

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced
Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Der Sprung ins kalte Wasser

Die Situation von KV-Absolventen mit Profil B und E am
Übergang II (Übergang von der Lehre in den Beruf) in der
Branche sDienstleistung und Administration%aus Sicht des
Arbeitgebers

Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie
IAP, Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Helen Brogli-Matter & Cornelia Vonlanthen Schildknecht

am

8. August 2012

Referentin: Claire Barmettler
Dipl. Psychologin FH, dipl. Laufbahnberaterin

sDiese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP%o

ABSTRACT

Die kaufmännische Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) gehört zu den beliebtesten dualen Ausbildungen in der Schweiz, wobei unterschieden wird zwischen Profil B, E und M. Die vorliegende Arbeit thematisiert den Übergang von der Ausbildung in den Beruf, den sogenannten Übergang II, von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen. Es bestehen bereits Untersuchungen aus Sicht der Absolventinnen und Absolventen. Wir interessieren uns für die Sichtweise der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Ihre Bereitschaft, junge Menschen nach der Ausbildung anzustellen, ist eine wichtige Grundlage für den Übergang II. Die Seite der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde nicht berücksichtigt.

Die Stichprobe bestand aus 29 Personen, welche entweder als Arbeitgeber/in oder als Personalverantwortliche/r in der kaufmännischen Branche tätig sind. Mittels halbstandardisiertem Fragebogen, der zwölf Seiten mit insgesamt 42 selbstverfassten Items umfasst, wurden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Branche «Dienstleistung und Administration» zur Anstellung von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit Profil B und E befragt. Die Befragung erfolgte online. Die Rücklaufquote lag bei 9.7%.

Die Auswertung der Daten erfolgte quantitativ mittels des Excel Programms. Von den fünf Hypothesen konnten drei bestätigt werden, zwei nicht, was im Diskussionsteil ausführlicher erläutert wird. Zum Abschluss werden weiterführende Überlegungen dargestellt und die Verbindung zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung hergestellt.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	1
1.1 Ziel und Fragestellung.....	1
1.2 Hypothesen.....	2
1.3 Abgrenzung.....	2
1.4 Aufbau der Arbeit.....	3
2. Theoretischer Hintergrund	4
2.1 Berufsbildungssystem Schweiz.....	4
2.2 Kaufmännische Grundbildung mit EFZ.....	5
2.3 Übergänge.....	12
2.3.1 Historische Lebensereignisse.....	13
2.3.2 Normative, alterstypische Lebensereignisse.....	13
2.3.3 Nicht-normative Lebensereignisse.....	14
2.4 Übergang II.....	16
2.4.1 Die Arbeitsmarktsituation für Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen am Übergang II.....	20
2.4.2 Die Arbeitsmarktsituation von Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen im kaufmännischen Umfeld.....	23
3. Methode	30
3.1 Stichprobe.....	30
3.2 Fragebogen.....	30
3.3 Datenerhebung.....	31
3.4 Datenanalyse.....	31
4. Resultate	32
4.1 Kategorie Angaben zur Person.....	32
4.2 Kategorie Angaben zu Ihrem Betrieb.....	34
4.3 Kategorie Selektion.....	39
4.4 Kategorie Anstellung.....	55
4.5 Kategorie Erfahrung.....	66
4.6 Kategorie Anmerkungen, Anregungen oder Kritik.....	71
5. Diskussion	72
5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Resultate.....	72
5.2 Weiterführende Überlegungen.....	79
5.3 Bedeutung für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.....	84
6. Zusammenfassung	87
Literaturverzeichnis	88
Abbildungsverzeichnis	91
Tabellenverzeichnis	92
Anhang	93

1. EINLEITUNG

Die kaufmännische Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) ist eine dreijährige, standardisierte Berufsausbildung, die durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT, 2011) gestützt auf die Artikel 19 des Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002 (BBG, 2002) und auf Artikel 12 der Berufsbildungsverordnung vom 19. November 2003 (BBV, 2003) geregelt wird. Es wird unterschieden zwischen Profil E und B wie in Kapitel 2.2 genauer dargestellt. Die Standardisierung der Ausbildung soll sicherstellen, dass kaufmännische Absolventinnen und Absolventen mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Voraussetzungen zur Ausübung der Berufstätigkeit mitbringen. Im Sommer 2006 schlossen die ersten Absolventen einer dreijährigen kaufmännischen Grundbildung mit den entsprechenden Profilen ab. Aufgrund der ersten Erfahrungen wurde die kaufmännische Grundbildung mit EFZ weiter angepasst. In Kapitel 2.2 wird detailliert auf diese Anpassungen eingegangen.

Die vorliegende Arbeit thematisiert den Übergang von der Ausbildung in den Beruf, den sogenannten Übergang II, von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen. Verschiedene Veränderungen kennzeichnen diesen Übergang. Während der kaufmännischen Grundbildung werden die jungen Menschen im geschützten Ausbildungsrahmen auf den Einstieg in die Erwerbstätigkeit vorbereitet. Leider ist ein fließender Übergang auf den Arbeitsmarkt für kaufmännische Absolventinnen und Absolventen nicht immer der Regelfall. Die Folge ist oftmals eine neue Ausrichtung in eine Weiterbildung oder eine Ausbildung in einem anderen Berufsfeld. Diejenigen Kaufleute, die auf ihrem erlernten Beruf arbeiten möchten, sind häufig durch ihre fehlende Berufserfahrung auf dem Stellenmarkt benachteiligt und müssen befristete Anstellungen oder Teilzeitpensen in Kauf nehmen. Wieder anderen steht eine gewisse Zeit der Arbeitslosigkeit bevor (siehe Kapitel 2.4).

1.1 ZIEL UND FRAGESTELLUNG

Im Rahmen dieser Masterarbeit wird die Situation von Absolventinnen und Absolventen der kaufmännischen Grundbildung mit EFZ Profil B (Basisbildung) und E (erweiterte Grundbildung) untersucht. Die Situation der Absolventinnen und Absolventen persönlich wurde bereits ausführlich durchleuchtet. Diese Arbeit soll Aussagen über die Sichtweise der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erlauben. Die Bereitschaft von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, junge Menschen nach ihrer Ausbildung anzustellen, ist eine wichtige Grundlage für den Übergang II (Übergang von der Ausbildung in den Beruf). Ziel der Studie ist es, herauszufinden, ob am Übergang II von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit EFZ aus Sicht der Arbeitgeber tatsächlich - so wie oftmals von Eltern und Jugendlichen befürchtet - ein Unterschied gemacht wird zwischen den Profilen B und E.

Die leitende Fragestellung lautet demnach: Gibt es bei KV-Absolventinnen und -Absolventen mit Profil B und E Unterschiede beim Übergang von der Lehre in den Beruf aus Sicht der Arbeitgeber?

Zudem wird zwei weiteren Fragen nachgegangen: Welches sind die Kriterien bei der Auswahl und Selektion von neuen kaufmännischen Mitarbeitenden beim Übergang II? Wie sind die Anstellungsbedingungen von KV-Absolventinnen und -Absolventen am Übergang II?

Basierend auf diesen Fragestellungen ergaben sich für die vorliegende Studie folgende Hypothesen.

1.2 HYPOTHESEN

- Hypothese 1: Bei der Selektion wird mehr auf andere Faktoren geachtet als auf das Profil B oder E.
- Hypothese 2: Eine gute Abschlussnote ist aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtiger als das jeweilige Profil.
- Hypothese 3: Die Anstellungsbedingungen für Absolventinnen und Absolventen mit B- oder E-Profil sind gleich.
- Hypothese 4: Bezüglich den Arbeitsbereichen und Tätigkeiten unterscheiden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht zwischen Personen, die als Kauffrau/Kaufmann mit Profil B oder E abgeschlossen haben.
- Hypothese 5: Die Erfahrungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit KV-Absolventinnen und Absolventen unterscheiden sich nicht bezüglich des Profils.

1.3 ABGRENZUNG

Im Fokus der Arbeit steht die Situation von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit EFZ Profil B und E am Übergang II (von der Ausbildung in den Beruf) aus Sicht der Arbeitgeber. Das Profil M (mit lehrbegleitender kaufmännischer BMS), das eidgenössische Berufsattest (EBA) sowie die Seite der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden nicht berücksichtigt.

Übergänge im Allgemeinen werden im Theorieteil thematisiert, sind jedoch nur in geringem Masse Bestandteil der Befragung. Auch auf den Übergang I (von der Schule in die Ausbildung) wird nicht speziell eingegangen.

Kaufleute arbeiten in den unterschiedlichsten Wirtschaftszweigen, die in 21 Branchen unterteilt sind. Die Befragung beschränkt sich aus zwei Gründen auf die Branche "Dienstleistung und Administration": Erstens würde eine aussagekräftige Gewichtung aller Branchen den Umfang dieser Arbeit sprengen. Zweitens ist die Situation je nach Branche sehr unterschiedlich, so dass ein Vergleich im Rahmen dieser Arbeit schwierig zu machen wäre. Kaufmännische Absolventinnen und Absolventen von Banken zum Beispiel können meist noch einige Jahre im

Betrieb bleiben. Und Drittens geht aus diversen Studien von KV Schweiz hervor, dass KV-Lernende aus der Branche "Dienstleistung und Administration" am häufigsten nach der Grundbildung nicht im Lehrbetrieb bleiben können und dies deswegen auch die Branche mit der höchsten Arbeitslosenquote nach Lehrabschluss ist.

Des Weiteren werden weder die Biografie und der Werdegang der Personen mit kaufmännischem Abschluss noch die Nationalität der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und diejenige der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers mit einbezogen.

1.4 AUFBAU DER ARBEIT

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Der theoretische Hintergrund bietet den Bezugsrahmen für die Durchführung und Interpretation der empirischen Untersuchung.

Im theoretischen Teil wird in Kapitel 2 zunächst das Berufsbildungssystem der Schweiz, insbesondere die kaufmännische Grundbildung mit EFZ eingeführt. Die weiteren Abschnitte in Kapitel 2 betrachten das Thema Übergänge, vor allem den Übergang II, und schildern die Arbeitsmarktsituation am Übergang II.

Der zweite Teil der Arbeit widmet sich der empirischen Untersuchung. Kapitel 3 zeigt die Methodik und Kapitel 4 die Resultate. In Kapitel 5 werden die Resultate diskutiert. Dabei werden die Fragestellungen und Hypothesen nach Möglichkeit überprüft und beantwortet. Zu guter Letzt wird in Kapitel 6 die Arbeit kurz zusammengefasst.

2. THEORETISCHER HINTERGRUND

In diesem Kapitel wird im ersten Teil kurz auf das Berufsbildungssystem der Schweiz eingegangen. Im zweiten Teil folgt die detaillierte Beschreibung der kaufmännischen Grundbildung mit EFZ. Der dritte Teil befasst sich mit dem Thema Übergänge im Allgemeinen, während im letzten Teil auf den Übergang II im Speziellen eingegangen wird, insbesondere auf die Arbeitsmarktsituation.

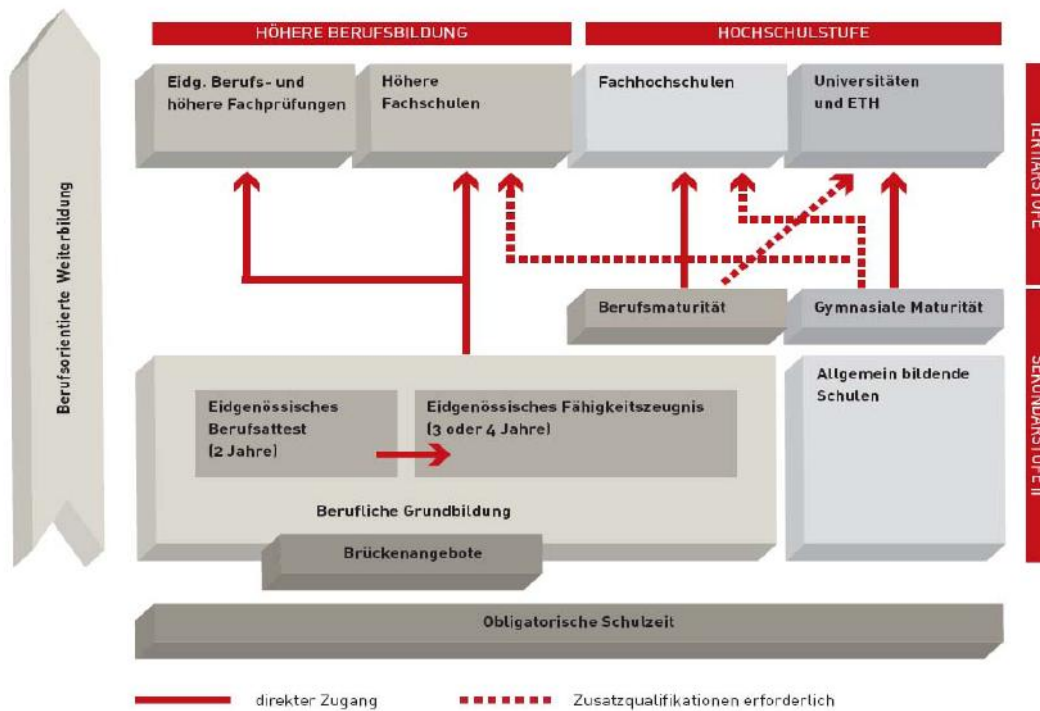
2.1 BERUFSBILDUNGSSYSTEM SCHWEIZ

In der Schweiz wird das Berufsbildungssystem in verschiedene Stufen eingeteilt. Die Sekundarstufe I beinhaltet die Oberstufe (7. - 9. Volksschulklasse).

Die berufliche Grundbildung findet auf Sekundarstufe II statt. Es wird unterschieden zwischen der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Attest (EBA) und der drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Im Normalfall besteht die berufliche Grundbildung aus der theoretischen Ausbildung an der Berufsfachschule und der praktischen Ausbildung in einem Lehrbetrieb. Dieser duale Ansatz ist im deutschsprachigen Raum gut etabliert. Mit der Berufsmaturität wird den Lernenden eine erweiterte Allgemeinbildung vermittelt. Die Berufsmittelschule kann entweder während der beruflichen Grundbildung oder im Anschluss berufsbegleitend in zwei Jahren oder in einem einjährigen Vollzeitlehrgang absolviert werden. Dadurch wird der Zugang zu einer Fachhochschule oder mittels zusätzlichen Passarellen-Lehrgangs an die Universität, die Eidgenössisch Technische Hochschule oder die Pädagogische Hochschule ermöglicht.

Auf der Tertiärstufe werden die höhere Berufsbildung (Tertiärstufe B) sowie die Hochschulausbildung (Tertiärstufe A) angeboten. Die Tertiärstufe B besteht aus den eidgenössischen Berufsprüfungen und den eidgenössisch höheren Fachprüfungen. Auf der Tertiärstufe A gibt es aktuell sieben Fachhochschulen, die möglichst praxisorientiert vertieftes und führungsorientiertes Fachwissen vermitteln. Die Studiengänge sind meist berufsbegleitend absolvierbar.

Durch die hohe Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen wird eine hervorragende Mobilität garantiert. Ganz nach dem Prinzip der schweizerischen Berufsbildung kein Abschluss ohne Anschluss% (siehe Abbildung 1).



Quelle : BBT (2008), Fakten und Zahlen. *Berufsbildung in der Schweiz*, BBT, Bern.

Abbildung 1: Das Schweizer Berufsbildungssystem (BBT, 2008)

2007 sind mehr als die Hälfte aller in der Schweiz lebenden Personen im Alter zwischen 25 und 65 Jahren im Besitz eines Abschlusses einer beruflichen Grundbildung oder einer höheren Berufsbildung (siehe Abbildung 2).

Bildungsstufe	Männer	Frauen
Keine nach-obligatorische Ausbildung	11	19.2
Sekundarstufe II: Berufsbildung	43.9	48.7
Sekundarstufe II: Allgemeinbildung	5.6	8.9
Höhere Berufsbildung	13.6	6.5
Universitäre Hochschulen	25.9	16.7

Quelle : BFS: Bildung und Wissenschaft, Neuenburg.

Abbildung 2: Bildungsniveau der Schweizer Bevölkerung im Alter von 25 - 65 Jahren, in % (BFS, 2007b)

2.2 KAUFMÄNNISCHE GRUNDBILDUNG MIT EFZ

Kaufleute sind in allen Wirtschafts- und Verwaltungszweigen vertreten, die in 21 Branchen unterteilt sind. Dabei bildet nach Zellweger (2011) der branchenneutrale Bereich "Dienstleistung und Administration" mit über 10'000 Lehrverhältnissen die grösste Ausbildungsbranche, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (5'300 Lehrverhältnisse) und den Banken (3'800 Lehrverhältnisse). Kaufmännische Angestellte arbeiten beispielsweise in der Administration von öffentlichen Verwaltungen oder sonstigen Dienstleistungs- und Handelsbetrieben, im Banken- und Versicherungsbereich, in Reisebüros oder in diversen Industriezweigen wie Chemie, Nahrungsmittel, Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Sie können sowohl in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) oder in Grossunternehmen tätig sein. Möglichkeiten bieten unter anderem die Bereiche Sekretariat, Personalwesen,

Buchhaltung, Verkauf und Marketing. Kaufleute Dienstleistung und Administration sind in der Verwaltung, bei gemeinnützigen Organisationen oder in Handwerks- und Gewerbebetrieben tätig. Trotz dem stark variierenden Arbeitsumfeld bleiben die administrativen und organisatorischen Haupttätigkeiten überall in etwa gleich. Kaufleute sind für die Informationsverarbeitung, die Kommunikation via Brief, Email oder Telefon sowie für die Abwicklung des Zahlungsverkehrs zuständig. Ihr Hauptwerkzeug ist der Computer. Für die tägliche Kommunikation sind mündliche und schriftliche Sprachgewandtheit in der Landessprache und weitere Fremdsprachenkenntnisse gefordert. Kaufleute sollten zuverlässige, kontaktfreudige und verantwortungsbewusste Personen sein, mit einer guten Auffassungsgabe und Organisationsgeschick.

Infolge des stetig wachsenden technologischen Fortschritts und der damit verbundenen Weiterentwicklung der Daten- und Textverarbeitung kommt es vermehrt zu Automatisierungs- und Rationalisierungsprozessen. Aufgaben, die bis anhin durch das Backoffice ausgeführt wurden, können zum Teil gleich an der Front erledigt werden. Bestimmte Tätigkeitsbereiche werden dadurch auf- und andere abgewertet. Es werden vermehrt projektorientierte und vernetzte Teams gebildet. Spezifisch definierte Tätigkeitsbereiche, also die manuelle Sachverarbeitung sind Auslaufmodelle. Sie werden durch produktive Computerprogramme ersetzt (Margreiter & Heinemann, 2006). Dies bedeutet, dass immer mehr tätigkeitsübergreifende Kompetenzen, sogenannte Schlüsselqualifikationen gefordert sind. Damit sind die fünf Fähigkeiten zur Anwendung und zum Transfer des Fachwissens gemeint: 1) Sozial-, 2) Methoden-, 3) Selbst-, 4) Handlungs- und 5) Medienkompetenz.

In Anbetracht dieser strukturellen Veränderungen wurde auf das Jahr 2003 die kaufmännische Grundbildung vollständig neu gestaltet. Der Inhalt dieser neuen Ausbildung richtet sich nicht nach einem gewissen Berufsbild, sondern nach den zentralen Anforderungen, die die Arbeitswelt an Kaufleute stellt. Nebst den Fachkompetenzen rücken auch die Sozial- und Selbstkompetenzen sowie die Methodenkompetenzen ins Zentrum der Ausbildung. Diese werden an allen drei Lernorten (Lehrbetrieb, Schule und überbetriebliche Kurse) gefördert. Ziel ist, dass die Kaufleute für das sich ständig verändernde Umfeld gut gerüstet sind. Sozial- und Selbstkompetenzen sind gefordert, da die heutige kaufmännische Arbeit oft team- und prozessorientiert ausgerichtet ist. Dies beinhaltet Leistungsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Lernfähigkeit und ökologisches Bewusstsein (BBT, 2011). Methodenkompetenzen sind Kenntnisse, die das Bewältigen von Aufgaben und Problemen anhand sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen. Es sind dies das effiziente und systematische Arbeiten, vernetztes Denken und Handeln, erfolgreiches Beraten und Verhandeln sowie wirksames Präsentieren (SKKAB, 2011). Die Handlungs- und Medienkompetenzen sind in Tabelle 1 unter den betrieblichen Leistungszielen aufgeführt.

