsten Monaten auslaufen. Und immerhin noch 20% der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge in neuen Betrieben ebenfalls. All diese jungen Kaufleute werden in absehbarer Zeit also wieder ohne Stelle dastehen und zur weiteren Zunahme der Arbeitslosenquote beitragen.

Zweifellos ist die Chance für Lehrabgänger/innen wenigstens eine befristete Anstellung zu haben besser als arbeitslos zu sein, können sie so doch die vom Arbeitsmarkt so stark nachgefragte (zusätzliche) Berufserfahrung sammeln. Und dennoch ist ein befristeter Vertrag lediglich eine Chance auf Zeit.

3.7. Berufsfeld und Branche der aktuellen Stelle

Berufsfeld	November
KV, gleiche Branche wie in der Lehre	76.8%
KV, andere Branche als in der Lehre	18.8%
In einem anderen Berufsfeld, nicht KV	4.4%
	100.0%

Eine grosse Mehrheit aller befragten KV-Lehrabgänger/innen, die bereits eine Stelle gefunden haben, bleibt in ihrer Ausbildungs-Branche, wie unten stehende Tabelle verdeutlicht.

Im Juli hatten erst 10% Branche gewechselt, im November sind es knapp 19%. Mit anderen Worten: die Mehrheit, welche zwischen Juli und November eine neue Stelle gefunden hat, war in einer anderen als der Ausbildungsbranche erfolgreich.

Lediglich rund 5% der erfolgreichen Stellensuchenden wechseln in ein anderes Berufsfeld, welches nicht dem kaufmännischen Beruf angehört.

Betrachtet man diese Zahlen branchenspezifisch, stellt sich heraus, dass die Lehrabgänger/innen der Branche Banken und Versicherung zu über 97% in derselben Branche eine Festanstellung finden konnten. Diese ausgeprägte Branchentreue der Banken- und Versicherungs-Abgänger/innen dürfte nicht zuletzt auch damit zu tun haben, dass gewisse Finanzinstitute nach wie vor an der langjährigen Praxis festhalten, 80% und mehr der Lehrabgänger/innen eine Weiterbeschäftigung anzubieten. Der KV Schweiz begrüsst diese Praxis ausdrücklich und hält die Betriebe dazu an, diese auch in der Zukunft fortzusetzen.

3.8. Einstiegslöhne der jungen Kaufleute, geschlechterspezifisch, abhängig von Betriebsgrösse, Ausbildungsprofil und –branche

Einstiegslöhne sind insofern entscheidend, als dass sie in den allermeisten Fällen das Lohnniveau darstellen, an welchem der Lohn späterer Anstellungen gemessen wird. Wer beim Berufseinstieg einen attraktiven Erstlohn erhält, wird voraussichtlich davon voraussichtlich während der gesamten Berufskarriere profitieren können. Umgekehrt sind jene im Nachteil, welche auf tiefem Lohnniveau ins Berufsleben einsteigen müssen.

Der KV Schweiz empfiehlt als minimalen Einstiegslohn für Kaufleute nach einer dreijährigen Lehre 3'900 Franken monatlich bei 13 Monatslöhnen.

Im folgenden werden die Einstiegslöhne in Abhängigkeit von Geschlecht, Betriebsgrösse, Ausbildungsprofil, und –branche analysiert.

Bruttolohn für ein 100%-Pensum im Verhältnis zum Geschlecht

in CHF	Frauen	Männer	Gesamt
> 5001	0.7%	3.4%	1.2%
4501 bis 5000	6.3%	13.8%	7.8%
4001 bis 4500	37.6%	39.7%	37.7%
3501 bis 4000	46.9%	34.5%	44.9%
3001 bis 3500	6.3%	1.7%	5.4%
< 3000	2.2%	6.9%	3.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Die Tabelle weist eine eindeutige Lohndiskriminierung von jungen Kauffrauen im Vergleich zu ihren jungen männlichen Berufskollegen nach. 3 mal mehr Frauen als Männer verdienen Einstiegsgehälter unter 3'500 Franken.