Die berufliche Grundbildung als Kauffrau/Kaufmann EFZ dauert drei Jahre. Seit der Reform im Jahr 2003 wird die neue kaufmännische Grundbildung (NKG) in die drei Anforderungsprofile B, E und M aufgeteilt. Die Voraussetzungen für Kaufleute mit Basis-Grundbildung (B-Profil) sind die oberste Schulstufe mit genügenden Leistungen oder die mittlere Schulstufe mit guten

Leistungen in den Kernfächern. Kaufleute mit erweiterter Grundbildung (E-Profil) müssen die oberste Schulstufe mit guten Leistungen oder die mittlere Schulstufe und ein Zusatzschuljahr mit guten Leistungen in den Kernfächern absolviert haben. Das M-Profil entspricht dem E-Profil, nur dass zusätzlich lehrbegleitend die Berufsmaturitätsschule (BMS) besucht wird. Es setzt also das Bestehen der Aufnahmeprüfung voraus.

Bis zur neuen Reform im Jahr 2012 (BBT, 2011) wurde auch bei der praktischen Ausbildung im Lehrbetrieb ein Unterschied zwischen den Profilen B und E gemacht. Kaufleute mit Profil B sollten vor allem Aufgaben mit mehrheitlich ausführendem Charakter beherrschen. Dazu gehören Aufgaben wie das Verteilen der Post an die richtigen Personen, der Postversand, das Führen von Adress- und Datenbanken, das Archivieren von Geschäftsunterlagen, die Abwicklung des Zahlungsverkehrs sowie das mündliche und schriftliche Erteilen von Auskünften sowohl intern als auch extern. Bei Kaufleuten mit E-Profil wurde die selbständige Tätigkeit gefördert. Erwünscht war logisches und vernetztes Denken sowie eine sehr gute mündliche und schriftliche Ausdrucksweise verbunden mit einem grundlegenden Interesse an Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Je nach Branche bedeutete dies die Abwicklung von Aufträgen, das Einholen von Auskünften, die Organisation von Anlässen, das Protokollieren von Sitzungen, das Verfassen von Aktennotizen, das Sichten von Geschäftsunterlagen und die Weiterleitung von Informationen sowie der direkte und indirekte Kundenkontakt.

Seit der neuen Reform im Jahr 2012 (SKKAB, 2011) wird in der praktischen Ausbildung im Lehrbetrieb und in den überbetrieblichen Kursen (üK) nicht mehr zwischen den beiden Profilen unterschieden. Die Leistungsziele wurden für den Beruf aktualisiert und anwenderfreundlicher formuliert. Es gibt branchenspezifische Leistungsziele mit Auswahlmöglichkeiten aus achtzehn Pflicht- und zehn Wahlpflichtleistungszielen in den Lehrbetrieben. Bei den überbetrieblichen Kursen fand eine Abstimmung auf die Bedürfnisse der Betriebe und Branchen statt. In der gesamten Schweiz werden die gleichen Schulfächer unterrichtet. Die schulischen Hauptunterschiede bestehen darin, dass im B-Profil nur eine Fremdsprache gelernt wird, im E-Profil hingegen zwei. Schulisch setzt die Basis-Grundbildung den Schwerpunkt im Bereich "Information, Kommunikation und Administration". Während bei den Kaufleuten mit E-Profil der Bereich Wirtschaft und Gesellschaft deutlich anspruchsvoller ist. In nachfolgender Tabelle werden die Unterschiede zwischen B- und E-Profil nach der neuen Bildungsverordnung und dem neuen Bildungsplan im Jahr 2012 dargestellt.

Ziel der neuen Reform war die Optimierung der neuen kaufmännischen Grundbildung (NKG) durch die Anpassung des Reglements 2003 an das neue Berufsbildungsgesetz unter Einbezug der separaten Richtlinien. Die Ausbildungsinhalte der drei Lernorte können so besser koordiniert werden.

	Kaufmännische Grundbildung mit EFZ	
	Basis-Grundbildung (B-Profil)	Erweiterte Grundbildung (E-Profil)
VORAUSSETZUNGEN	<ul style="list-style-type: none"> • Sekundarstufe I . oberste Schulstufe mit genügenden oder mittlere Schulstufe mit guten Leistungen • gute Leistungen in Mathematik und Deutsch • gute Kenntnisse in Französisch oder Englisch 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekundarstufe I . oberste Schulstufe mit guten Leistungen oder mittlere Schulstufe und ein Zusatzschuljahr mit guten Leistungen • sehr gute Leistungen in Mathematik und Deutsch • gute Kenntnisse in Französisch und Englisch
SCHULISCHE LEISTUNGSZIELE		
Deutsch	Sprachsicherheit in Deutsch (Textverständnis, mündliche und schriftliche Kommunikation, Präsentation)	
	120 Lektionen mehr	
Fremdsprache 1	Abschluss in der Regel in Englisch oder allenfalls einer anderen Landessprache (mit internationalen Sprachzertifikaten möglich)	Abschluss in Englisch (mit internationalen Sprachzertifikaten möglich)
	Mindestanforderung: B1 (GER)	
	80 Lektionen mehr	
Fremdsprache 2	keine 2. Fremdsprache	Abschluss in Französisch (mit internationalen Sprachzertifikaten möglich)
		Mindestanforderung: B1 (GER)

	Kaufmännische Grundbildung mit EFZ	
	Basis-Grundbildung (B-Profil)	Erweiterte Grundbildung (E-Profil)
Information, Kommunikation, Administration (IKA)	vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten	gute Kenntnisse und Fähigkeiten
	160 Lektionen mehr	
	zusätzliche bzw. vertiefende Ziele: Grundlagen der Informatik <ul style="list-style-type: none"> • PC-Arbeitsplatz einrichten • Betriebssystem/Desktop • Dateimanagement • Gestaltung von Bildern • Bildbearbeitungsprogramm • Nutzungsrechte • Automatisierungsmöglichkeiten im Bürobereich • Gestaltung von Formularen • Seriendruckfunktion • Suchen und Ersetzen • Verknüpfung von Daten und Dateien • Teamfunktionen • E-Mail und Internet • E-Mail-Konto • Webbrowser • Virenschutz • Entwicklungen im Informatikbereich 	

	Kaufmännische Grundbildung mit EFZ	
	Basis-Grundbildung (B-Profil)	Erweiterte Grundbildung (E-Profil)
Wirtschaft und Gesellschaft (W&G)	gute Kenntnisse	vertiefte Kenntnisse
		120 Lektionen mehr
		vertiefende Ziele, insbesondere in folgenden Gebieten: finanzwirtschaftliche Zusammenhänge <ul style="list-style-type: none"> • Buchhaltung des Warenhandelsbetriebs • Debitorenverluste • zeitliche Rechnungsabgrenzung/Rückstellungen • Verrechnungssteuer • Grundsätze der Bewertung • Abschluss bei der Einzelunternehmung • Abschluss bei der Aktiengesellschaft • Analyse der Bilanz und der Erfolgsrechnung • Break-Even-Analyse/Deckungsbeiträge • Betriebswirtschaftliche Zusammenhänge • Finanzierung und Kapitalanlage • Fallbeispiele/businessplanartige Fragestellungen • Recht und Staat verstehen • Gesellschaftsrecht • Gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftliche Zusammenhänge • Wirtschaftskreislauf/Wirtschaftsleistung • Marktwirtschaft • Wachstum und Strukturwandel • Konjunkturzyklus • Ziele der Wirtschafts- und der Sozialpolitik • Fiskal- und Geldpolitik
Allgemeinbildung	integriert in den schulischen Unterricht	
ANZAHL SCHULTAGE	1. Lehrjahr = 2 Tage 2. Lehrjahr = 2 Tage 3. Lehrjahr = 1 Tag	1. Lehrjahr = 2 Tage 2. Lehrjahr = 2 Tage 3. Lehrjahr = 1 Tag
ANZAHL LEKTIONEN	1800 Lektionen inkl. Sport	1800 Lektionen inkl. Sport (vorher 1700 Lektionen)
ÜBERBETRIEBLICHE KURSE	8 - 16 Tage (früher 8 bis 12 Tage)	

	Kaufmännische Grundbildung mit EFZ	
	Basis-Grundbildung (B-Profil)	Erweiterte Grundbildung (E-Profil)
BETRIEBLICHE LEISTUNGSZIELE	Kaufleute EFZ <ul style="list-style-type: none"> • erledigen selbstständig administrative Tätigkeiten, • übernehmen selbstständig branchenspezifische Sachbearbeitungsaufgaben, • beherrschen die Instrumente der Informationstechnologie im Rahmen betriebswirtschaftlicher Prozesse, • handeln dienstleistungsorientiert und verhalten sich gegenüber internen und externen Kunden entsprechend. 8 Handlungskompetenzen: <ol style="list-style-type: none"> 1) Materialbewirtschaftung 2) Kundenberatung 3) Auftragsabwicklung 4) Marketingmassnahmen 5) Personaladministration 6) Finanzwirtschaft 7) Administration 8) Branchen- und Betriebskenntnisse 	
WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN	bei beiden Profilen gleich	
ABSCHLUSS	Kauffrau/Kaufmann EFZ	
	Der Notenausweis dokumentiert das unterschiedliche Profil.	

Tabelle 1: Unterschiede zwischen B- und E-Profil nach der neuen Bildungsverordnung im Jahr 2012 (SKKAB, 2011)

Bei ungenügenden schulischen Leistungen ist ein Wechsel in das tiefere Profil möglich, ebenso bei sehr guten schulischen Leistungen in das höhere Profil. Diese Profilwechsel sind in einer Promotionsordnung geregelt.

Die kaufmännische Grundbildung ist mit Abstand die am häufigsten gewählte Ausbildung. Einerseits gilt sie als solide Grundlage und andererseits bietet sie eine Vielzahl an Weiterbildungs-, Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Zugleich reicht gerade im kaufmännischen Bereich der Lehrabschluss alleine nicht mehr aus, um eine Führungsfunktion zu übernehmen und/oder in der schnelllebigen kaufmännischen Arbeitswelt mithalten zu können.

Eine verkürzte Zusatzlehre in einem verwandten Gebiet ist möglich, auch der Besuch von Sprach-, Informatik- oder weiteren Kursen sowie das Nachholen der Berufsmatura entweder Vollzeit in einem Jahr oder berufsbegleitend während zwei Jahren. Mit der Berufsmatura kann die gymnasiale Matura verkürzt nachgeholt werden. Aber auch sonst ist dies jederzeit in drei bis vier Jahren auf dem zweiten Bildungsweg möglich.

Nach einigen Jahren Berufserfahrung existiert in diversen Bereichen des kaufmännischen Berufsfeldes die Möglichkeit mittels Berufsprüfung (BP) einen eidgenössischen Fachausweis zu erlangen. Dieser bestätigt vertiefte Fachkenntnisse oder Führungsqualitäten in einem

bestimmten Bereich, zum Beispiel als Verkaufsfachmann/-frau, Treuhänder/in oder Krankenversicherungs-Fachmann/-frau. Die darauf aufbauenden Höheren Fachprüfungen (HFP) mit eidgenössischem Diplom qualifizieren für eine Kaderstelle im spezifischen Bereich, beispielsweise als Verkaufsleiter/in, Treuhandexperte/-expertin oder Krankenversicherungs-Experte/-Expertin.

Ein Abschluss einer Höheren Fachschule (HF) wie etwa in Betriebswirtschaft, Marketingmanagement oder Wirtschaftsinformatik bietet einen guten Einstieg in das mittlere oder höhere Kader. Voraussetzung dafür ist eine abgeschlossene Grundbildung und das Bestehen des jeweiligen Aufnahmeverfahrens der Schulen. Sie können in der Regel berufsbegleitend absolviert werden.

Die kaufmännische Berufsmaturität ermöglicht den Besuch diverser Studiengänge an einer Fachhochschule wie beispielsweise Betriebsökonomie, Wirtschaftsrecht oder Wirtschaftsinformatik.

2.3 ÜBERGÄNGE

Bevor auf den Übergang II im Speziellen eingegangen wird, wird das Thema Übergänge im Allgemeinen theoretisch erläutert.

Als Transitionen (lat. für Übergang) werden in der Psychologie verschiedene Übergänge im Leben eines Individuums bezeichnet. Nach Busshoff (1998, S. 19) sind es die Übergänge, nicht die stabilen Phasen, die den Lebenslauf des Menschen prägen. Übergänge sind gekennzeichnet durch Situationen, in denen das subjektive Empfinden eines Individuums mit seiner Umwelt nicht im Einklang ist und besondere Anpassungsleistungen gefordert sind. Übergänge stellen also Ereignisse im Leben dar, die Veränderungen mit sich bringen. Historische, alterstypische sowie nicht-normative Lebensereignisse haben einen Einfluss auf den menschlichen Lebenslauf. Diese Einflüsse können sich entweder positiv oder negativ auf die weitere Entwicklung bzw. die Entwicklungsaufgaben auswirken.

Havighurst (1972) entwickelte ein Konzept der Entwicklungsaufgaben. Diese entstehen infolge der Interaktion von altersbezogenen gesellschaftlichen Anforderungen (z.B. Eintrittsalter in die Schule), biologischer Entwicklung des Individuums (z.B. körperliche Reifung) sowie dessen Persönlichkeit (Selbst). Demgegenüber stehen die alterstypischen, historischen und nicht-normativen Einflüsse, die von Baltes, Reese und Lipsitt (1980) postuliert werden. Die Bewältigung der alterstypischen Aufgaben geht mit einer erfolgreichen Persönlichkeitsentwicklung einher (Havighurst, 1972). Neuere Konzepte gehen davon aus, dass Entwicklung nicht stufenweise sondern multidirektional geschieht. Jeder Entwicklungsschritt beinhaltet sowohl Gewinne und Verluste (Kosten). Nicht-normative Einflüsse und ihre Auswirkungen nehmen von der Kindheit bis ins hohe Alter stetig zu, während historische Faktoren nach der Adoleszenz an Einfluss verlieren. Alterstypische Faktoren

nehmen im mittleren Erwachsenenalter ab und gewinnen im hohen Alter wieder an Bedeutung (Baltes et al., 1980).

Die folgende Abbildung zeigt schematisch die Einflussfaktoren auf die Entwicklungsaufgaben.

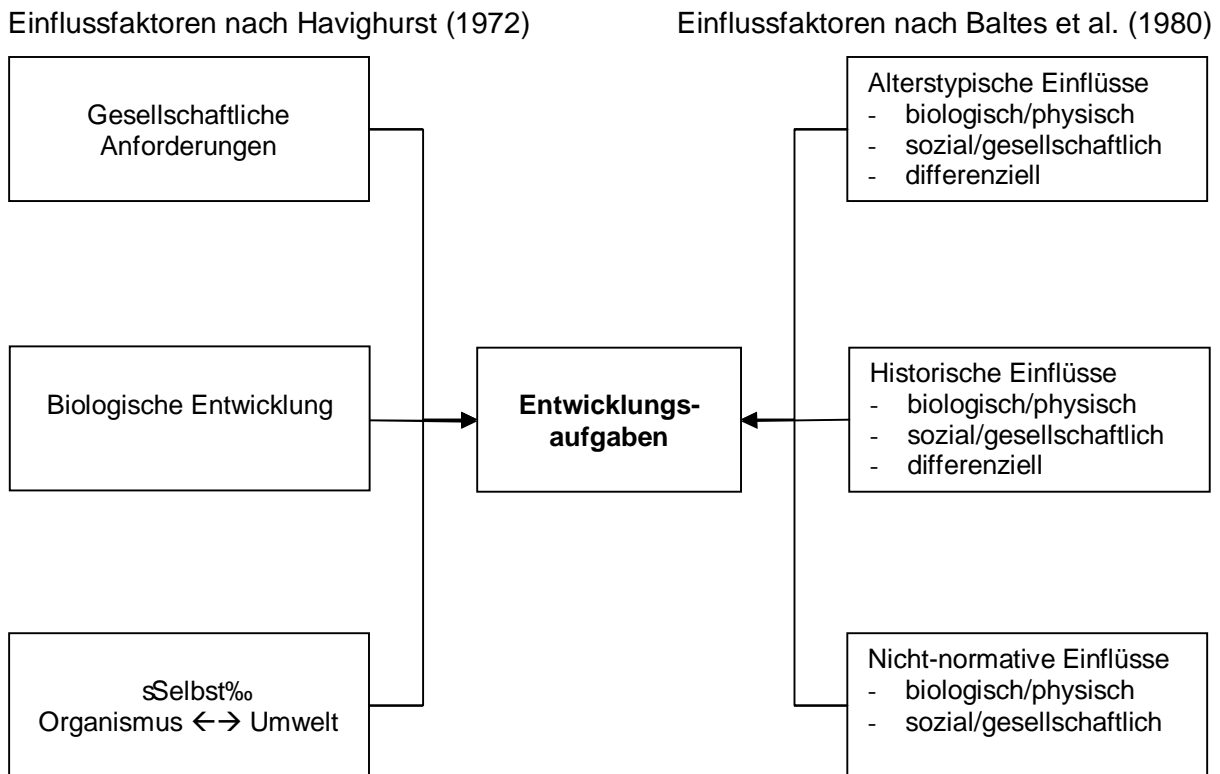


Abbildung 3: Einflussfaktoren des Konzeptes der Entwicklungsaufgaben von Havighurst (1972) sowie der Lebensspannenpsychologie von Baltes et al. (1980) in Freund & Baltes (2005, S. 38)

2.3.1 HISTORISCHE LEBENSEREIGNISSE

Historische Lebensereignisse sind Ereignisse, die sich auf ganze Kohorten beziehen (z.B. Krieg, Wirtschaftssituationen), wobei die zuvor- oder nachkommenden Geburtskohorten möglicherweise davon nicht berührt werden. Dieses gemeinsame Schicksalserleben kann zu einem enormen gegenseitigen Verständnis und einer Verbundenheit führen, so dass zwischen den einzelnen Generationen eine Kluft entstehen kann (Filipp, 2007).

2.3.2 NORMATIVE, ALTERSTYPISCHE LEBENSEREIGNISSE

Alterstypische Lebensereignisse sind Entwicklungsaufgaben, die infolge biologischer Veränderungen oder Übergängen in neue Lebensphasen zu bewältigen sind. Sie sind normativ (Filipp, 2007). Je nach Lebensabschnitt gibt es charakteristische Entwicklungsaufgaben. Vom Säuglingsalter bis und mit zur Adoleszenz sind dies das Bindungsverhalten, die Objektpermanenz, die sensumotorische Intelligenz und Kausalität, die motorischen Funktionen, deren Selbstkontrolle und Verfeinerung, die Sprachentwicklung, die Phantasie und das Spiel, die Verfeinerung der motorischen Funktionen, die Geschlechtsrollenidentifikation, der Aufbau einfacher moralischer Kategorien, die konkreten und formalen Operationen, das Spiel und

Arbeiten in Gruppen, die soziale Kooperation und Gemeinschaft, das Selbstbewusstsein, der Erwerb von Kulturtechniken, die körperliche Reifung sowie heterosexuelle Beziehungen. In der Jugend sind dies Autonomie, Moralentwicklung, **Berufswahl** und Geschlechtsidentität. Im frühen Erwachsenenalter erfolgen meist die Heirat, das Kinderkriegen sowie die **Berufsausübung**. Das mittlere Erwachsenenalter wird geprägt durch das Kindererziehen, den Haushalt führen sowie der **Karriere** nachgehen. Im späten Erwachsenenalter geht es dann darum, neue Rollen zu finden, das eigene Leben zu akzeptieren und eine Haltung zum Sterben zu entwickeln (Havighurst, 1972).

Definition von Entwicklungsaufgabe: *„Eine Entwicklungsaufgabe ist eine Aufgabe, die zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einer Lebensphase des Individuums auftritt, deren erfolgreiche Bewältigung zu Zufriedenheit und Erfolg bei späteren Aufgaben führt, während Misserfolg zu Unzufriedenheit und Missbilligung durch die Gesellschaft sowie Schwierigkeiten bei späteren Aufgaben führt.“* (Havighurst, 1972, S. 2; übersetzt durch Autorinnen).

2.3.3 NICHT-NORMATIVE LEBENSEREIGNISSE

Den normativen, alterstypischen Entwicklungsaufgaben im Lebenslauf eines Individuums stehen die nicht-normativen Lebensereignisse gegenüber, wobei diese entweder positiv (z.B. Lotteriegewinn) oder negativ (z.B. Scheidung der Eltern) sein können. Werner und Smith (1992) haben in ihrer längsschnittlichen Kauai-Studie die negativen und somit kritischen Lebensereignisse erforscht. Diese sind: Psychopathologische Auffälligkeiten der Eltern, Erkrankungen der Eltern, Verluste nahestehender Personen durch Tod, Scheidung oder Trennungserfahrung, Arbeitslosigkeit des Vaters, Wechsel des Wohnorts, perinatale Komplikationen, Krankheit, Unfall, Invalidität, rasch nachfolgende Geburten jüngerer Geschwister sowie Entwicklungsprobleme der Geschwister. Zusätzliche Risikofaktoren können die schlechte Erziehung und Ausbildung der Eltern, chronische Familienzwickigkeiten, Abwesenheit des Vaters sowie chronische Armut sein. Werden die einzelnen Entwicklungszeitpunkte mit Nichteintritt des normativen, erwünschten Ereignisses (z.B. Kinderlosigkeit) oder zu früh überschritten, kann dies ebenfalls kritisch sein (Heckhausen, 2002).