Im Lohnsegment zwischen 3500 und 4000 sind die jungen Kauffrauen ebenfalls deutlich übervertreten. Im gesamten Lohnbereich über 4'000 Franken monatlich sind die jungen Kaufmänner stärker vertreten. Besonders deutlich ist der Unterschied bei den besonders gut bezahlten Einstiegsjobs: doppelt so viele Männer als Frauen verdienen bei der ersten Festanstellung bereits zwischen 4'500 und 5'000 Franken.

Aus dem beschriebenen Schema heraus fällt die Tatsache, dass im Lohnbereich unter 3'000 Franken die Männer gegenüber den Frauen deutlich stärker vertreten sind. Eine Beobachtung, wie sie übrigens bereits in den früheren Umfragen gemacht wurde. Es liesse sich mutmassen, dass dies befristete Stellen bis zum Beginn der Rekrutenschule betrifft, d.h. dass eine gewisse Anzahl junger Männer bereit wäre, eine Stelle anzunehmen trotz des tiefen Lohns, angesichts der Tatsache, dass diese Stelle sowieso nur eine Übergangslösung darstellen.

Argumente – erläuternde, entschuldigende – für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bei älteren Arbeitnehmenden (etwa Berufserfahrung, Qualifikation) können gerade bei Berufseinsteiger/innen keinen Ausschlag geben. Frauen und Männer nach der Lehre haben die gleiche Ausbildung, dieselbe Erfahrung. Also müssen die festgestellten Lohnunterschiede bereits in diesem Alterssegment aufgrund von geschlechterspezifischer Diskriminierung erklärt werden. Die erhobenen Aussagen zur Karriereplanung mögen hier Hinweise geben.

Die geschlechtsspezifischen Antworten auf die Fragen nach der beruflichen Zukunft und der Karriereplanung geben Hinweise darauf, wie es bereits zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs zu derart deutlichen Lohnunterschieden kommen kann.

Ankreuzen, wenn die Aussage zutrifft	Frauen	Männer	Gesamt
Ich habe noch keine konkreten Pläne für meine längerfristigen beruflichen Ziele.	46.2%	38.2%	44.5%
Ich bin zufrieden mit meiner beruflichen Situation und beabsichtige im Moment keine Änderung.	41.3%	37.3%	40.4%
Ich will beruflich zugunsten meiner Familie bzw. der Familienplanung kürzer treten.	13.7%	5.3%	12.1%
Ich strebe gezielte Karriereschritte an.	55.1%	73.7%	58.8%

Junge Kaufmänner sind mit ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation also leicht weniger zufrieden als junge Kauffrauen (37% zu 41%), haben konkrete Pläne für die berufliche Zukunft (46% zu 38%), streben insbesondere deutlich häufiger gezielte Karriereschritte an (74% zu 55%) und sind deutlich weniger bereit, die Karriere- einer Familienplanung hintan zu stellen (5% zu 14%).

Es liegt auf der Hand, dass diese andere Haltung, diese andere berufliche Motivation bereits bei der Lohnbemessung für die erste Festanstellung zugunsten der jungen Kaufmänner angerechnet werden. Oder anders gesagt: wer bei Anstellungs- und Lohnverhandlungen zielorientiert auftritt und entsprechende Absichten formuliert, wird tendenziell mit einem höheren Lohn „belohnt“ als jemand, der in dieser Hinsicht abwartender ist. Und das wohlverstanden zu einem Zeitpunkt, zu dem Erfahrung und Qualifikation noch absolut identisch sind. Oder noch einmal anders gesagt: Vorgesetzte honorieren traditionell männlich forsches Verhalten mit mehr Geld.

Bruttolohn in Franken im Verhältnis zur Betriebsgrösse (Anzahl Angestellte im Betrieb)

Lohn/Angestellte	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	mehr als 250
> 5001	0.0%	1.1%	0.0%	2.5%
4501 bis 5000	5.8%	2.2%	10.1%	11.7%
4001 bis 4500	19.2%	39.6%	36.2%	45.0%
3501 bis 4000	57.7%	48.4%	42.0%	38.3%
3001 bis 3500	9.6%	4.4%	10.1%	1.7%
< 3000	7.7%	4.4%	1.4%	0.8%

Wenig erstaunt die Abhängigkeit von Lohn und Betriebsgrösse. Je grösser der Betrieb, desto höher der Lohn. Besonders auffällig ist dieser Zusammenhang im Einsteiger-Lohnsegment zwischen 4'000 und 4'500 Franken. In diesem Segment sind Betriebe mit mehr als 250 Arbeitnehmenden mehr als doppelt so stark vertreten wie Betriebe mit weniger als 10 Arbeitnehmenden.

Bruttolohn in Franken im Verhältnis zum Ausbildungsprofil

Lohn/Profil	B-Profil	E-Profil	E-Profil mit Berufsmatura
> 5001	0.0%	0.5%	0.0%
4501 bis 5000	0.0%	8.4%	9.1%
4001 bis 4500	27.8%	35.6%	47.5%
3501 bis 4000	50.0%	49.2%	35.4%
3001 bis 3500	13.9%	3.7%	6.1%
< 3000	8.3%	2.6%	2.0%

Ebenfalls wenig überrascht die Abhängigkeit des Lohns vom Ausbildungsprofil. Berufseinsteiger/innen mit Berufsmatura sind in den Lohnsegmenten zwischen 4'000 und 4'500 und 4'500 und 5'000 im Vergleich mit Lehrabgänger/innen mit E- oder B-Profil deutlich stärker vertreten.

Umgekehrt sieht es in den unteren Lohnbereichen aus: besonders auffällig ist die überproportionale Vertretung der B-Profil-Abgänger/innen im Lohnsegment zwischen 3'000 und 3'500 Franken.

Dort, wo Berufsmaturand/innen von den Aufgaben und der Verantwortung her tatsächlich eine anspruchsvollere Funktion angeboten wird als Absolvent/innen mit E- oder B-Profil, sind entsprechende Lohnunterschiede nachvollziehbar. Dort, wo sich die Lohnunterschiede lediglich auf die schulische Ausbildung, nicht aber auf die Funktion und die Verantwortung im Betrieb abstützen, müssen sie als diskriminierend bezeichnet werden.

Bruttolohn in Franken im Verhältnis zur Ausbildungsbranche

Lohn/Branche	D&A	Öffentlicher Bereich	Bank und Versicherung	Handel und Treuhand	MEM-Industrie
> 5001	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	15.4%
4501 bis 5000	5.5%	9.2%	17.0%	3.0%	0.0%
4001 bis 4500	38.4%	41.5%	52.8%	36.4%	30.8%
3501 bis 4000	53.4%	41.5%	26.4%	51.5%	53.8%
3001 bis 3500	1.4%	4.6%	3.8%	3.0%	0.0%
< 3000	1.4%	1.5%	0.0%	6.1%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Schliesslich können bereits bei den Einstiegsgehältern deutliche Branchenunterschiede festgestellt werden. Einzig in der Bank- und Versicherungsbranche verdient die Mehrheit der Berufseinsteiger/innen zwischen 4'000 und 4'500 Franken. In allen anderen Branchen bewegt sich der durchschnittliche Einstiegslohn zwischen 3'500 und 4'000 Franken.

8 von 10 Berufseinsteiger/innen erhalten einen 13. Monatslohn. Dieser hat sich also mindestens in den kaufmännischen Berufen breit durchgesetzt. Getreu dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Leistung“ müsste eine gesetzliche Verankerung ins Auge gefasst werden.