Definition von kritischen Lebensereignissen: *„Stressreiche Lebensereignisse, deren Eintritt entweder eine bedeutsame Veränderung im aktuellen Lebensmuster des Individuums erfordert oder auf eine solche hindeutet.“* (Holmes & Rahe, 1967, S.217)

Diese unvorhersehbaren, einschneidenden Ereignisse sind meist mit grossem Stress verbunden und erfordern psychosoziale Anpassungs- und Bewältigungsleistungen (Oerter & Montada, 1998). Es kommt zu Veränderungen der persönlichen Ziele, Werte und Normen, der sozialen Rollen und Beziehungen sowie einer Erweiterung des Wissens und dem Erlernen von

neuen Fähigkeiten (Oerter & Montada, 1998). Solche Lebensereignisse können als Chancen zur Neuorientierung und Weiterentwicklung betrachtet werden und somit zu einer positiven Bewältigung führen. Oder es erfolgt eine negative Bewältigung, die zum Scheitern, einer Chronifizierung der Stressreaktion oder der Ausbildung dysfunktionaler Problembewältigungsfähigkeiten (z.B. erhöhter Alkoholkonsum) führen kann (Filipp, 2007). Ob eine Bewältigung positiv oder negativ geschieht, hängt nach Faltermaier, Mayring, Saup und Strehmel (2002) vom individuellen Gesundheitszustand, dem sozialen Kontext, der Attribution und Bewertung des Ereignisses sowie von den individuellen Bewältigungsbemühungen ab. Dies geht auch aus dem Modell der entwicklungsbezogenen Adaptation von Martin und Martin (2002) hervor, in dem die persönlichen Ressourcen wichtige Wirkfaktoren für die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben sind.

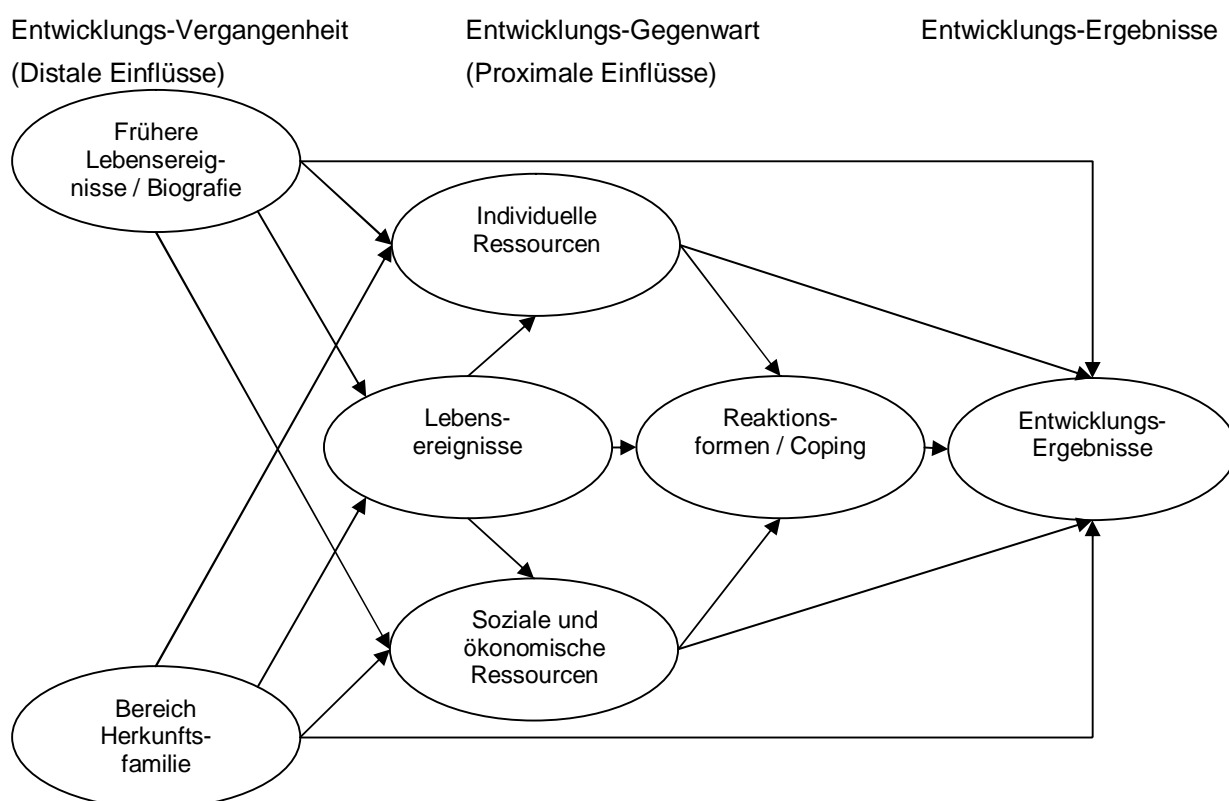


Abbildung 4: Modell der entwicklungsbezogenen Adaption (Martin & Martin, 2002, S. 82)

In der Kauai-Studie (Werner & Smith, 1992) wurden diverse protektive Faktoren gefunden, die zur erfolgreichen Bewältigung kritischer Lebensereignisse im Kindes- und Jugendalter beitragen können. Faktoren des Kindes sind: Erstgeburt, hohe Aktivität als Säugling, mindestens durchschnittliche Intelligenz, positives Sozialverhalten, Fähigkeiten zur Selbsthilfe, gute Kommunikation, ausgeprägte Interessen, Selbstkontrolle sowie positives Selbstkonzept. Faktoren der Umwelt sind: viel Zuwendung, positive Eltern-Kind-Beziehung, weitere Beziehungsperson (neben der primären Bezugsperson), Freunde und Kollegen, geregelter, strukturierter Haushalt, Zusammenhalt in der Familie sowie Hilfe und Rat bei Bedarf (Familie, Schule).

Psychische Gesundheit ist demnach das Ergebnis des Gleichgewichts zwischen protektiven und belastenden Faktoren, worauf das Konzept der Resilienz beruht. Resilienz besagt, dass Individuen über Ressourcen verfügen, die sie kritische Lebensereignisse bewältigen lassen, auch wenn weitere Belastungen vorhanden sind. Diese kritischen Lebensereignisse sind nicht nur als vorübergehende Stressoren anzusehen, sondern vielmehr in einem entwicklungspsychologischen Kontext über die gesamte Lebensspanne (Filipp, 2007). Dabei ist das chronologische Alter als Moderatorvariable anzusehen. Und zwar, weil Lebensereignisse je nach Alter unterschiedliche Wirkungskräfte haben. Sie können negative Entwicklungsverläufe begünstigen oder zu kumulativen Benachteiligungen führen. Ebenso ist es möglich, dass sich das Bewältigungsverhalten mit dem Alter wandelt (Filipp, 2007). Belastungen im Kindes- und Jugendalter können durch spätere positive Erfahrungen korrigiert oder ausgeglichen werden, wobei es hier immer auf die Dauer und Schwere der erlebten Belastung ankommt (Rutter & O'Connor, 2004). Derartige Belastungen können entweder unmittelbar zu andauernden Störungen führen oder zu körperlichen Veränderungen, die sich auf die spätere Gesundheit auswirken. Es kann zu einer Veränderung des Stressempfindens oder der Bewältigungsstrategien kommen, welche bei späteren Belastungen zu einer Störung führen können. Belastungen im Kindes- und Jugendalter können eine überdauernde Vulnerabilität für spätere psychische Erkrankungen hervorrufen (Brown & Harris, 1989). Bei der langzeitlichen Betrachtung kritischer Lebensereignisse, der Entwicklungspsychopathologie, muss ausserdem zwischen dem distalen und proximalen Faktor unterschieden werden. Der distale Faktor bezieht sich auf die individuelle Lebensgeschichte und der proximale auf die aktuellen Lebensumstände (Filipp, 2007).

2.4 ÜBERGANG II

Wie sieht es bei den beruflichen Übergängen im speziellen beim Übergang II aus?

Auf dem mehrjährigen Weg von der Schule in den Arbeitsmarkt bewältigen Jugendliche diverse Übergänge. Den ersten entscheidenden Übergang für die spätere Laufbahn stellt der Übergang von der Primarstufe in die Oberstufe dar, beziehungsweise in die Sekundarstufe I. Hier geschieht eine erste Selektion hauptsächlich durch die Lehrpersonen in die entsprechenden Niveaus der Sekundarstufe I. Das jeweilige Schulniveau bietet unterschiedliche Chancen für den nächsten Übergang, den Übergang I von der Volksschule in die Sekundarstufe II. Dies ist die erste Schwelle in den Arbeitsmarkt. Entweder besuchen die Jugendlichen eine Mittelschule oder sie absolvieren eine Grundbildung. Wobei hier nicht mehr die Lehrpersonen der Volksschule die Selektion vornehmen, sondern die Aufnahmeverfahren der Mittelstufen oder Lehrbetriebe. Selektionskriterien sind nicht mehr vorwiegend die schulischen Leistungen, sondern auch Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenzen sowie unentschuldigte Absenzen (Neuenschwander, Gerber, Frank & Rottermann, 2012).

Am Übergang II verändert sich die Rolle eines jungen Menschen, umso mehr, wenn ein Stellenwechsel vorkommt. Es ist der Einstieg in die Arbeitswelt, und die Jugendlichen werden zum ersten Mal als volle Arbeitskraft angesehen. Allerdings wird ihnen der Übergang durch die Lehre vereinfacht und leichter gemacht (Elfering, Semmer & Kälin, 2000). So sammeln die Jugendlichen bereits während der Lehre Erfahrungen im Betrieb und wissen dadurch besser, was sie später erwartet. Ausserdem ist die Rolle als Lernende/r eine gesellschaftlich anerkannte, und es fällt den Lernenden leichter, sich zuerst in die Rolle eines Lernenden zu begeben und anschliessend in die eines vollwertigen Mitarbeiters, als es ein direkter Übergang erlauben würde (Kälin, Semmer, Elfering, Tschan, Dauwalder, Heunert et. al., 2000).

Bei einem linearen Übergang II gelingt den jungen Menschen der Einstieg in den Arbeitsmarkt und/oder sie überlegen sich allenfalls eine Aus- oder Weiterbildung auf Tertiärstufe zu absolvieren. Heutzutage muss eine grosse Zahl von Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern jedoch erleben, dass der erfolgreiche Lehrabschluss nicht automatisch eine Festanstellung nach sich zieht. Viele müssen sich mit einer Zwischenlösung begnügen. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für diese Altersgruppe besonders hoch (siehe Kapitel 2.4.1). Ein solcher nicht linearer Übergang in die Arbeitswelt (Übergang II) ist folglich mit weiteren Risiken verbunden, wie beispielsweise Ausgrenzung oder Abhängigkeit von Sozialhilfe. Die Unsicherheit, welche bei den Jugendlichen entsteht, wenn sie nicht im Lehrbetrieb bleiben dürfen und sich eine neue Stelle suchen müssen, wirkt sich auf die Zufriedenheit im Job aus. Diese Zufriedenheit wird oftmals stabiler und höher, sobald die Absolventinnen und Absolventen erfolgreich eine Stelle gefunden haben (Elfering et al., 2000).

Der Übergang II ist in der Schweiz noch kaum erforscht. Nach Angaben des Bundesamts für Bildung und Technologie (BBT, 2006) steigt die Zahl der beruflichen Abschlüsse auf Tertiärstufe stetig an. 20% der Erwachsenen sind bereits im Besitz eines solchen Abschlusses. Im Forschungsprojekt FASE B (Neuenschwander et al., 2012) wurden anhand von vier Erhebungszeitpunkten querschnittliche Kohortenvergleiche und Längsschnittanalysen erhoben. Die Stichprobe setzte sich aus Volksschülern, Berufslernenden, Lehrpersonen und Eltern zusammen. Am Übergang II nahmen 61% der jungen Erwachsenen eine Erwerbstätigkeit auf, 10% begannen eine zweite Grundbildung, 10% eine Tertiärausbildung und 19% befanden sich in einer Zwischenlösung.

Zur erfolgreichen Bewältigung von beruflichen Übergängen werden nach Hirschi und Läge (2006) sowohl Faktoren aus der Umwelt als auch in der Person benötigt, die sogenannte Übergangsbereitschaft, wie in Abbildung 5 dargestellt.

Definition von Übergangsbereitschaft: *Die Übergangsbereitschaft verstehen wir als psychologisches Konstrukt zur Erweiterung des Konzeptes der Berufswahlreife, welches die Bereitschaft und die Ressourcen einer Person beschreibt, berufliche Übergänge erfolgreich bewältigen zu können.* (Hirschi & Läge, 2006, S. 72)

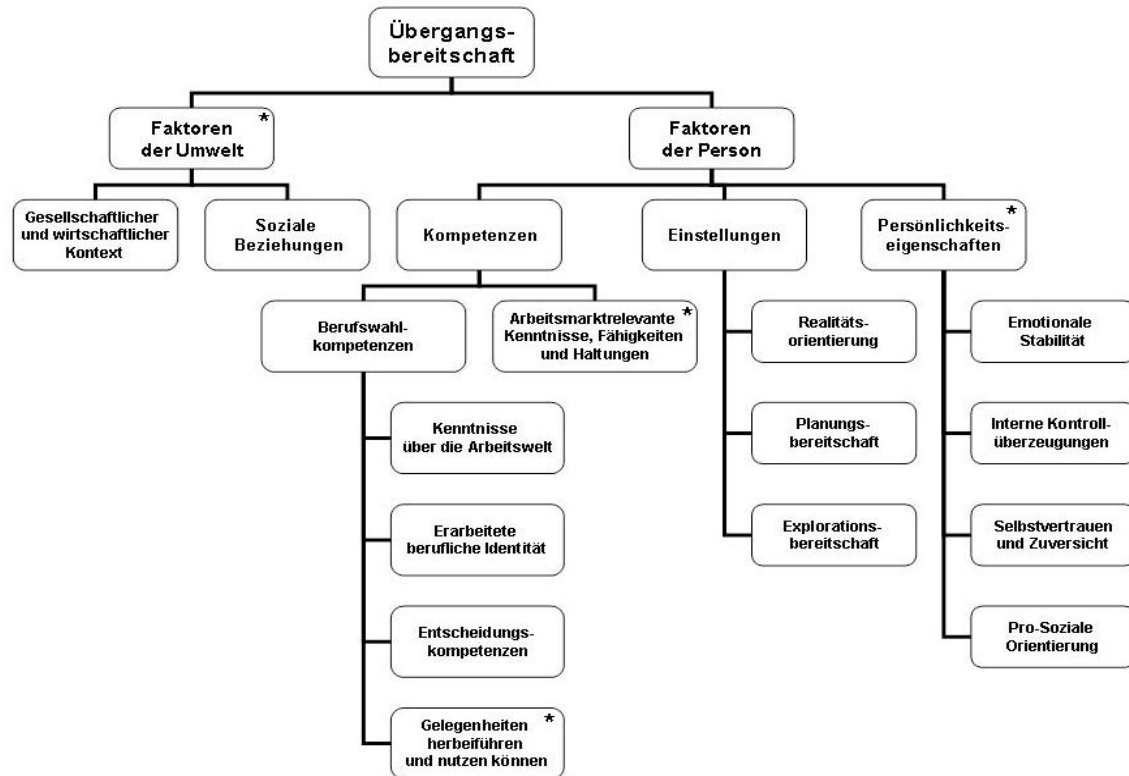


Abbildung 5: Konzept der Übergangsbereitschaft nach Hirschi (2007, S. 8) (Die mit * gekennzeichneten Felder sind grundlegende Ergänzungen zu den erwähnten Modellen Berufswahlreife oder auch Berufswahlkompetenz.)

Die Faktoren der Person und die Faktoren der Umwelt interagieren unaufhörlich miteinander. Je höher die Passung zwischen den individuellen Kompetenzen und Interessen sowie den Anforderungen der Ausbildung, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs. Nebst den methodischen und fachlichen Kompetenzen tragen auch die Einstellungen und die Persönlichkeitseigenschaften einer Person zur erfolgreichen Bewältigung der Übergänge bei (Neuenschwander et al., 2012). Gegenseitige Sympathie und der erste Eindruck fließen bei der Selektion für eine Arbeitsstelle mit ein. Soziale Kompetenzen sind für die Zusammenarbeit im Team, aber auch mit den Kunden zentral. Aus diesem Grund entwickeln viele Firmen ihre eigenen Verfahren für die Selektion von neuen Mitarbeitenden.

Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Kontext ist meist nicht so einfach zu ändern. Die sozialen Beziehungen sind nicht zu unterschätzen. Hier kann einfacher Einfluss genommen werden. Eine gute Unterstützung ist vor allem bei kritischen Lebensereignissen wie dem Nichtbestehen einer Abschlussprüfung, einem Lehrabbruch oder Arbeitslosigkeit bedeutsam. Jugendliche mit einem schwachen sozialen Beziehungsnetz sind in solch kritischen Situationen benachteiligt. Gemäss den FASE B-Ergebnissen geraten sie sogar eher in solche Situationen (Neuenschwander et al., 2012). Des Weiteren hilft ein grosses soziales Beziehungsnetz bei der Stellensuche.

Wie im vorherigen Kapitel erwähnt, gehört die Berufsausübung zu den normativen-alterstypischen Lebensereignissen im frühen Erwachsenenalter. Beim Übergang II durchlaufen die Jugendlichen einige entwicklungspsychologische Veränderungen, was sowohl die

Persönlichkeitsentwicklung wie auch die Entwicklung der Rolle, die sie in der Arbeitswelt einnehmen, betrifft (Nicholson, 1984). Mit dem zeitgleichen Entwicklungsübergang von der Adoleszenz in das frühe Erwachsenenalter vollzieht sich für den jungen Menschen der Übergang von der Ausbildung in den Beruf (Übergang II). Am Ende ihrer Ausbildungszeit sind die jungen Menschen in der Regel zwischen 19 und 21 Jahre alt. Rechtlich sind sie volljährig. Meist leben sie trotzdem noch zuhause bei ihren Familien und bewegen sich in einem gleichaltrigen Freundes- und Kollegenkreis. Bei einem gelungenen Übergang II werden sie finanziell unabhängig. Trotzdem haben im Alter von 22 Jahren erst etwa 40% das Elternhaus verlassen (Bertschy, Böni & Meyer, 2007). Diese Prozentzahl variiert stark unter Berücksichtigung des Geschlechts, der Sprachregion und der Ausbildungssituation wie in Abbildung 6 dargestellt.

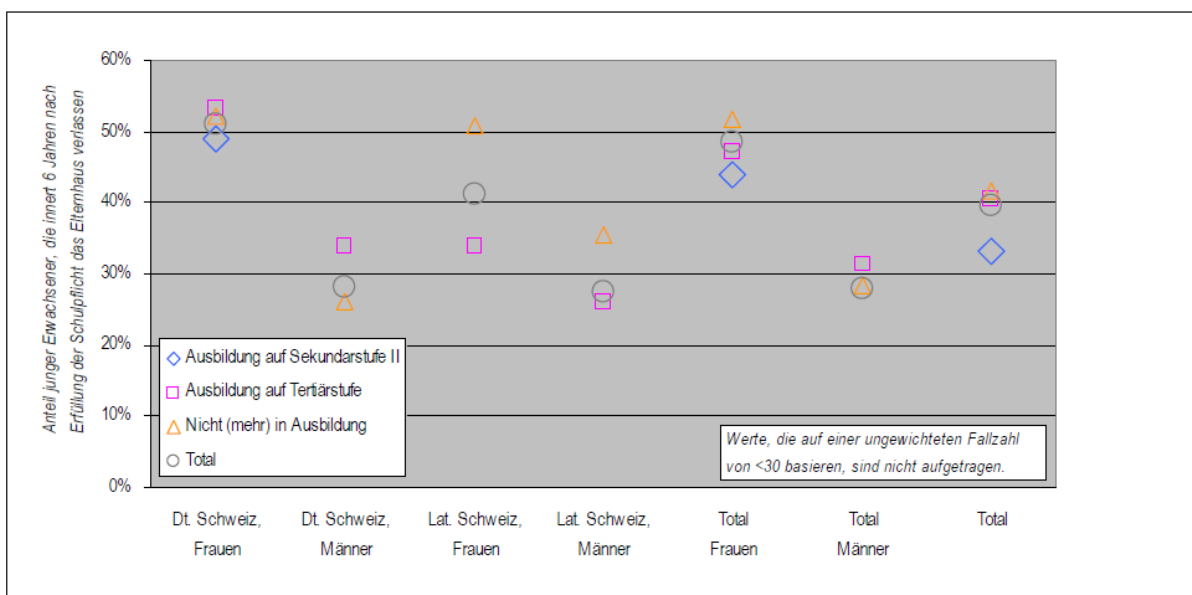


Abbildung 6: Auszug aus dem Elternhaus nach Sprachregion, Geschlecht und Ausbildungssituation (Bertschy et al., 2007, S. 26)

Mit zunehmendem Alter der Jugendlichen verändert sich das soziale Beziehungsnetz. Es beginnt die Ablösung von den Eltern, und weitere Bezugspersonen wie Gleichaltrige, Arbeitskollegen, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende gewinnen an Bedeutung. Während die Eltern beim Übergang in die Sekundarstufe I normalerweise stark steuernd wirken, werden sie an den Übergängen I und II immer mehr zu Prozessbegleitern. Die Ergebnisse der FASE B-Studie zeigen, dass eine gute Eltern-Kind-Beziehung weiterhin einen grossen Einfluss auf die erfolgreiche berufliche Entwicklung der Jugendlichen haben kann (Neuenschwander et al., 2012).

Die zunehmende Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt lässt die jungen Erwachsenen ihre Chancen realistischer einschätzen und sie fällen Entscheidungen eigenständig. Semmer und Udris (2004) schreiben der Erwerbsarbeit fünf psychosoziale Funktionen zu: 1) Aktivität und Kompetenz, 2) Zeitstrukturierung, 3) Kooperation und Kontakt, 4) Soziale Anerkennung und 5) Persönliche Identität. Durch die Arbeitsaktivität (1) werden neue Qualifikationen entwickelt und Kompetenzen (1) erworben. Der Lebensalltag einer Person wird durch die Arbeit strukturiert

(2). Die Person hat eine Orientierung im Tagesablauf. Nur in Kooperation und Kontakt (3) mit anderen Personen können die häufigsten Tätigkeiten ausgeführt werden. Diese Zusammenarbeit und der Kontakt führen wiederum zu sozialer Anerkennung (4), dem Gefühl etwas Nützliches für die Allgemeinheit zu tun. Und zu guter Letzt bekommt eine Person durch ihre berufliche Rolle eine persönliche Identität (5). All dies trägt zur Entwicklung des Selbstwertgefühls bei.

In einer Berufs-, Studien- oder Laufbahnberatung sollten all die Faktoren der Umwelt und der Person gründlich abgeklärt werden. Wobei zu berücksichtigen ist, dass Defizite in einem der beiden voneinander unabhängigen Einflussbereiche durch den anderen Bereich wettgemacht werden können (Hirschi & Läge, 2006).

Im nachfolgenden Kapitel wird auf die Arbeitsmarktsituation von Lehrabsolventinnen und -absolventen am Übergang II genauer eingegangen, im Speziellen auf diejenigen der kaufmännischen Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger.

2.4.1 DIE ARBEITSMARKTSITUATION FÜR LEHRABSOLVENTINNEN UND LEHRABSOLVENTEN AM ÜBERGANG II

Die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen ist ständig im Wandel. Leider gibt es bis dato vergleichsweise nur wenig Forschung zum Übergang II, welche mit den besonderen Bildungsstrukturen der Schweiz vergleichbar wäre. Das Bildungssystem mit der beruflichen Grundbildung in Form einer Lehre ist typisch für unser Land, andere Länder bieten deutlich weniger Möglichkeiten für die berufliche Grundbildung an (Hoeckel, Field & Grubb, 2009). Abgesehen von wenigen Ausnahmen, wie zum Beispiel Deutschland, ist der Übergang II in der Schweiz somit wenig vergleichbar mit den Übergängen in anderen europäischen Ländern oder dem angelsächsischen Raum (Kälin et al., 2000).

Dem wirkt eine Grossuntersuchung der schweizerischen Verhältnisse entgegen, welche in der TREE-Studie festgehalten wird. Während sieben Jahren wurden etwa 6'000 Jugendliche des Schulabgangsjahrgangs 2000 (PISA/TREE-Kohorte) untersucht. Bei der Befragung 2006, als die Jugendlichen grösstenteils 22 Jahre alt waren, hatte der grösste Teil der untersuchten Jugendlichen (fast 60%) eine berufliche Grundbildung absolviert und etwa 20% eine allgemeinbildende Ausbildung (hauptsächlich gymnasiale Maturität) erworben. Der Rest war zum Zeitpunkt der Befragung (noch) ohne nachobligatorischen Abschluss (Bertschy et al., 2007). Diese Zahlen beweisen, dass die Lehre bei uns einen wichtigen Stellenwert hat im Bildungssystem. Unter anderem haben sich die Forscher der TREE-Studie mit dem Übergang der Lernenden in den Arbeitsmarkt befasst.

Ihrer Befragung nach schaffen die meisten der Jugendlichen nach der Lehre unter normalen Bedingungen den Schritt in die Arbeitswelt. Allerdings berichtet eine Minderheit über erschwerte Bedingungen, wie Unterbeschäftigung, Arbeiten auf Abruf oder eine befristete Arbeitsanstellung. Frauen (26%) sind hierbei doppelt so oft davon betroffen wie Männer (14%).

Rund ein Fünftel der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger arbeiten nicht mehr im erlernten Beruf, wobei aber die Hälfte davon es schafft, auf der gleichen Qualifikationsstufe tätig zu sein wie vorher. Wie die TREE-Studie zeigt, sind beim Übergang II in den verschiedenen Sprachregionen Unterschiede festzustellen. So arbeiten durchschnittlich mehr Jugendliche im Alter von 22 Jahren in der Deutschschweiz (90%) als in den anderen Sprachregionen der Schweiz. Diese Zahlen beziehen sich ganz klar auf Neueinsteiger/-innen im Arbeitsmarkt, und decken sich nicht mit der Erwerbstätigenquote der gesamten erwachsenen Bevölkerung (vgl. dazu Arbeitsmarktindikatoren 2007 in BFS, 2007a). Eine Erklärung für die sprachregionalen Unterschiede bei den Jugendlichen dürfte darin liegen, dass in der französischsprachigen Schweiz der Anteil Personen, welche das Ausbildungssystem ohne nachobligatorischen Abschluss verlassen, deutlich höher liegt als in der Deutschschweiz (Bertschy et al., 2007).

Die Jugendarbeitslosigkeit (15 - 24 Jahre) ist seit den Neunzigerjahren gestiegen, obwohl sich die Lage seit der schlechten Konjunktur 2008 etwas beruhigt hat. Trotzdem liegt der Durchschnitt erwerbsloser Jugendlicher oftmals über dem Durchschnitt aller Erwerbslosen. 2010 lag die Jugendarbeitslosigkeitsquote von 4.4% deutlich höher im Vergleich zur Gesamtarbeitslosenquote von 3.9%. 2011 war trotz der sich verschlechternden Konjunktur besser, mit einer Quote von 3.2% Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zu 3.1% Gesamtarbeitslosigkeitsquote. Aktuell liegen die Zahlen laut SECO im Mai 2012 bei 2.8% Jugendarbeitslosigkeitsquote versus 3.0% Gesamtarbeitslosigkeit (SECO, 2012). Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass viele Jugendliche zu diesem Zeitpunkt noch in einem Lehrvertrag sind. Erst die Jahresquote wird aussagekräftig sein als Vergleichszahl.

Mit der heute prekären Wirtschaftslage muss in einigen Bereichen, wie Exportwirtschaft, Tourismus und Banken- & Versicherungsbranche mit einer Verschlechterung gerechnet werden, was sich auf die Jugendarbeitslosigkeit auswirken könnte. Schlechte Konjunkturen wirken sich vor allem bei der Gruppe der jungen Erwachsenen aus. Bei einem Konjunkturaufstieg profitieren sie, aber bei zunehmender Arbeitslosigkeit sind sie als erste davon betroffen (Buchs & Ruckstuhl, 2011). Hat jemand keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss, so ist das Risiko, erwerbslos zu werden, erheblich höher (< 20%) als bei Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Trotzdem sind es in der TREE-Studie noch 6% Jugendliche, die nach einer beruflichen Grundbildung mit 22 Jahren arbeitslos sind (allerdings gilt dies nur für die Deutschschweiz, in den anderen Sprachregionen liegt die Quote deutlich höher). Die durchschnittliche Arbeitssuche dauert in etwa drei Monate (Bertschy et al., 2007). Margreiter und Heinimann (2006) nennen als Ursachen für die höhere Jugendarbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle konjunkturelle aber auch strukturelle Faktoren. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten reagieren Unternehmen mit Änderungen ihrer Personalbestände, das heisst, dass sie natürliche Abgänge - zum Beispiel in Folge von Pensionierung - nicht wieder ersetzen. Somit verschlechtern sich die Chancen für Absolventinnen und Absolventen am Übergang II einen Einstieg zu finden.

Strukturell gesehen werden Absolventinnen und Absolventen oftmals nur befristet angestellt und bei mangelndem Arbeitskräftebedarf wird der Vertrag jeweils nicht verlängert (Margreiter & Heinemann, 2006). Die Frauen sind in dieser Gruppe mit 14% stärker vertreten als die Männer (7%). Oder aber die Arbeitsbedingungen sind aufgrund von Unterbeschäftigung, das heisst unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, oder durch ausbildungsinadäquate Beschäftigung prekär. Etwa 6 - 7% der Befragten in der TREE-Studie geben an, unterbeschäftigt zu sein, wobei die Zahlen wiederum nach Geschlecht und Sprachregion unterschiedlich sind. Etwa 10% der Befragten sind inadäquat beschäftigt, das heisst sie üben nicht Tätigkeiten aus, die ihrer Ausgangsqualifikation entsprechen. Diesem Risiko sind vor allem Personen der Berufe Koch/Köchin sowie Coiffeur/Coiffeuse ausgesetzt (Bertschy et al., 2007).

Elfering et al. (2000) befragten in einer Studie Lernende aus verschiedenen Berufen (Detailhandelsfachleute, ElektronikerInnen, Bankangestellte, Fachangestellte Gesundheit sowie Köchinnen und Köche) zu Stabilität und Veränderungen der Arbeitszufriedenheit am Übergang II. Von den Untersuchten wechselten mehr als die Hälfte (57%) der Lernenden die Arbeitsstelle nach Beendigung der Grundbildung. Der Wechsel der Stelle ist allerdings stark abhängig auch vom Beruf, und es existieren unterschiedliche Traditionen bezüglich des Bleibens in der Firma oder eines Wechsels. Während es unter den Köchinnen und Köchen üblich ist, sich nach der Lehre eine andere Stelle zu suchen, arbeiten zum Beispiel Bankangestellte häufig in derselben Firma nach ihrem Lehrabschluss. Die Dauer von Arbeitslosigkeit in der Übergangsphase war wiederum unterschiedlich lang je nach Berufsgruppe, was wohl auch die Einfachheit beziehungsweise die Schwierigkeiten reflektiert, in der jeweiligen Berufsgruppe am Übergang II eine Stelle zu finden.

Ein Merkmal beim Übergang II in den Arbeitsmarkt sind die durchgehend tiefen Anfangslöhne der Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger. Die TREE-Studie macht deutlich, dass diese im Vergleich zur gesamten Erwerbsbevölkerung markant niedriger sind. Der Durchschnitt ihres Einkommens liegt bei ca. 4'200 Franken brutto im Monat, wobei die spezifischen Löhne vom erlernten Beruf abhängig sind. Im Vergleich dazu kam das Bundesamt für Statistik bei ihrer Lohnstrukturerhebung 2006 für die gesamte Erwerbsbevölkerung im Schnitt auf etwa 5'700 Franken monatliches Einkommen. Obwohl Jugendliche mit einem beruflichen Lehrabschluss durchschnittlich etwa 500 Franken im Monat mehr verdienen als solche ohne nachobligatorischen Abschluss, zeigt sich die Tendenz der tiefen Einstiegslohne durchgehend. Dabei sind Frauen im Vergleich zu Männern mehr von tiefen Anfangslöhnen betroffen, bei vergleichbaren Berufen und aus denselben Sprachregionen. Zudem verdienen Arbeitsmarkteinsteigerinnen und -einsteiger aus der deutschsprachigen Schweiz mehr als solche aus der französischen oder italienischen Schweiz (Bertschy et al., 2007).

Allgemein gesehen haben sich die Anforderungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den letzten Jahren erhöht; überall wird nach gut qualifizierten Arbeitskräften gesucht mit viel

Arbeitserfahrung und spezifischen Weiterbildungen. Ein Fähigkeitszeugnis alleine reicht den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oft nicht mehr, denn die Absolventinnen und Absolventen bringen zu wenig praxisbezogene Erfahrungen mit. Ausserdem besteht nach Abschluss der Lehre ein erhöhter Konkurrenzkampf aufgrund der vielen anderen Absolventinnen und Absolventen. Um ihre Chancen auf eine Anstellung zu verbessern nutzen inzwischen einige das Angebot an Temporäreinsätzen, Praktika oder anderen Zwischenlösungen (Margreiter & Heinemann, 2006).

2.4.2 DIE ARBEITSMARKTSITUATION VON LEHRABSOLVENTINEN UND LEHRABSOLVENTEN IM KAUFMÄNNISCHEN UMFELD

Die KV-Lehre ist eine der beliebtesten beruflichen Grundbildungen, wie das Beispiel der Hitliste aus Basel-Stadt 2011 zeigt (Abbildung 7). Dies lässt sich auch in den gesamtschweizerischen Zahlen bestätigen (vgl. Statistik der beruflichen Grundbildung 2010 in BFS, 2011).

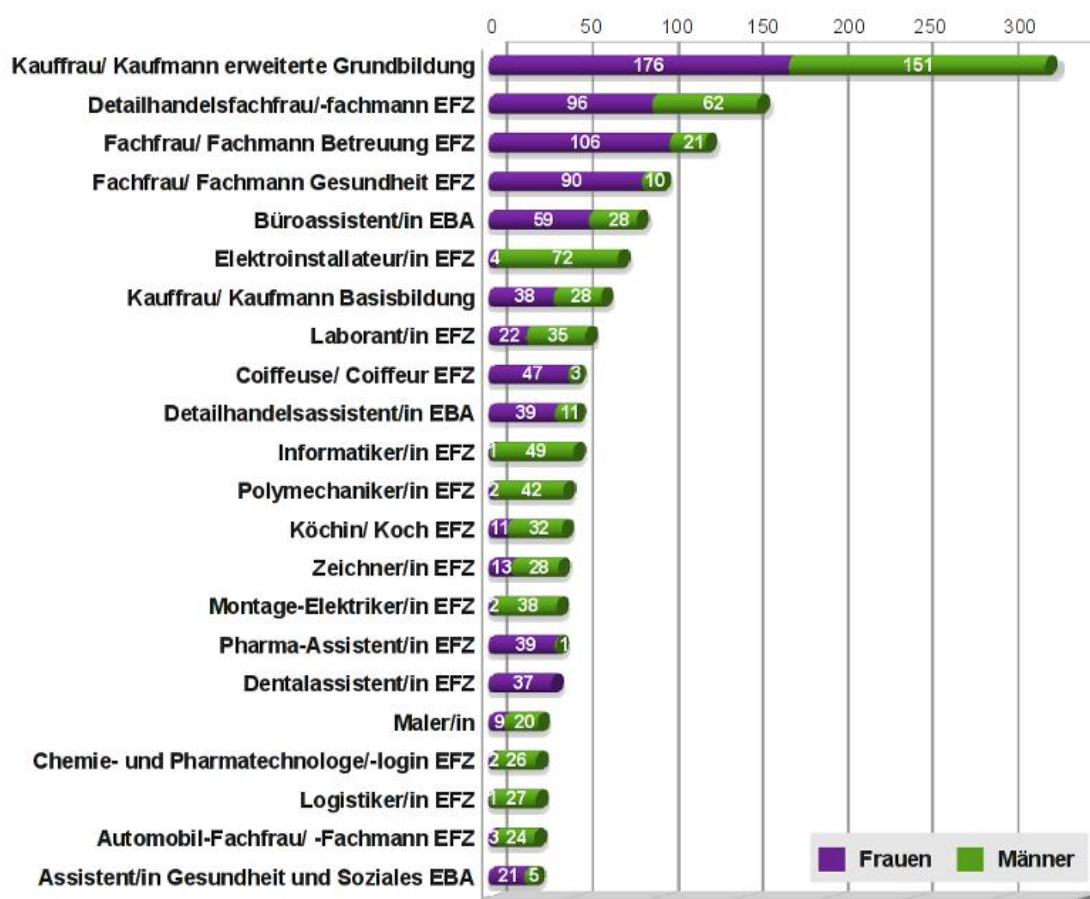


Abbildung 7: Hitliste der beruflichen Grundbildungen in Basel, 2011 (Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung Basel-Stadt, 2011)

Jährlich schliessen in der Schweiz etwa 10.000 Personen erfolgreich die KV-Ausbildung ab (Margreiter & Heinemann, 2006). Sie gilt als solide Ausbildung, ist sehr vielfältig und bietet diverse Möglichkeiten, sich weiterzubilden. Es gibt viele verschiedenen Branchen (öffentliche Verwaltung, Banken- und Versicherungsbereich, industrielle Branchen, Kommunikation, Multimedia, Werbebranche usw.) und Arbeitsplätze befinden sich in kleinen, mittleren und grösseren Unternehmen. Seit der Einführung der neuen kaufmännischen Grundbildung sind

nun fast zehn Jahre vergangen. Von Interesse in dieser Arbeit ist, wie es den kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen am Übergang II ergeht, insbesondere inwiefern sich die Profile B und E auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen, und ob es Unterschiede zu beobachten gibt. Dabei wird besonders Gewicht auf die KV-Branche «Dienstleistung und Administration» gelegt, da sie die grösste Branche im kaufmännischen Umfeld ist und erfahrungsgemäss viele Wechsel an der Schwelle II aufweist.

Seit 1970 hat der Dienstleistungssektor an Bedeutung gewonnen, und kaufmännische Angestellte haben inzwischen eine grosse Auswahl an Ausweichmöglichkeiten und Alternativen in ihrem Berufsfeld. Es gibt sehr viele Weiterbildungsmöglichkeiten, und die allgemeine Tendenz, diesen einen höheren Stellenwert beizumessen, ist gut beobachtbar. Wer gerne Karriere machen oder in Richtung Führungsposition gehen möchte, braucht heutzutage mehr als nur die kaufmännische Grundbildung und kann kaum mehr auf Weiterbildungen verzichten (Margreiter & Heinimann, 2006). Wie ergeht es da den KV-Absolventinnen und -Absolventen, die den Sprung in den Arbeitsmarkt zu meistern versuchen?

Im Rahmen des Strukturwandels nimmt die Arbeitslosenquote im kaufmännischen Bereich seit 1970 kontinuierlich zu, wobei Mitte der Neunzigerjahre die Höchstquote von 5% erreicht wurde. Gleichzeitig geht die Anzahl ausgeschriebener Stellen zurück im Vergleich zu 1970. Gemäss dem Bundesamt für Statistik wurde zudem mit dem Stellenabbau auch ein Rückgang an neu abgeschlossener Lehrverträge verzeichnet; 1990 begannen 15'500 Lernende eine KV-Lehre, 2005 waren es noch 10'700 (Margreiter & Heinimann, 2006). Die zurzeit angespannte Wirtschaftslage könnte sich auf die Chancen der KV-Absolventinnen und -Absolventen am Übergang II auswirken. Gerade in der Branche Tourismus oder der Banken- und Versicherungsbranche sowie im Exportbereich wären viele KV-Stellen bei Verschlechterungen betroffen. Vielmals wählen die Firmen die Möglichkeit des Einstellungsstopps, um Entlassungen entgegenzuwirken. Dabei wird es sehr schwierig für Neueinsteigende eine Stelle zu finden. Sollte es doch zu Entlassungswellen führen, so sind die KV-Berufseinsteigende insofern betroffen, wenn die Regel «Last-In-First-Out» zutreffen sollte, da sie mit grosser Wahrscheinlichkeit diejenigen sind, die zuletzt eingestellt wurden (vgl. Buchs & Ruckstuhl, 2011; Sacchi & Salvisberg, 2010).

Der kaufmännische Verband KV Schweiz untersucht seit einigen Jahren in regelmässigen Abständen die Arbeitssituation der kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen in der Deutschschweiz, und bietet wertvolle Einsichten in die Arbeitsmarktverhältnisse dieser Berufseinsteigerinnen und -einsteiger am Übergang II. Dabei werden die kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen meist zu zwei Zeitpunkten befragt, nämlich vor oder beim Lehrabschluss sowie nochmals vier Monate später. Im Jahr 2011 nahmen ca. 2'100 Absolventinnen und Absolventen an der Befragung im Juli teil, an der zweiten Befragung im November waren es noch 970.