3.9. Stellenlose zum Zeitpunkt der Novemberehebung

Aus welchen Gründen sind Sie derzeit nicht erwerbstätig? (Mehrfachnennungen möglich)	Anteil
Ich lasse mir Zeit mit der Stellensuche	7.5%
Ich habe eine Stelle/ ein Praktikum gefunden, aber noch nicht angetreten	5.0%
Ich bin arbeitslos	37.5%
Ich bin noch in der RS	5.0%
Ich mache längeren Urlaub	5.0%
Ich mache einen Sprachaufenthalt	17.5%
Ich absolviere eine Weiterbildung/ neue Ausbildung	32.5%
Ich bin Mutter/Vater und widme mich der Familienarbeit	0.0%
Anderes	7.5%
Total die beantwortet haben	100.0%

Die rund 10% der Befragten, welche zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung angaben, nicht erwerbstätig zu sein, wurden differenzierter nach dem Grund bzw. nach verschiedenen Gründen gefragt. Die meisten der jetzt Erwerbslosen sind demnach bei einer RAV als arbeitslos angemeldet (37.5%). Andere absolvieren eine erste Weiterbildung bzw. eine neue Ausbildung oder verbessern ihre sprachlichen Fähigkeiten im Rahmen eines Sprachaufenthalts (35.2% bzw. 17.5%).

Ein verschwindend kleiner Teil der Befragten gibt an, sich entweder Zeit zu lassen mit der Stellensuche oder dann auf längerem Urlaub zu sein. Diese Aussagen widerlegen eindrücklich das allenthalben noch vorhandene Bild von jungen Menschen, das Nichtstun, den Genuss von Freiheit und Freizeit dem Einstieg ins Berufsleben vorzuziehen.

3.10. Einschätzung zu Stellensuche, Ansprüchen der Wirtschaft und Unterstützungsangeboten

Angesichts der nur zögerlich abflauenden Wirtschaftskrise und des erst nach bevorstehenden Höhepunkts der damit zusammenhängenden Arbeitslosigkeit, sind die Antworten zur Einschätzung der Stellensuche und des wirtschaftlichen Umfelds von besonderem Interesse.

Welche Aussagen zum Arbeitsmarkt und zur Stellensuche treffen Ihrer Meinung nach zu?	trifft zu	trifft eher zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Die Stellensuche ist für Lehrabgänger/innen allgemein sehr schwierig.	67.5%	28.0%	3.2%	1.3%
Es braucht mehr Unterstützung für Lehrabgänger/innen auf Stellensuche.	50.1%	34.8%	14.3%	0.8%
Die Wirtschaft stellt zu hohe Ansprüche an die Fähigkeiten von Bewerber/innen.	35.8%	37.4%	21.9%	4.8%
Die Lehre bereitet nicht genügend auf den Arbeitsmarkt vor.	7.7%	22.9%	45.3%	24.0%
Viele Betriebe haben Vorurteile jungen Bewerber/innen gegenüber.	43.9%	39.9%	13.8%	2.4%

95% aller Befragten empfanden die Stellensuche als sehr schwierig (67.5% „trifft zu“) oder zumindest schwierig (28% „trifft eher zu“). 50% der Lehrabgänger/innen hält zusätzliche Unterstützung bei der Stellensuche für wichtig, ein weiteres gutes Drittel (35%) für angesagt.

Diese Zahlen überraschen einerseits angesichts des wirtschaftlichen Umfelds und der entsprechenden Situation auf dem Stellenmarkt nicht. Andererseits lässt sie dennoch aufhorchen. Obwohl inzwischen deutlich über 80% der KV-Lehrabgänger/innen erfolgreich eine erste Stelle gefunden haben (rund ein Drittel davon allerdings nur eine befristete), geben doch fast alle an, es sei schwierig gewesen, diese Stelle zu finden. Der überwiegende Anteil jener, die im ursprünglichen Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden, müssen aufgrund der Resultate ebenfalls angeben, die Suche als schwierig empfunden zu haben bzw. mehr Unterstützung bei der Stellensuche in Anspruch nehmen zu wollen.

Mit anderen Worten: Die Aussagen spiegeln mindestens bis zu einem schönen Grad nicht die effektive Schwierigkeit bei der erfolgreichen Suche nach einer ersten Stelle, sondern sind Ausdruck einer grossen Verunsicherung angesichts der Umstände. Auf diese Verunsicherung gilt es zu reagieren.