Zum ersten Zeitpunkt hatten etwa 70.7% der Befragten eine Stelle nach der Lehre. Vier Monate später war die Quote um 13.7% gestiegen, nämlich auf 84.4%. Die Zahl der Festanstellungen hat sich verglichen mit der Befragung im November 2010 leicht verbessert und bestätigt die Entwicklungen in den letzten Jahren. Im Vergleich dazu waren es in der Befragung von 2006 zum ersten Zeitpunkt 46%, beim zweiten Zeitpunkt gaben 79% der Absolventinnen und Absolventen an, eine Stelle gefunden zu haben. Dies weist auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen in den letzten Jahren hin, oder dass die Absolventinnen und Absolventen nun bereits während der Lehre eine Stelle suchen und auch finden. Aber die 13.7% zeigen, dass sich auch in der Zeit nach der Lehrabschlussprüfung einiges tut, entweder seitens der Lernenden selbst oder seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Vermutlich spielen die Ergebnisse des Qualifikationsverfahrens hier eine wichtige Rolle. Über die Hälfte der 13.7% trat innerhalb der ersten vier Wochen nach Lehrabschluss ihre neue Stelle an. (vgl. Buchs & Ruckstuhl, 2011; Margreiter & Heinemann, 2006).

Und was ist mit den restlichen Absolventinnen und Absolventen? 11.9% gaben bei der zweiten Befragung an, nicht erwerbstätig zu sein. Die Gründe, nicht erwerbstätig zu sein, sind unterschiedlich. 3% der Befragten gaben an, arbeitslos zu sein, wobei sich aber nur 2% beim RAV registrieren liessen. Dies zeigt die Zurückhaltung der Jugendlichen, sich beim RAV anzumelden. Vielleicht befürchten sie eine Stigmatisierung, oder es könnte auch mit den verschlechterten Bedingungen der jungen Arbeitslosen seit der AVIG-Revision zusammenhängen. Die vorgängig genannten Zahlen der kaufmännischen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern sind in etwa mit denjenigen von SECO erhobenen Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit vergleichbar. Kaufmännische Absolventinnen und Absolventen haben also kein höheres Risiko, arbeitslos zu werden als Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger aus anderen Branchen (Buchs & Ruckstuhl, 2011).

Weitere 4% sind bereits in einer Vollzeit-Weiterbildung und sind daher nicht erwerbstätig, 2.4% machen einen Sprachaufenthalt. Alle anderen nicht erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen machen entweder die Rekrutenschule, gehen auf Reisen, lassen sich Zeit beim Stellensuchen, oder sie haben eine Stelle in Aussicht und warten auf den Stellenantritt. Die Zahl derjenigen, die nach Abschluss ein Praktikum absolvieren, liegt bei 3.7%. Dies ist ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (Buchs & Ruckstuhl, 2011). 2006 waren es vergleichsweise 4% der Befragten, die im Anschluss an ihren Lehrabschluss zur Überbrückung ein Praktikum machten (Margreiter & Heinemann, 2006). Eine Übersicht über die Arbeitssituation der KV-Absolventinnen und -Absolventen in 2011, mit Vergleichswerten aus dem vorherigen Jahr, ist in Tabelle 2 dargestellt.

	Juli 2011	November 2011	November 2010
Anstellung	70.7%	84.4%	83.5%
Praktikum	3.3%	3.7%	5.5%
Nicht erwerbstätig	26.1%	11.9%	11.0%

Tabelle 2: Die Arbeitssituation der Befragten zu zwei Zeitpunkten 2011, und die Vergleichswerte der Zweitbefragung des Vorjahres (Buchs & Ruckstuhl, 2011)

Wie schwierig es allerdings ist, eine unbefristete Festanstellung nach Lehrabschluss zu finden, zeigen die folgenden Zahlen: Nur knapp 56% aller Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger haben im November 2011 eine unbefristete Festanstellung, während 28% eine befristete Anstellung haben. Dies ist aus dem Grund problematisch, weil die Schwierigkeiten einfach zeitlich verschoben sind. Nach Auslaufen des befristeten Vertrages beginnt die Stellensuche wieder von vorne. Jedoch können die Absolventinnen und Absolventen nun wenigstens etwas Berufserfahrung ausweisen, abgesehen von den gesammelten Erfahrungen in der Lehrzeit. Dennoch bleibt die Situation schwierig. Zum Zeitpunkt der Zweitbefragung im November geben nur 47% der bisher befristet angestellten Personen an, eine unbefristete Festanstellung gefunden zu haben. Von den restlichen absolvieren 5.7% neu ein Praktikum, während 13% sich als arbeitslos deklarieren. Weitere 33% geben an, entweder einen Sprachaufenthalt, Urlaub oder eine Weiterbildung zu machen. Es ist schwierig abzuschätzen, ob die Personen in der letzteren Gruppe dies durchaus so geplant hatten, oder ob sie sich damit mit einer Alternativlösung zufrieden geben müssen. Ein Praktikum zur Überbrückung ist im Grunde auch nur dann sinnvoll, wenn es sich um einen Branchenwechsel oder einem Berufsfeldwechsel handelt. Denn dank ihrer praktischen Ausbildung während der Grundbildung sind die Absolventinnen und Absolventen bereits genug für den Berufseinstieg ausgebildet. Trotzdem findet beinahe die Hälfte aller Praktika im selben kaufmännischen Berufsfeld statt wie die Lehre. Viele der Praktikantinnen und Praktikanten erhoffen sich vom Praktikum zusätzliche Berufserfahrungen oder höhere Chancen auf eine Stelle. Der kaufmännische Verband Schweiz empfiehlt, ein Praktikum höchstens auf sechs Monate zu beschränken, da wiederum der Neugewinn an Information nur gering ist, und ein voller Lohn spätestens nach dieser Zeitdauer angemessen wäre. (Buchs & Ruckstuhl, 2011).

Bezüglich der Profile sind klare Unterschiede in der Erwerbslosigkeitsquote festzustellen. In der Befragung von 2011 hatten 9.4% der Befragten eine Grundbildung im B-Profil, 58.1% im E-Profil, und 31.5% im M-Profil, also mit Berufsmatur, absolviert. Diese Zahlen weisen schon einmal darauf hin, dass das B-Profil bereits bei den Lehrstellen stark untervertreten ist. Von den 11.9% der kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen, welche im November 2011 an gaben erwerbslos zu sein, sind 16% aus dem B-Profil, 12% aus dem E-Profil und 10% haben das M-Profil absolviert (Buchs & Ruckstuhl, 2011). Generell haben Absolventinnen und

Absolventen mit dem M-Profil bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt; die Zahl der Festanstellungen steigt mit höherem Schulniveau. Wie die Abbildung 8 aus der Studie von Margreiter und Heinimann aus dem Jahr 2006 zeigt, liegen Absolventinnen und Absolventen, welche mit dem M-Profil abgeschlossen haben, mit einer Erwerbsquote von 86% über dem Gesamtdurchschnitt. Zwischen dem B- und E-Profil sind ebenfalls wieder Unterschiede wahrnehmbar. Während die Erwerbsquote bei den E-Profilern etwa dem Gesamtdurchschnitt von 79% entspricht, sind nur etwa 70% der Lehrabgänger mit B-Profil nach dem Abschluss erwerbstätig (Margreiter & Heinimann, 2006).

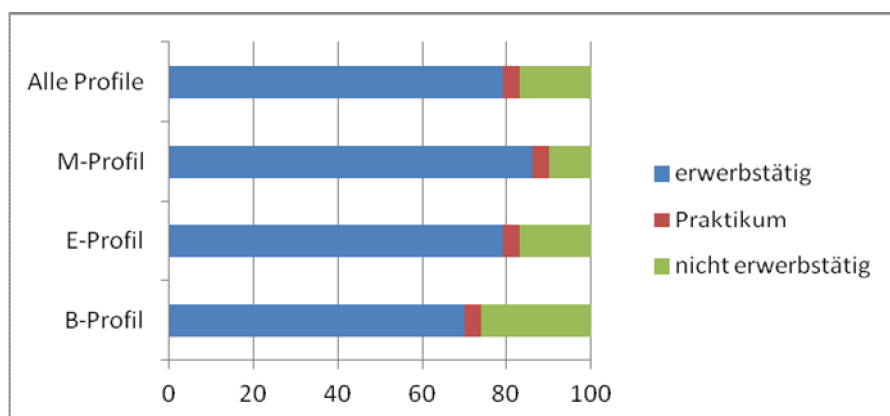


Abbildung 8: Darstellung der Erwerbssituation nach Profil (Margreiter & Heinimann, 2006)

Obwohl diese Studien jeweils nur eine Momentaufnahme zeigen, wird deutlich, dass kaufmännische Absolventinnen und Absolventen aus dem Profil B sich häufiger mit dem Problem Arbeitslosigkeit nach ihrem Abschluss auseinandersetzen müssen als diejenigen aus dem E- oder M-Profil. Zudem haben sie mehr Schwierigkeiten, im Anschluss eine Stelle zu finden. Mit der neuen KV-Reform sollen in bestimmten Ausbildungsbranchen die gleichen betrieblichen Ausbildungsziele herrschen. Es wird spannend sein, zu beobachten, ob sich bezüglich der Profile weiterhin ein Unterschied auf dem Arbeitsmarkt zeigt (Buchs & Ruckstuhl, 2011).

Wie die Befragung von KV-Absolventinnen und -Absolventen 2006 gezeigt hat, galt die Branche, in der die KV-Lehre absolviert wurde, als wichtiger Einfluss auf die Chance, nach der Lehre erwerbstätig zu sein. Während Absolventinnen und Absolventen aus der Bankenbranche nach der Lehre am erfolgreichsten in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind, war es für die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger aus der Branche Hotel-Gastro-Tourismus am schwierigsten. Die grösste Branche Dienstleistung und Administration lag mit 76% etwas unter dem Durchschnitt aller Branchen (Margreiter & Heinimann, 2006). In der Zwischenzeit hat der Unterschied der Erwerbssituation zwischen den Branchen etwas abgenommen. Trotzdem haben Berufseinsteigerinnen und -einsteiger aus den Branchen Handel, öffentlicher Verkehr, öffentliche Verwaltung sowie Dienstleistung und Administration nach wie vor etwas mehr Mühe, sich eine Festanstellung zu sichern. Immerhin absolvieren etwa 25% aller kaufmännischen Lernenden ihre Ausbildung in der Branche Dienstleistung und Administration, 20.6% in der

öffentlichen Verwaltung und 7.2% im öffentlichen Verkehr. Die Banken- und Versicherungsbranche (15.9%) sowie die MEM-Industrie (8.0%) haben somit auch weniger Abgängerinnen und Abgänger. Vieles passiert jedoch in den Monaten nach dem Lehrabschluss. Während im Juli 2011 nur knapp über 60% der Suchenden eine Festanstellung gefunden hatten, waren es im November 2011 doch bereits 80%. Obwohl sich die Situation seit der ersten Befragung deutlich verbessert hatte, liegen sie dennoch damit immer noch rund 10% unter dem Wert der Banken- und Versicherungsbranche sowie der MEM-Industrie (Buchs & Ruckstuhl, 2011). Generell ergeben sich eher höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt in den privatwirtschaftlichen Branchen als in den öffentlichen Arbeitsbereichen (Margreiter & Heinemann, 2006).

Absolventinnen und Absolventen mit dem B-Profil wechseln häufiger die Branche nach der Lehre als Lehrabgänger der Profile E und M. Dies könnte damit erklärt werden, dass Lernende mit dem E- und M-Profil häufiger im Lehrbetrieb bleiben können. In der Branche Dienstleistung und Administration ist die Quote des Branchenwechsels ebenfalls höher als im Vergleich zu anderen KV-Branchen. Oftmals werden im Banken- und Versicherungsbereich die eigenen Lernenden im Betrieb behalten. In der Branche Dienstleistung und Administration hingegen kommt es häufig vor, dass die Betriebe es sich kaum leisten können, aufgrund ihrer kleinen Grösse und der entsprechenden Betriebsstruktur, eine befristete oder schon gar nicht eine unbefristete Weiterbeschäftigung anzubieten (Margreiter & Heinemann, 2006).

Die meisten KV-Absolventinnen und -Absolventen (87%) bleiben in der angestammten Branche ihres Lehrbetriebes. 13.5% arbeiten in einer neuen Branche, und nur 3.6% haben eine vollkommen neuen Tätigkeit aufgenommen und arbeiten nicht mehr im KV-Bereich, wobei sie als Begründung angaben, neue Erfahrungen sammeln zu wollen, keine Stelle im kaufmännischen Bereich zu finden, oder zu 18.1%, dass ihnen die kaufmännische Tätigkeit nicht gefalle (Buchs & Ruckstuhl, 2011).

Der Mindestlohn, der vom Kaufmännischen Verband Schweiz postuliert wird, beträgt 3'900 Franken im Monat. Von den 2011 befragten kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit einer Festanstellung erhalten 86% diesen Betrag oder mehr. Gut die Hälfte der Löhne liegt zwischen 3'900 Franken und 4'200 Franken pro Monat (Buchs & Ruckstuhl, 2011). Damit liegen sie etwas unter dem Durchschnitt der gemessenen Löhne von Neueinsteiger/innen aus der TREE-Studie (4'200 Franken im Monat). Leider arbeiten bei den kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen 14% der Festangestellten für unter 3'900 Franken im Monat. Höhere Löhne ab 4'500 Franken im Monat werden in grossen Betrieben mit mehr als 250 Angestellten bezahlt, was auf beinahe die Hälfte der Befragten zutrifft. Von den Branchen her bezahlen, wie erwartet, die Banken- und Versicherungsbranchenbetriebe am besten; mit einem Durchschnitt von 4'470 Franken respektive 4'340 Franken Monatslohn liegen sie deutlich höher als im Vergleich zu den anderen Branchen (Durchschnitt ca. 4'100 Franken im Monat). Bezüglich des Profils gibt es keine signifikanten Lohnunterschiede, was bedeutet, dass die

kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen tatsächlich nicht abhängig vom schulischen Ausbildungsniveau, sondern gemessen an ihrer tatsächlich verrichteten Arbeit und entsprechender Funktion bezahlt werden (Buchs & Ruckstuhl, 2011).

3. METHODE

In diesem Kapitel stellen wir die Stichprobe, den Fragebogen und das Auswertungsverfahren vor.

3.1 STICHPROBE

Die Stichprobe besteht aus 29 Personen, welche entweder als Arbeitgeber/in oder als Personalverantwortliche/r in der kaufmännischen Branche tätig sind. Die Adressen haben wir den Lehrbetriebslisten aus den Kantonen Aargau, Basel-Stadt, St. Gallen, beider Appenzell und Graubünden entnommen. Es wurden durchgehend nur Mitarbeiter aus Firmen oder Betrieben angefragt, welche in den Lehrbetriebslisten unter der KV-Branche "Dienstleistung & Administration" zu finden waren. Dies wurde durch ein Item im Fragebogen kontrolliert. Männer (55%) sind etwas stärker vertreten als Frauen (38%), zum Alter liegen sehr heterogene Daten vor.

3.2 FRAGEBOGEN

Der Fragebogen umfasst zwölf Seiten mit insgesamt 42 selbstverfassten Items. Sie sind aufgeteilt in die folgenden fünf Themenbereiche: Angaben zur Person, Angaben zum Betrieb, Selektion von neuen Mitarbeitern, Anstellungsbedingungen und Erfahrungen mit kaufmännischen Angestellten am Übergang II. Die Auswahl und Zuordnung der Items zu den übergeordneten Themenbereichen erfolgte auf der Grundlage theoretischer Überlegungen aus der bisherigen Forschung. Die nachfolgende Tabelle stellt die Erhebungskategorien dar.

Kategorie	Operationalisierung	Items
Angaben zur Person	Item 1 - 5	5
Angaben zum Betrieb	Item 6 - 12	7
Selektion	Item 13 - 21	9
Anstellung	Item 22 - 38	17
Erfahrung	Item 39 - 42	4
Total		42

Tabelle 3: Kategorien und dazugehörige Items

Die meisten der Items wurden als Statements formuliert. Diese Form ist nach Bortz und Döring (2006) besonders geeignet zur Erkundung von Meinungen und Einstellungen. Es sind sowohl offene wie auch geschlossene Fragen vorhanden. Die geschlossenen Fragen beinhalten zum einen dichotome Antwortmöglichkeiten auf einer Nominalskala (Ja oder Nein/ Profil B oder E) und zum anderen Likert-Skalen mit der Abstufung 1 (nie), 2 (selten), 3 (häufig) und 4 (immer). Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wurde zum Teil nur die männliche Formulierung

verwendet. Der Fragebogen wurde in einem Testlauf mit zwei relevanten Zielpersonen getestet. Dies führte zwar zu wenig kleineren Umformulierungen der Fragen, aber zu keinen wesentlichen Veränderungen des Fragebogens.

3.3 DATENERHEBUNG

Jede angeschriebene Person bekam eine Email mit einem Erklärungsschreiben (siehe Anhang) und einem Link zum Online-Fragebogen. Als geschätzten Zeitaufwand wurden ca. 20 Minuten angegeben. Die Befragung fand im Zeitrahmen von etwa vier Wochen statt (Juni/Juli 2012), wobei die meisten Probanden den Fragebogen entweder sofort ausfüllten oder gar nicht. Da alle den Fragebogen über den angegebenen Link online ausfüllen konnten, bestand kein Bedarf an einer Antwort über Email seitens der Probanden. Allerdings haben sich ein paar der angeschriebenen Personen zurückgemeldet, um ihre Teilnahme an der Befragung abzusagen.

Aufgrund des zeitaufwändigen Fragebogens, des Befragungszeitraumes (Sommerferienzeit) und der eher anonymen Befragung über Email wurde mit einer geringen Rücklaufquote gerechnet. Daher wurden knapp über 300 Emails verschickt. 29 Personen haben den Fragebogen bis zum Schluss ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa 9.7%.

3.4 DATENANALYSE

Die halbstandardisierte Befragung mit dem Online-Fragebogen ist eine quantitative Untersuchung. Die Stichprobe war sehr klein, daher hat diese Untersuchung keine hohe Validität oder Reliabilität. Durch die anonyme Befragung ist die Objektivität jedoch gegeben. Die Daten aus dem Online-Fragebogen wurden in einer Excel Tabelle erfasst (siehe Anhang), und anschliessend in Kapitel 4 zusammengefasst.

4. RESULTATE

Die Ergebnisse aus dem Fragebogen werden in diesem Kapitel dargestellt. Die oben beschriebenen Kategorien bilden den Rahmen für die Zusammenstellung der Inhalte.

4.1 KATEGORIE ANGABEN ZUR PERSON

Am Anfang des Fragebogens wurden Angaben zur Person erfragt. Von Interesse waren das Geschlecht, das Alter, die Nationalität, die Ausbildung sowie die genaue Funktion. Jeweils zwei Arbeitgeber machten keine Angaben. Bei der Ausbildung sogar deren vier.

	Häufigkeit	Prozent
Geschlecht		
weiblich	11	37.9%
männlich	16	55.2%
fehlend	2	6.9%
gesamt	29	100.0%
Alter		
20 - 29 Jahre	2	6.9%
30 - 39 Jahre	7	24.1%
40 - 49 Jahre	7	24.1%
50 - 59 Jahre	8	27.6%
60 - 69 Jahre	3	10.4%
fehlend	2	6.9%
gesamt	29	100.0%
Nationalität		
CH	25	86.1%
DE	1	3.5%
IT	1	3.5%
fehlend	2	6.9%
gesamt	29	100.0%

Tabelle 4: Geschlecht, Alter & Nationalität (Item 1 - 3)

Das Verhältnis des Geschlechts ist fast ausgeglichen mit einem leichten Überhang bei den Männern (w=37.9%; m=55.2%).

Die jüngsten Befragten sind zwischen 20 und 29 Jahre alt, die ältesten zwischen 60 und 69 Jahre. Die meisten der Arbeitgeber (75.8%) sind 30 bis 59 Jahre alt (30 - 39 Jahre: 24.1%; 40 - 49 Jahre: 24.1%; 50 - 59 Jahre: 27.6%).

Die Mehrheit der befragten Personen, nämlich 86.2%, sind Schweizer. Eine Person besitzt die italienische und eine die deutsche Staatsangehörigkeit.