Während Jahren lag der Fokus (richtigerweise) auf der Unterstützung der Jugendlichen am sogenannten Übergang I, zwischen Schule und Lehre bzw. weitergehender schulischer Ausbildung. Künftig muss der Übergang II zwischen Lehrabschluss und Berufseinstieg vermehrt ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken. Programme (wie auf die spezifischen Bedürfnisse ausgerichtete Praktika in Praxisfirmen) und gezielte Unterstützungsangebote (wie Mentoring-Programme) haben hier anzusetzen. Der KV Schweiz forderte dies bereits im Frühling 2009 und sieht sich nun anhand dieser nachdenklich stimmenden Resultate (leider) bestätigt.

Auch die weiteren Resultate lassen aufhorchen: Über 70% geben an, dass Arbeitgeber zu hohe (36%) oder tendenziell zu hohe (37%) Anforderungen an die Berufseinsteiger/innen stellen. Die Antworten auf diese Fragen widersprechen mindestens auf den ersten Blick den Aussagen dazu, ob die Lehrabgänger/innen sich dank der Lehre gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet fühlen. Hier sind es 70%, die sich entweder genügend vorbereitet (45%) oder dann sehr gut vorbereitet (24%) fühlen.

Mit anderen Worten: trotz der als subjektiv gut empfundenen Vorbereitung auf die Berufswelt gibt eine deutliche Mehrheit an, dass seitens der Arbeitgeber zu hohe Anforderungen an die Berufseinsteiger/innen gestellt werden. Bereit ist also die Lehre doch nicht so gut auf das Arbeitsleben vor? Muss man von sprunghaft gestiegenen Ansprüchen (gegenüber jenen in der Lehre) an die Berufseinsteiger/innen an ihrer ersten Stelle ausgehen? Sind das Anzeichen eines mangelnden Matchings zwischen Ausbildungsinhalten in der Lehre und den nachgefragten Qualitäten auf dem realen Arbeitsmarkt? Es lohnt sich, künftig diese Phänomene am Übergang II näher auf die Spur zu kommen.

84% geben schliesslich an, dass Betriebe ihnen als jungen Bewerber/innen gegenüber klare oder zumindest wahrnehmbare Vorurteile haben. Ein erschreckender Befund. Unabhängig davon, worauf sich diese Vorurteile im einzelnen beziehen und sogar unabhängig davon, ob diese Vorurteile sich real manifestieren oder nur als solche empfunden werden: junge Berufsleute haben nur schon aufgrund ihres Alters auf dem Arbeitsmarkt offenbar ein Handicap. Diese Beobachtung ruft nach genauerer Untersuchung.

3.11. Kauffrauen und Kaufmänner zur beruflichen Zukunft und Karriereplanung

Ankreuzen, wenn die Aussage zutrifft	Frauen	Männer	Gesamt
Ich möchte in eine andere kaufmännische Branche wechseln.	28.7%	38.7%	30.5%
Ich möchte einen ganz anderen Beruf erlernen.	25.7%	9.3%	22.7%

Im Zusammenhang mit den Einstiegsgehältern (siehe Kapitel 3.8) wurden einzelne Resultate bezüglich beruflicher Zukunft und Karriereplanung bereits diskutiert. Weitere geschlechtsspezifische Unterschiede sind auszumachen, was den Branchenwechsel innerhalb des kaufmännischen Bereiches betrifft (39% der Männer, die wechseln wollen, stehen 29% der Frauen gegenüber). Umgekehrt sieht es aus, wenn nach dem Wunsch gefragt wird, einen ganz anderen Beruf erlernen zu wollen (hier stehen 26% Frauen 9% Männern gegenüber).

Mit anderen Worten: Männer scheinen innerhalb des einmal eingeschlagenen Berufsfeldes beweglicher zu sein bzw. mindestens sein zu wollen. In Kombination mit dem ausdrücklichen Karrierewillen deutet dies darauf hin, dass sich junge Kaufmänner Karrierechancen in anderen KV-Branchen ausrechnen und dafür im Vergleich mit jungen Kauffrauen bereiter sind, die Branche zu wechseln.

Die Bereitschaft, einen ganz anderen Beruf zu erlernen, der bei den Frauen fast drei Mal so stark ausgeprägt ist wie bei den Männern, deutet erstens darauf hin, dass Frauen weit offener sind, was ihre berufliche Tätigkeit angeht als Männer. Wobei diese Offenheit nicht (in erster Linie) auf der Unzufriedenheit am jetzigen Arbeitsplatz zu fassen scheint (siehe Tabelle in Kapitel 3.8). Kritischer interpretiert zeigt die Beobachtung, dass bei einem Viertel der Frauen die Wahl der Berufslehre kein nachhaltiger Entscheid war.

So sehr die berufliche Offenheit gerade junger Frauen einerseits zu begrüssen ist, sollten andererseits bei der Berufswahl gerade Schülerinnen besonders begleitet werden, um ihre Wünsche und Berufsziele noch besser aufeinander abzustimmen.

Schliesslich wurden die Lehrabgänger/innen gefragt, ob sie sich mittelfristig in einer Kaderposition sehen:

Sehen Sie sich mittelfristig in einer Kaderposition?	Frauen	Männer	Gesamt
Ja, das wäre schon mein Ziel.	27.4%	53.2%	32.2%
Ich lass es auf mich zukommen.	60.1%	42.9%	56.7%
Lieber nicht, dieser Aufwand ist mir zu gross.	12.6%	3.9%	11.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Während für gut 50% der jungen Kaufmänner das Erreichen einer Kaderposition ein ausdrückliches Ziel darstellt, ist es nur für gut 25% der Kauffrauen ein solches. Ein traditionelles geschlechtsspezifisches Verhalten wird auch von jungen Berufsleuten im Jahre 2009 bestätigt. Das Verhalten der jungen (Kauf)Frauen dürfte nicht zuletzt Abbild dessen sein, dass das Berufsleben und das Anstreben einer Karriere weiterhin auf eine überkommene Geschlechterrolle ausgerichtet sind. Das heisst, dass die Arbeitswelt nach wie vor zu wenige Arbeitszeit- und Jobmodelle anbietet, welche Frauen (und Männern!), welche nicht 100% arbeiten möchten, die Möglichkeit anbieten, Kaderpositionen anzustreben.

3.12. Praktikum statt Festanstellung

Gut 6% der im November Befragten geben an, im Moment ein Praktikum zu absolvieren. Das sind mehr als doppelt so viele wie im Vergleichszeitpunkt 2007. Die prekäre Situation auf dem Stellenmarkt drängt KV-Lehrabgänger/innen also vermehrt in eine falsche Anstellungsform, in welcher sie zudem Gefahr laufen ausgenutzt zu werden. Falsch insofern, als dass alle KV-Lehrabgänger/innen die nötigen Voraussetzung mitbringen, um eine vollwertige Tätigkeit als Kaufleute auszuführen. Die KV-Lehre ist eine Allbranchen-Ausbildung: sie befähigt die Absolvent/innen in allen KV-Branchen zu arbeiten, ohne sich zuerst noch zusätzliche Qualifikationen anzueignen.

Aus dem Beratungsalltag des KV Schweiz ist bekannt, dass Praktikant/innen entweder zu repetitiven (Archiv- oder Aufräum)Arbeiten herangezogen werden, von welchen sie für die künftige berufliche Tätigkeit nicht profitieren können. Oder dann werden sie als vollwertige Kaufleute eingesetzt zum Lohn von Praktikant/innen. Beides ist stossendes Unrecht. Es ist es auch dann, wenn Arbeitgeber in womöglich löblicher Absicht Lehrabgänger/innen einen Praktikumsplatz anbieten in der Haltung, ein Praktikum sei besser als gar nichts.

Dem Einwand, Lehrabgänger/innen hätten weder Berufserfahrung noch spezifisches Betriebswissen und könnten sich diese im Lauf eines Praktikums aneignen, ist entschieden entgegen zu treten. Erstens haben Lehrabgänger/innen sehr wohl Berufserfahrung, schliesslich arbeiteten sie während drei Jahren im Lehrbetrieb. Und zweitens sind alle Angestellten punkto Betriebswissen bei jedem neuen Stellenantritt in der gleichen Situation. Die Einarbeitungszeit ist ja ausdrücklich dafür vorgesehen, sich spezifisches Wissen anzueignen. Dafür braucht es kein Praktikum.