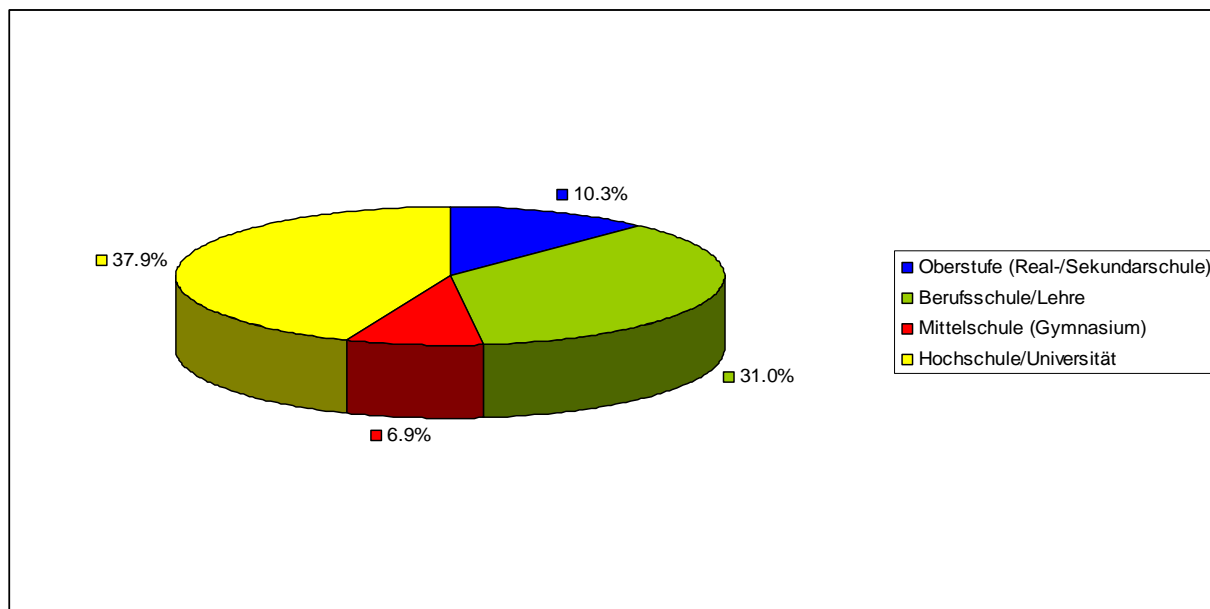


Abbildung 9: Ausbildung (Item 4)

Auffallend ist (siehe Abbildung 9), dass 37.9% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den höchsten Ausbildungsgrad hat. 31.0% absolvierte eine berufliche Grundbildung und 6.9% gibt als höchsten Schulabschluss eine Mittelschule an. Nur 10.3% hat keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II.

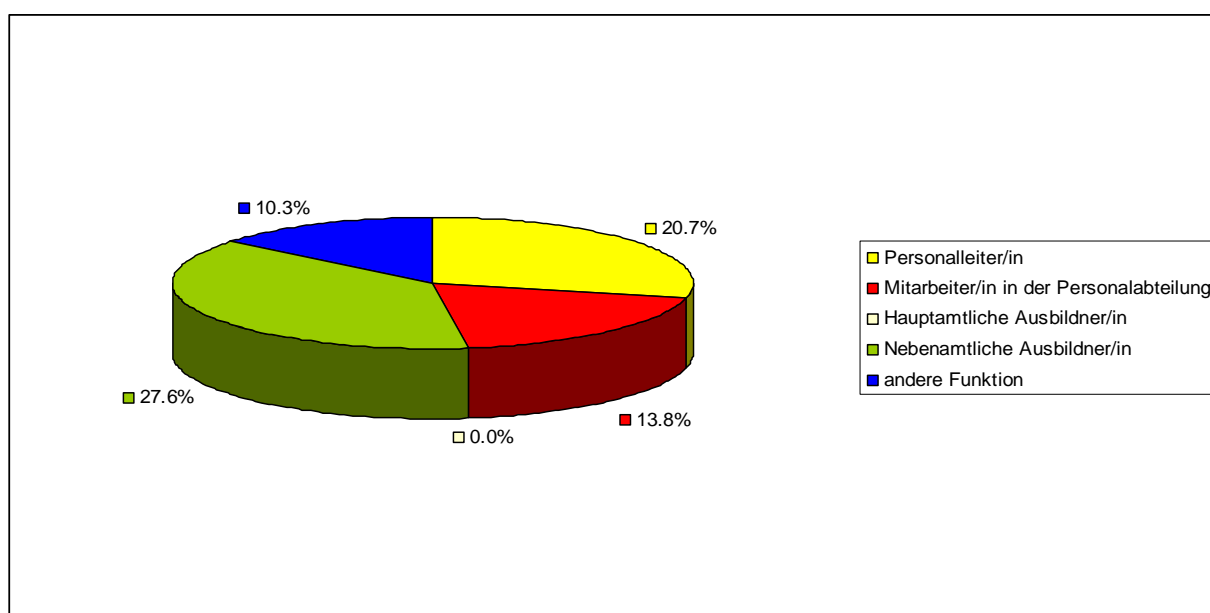


Abbildung 10: Funktion (Item 5)

In Abbildung 10 ist ersichtlich, dass die Funktionen der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber breit gestreut sind. Die nebenamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder halten die Funktionen stellvertretender Leiter, Leitung Sekretariat, Kaufmännischer Leiter, Jugendcoach, HR Consultant, Sachbearbeiterin, Personalfachfrau und Markensachbearbeiterin inne. Die drei Personen mit anderer Funktion geben an, Ausbildungskoordinatorin, Bereichsleiterin HR und Leiter Aus-/Weiterbildung zu sein.

4.2 KATEGORIE ANGABEN ZU IHREM BETRIEB

In der zweiten Kategorie machen die Befragten Angaben zu ihrem jeweiligen Betrieb. Sie umfasst die Items 6 - 12.

Items 6 - 8: Angaben zu Standort des Betriebes, der Branche und der Anzahl Mitarbeitende in der Firma

Zwei Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber machten zum Standort des Betriebes und der Branche wiederum keine Angaben, bei der Anzahl Mitarbeitende sogar vier.

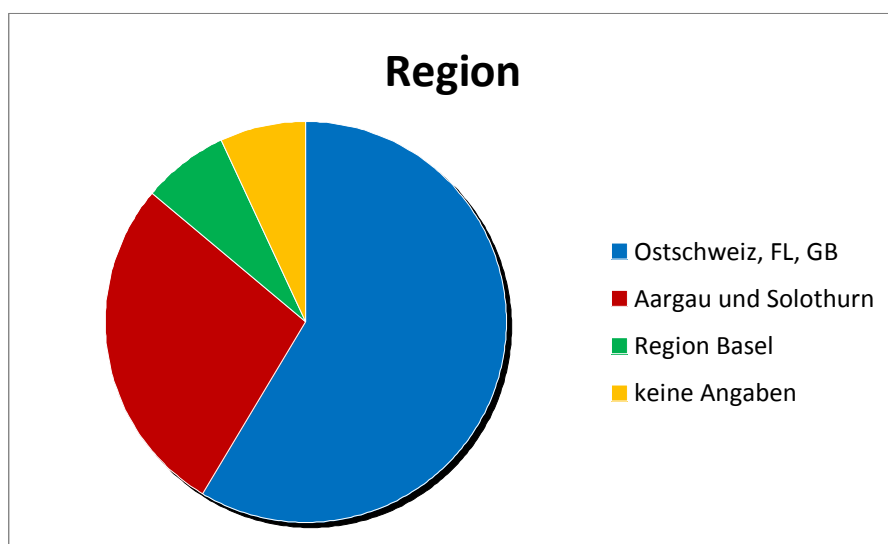


Abbildung 11: Region (Item 6)

Der grösste Teil der Befragten arbeitet in einem Betrieb in der Region Ostschweiz, Graubünden und Lichtenstein, nämlich 58.6%. Weitere 27.6% haben ihren Standort im Mittelland (Aargau und Solothurn) und 6.9% stammen aus der Region Basel. Zwei Personen haben keine Angaben dazu gemacht, was einem Anteil von 6.9% entspricht.

	Häufigkeit	Prozent
Branche		
Dienstleistung und Administration	27	93.1%
Andere Branchen	0	0.0%
fehlend	2	6.9%
gesamt	29	100.0%
Anzahl beschäftigte Mitarbeiter		
weniger als 10	4	13.8%
10 - 49	5	17.2%
50 - 249	9	31.0%
mehr als 250	7	24.1%
fehlend	4	13.8%
gesamt	29	100.0%

Tabelle 5: Branche und Anzahl beschäftigte Mitarbeiter/innen (Items 7 & 8)

Bei der Kontrollfrage bezüglich der Branche des Betriebs gaben alle an, in der Branche Dienstleistung und Administration tätig zu sein (93.1%), mit Ausnahme derjenigen, die keine Angaben machten (6.9%).

Bei der Grösse des Betriebes sind die Angaben einigermaßen gleichmässig verteilt. Der kleinste Anteil (13.8%) beschäftigt weniger als zehn Mitarbeitende, während 17.2% zwischen 10 und 49 Personen im Betrieb haben. Der grösste Anteil, nämlich 31.0%, liegt bei 50 bis 249 Mitarbeitenden, und eine vergleichende Anzahl der Befragten sind in einem Betrieb mit mehr als 250 Mitarbeitenden tätig. Vier Personen (13.8%) machen dazu keine Angaben.

Item 9: Wurden in Ihrem Betrieb bereits kaufmännische Lernende mit Profil B ausgebildet, die bereits abgeschlossen haben?

Diese Frage bejahen zehn der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, was einem Anteil von 34.5% entspricht. Die Mehrheit der Befragten (55.2%) haben bisher keine kaufmännische Lernende mit Profil B ausgebildet. Drei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	
	nein	ja	gesamt
Häufigkeit	16	10	26
Prozent	55.2%	34.5%	89.7

Tabelle 6: Anzahl Betriebe, welche kaufmännische Lernende mit Profil B ausgebildet haben (Item 9)

Von den zehn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche kaufmännische Absolventinnen und Absolventen mit dem B-Profil ausgebildet haben, geben jeweils fünf an, nur einen Lernenden im B-Profil ausgebildet zu haben. Drei haben zwei ausgebildet und je ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin hatte bereits neun beziehungsweise zehn kaufmännische Lernende im Profil B in ihrem Betrieb. Bei der Frage, wie viele dieser Personen nach Abschluss der Ausbildung nach wie vor im gleichen Betrieb beschäftigt sind, geben drei Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber an, sie hätten jeweils noch eine/n der genannten Absolventinnen oder Absolventen im Betrieb, und eine weitere Person beschäftigt noch deren fünf. Bei den anderen sechs Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind die KV-Absolventinnen und -Absolventen nicht mehr im Betrieb.

Item 10: Wurden in Ihrem Betrieb bereits kaufmännische Lernende mit Profil E ausgebildet, die bereits abgeschlossen haben?

Anders als bei den Lernenden mit Profil B haben bereits viele unserer befragten Betriebe KV-Lernende mit dem Profil E bis zu Ende ausgebildet, nämlich satte 72.4%. Gut ein Fünftel gibt an, bisher keine KV-Lernende mit E-Profil ausgebildet zu haben, die bereits abgeschlossen haben. Zwei Personen haben keine Angaben zu dieser Frage gemacht.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	
	nein	ja	gesamt
Häufigkeit	6	21	27
Prozent	20.7%	72.4%	93.1%

Tabelle 7: Anzahl Betriebe, welche kaufmännische Lernende mit Profil E ausgebildet haben (Item 10)

Auf die Frage, wie viele kaufmännische Lernende mit Profil E in ihren Betrieben ausgebildet wurden, geben die betroffenen 21 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber folgende Zahlen an, die in Tabelle 8 zusammengefasst wurden.

Anzahl KV-Absolventinnen und Absolventen mit Profil E	Nennungen	Prozent
1	5	23.8%
2	3	14.3%
3	3	14.3%
4	1	4.8%
5	1	4.8%
8	1	4.8%
12	1	4.8%
16	1	4.8%
20	2	9.5%
50	1	4.8%
80	1	4.8%
fehlend	1	4.8%
gesamt	21	100.0%

Tabelle 8: Anzahl kaufmännische Lernende mit Profil E im Betrieb ausgebildet (Item 10)

Bei neun der Befragten sind die ausgebildeten KV-Absolventinnen und -Absolventen nicht mehr in ihrem Lehrbetrieb tätig. Vier Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beschäftigen noch eine dieser Personen, je zwei haben zwei beziehungsweise drei ehemalige Lernende des E-Profiles noch im Betrieb. Jeweils eine befragte Person gibt an, dass bei ihnen fünf, beziehungsweise zehn, 16 oder gar 40 KV-Absolventinnen und -Absolventen mit E-Profil noch in ihrem Lernbetrieb tätig sind. Zwei der 21 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber machen keine Angaben dazu.

Item 11: Behalten Sie die von Ihrem Betrieb ausgebildeten KV-Absolventinnen und -Absolventen im Betrieb?

Es sind eher wenig der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihre KV-Absolventinnen und -Absolventen im Betrieb nach Beendigung der Lehre behalten. Während 24.1% der Befragten ihre Lernenden nie im Betrieb behalten, ist es bei den meisten (44.8%) nur selten der Fall. Immerhin 27.6% geben jedoch an, häufig ihre KV-Absolventinnen und -Absolventen bei sich im Betrieb weiter zu beschäftigen. Von einer Person fehlen Angaben zu dieser Frage.

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Häufigkeit	7	13	8	0	1	29
Prozent	24.1%	44.8%	27.6%	0.0%	3.4%	100.0%

Tabelle 9: Anzahl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihre KV-Absolventinnen und KV-Absolventen im Betrieb behalten (Item 11)

Item 12: Wie viele Mitarbeitende in Ihrem Betrieb vor Ort verfügen über einen KV-Abschluss?

Bezüglich der Anzahl KV-Abschlüsse sind die Angaben recht heterogen. Während der grösste Teil der Befragten mit 41.4% zwischen 1 und 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit KV-Abschluss bei sich im Betrieb beschäftigen, sind es bei 20.7% zwischen 6 und 10, und bei 13.8% zwischen 20 und 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Vergleich gibt es aber auch Betriebe mit einer grösseren Anzahl, nämlich in einem Betrieb 50 (3.4%), in zwei Firmen 75 bis 80 (6.9%), und in jeweils einem Betrieb 100 (3.4%) beziehungsweise 300 (3.4%) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über einen KV-Abschluss verfügen.

Anzahl Mitarbeitende mit KV-Abschluss	Nennungen	Prozent
1 - 5	12	41.4%
6 - 10	6	20.7%
20 - 25	4	13.8%
50	1	3.4%
75 - 80	2	6.9%
100	1	3.4%
300	1	3.4%
fehlend	2	6.9%
gesamt	29	100.0%

Tabelle 10: Anzahl Mitarbeiter/innen im Betrieb mit KV-Abschluss (Item 12)

Es folgen Fragen zu den Kategorien Selektion, Anstellung und Erfahrung. Mit Ausnahme der Items 17 und 18, welche als offene Fragen mit freien Antwortmöglichkeiten gestaltet sind, sind sämtliche Items als Aussagen (Statements) formuliert und konnten danach beurteilt werden, wieweit diese Aussage auf die einzelne Arbeitgeberin oder den einzelnen Arbeitgeber zutrifft. Die Aussagen beziehen sich immer auf die Gesamtstichprobe, ausser es wird explizit anders erwähnt.

4.3 KATEGORIE SELEKTION

In dieser Kategorie dreht sich alles um die Selektionskriterien und Entscheidungshilfen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Auswahl einer neuen Mitarbeiterin oder eines neuen Mitarbeiters aus dem kaufmännischen Bereich, zum Teil spezifisch am Übergang II. Diese Kategorie beinhaltet die Items 13 bis 21.

Die Items 13 und 14 sowie 20 und 21 wurden auf einer vierstufigen Skala von *nie* (Skalenwert 1) bis *immer* (Skalenwert 4) beurteilt. Beim Item 15 beinhaltete die Skala fünf Antwortmöglichkeiten von *sRang 1* (Skalenwert 1) bis *sRang 5* (Skalenwert 5). Die Beantwortung der Items 16 und 19 erfolgte dichotom mit den Antwortmöglichkeiten *ja* (Skalenwert 1) und *nein* (Skalenwert 2) beziehungsweise *sAbschlussnote* (Skalenwert 1) und *sProfil* (Skalenwert 2). Die Items 17 und 18 wurden nur mit Text beantwortet.

Item 13: Wie werden kaufmännische Stellen in Ihrem Betrieb üblicherweise besetzt?

Die beliebtesten Suchmethoden, um nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu suchen, sind in der Abbildung 12 dargestellt. Viele der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schreiben ihre Stellen auf Stellenportalen im Internet aus. Während 34.5% dies immer und 37.9% dies häufig tun, sind es nur 13.8%, die nur selten auf diese Weise inserieren, und gar nur 3.4% die es gar nie tun. Auch über die Firmenhomepage neue Mitarbeitende zu suchen, ist recht beliebt. 24.1% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber suchen immer auf diese Weise, 31.0% häufig, 10.3% selten, aber auch 17.2% nie. Ebenfalls beliebt ist die Suche per Zeitungsinserat. Rund ein Fünftel (20.7%) der Befragten suchen immer per Zeitungsinserat, 24.1% häufig, 31.0% selten und nur 13.8% nie.

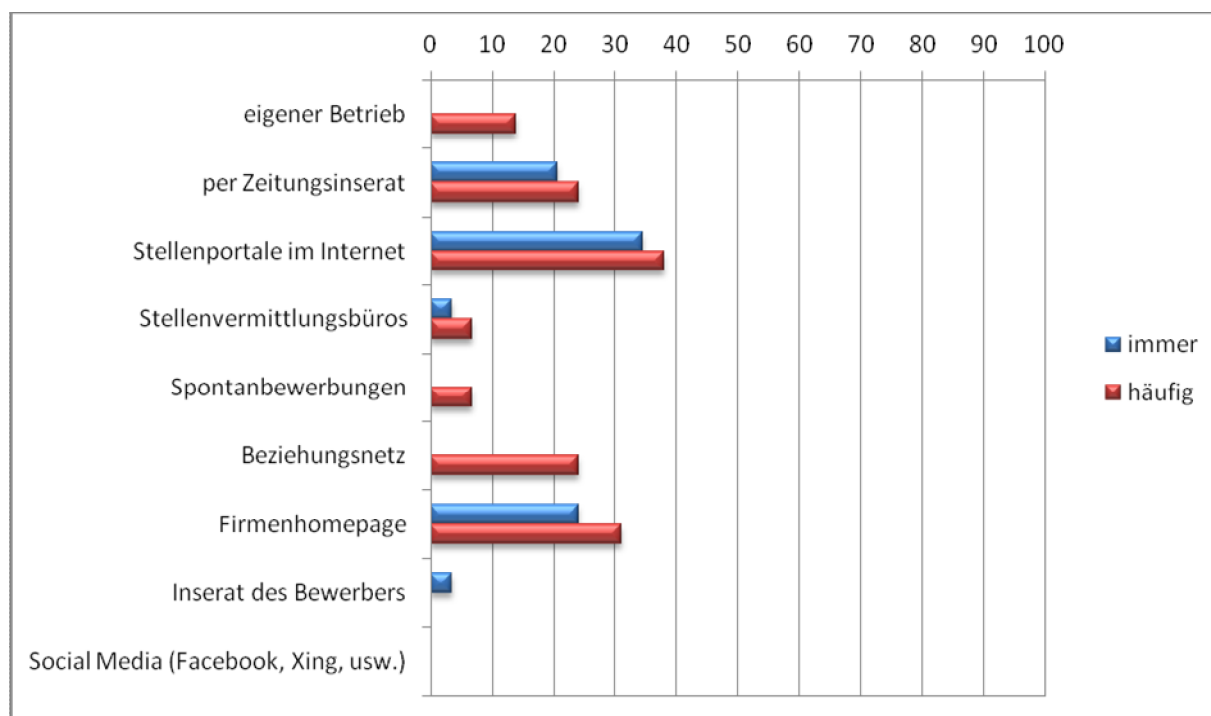


Abbildung 12: Die beliebtesten Suchmethoden (Item 13)

Nicht zu unterschätzen ist die Unterstützung des Beziehungsnetzes (häufig: 24.1%), wobei aber viele das auch eher ablehnen (selten: 34.5%; nie: 10.3%). Im eigenen Betrieb suchen hingegen nur 13.8% häufig, 41.4% selten und gar 17.2% nie. Rund zwei Drittel der Befragten lehnen die Suche über Stellenvermittlungsbüros eher ab (nie: 31.0%; häufig: 31.0%), während nur 6.7% dies häufig tun und nur eine Person (3.4%) es immer macht. Auch Spontanbewerbungen werden eher abgelehnt, 17.2% geben an, dies nie zu benutzen, ganze 44.8% nur selten und wenige 6.7% machen häufig davon Gebrauch. Ein Inserat der Bewerberin oder des Bewerbers kommt bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur bei einer Person gut an (immer: 3.4%). 17.2% benutzen diesen Weg nur selten und fast die Hälfte aller Befragten (48.3%) nie. Auch die Social Media wird mit auffallenden 58.6% immer abgelehnt. 10.3% benutzen diese nur selten. Niemand benutzt sie häufig oder immer.

Auffällig bei diesem Item ist die (schwankende) Zahl der fehlenden Antworten. Bei sZeitungsinserat%und sStellenportal im Internet%geben drei Personen (10.3%) keine Angaben an. Bei der Suchmethode sFirmenhomepage% sind es fünf Personen (17.2%). Zwei Mal geben acht Personen nichts an (eigener Betrieb, Stellenvermittlungsbüro), und ganze vier Mal sind es gar 31.0% (9 Personen) die keine Angaben machen (Spontanbewerbungen, Beziehungsnetz, Inserat des Bewerbers und Social Media).