Besonders stossend ist es, wenn KV-Lehrabgänger/innen, wie unten stehende Tabelle verdeutlicht, ihr Praktikum gar in der Lehrbranche oder womöglich gar im Lehrbetrieb absolvieren.

Berufsfeld/Branche	Anteil
Im kaufmännischen Berufsfeld, in der gleichen Branche wie während der Ausbildung (Ausbildungsbranche)	46.2%
Im kaufmännischen Berufsfeld, aber in einer anderen Branche	26.9%
In einem ganz anderen, nicht kaufmännischen Berufsfeld	26.9%
Total	100.0%

Praktikant/innen wurden den Gründen gefragt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Aus welchen Gründen absolvieren Sie das derzeitige Praktikum?	Anteil
Chancen auf eine Stelle verbessern	52.2%
Berufserfahrungen sammeln	73.9%
Empfehlung des RAV	26.1%
Das Praktikum ist Bestandteil/Voraussetzung einer weiteren Ausbildung.	13.0%
Ich will mich beruflich neu orientieren.	21.7%
Überbrückung bis Stellenantritt	39.1%
Das Praktikum ist Bestandteil eines Nachwuchsförderungs-Programms (Trainee Programm).	13.0%

Die beiden meistgenannten Antworten bestätigen die eben gemachten Aussagen. Der Druck auf dem Arbeitsmarkt für junge Kaufleute ist momentan offenbar derart hoch, dass KV-Lehrabgänger/innen bereit sind, Praktika mit womöglich prekären Anstellungsbedingungen zu absolvieren, um nur irgendwie ihre Chancen bei der Stellensuche zu erhöhen.

Die zunehmende Zahl an Praktika nach der Lehre relativiert den Wert der Grundbildung und stellt eine Gefahr dar, dass ausgebildete Berufsleute in einer Notlage ausgenützt werden. Dieser Tendenz gilt es mit geeigneten Informationskampagnen und restriktiven Vorgaben der kantonalen Stellen bei der Bewilligung von Praktikumsplätzen bzw. –verträgen entschieden entgegen zu treten.

3.13. Erste Weiterbildung nach Lehrabschluss

Die KV-Lehrabgänger/innen wurden schliesslich gefragt, ob sie zurzeit eine Weiterbildung absolvieren oder künftig eine planen:

Absolvieren Sie zurzeit eine Weiterbildung oder neue Ausbildung?	Anteil
Ja, Vollzeit	9.0%
Ja, berufsbegleitend	19.3%
Nein	71.8%
Total	100.0%

Knapp 30% haben sich demnach bereits drei Monate nach Lehrabschluss für eine Weiterbildung entschieden, 19% berufsbegleitend, 9% Vollzeit. Im Vordergrund stehen die Berufsmatura für Erwachsene, welche nach abgeschlossener Berufslehre entweder berufsbegleitend oder dann im Rahmen einer Vollzeitausbildung absolviert werden kann.

Mittelfristig stehen für die Weiterbildungswilligen ein Sprachkurs, ein Abschluss auf Zertifikatsstufe oder an einer Fachhochschule im Zentrum.

Inwiefern der (momentane oder künftige) Weiterbildungswille dem eigenen Interesse entspringt oder Ausdruck davon aus, dass einzelne Lehrabgänger/innen eine Weiterbildung absolvieren, weil sie keine Stelle finden und/oder um den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden, muss hier dahingestellt bleiben.

Der KV Schweiz wird in einer gross angelegten Befragung im nächsten Jahr nebst der differenzierten Analyse zur Weiterbildungsmotivation Faktoren wie etwa die Kostenbeteiligung durch die Betriebe untersuchen.

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSSICHTEN

Die Novembererhebung bei KV-Lehrabgänger/innen fördert also ein zwiespältiges Bild zu Tage.