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
eigener Betrieb						
Häufigkeit	5	12	4	0	8	29
Prozent	17.2%	41.4%	13.8%	0.0%	27.6%	100.0%
per Zeitungsinserat						
Häufigkeit	4	9	7	6	3	29
Prozent	13.8%	31.0%	24.1%	20.7%	10.3%	100.0%
Stellenportale im Internet						
Häufigkeit	1	4	11	10	3	29
Prozent	3.4%	13.8%	37.9%	34.5%	10.3%	100.0%
Stellenvermittlungsbüros						
Häufigkeit	9	9	2	1	8	29
Prozent	31.0%	31.0%	6.7%	3.4%	27.6%	100.0%

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Spontanbewerbungen						
Häufigkeit	5	13	2	0	9	29
Prozent	17.2%	44.8%	6.7%	0.0%	31.0%	100.0%
Beziehungsnetz						
Häufigkeit	3	10	7	0	9	29
Prozent	10.3%	34.5%	24.1%	0.0%	31.0%	100.0%
Firmenhomepage						
Häufigkeit	5	3	9	7	5	29
Prozent	17.2%	10.3%	31.0%	24.1%	17.2%	100.0%
Inserat des Bewerbers						
Häufigkeit	14	5	0	1	9	29
Prozent	48.3%	17.2%	0.0%	3.4%	31.0%	100.0%
Social Media (Facebook, Xing, etc.)						
Häufigkeit	17	3	0	0	9	29
Prozent	58.6%	10.3%	0.0%	0.0%	31.0%	100.0%

Tabelle 11: Suchmethoden im Überblick (Item 13)

Item 14: Berücksichtigen Sie bei einer kaufmännischen Festanstellung die folgenden Elemente?

Am meisten Gewicht legen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf das Vorstellungsgespräch: Ganze 86.2% berücksichtigen immer dieses Kriterium, 3.4% häufig, und niemand verneint die Wichtigkeit des Vorstellungsgesprächs. Weiter wird sehr viel Wert auf den Lebenslauf (immer: 58.6%; häufig: 27.6%; selten: 3.4%; nie: 0.0%), auf die Referenzen (immer: 37.9%; häufig: 44.8%; selten: 6.9%; nie: 0.0%) und auf das Bewerbungsschreiben (immer: 37.9%; häufig: 37.9%; selten: 13.8%; nie: 0.0%) gelegt. Das Lehrzeugnis wird mit 34.5% immer, 44.8% häufig berücksichtigt und nur zu 13.8% selten. Im Vergleich dazu nehmen die Note der schulischen LAP (immer: 20.7%; häufig: 44.8%; selten: 24.1%; nie: 3.4%) und die der betrieblichen LAP (immer: 24.1%; häufig: 41.4%; selten: 24.1%; nie: 3.4%) eine etwas kleinere Rolle ein. Nicht zu verachten ist das Gewicht, welches auf die Absprache im Team (immer: 27.6%; häufig: 55.2%; selten: 6.9%; nie: 0.0%) fällt, sowie auf die Sympathie (immer: 24.1%;

häufig: 55.2%; selten: 6.9%; nie: 3.4%) und das Bauchgefühl (immer: 27.6%; häufig: 41.4%; selten: 17.2%; nie: 0.0%). Auf die Berufserfahrung achten 31% immer, 48.3% häufig, 10.3% selten und 0% nie. Für das kaufmännische Profil interessieren sich 27.6% immer und 41.4% häufig, gut ein Fünftel (20.7%) selten und 3.4% nie. Ein Schnupper- oder Probetag wird bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eher geschätzt (immer: 20.7%; häufig: 37.9%; selten: 24.1%; nie: 3.4%), und auch den Kenntnisprüfungen und fachlichen Qualifikationen wird bei einigen Beachtung geschenkt (immer: 17.2%; häufig: 31.0%; selten: 24.1%; nie: 13.8%). Beim Foto sind sich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht einig (immer: 13.8%; häufig: 27.6%; selten: 41.8%; nie: 6.9%), was auch für das Achten auf die Fremdsprachen (immer: 6.9%; häufig: 48.3%; selten: 24.1%; nie: 10.3%) und auf Informatikzertifikate (immer: 0.0%; häufig: 34.5%; selten: 51.7%; nie: 0.0%) gilt. Die telefonische Kontaktaufnahme wird gleich stark geschätzt wie auch abgelehnt (immer: 6.9%; häufig: 34.5%; selten: 34.5%; nie: 6.9%). Eher unwichtig als Auswahlkriterium bei einer kaufmännischen Festanstellung erachten die Befragten die Vorbildung (nie: 20.7%; selten: 44.8%; häufig: 24.1%; immer: 3.4%), die Schulzeugnisse der Oberstufe (nie: 24.1%; selten: 48.3%; häufig: 17.2%; immer: 0.0%), das Alter (nie: 0.0%; selten: 51.7%; häufig: 31.0%; immer: 6.9%), die Ausbildungsbranche (nie: 17.2%; selten: 48.3%; häufig: 13.8%; immer: 6.9%) und die Wohnregion (nie: 17.2%; selten: 24.1%; häufig: 31.0%; immer: 13.8%).

Kaum Wert legen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Tests und Fragebögen als Auswahlkriterium (nie: 31.0%; selten: 41.4%; häufig: 10.3%; immer: 0.0%) oder auf ein Assessment-Center (nie: 58.6%; selten: 20.7%; häufig: 6.9%; immer: 0.0%), sowie auf Handschriftenprobe (nie: 55.2%; selten: 24.1%; häufig: 3.4%; immer: 3.4%). Die Nationalität wird mit 31% nur selten und bei 55.2% nie beachtet.

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Vorbildung (Niveau der Oberstufe, 10. Schuljahr)						
Häufigkeit	6	13	7	1	2	29
Prozent	20.7%	44.8%	24.1%	3.4%	6.9%	100.0%
Schulzeugnisse der Oberstufe						
Häufigkeit	7	14	5	0	3	29
Prozent	24.1%	48.3%	17.2%	0.0%	10.3%	100.0%

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Note der schulischen LAP						
Häufigkeit	1	7	13	6	2	29
Prozent	3.4%	24.1%	44.8%	20.7%	6.9%	100.0%
Note der betrieblichen LAP						
Häufigkeit	1	7	12	7	2	29
Prozent	3.4%	24.1%	41.4%	24.1%	6.9%	100.0%
Lehrzeugnis						
Häufigkeit	0	4	13	10	2	29
Prozent	0.0%	13.8%	44.8%	34.5%	6.9%	100.0%
Kaufmännisches Profil (B, E, M)						
Häufigkeit	1	6	12	8	2	29
Prozent	3.4%	20.7%	41.4%	27.6%	6.9%	100.0%
Tests/Fragebögen						
Häufigkeit	9	12	3	0	5	29
Prozent	31.0%	41.4%	10.3%	0.0%	17.2%	100.0%
Assessment-Center						
Häufigkeit	17	6	2	0	4	29
Prozent	58.6%	20.7%	6.9%	0.0%	13.8%	100.0%
Vorstellungsgespräch						
Häufigkeit	0	0	1	25	3	29
Prozent	0.0%	0.0%	3.4%	86.2%	10.3%	100.0%
Referenzen						
Häufigkeit	0	2	13	11	3	29
Prozent	0.0%	6.9%	44.8%	37.9%	10.3%	100.0%

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Schnupper-/Probe- tag						
Häufigkeit	1	7	11	6	4	29
Prozent	3.4%	24.1%	37.9%	20.7%	13.8%	100.0%
Telefonische Kontaktaufnahme						
Häufigkeit	2	10	10	2	5	29
Prozent	6.9%	34.5%	34.5%	6.9%	17.2%	100.0%
Kenntnisprüfungen, fachliche Qualifikationen						
Häufigkeit	4	7	9	5	4	29
Prozent	13.8%	24.1%	31.0%	17.2%	13.8%	100.0%
Lebenslauf, Biografie						
Häufigkeit	0	1	8	17	3	29
Prozent	0.0%	3.4%	27.6%	58.6%	10.3%	100.0%
Bauchgefühl						
Häufigkeit	0	5	12	8	4	29
Prozent	0.0%	17.2%	41.4%	27.6%	13.8%	100.0%
Absprache mit Team						
Häufigkeit	0	2	16	8	3	29
Prozent	0.0%	6.9%	55.2%	27.6%	10.3%	100.0%
Berufserfahrung						
Häufigkeit	0	3	14	9	3	29
Prozent	0.0%	10.3%	48.3%	31.0%	10.3%	100.0%
Bewerbungs- schreiben						
Häufigkeit	0	4	11	11	3	29
Prozent	0.0%	13.8%	37.9%	37.9%	10.3%	100.0%

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Informatik-zertifikate						
Häufigkeit	0	15	10	0	4	29
Prozent	0.0%	51.7%	34.5%	0.0%	13.8%	100.0%
Fremdsprachen-kennntnisse						
Häufigkeit	3	7	14	2	3	29
Prozent	10.3%	24.1%	48.3%	6.9%	10.3%	100.0%
Handschriften-probe						
Häufigkeit	16	7	1	1	4	29
Prozent	55.2%	24.1%	3.4%	3.4%	13.8%	100.0%
Foto						
Häufigkeit	2	12	8	4	3	29
Prozent	6.9%	41.8%	27.6%	13.8%	10.3%	100.0%
Alter						
Häufigkeit	0	15	9	2	3	29
Prozent	0.0%	51.7%	31.0%	6.9%	10.3%	100.0%
Sympathie						
Häufigkeit	1	2	16	7	3	29
Prozent	3.4%	6.9%	55.2%	24.1%	10.3%	100.0%
Nationalität						
Häufigkeit	16	9	0	0	4	29
Prozent	55.2%	31.0%	0.0%	0.0%	13.8%	100.0%
Wohnregion						
Häufigkeit	5	7	9	4	4	29
Prozent	17.2%	24.1%	31.0%	13.8%	13.8%	100.0%

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Ausbildungs- branche						
Häufigkeit	5	14	4	2	4	29
Prozent	17.2%	48.3%	13.8%	6.9%	13.8%	100.0%

Tabelle 12: Selektionskriterien bei einer Festanstellung im Überblick (Item 14)

Auch bei dieser Frage schwankt die Anzahl der fehlenden Angaben. Bei fünf Kriterien (Vorbildung, Note der schulischen LAP, Note der betrieblichen LAP, Lehrzeugnis und kaufmännisches Profil) sind es jeweils zwei fehlende Antworten (6.9%). Drei Personen (10.3%) haben bei elf Kriterien (Schulzeugnisse Oberstufe, Vorstellungsgespräch, Referenzen, Lebenslauf, Absprache mit Team, Berufserfahrung, Bewerbungsscheiben, Fremdsprachenkenntnisse, Foto, Alter und Sympathie) nichts geantwortet. Deren vier (13.8%) waren es bei neun Kriterien (Assessment-Center, Schnupper-/Probetag, Kennntnisprüfungen/fachliche Qualifikationen, Bauchgefühl, Informatikzertifikate, Handschriftenprobe, Nationalität, Wohnregion und Ausbildungsbranche) und jeweils fünf Personen (17.2%) gaben bei den Kriterien sTests/Fragebögen%und sTelefonische Kontaktaufnahme%keine Antwort.

Item 15: Welche der oben genannten selektionsrelevanten Kriterien waren für Sie die fünf wichtigsten/ausschlaggebendsten bei der letzten kaufmännischen Festanstellung?

Die Beantwortung dieser Frage war sehr vielfältig, vor allem im Hinblick auf die Verteilung der Kriterien auf die Ränge. Es gibt einige Kriterien, welche in fast jedem Rang genannt wurden, andere hingegen wurden nie gewählt.

Rang	Kriterien	Nennungen	Prozent
Rang 1			
	Vorstellungsgespräch	9	31.0%
	Lebenslauf, Biografie	3	10.3%
	Lehrzeugnis	2	6.9%
	Kenntnisprüfungen, fachliche Qualifikationen	2	6.9%
	Bauchgefühl	2	6.9%
	Absprache mit Team	2	6.9%
	Berufserfahrung	2	6.9%
	Fremdsprachenkenntnisse	2	6.9%
	Note der betrieblichen LAP	1	3.4%
	Kaufmännisches Profil	1	3.4%
	Schnupper-/Probetag	1	3.4%
	Telefonische Kontaktaufnahme	1	3.4%
Rang 2			
	Vorstellungsgespräch	6	20.7%
	Lebenslauf, Biografie	6	20.7%
	Bewerbungsschreiben	4	13.8%
	Berufserfahrung	3	10.3%
	Schnupper-/Probetag	2	6.9%
	Fremdsprachenkenntnisse	2	6.9%
	Absprache mit Team	1	3.4%
	Vorbildung	1	3.4%
	Referenzen	1	3.4%
	Kenntnisprüfungen, fachliche Qualifikationen	1	3.4%

Rang 3

Lebenslauf, Biografie	4	13.8%
Absprache mit Team	4	13.8%
Referenzen	4	13.8%
Kenntnisprüfungen, fachliche Qualifikationen	3	10.3%
Kaufmännisches Profil	2	6.9%
Berufserfahrung	2	6.9%
Fremdsprachenkenntnisse	2	6.9%
Bauchgefühl	1	3.4%
Vorstellungsgespräch	1	3.4%
Note der schulischen LAP	1	3.4%
Lehrzeugnis	1	3.4%
Schnupper-/Probetag	1	3.4%
Telefonische Kontaktaufnahme	1	3.4%

Rang 4

Referenzen	5	17.2%
Vorstellungsgespräch	4	13.8%
Schnupper-/Probetag	3	10.3%
Bauchgefühl	3	10.3%
Berufserfahrung	2	6.9%
Lehrzeugnis	2	6.9%
Note der schulischen LAP	1	3.4%
Kaufmännisches Profil	1	3.4%
Bewerbungsschreiben	1	3.4%
Informatikzertifikate	1	3.4%
Foto	1	3.4%
Sympathie	1	3.4%
Wohnregion	1	3.4%

Rang 5			
Vorstellungsgespräch	4	13.8%	
Referenzen	3	10.3%	
Schnupper-/Probetag	3	10.3%	
Lebenslauf, Biografie	2	6.9%	
Bauchgefühl	2	6.9%	
Sympathie	2	6.9%	
Lehrzeugnis	2	6.9%	
Ausbildungsbranche	2	6.9%	
Kaufmännisches Profil	1	3.4%	
Telefonische Kontaktaufnahme	1	3.4%	
Wohnregion	1	3.4%	
Absprache mit Team	1	3.4%	
Fremdsprachenkenntnisse	1	3.4%	
Alter	1	3.4%	

Tabelle 13: Die selektionsrelevantesten Kriterien sortiert nach Rang (Item 15)

Auf Rang 1 liegt mit den meisten Nennungen (9 Nennungen = 31.0%) das Kriterium *Vorstellungsgespräch*, was auch einige auf Rang 2 (20.7%), Rang 3 (3.4%), Rang 4 und 5 (je 13.8%) setzten. Auch der *Lebenslauf/Biografie* nimmt eine wichtige Stelle ein und liegt mit 10.3% auf Rang 1, mit 20.7% auf Rang 2, mit 13.8% auf Rang 3 und mit 6.9% auf Rang 5. Beim *Lehrzeugnis* sind sich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht einig. Zwei Personen (6.9%) erachten es als sehr wichtig, und stellen es auf Rang 1, während die anderen es mit einer Nennung (3.4%) auf Rang 3 und mit je zwei Nennungen (6.9%) auf Rang 4 und 5 einordnen. Die *Referenzen* haben die meisten Nennungen auf Rang 4 (17.2%), werden aber auch auf Rang 2 (3.4%), Rang 3 (13.8%) und Rang 5 (10.3%) gesetzt. Das *Bewerbungsschreiben* hat für Rang 2 vier Nennungen (13.8%), hat aber auch eine Nennung (3.4%) auf Rang 4. Der *Schnupper-/Probetag* wird unterschiedlich gewichtet (Rang 1: 3.4%; Rang 2: 6.9%; Rang 3: 3.4%; Rang 4: 10.3%; Rang 5: 10.3%).

Ansonsten liegen auf Rang 1 mit 6.9% die Kriterien *Kenntnisprüfungen/fachliche Qualifikationen*, das *Bauchgefühl*, *Absprache mit dem Team*, *Berufserfahrung*, und *Fremdsprachenkenntnisse*. Mit je einer Nennung (3.4%) wurden noch die *Note der betriebliche LAP*, das *kaufmännische Profil* und die *telefonische Kontaktaufnahme* genannt. Auf Rang 2 befinden sich die *Berufserfahrung* mit 10.3% Nennungen, die *Fremdsprachenkenntnisse* mit

zwei Nennungen (6.9%) und mit je 3.4% die Kriterien Absprache mit dem Team, Vorbildung und Kenntnisprüfungen/fachliche Qualifikationen.

Die Absprache mit dem Team ist neben des Lebenslaufs/der Biografie die höchste Nennung (13.8%), weiter werden wiederum die Kenntnisprüfungen/fachliche Qualifikationen (10.3%) genannt, sowie das kaufmännische Profil, die Berufserfahrung und die Fremdsprachenkenntnisse mit je zwei Nennungen (6.9%) und zuletzt wurde je einmal das Bauchgefühl, die Note der schulischen LAP und die telefonische Kontaktaufnahme genannt.

Auf Rang 4 bleibt noch mit drei Nennungen (10.3%) das Bauchgefühl, die Berufserfahrung mit 6.9% und mit je einer Nominierung (3.4%) die Note der schulischen LAP und das kaufmännische Profil. Zum ersten Mal werden je einmal (3.4%) auch die Kriterien Informatikzertifikate, Foto, Sympathie und Wohnregion genannt.

Das Bauchgefühl wird wiederum mit zwei Nennungen (6.9%) auf Rang 5 gesetzt sowie auch die Sympathie und die erstmals auftauchende Ausbildungsbranche (je 6.9%). In je einer Nennung (3.4%) werden noch das kaufmännische Profil, die telefonische Kontaktaufnahme, die Wohnregion, die Absprache mit dem Team, die Fremdsprachenkenntnisse und das Alter auf Rang 5 gewählt.

Folgende Kriterien wurden gar nie erwähnt, und werden von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber somit nicht als wichtigstes ausschlaggebendes Entscheidungskriterium angesehen: Schulzeugnisse der Oberstufe, Tests/Fragebögen, Assessment-Center, Handschriftenprobe und Nationalität.

Item 16: Werden Sie Ihre Selektionskriterien für die kaufmännische Festanstellung am Übergang II aufgrund der gemachten Erfahrungen verändern oder haben sie bereits verändert?

Die meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (89.7%) werden ihre Selektionskriterien beibehalten, auch für Bewerberinnen und Bewerber, die am Übergang II stehen. Nur eine Person gab an, sie würde ihre Selektionskriterien aufgrund der gemachten Erfahrungen mit KV-Absolventinnen und -Absolventen am Übergang II ändern, beziehungsweise hat sie bereits geändert. Leider hat diese Person keine Begründung angegeben. Zwei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	gesamt
	nein	ja	
Häufigkeit	26	1	27
Prozent	89.7%	3.4%	93.1%

Tabelle 14: Veränderung der Selektionskriterien aufgrund von Erfahrungen (Item 16)

Item 17: Welche Vorteile sehen Sie bei der Anstellung von Personen am Übergang II?

Bei der Frage, was die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Vorteile erachten bei der Anstellung von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen beim Übergang II, wurden neun verschiedene Aussagen gemacht.

- Arbeitgeber/-in 1: *sKeine Vorteile, keine Nachteile. Die Leistung muss stimmen!"*
- Arbeitgeber/-in 2: *sSehr motiviert, unbelastet, Lernbereitschaft"*
- Arbeitgeber/-in 3: *sSie bringen die Erfahrung aus der Berufsbildung mit und wissen bereits, worauf es bei kaufmännischen Arbeiten ankommt. Sowie erste Berufserfahrungen wurden bereits gesammelt."*
- Arbeitgeber/-in 4: *sAlso, wenn ich wieder einmal in die Situation käme, fände ich es von Vorteil, dass ich die Person, die im eigenen Betrieb die Lehre gemacht hat, schon sehr gut kenne - ihre Stärken und Schwächen. Bei der Anstellung von Personal via Inserat, Internet oder Stellenvermittlung weiss man zum Zeitpunkt der Entscheidung eigentlich nicht, wen man eingestellt hat. Erst die Probezeit gibt etwas mehr Klarheit, auch bezüglich der Frage, ob die "Chemie" stimmt. Andererseits denke ich, wenn man jemand am Übergang II einstellt, ist er/sie eher formbar, als wenn ich jemanden einstelle, der/die schon viele Jahre "Berufserfahrung" hat und sich vielleicht nicht gerne ändert."*
- Arbeitgeber/-in 5: *saktuelles Wissen zu kaufmännischen Gepflogenheiten (z.B. Gestaltung Briefe, etc.), sfrischer Wind" im Betrieb, Salär Niveau%*
- Arbeitgeber/-in 6: *sVorkenntnisse und Erfahrungen"*
- Arbeitgeber/-in 7: *sDie Personen sind reifer. Die Personen sind sehr gut ausgebildet speziell in den Sprachen und IT-Fächern"*
- Arbeitgeber/-in 8: *s"Frischer Wind" im Unternehmen. Bringen Wissen auf aktuellstem Stand und sicheren Umgang mit neusten Technologien und Medien mit."*
- Arbeitgeber/-in 9: *sDie ausgebildeten Kaufleute verfügen über ein aktuelles und gutes Wissen, freuen sich auf die Arbeitswelt und sind motiviert."*

20 Personen machten keine Angaben zu dieser Frage, was einem Anteil von 69% der Gesamtstichprobe entspricht.

Item 18: Welche Nachteile sehen Sie bei der Anstellung von Personen am Übergang II?