Auf der einen Seite stehen da die über 80% der jungen Kaufleute, die gut drei Monate nach Lehrabschluss eine erste Festanstellung gefunden haben. Ein Plus von 20% gegenüber der Julierhebung. Trotz nur allmählich abflauender Wirtschaftskrise, trotz prognostizierten Arbeitslosenmaximus erst im kommenden Jahr 2010, dank hoher Publizität für das Thema der Arbeitslosigkeit von jungen Erwachsenen und dank früher Warnungen und Forderungen insbesondere von Angestelltenseite, welche mindestens teilweise umgesetzt wurden, konnte der Arbeitsmarkt die jungen Kaufleute aufnehmen.

Auf der anderen Seite steht eine Reihe von unerfreulichen Tatsachen:

- Insgesamt 40% der jungen Kaufleute haben noch keine unbefristete berufliche Lösung: 10% davon sind noch auf Stellensuche, 6% absolvieren ein Praktikum, 30% der momentan Erwerbstätigen haben lediglich einen befristeten Vertrag.
- Die Unterschiede zwischen den Einstiegsgehältern bei Kauffrauen und Kaufmännern fallen zuungunsten der Frauen aus und sind stossend.
- Die jungen Kaufleute empfinden den Einstieg in die Berufswelt als schwierig, die Vorbereitung darauf und die Unterstützung dabei als unzureichend.

Aus den Ergebnissen lassen sich vier zentrale künftige Handlungsfelder ableiten:

- Arbeitsmarktentwicklung 2010**
So erfreulich die Beschäftigungssituation sich im November darstellt, so unsicher sieht sie im nächsten Jahr aus. Die Gesamtarbeitslosenquote steigt immer noch an, bei den 20-24-Jährigen besonders. All jene, welche heute noch keine unbefristete Anstellung haben, werden über kurz und lang ebenfalls (wieder) auf den Stellenmarkt drängen. Kann die Situation dank gezielten Massnahmen nicht rechtzeitig auf Lehrabschluss 2010 entschärft werden, dürfte sich die Lage noch weiter zuspitzen. Es braucht die gemeinsamen Anstrengungen von Staat, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, alles daran zu setzen, die sich abzeichnende wirtschaftliche Erholung so schnell als möglich auch den Angestellten in Form von zusätzlichen Stellen zugute kommen zu lassen.
- Lohndiskriminierung von Frauen**
Der Frauen diskriminierende Einstiegslohn muss – erneut – breit thematisiert werden. Es sind Massnahmen auf verschiedenen (verbands)politischen Ebenen zu prüfen, von der Thematisierung im Rahmen von GAV- oder Lohnverhandlungen mit Arbeitgeberseite bis hin zu politischen Vorstössen.
- Praktika nach abgeschlossener Berufslehre**
Die Verdoppelung der Anzahl Praktika nach Berufslehre innert zwei Jahren ist ein Alarmzeichen. Auch hier braucht es Massnahmen auf verschiedenen Ebenen: von der Sensibilisierung der Arbeitgeber und der Lehrabgänger/innen selber bis zur restriktiven Bewilligungspraxis für Praktika nach der Berufslehre in den Kantonen.
- Übergang II zwischen Berufslehre und Berufseinstieg**
Während der Übergang I zwischen Abschluss der obligatorischen Schulzeit und wei-

terführender Ausbildung in Berufslehre oder Schule lange Zeit im Zentrum stand, ist eine Verschiebung des Fokus auf den Übergang II angesagt. Die Abstimmung zwischen Lehrinhalten während der Berufslehre und den Anforderungen im Berufsleben hat regelmässig zu erfolgen. Junge Berufsleute brauchen gezielte Unterstützung beim Berufseinstieg etwa in Form von gezielten Arbeitsmarktprogrammen oder von individuellen Begleitmassnahmen. Aus volkswirtschaftlichen Gründen, weil sich weder Wirtschaft noch Sozialstaat den Verlust des Potentials, das in jungen Menschen steckt, leisten können noch dürfen. Aus moralischen Gründen, weil eine Gesellschaft verpflichtet ist, sich um den nachwachsenden Generationen zustehenden Platz zu sorgen.