Bei der Frage, was die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Nachteile erachten bei der Anstellung von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen am Übergang II, wurden zehn Aussagen gemacht.

- Arbeitgeber/-in 1: *sKeine Vorteile, keine Nachteile. Die Leistung muss stimmen!"*
- Arbeitgeber/-in 2: *sKeine"*

- Arbeitgeber/-in 3: *sie nach Anstellung sind die gemachten Erfahrungen sehr rudimentär und kommen daher für anspruchsvollere Arbeiten nicht in Frage. Vor allem in den Fremdsprachen sehe ich bei vielen einen Schwachpunkt, da nur in der Schule die Sprache behandelt wurde, jedoch im alltäglichen Leben diese nicht eingesetzt werden konnte. Ist ein Nachteil, wenn sich jemand auf einen VID Stelle mit Fremdsprachanforderungen bewirbt."*
- Arbeitgeber/-in 4: *sNachteile sehe ich am ehesten darin, dass junge Menschen oft noch nicht bereit sind, wirklich Verantwortung zu übernehmen. Sie wollen einfach Geld verdienen, um sich alles leisten zu können, was man heute alles so hat und auch bei der Arbeit ihren Spass haben. Dann fehlt ihnen oft auch etwas die Erfahrung oder der Durchblick für die Zusammenhänge. Sonst habe ich es mit jungen Leuten aber wie mit dem Wein: Lieber jung und noch etwas spritzig als alt und schal..."*
- Arbeitgeber/-in 5: *skeine"*
- Arbeitgeber/-in 6: *sFehlende Berufserfahrung. Kontinuität? (Ziel Reisen, Sprachaufenthalt, etc.)"*
- Arbeitgeber/-in 7: *sWohin entwickeln sich die jungen Leute - Dauer der Anstellung meistens nur 1 - 2 Jahre. Wie viel will man investieren?"*
- Arbeitgeber/-in 8: *sFehlende Berufserfahrung."*
- Arbeitgeber/-in 9: *sObwohl sie eine 3-jährige Berufsausbildung absolviert haben, fehlt ihnen in der Regel die Berufs- bzw. Lebenserfahrung. Eine Person aus dem gleichen Berufsumfeld hätte bei einer Bewerbung mehr Chancen als jemand aus einer andern Branche."*
- Arbeitgeber/-in 10: *sEventuell entscheiden sie sich früh für eine Weiterbildung und sind durch diese vom Berufsalltag absorbiert. Oder eine berufliche Neuorientierung kommt früher als erwartet."*

19 Personen haben diese Frage nicht beantwortet (65.5%).

Item 19: Was ist für Sie als Arbeitgeberin und Arbeitgeber beim Selektionsverfahren wichtiger: die Abschlussnote oder das Profil?

Knapp ein Drittel (31.0%) der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wägen die Abschlussnote als wichtigeres Kriterium beim Selektionsverfahren. Der grössere Teil (58.6%) achtet jedoch mehr auf das kaufmännische Profil. Drei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Abschlussnote	Profil	gesamt
Häufigkeit	9	17	26
Prozent	31.0%	58.6%	89.7%

Tabelle 15: Gegenüberstellung von Abschlussnote und Profil (Item 19)

Item 20: Welche Variante kommt bei einer Anstellung einer kaufmännischen Absolventin oder eines kaufmännischen Absolventen mit B-Profil für Sie in Frage?

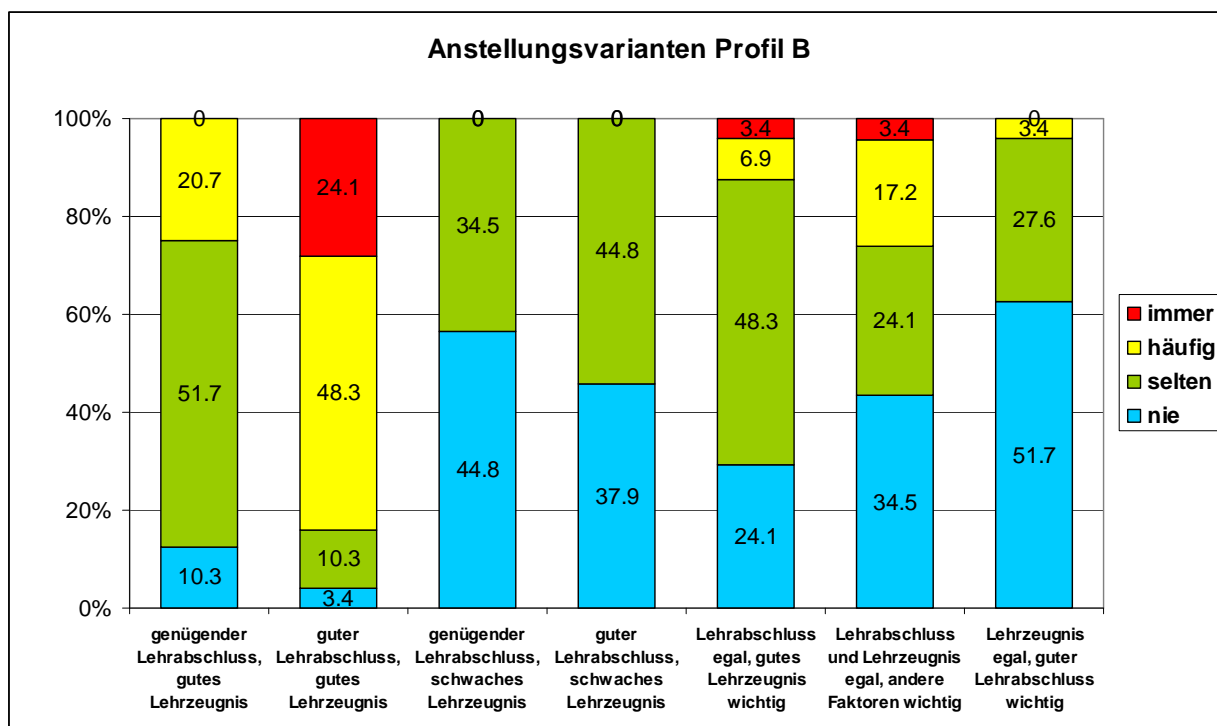


Abbildung 13: Anstellungsvarianten bei kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil (Item 20)

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bevorzugen bei der Anstellung einer KV-Absolventin oder eines KV-Absolventen mit Profil B ein gutes Lehrzeugnis und einen guten Lehrabschluss (immer: 24.1%; häufig: 48.3%; selten: 10.3%; nie: 3.4%). Ein Fünftel der Befragten (20.7%) würde einen nur genügenden Lehrabschluss in Kauf nehmen bei gutem Lehrzeugnis, aber gut die Hälfte (51.7%) würde das nur selten tun und 10.3% nie. Es scheint nicht egal zu sein, wie der Lehrabschluss ist, auch bei gutem Lehrzeugnis (immer: 3.4%; häufig: 6.9%; selten: 48.3%; nie: 24.1%). Im Vergleich dazu kommt ein guter Lehrabschluss mit schwachem Lehrzeugnis auch nicht gut an; weniger als die Hälfte der Befragten (44.8%) würde das nur selten akzeptieren und beträchtliche 37.9% nie. Dies wird nochmals widerspiegelt in egal wie das Lehrzeugnis aussieht, wichtig ist ein guter Lehrabschluss, denn nur eine Person (3.4%) würde dies häufig als Variante in Betracht ziehen, aber 27.6% nur selten und 51.7% nie. Die Befragten lehnen zudem klar einen nur genügenden Lehrabschluss und ein schwaches Lehrzeugnis ab; obwohl noch 34.5% diese Variante selten in Betracht ziehen würden, möchten es 44.8% nie tun. Einige Personen räumen noch die Möglichkeit ein, andere Faktoren zu beachten egal wie Lehrzeugnis und Lehrabschluss aussehen (immer: 3.4%; häufig: 17.2%), aber die Mehrheit lehnt auch diese Möglichkeit eher ab (selten: 24.1%; nie: 34.5%). Auch bei dieser Frage haben einige Personen keine Angaben gemacht. Es sind zwischen vier und sechs Personen, was einem Anteil von 13.8% bis 20.7% entspricht.

Item 21: Welche Variante kommt bei einer Anstellung einer kaufmännischen Absolventin oder eines kaufmännischen Absolventen mit E-Profil für Sie in Frage?

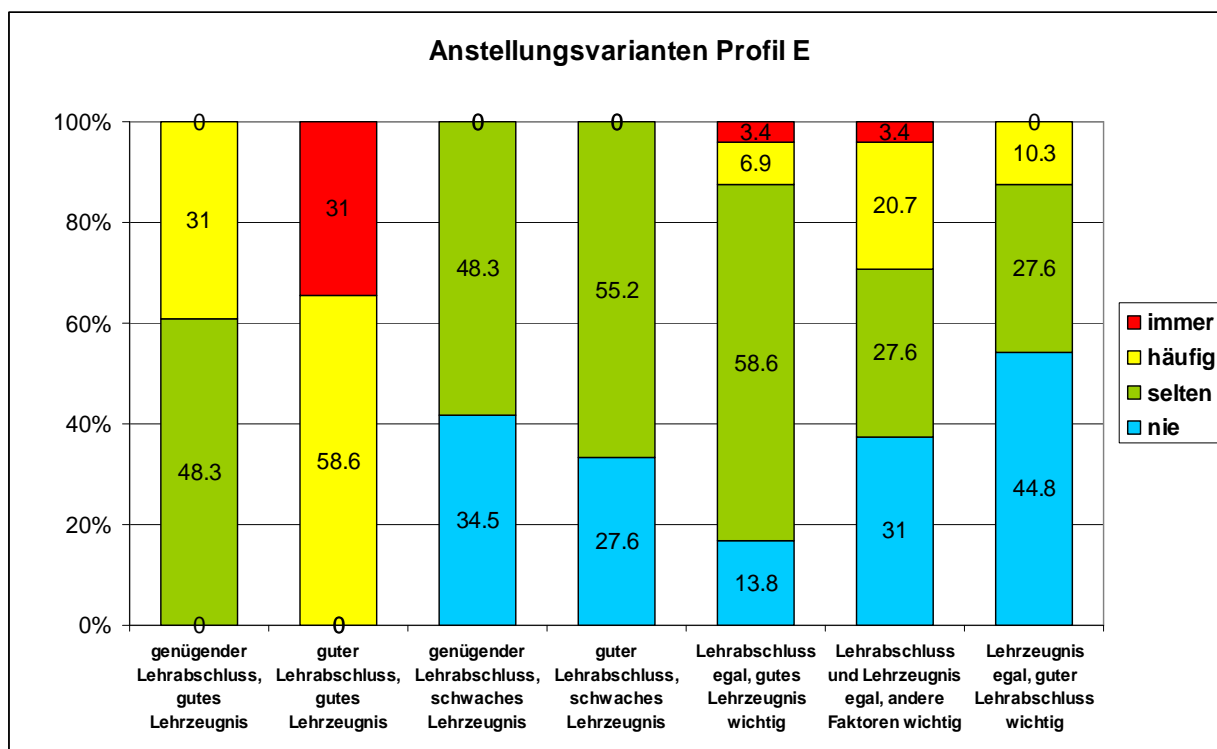


Abbildung14: Anstellungsvarianten bei kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit E-Profil (Item 21)

Die Werte sehen im Vergleich zu den Anstellungsvarianten des B-Profiles ähnlich aus. Auch bei KV-Absolventinnen und -Absolventen mit dem Profil E bevorzugen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit grosser Übereinstimmung (immer: 31.0%; häufig: 58.6%; selten/nie: 0.0%) die Variante sowohl mit dem guten Lehrabschluss wie auch mit einem guten Lehrzeugnis. Bei diesem Profil räumen sogar etwas mehr als beim B-Profil die Möglichkeit ein, mehr auf andere Faktoren zu achten (egal wie Lehrabschluss und Lehrzeugnis aussehen, andere Faktoren sind wichtiger), nämlich mit 3.4% immer und 20.7% häufig. Doch die grössere Menge lehnt dies auch hier wieder ab (selten: 27.6%; nie: 31.0%). Im Vergleich zu den Werten beim B-Profil würden ein paar Personen mehr beim E-Profil einen genügenden Lehrabschluss in Kauf nehmen wenn das Lehrzeugnis gut ist; 31.0% würden dies häufig tun (im Vergleich dazu 20.7% beim B-Profil), aber fast die Hälfte (48.3%) würde dies nur selten akzeptieren. Dem Gegenstück dazu, nämlich ein guter Lehrabschluss aber ein schwaches Lehrzeugnis möchte keine der Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber zustimmen. Satt 55.2% würden dies nur selten tun und 27.6% nie. Diese Werte sind vergleichbar mit denen beim B-Profil, allerdings wird auch hier wieder den Absolventinnen und Absolventen aus dem E-Profil etwas mehr Spielraum erlaubt (B-Profil: selten: 44.8%; nie: 37.9%).

Es zeigt sich, dass den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowohl das Lehrzeugnis, aber auch der Lehrabschluss wichtig ist, wobei mehr Wert auf ein gutes Lehrzeugnis gelegt wird. Egal wie der Lehrabschluss aussieht, wichtig ist ein gutes Lehrzeugnis. Während bei dieser

Variante ein kleiner Teil der Befragten dem zustimmen (immer: 3.4%; häufig: 6.9%), und die meisten (58.6%) es nur selten oder gar nie (13.8%) in Betracht ziehen würden (im Vergleich dazu beim B-Profil: 48.3% selten und 24.1% nie), sind die Zahlen beim umgekehrten Fall noch deutlicher. Die Variante egal wie das Lehrzeugnis aussieht, wichtig ist ein guter Lehrabschluss würden nur 10.3% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber häufig akzeptieren, aber 27.6% selten und deutliche 44.8% nie. Diese Werte sind durchaus vergleichbar mit denen beim B-Profil, wobei dort zwei Personen mehr die Variante nie ausgewählt haben (51.7%) und nur eine Person (3.4%) es häufig tun würde. Ähnlich wie beim Profil B möchten sich die Befragten ganz klar distanzieren von der Variante genügender Lehrabschluss, schwaches Lehrzeugnis. Niemand möchte dies immer oder häufig akzeptieren, während 48.3% es selten und 34.5% es nie tun würden. Auch bei dieser Variante gelten für das B-Profil etwas strengere Ansichten, mit klaren 44.8% nie und 34.5% selten.

Es haben einige Personen bei dieser Frage keine Angaben gemacht. Zwischen drei und sechs Antworten fehlen jeweils, was einem Anteil von 10.3% bis 20.7% entspricht.

4.4 KATEGORIE ANSTELLUNG

Die Items 22 bis 38 sind der Kategorie Anstellung zugeordnet.

Die Beurteilung der Items 22 bis 27, 29 und 30 erfolgte dichotom mit den Antwortmöglichkeiten ja (Skalenwert 1) und nein (Skalenwert 2).

Die Items 34 bis 37 wurden auf einer vierstufigen Skala von nie (Skalenwert 1) bis immer (Skalenwert 4) beurteilt.

Die Items 28 und 31 bis 33 wurden nur mit Text beantwortet. Und bei Item 38 wählten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus den vorgegebenen Antworten aus.

Item 22: Haben KV-Lernende aus Ihrem Betrieb gleich viele Chancen auf eine Stelle wie eine Absolventin oder ein Absolvent aus einem anderen Betrieb (gleiche Branche)?

Die Mehrheit (79.3%) aller befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bejaht diese Aussage. Knapp 10.3% verneinen diese Aussage. Drei Personen machten keine Angabe.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	gesamt
	nein	ja	
Häufigkeit	3	23	26
Prozent	10.3%	79.3%	89.7%

Tabelle 16: Anstellungschancen der KV-Lernenden gegenüber Absolventinnen und Absolventen aus einem anderen Betrieb (Item 22)

Item 23: Haben KV-Lernende aus einem anderen Betrieb (gleiche Branche) gleich viele Chancen auf eine Stelle wie eine Absolventin oder ein Absolvent aus Ihrem Betrieb?

Auch KV-Lernende aus einem anderen Betrieb der gleichen Branchen haben ähnlich gute Chancen wie Absolventinnen und Absolventen aus dem eigenen Betrieb. Dem stimmen 58.6% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu. 34.5% verneinen diese Aussage. Zwei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	gesamt
	nein	ja	
Häufigkeit	10	17	27
Prozent	34.5%	58.6%	93.1%

Tabelle 17: Anstellungschancen von Absolventinnen und Absolventen aus einem anderen Betrieb (Item 23)

Item 24: Haben KV-Lernende aus einer anderen Branche gleich viele Chancen auf eine Stelle wie eine Absolventin oder ein Absolvent aus der gleichen Branche?

Die Branche scheint auf die Anstellung am Übergang II für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Branche Dienstleistung und Administration keinen grossen Einfluss zu haben. So stimmen hier ebenfalls 58.6% der Aussage zu, dass KV-Lernende aus einer anderen Branche gleich viele Chancen haben auf eine Stelle wie eine Absolventin oder ein Absolvent aus der gleichen Branche. 31.0% verneinen dies. Drei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	gesamt
	nein	ja	
Häufigkeit	9	17	26
Prozent	31.0%	58.6%	89.7%

Tabelle 18: Anstellungschancen von Absolventinnen und Absolventen aus einer anderen Branche (Item 24)

Item 25: Haben Sie bereits Absolventinnen/Absolventen, welche direkt von der Lehre in einem anderen Betrieb kommen, in Ihrem Betrieb angestellt?

Wird nach der konkreten Anstellung am Übergang II gefragt, so haben nur 31.0% bereits Absolventinnen und Absolventen, welche direkt von der Lehre in einem anderen Betrieb kommen, angestellt. Bei 58.6% war dies noch nie der Fall. Drei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	
	nein	ja	gesamt
Häufigkeit	17	9	26
Prozent	58.6%	31.0%	89.7%

Tabelle 19: Konkrete Anstellungen von Absolventinnen und Absolventen aus einem anderen Betrieb am Übergang II (Item 25)

Diejenigen, welche bereits einmal eine Absolventin oder einen Absolventen aus einem anderen Betrieb direkt nach der Lehre angestellt hatten, bevorzugten Absolventinnen und Absolventen des Profils E mit 77.8%. Eine Person (11.1%) gibt an, dass sie bereits jemanden aus einem anderen Betrieb mit Profil B angestellt hat. Und eine Person (11.1%) hat am Übergang II bereits jemanden mit Profil B und jemanden mit Profil E angestellt.

Item 26: Arbeiten Ihre kaufmännischen Mitarbeitenden in verschiedenen Arbeitsbereichen abhängig von ihrem Abschlussprofil (B oder E)?

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten angeben, ob ihre kaufmännischen Mitarbeitenden in verschiedenen Arbeitsbereichen abhängig von ihrem Abschlussprofil arbeiten. Der Hauptteil (82.8%) verneint dies. Nur 10.3% stimmen dieser Aussage zu. Zwei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	
	nein	ja	gesamt
Häufigkeit	24	3	27
Prozent	82.8%	10.3%	93.1%

Tabelle 20: Arbeitsbereiche abhängig vom Abschlussprofil (Item 26)

Von den drei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die diese Frage mit Ja beantwortet hatten, wurde kein spezieller Tätigkeitsbereich für Absolventinnen und Absolventen des Profils B genannt. Beim Profil E erwähnten sie die folgenden fünf Tätigkeitsbereiche: AVOR, Buchhaltung, Einkauf, Verkauf und Marketing. Die Frage, wieso überhaupt ein Unterschied gemacht wird, wurde nicht beantwortet.

Item 27: Haben Sie die Absicht, weiterhin (oder künftig) Mitarbeitende direkt am Übergang II anzustellen?

69% der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden auch in Zukunft Mitarbeitende direkt am Übergang II anstellen. 20.7% stimmen nicht zu. Drei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	gesamt
	nein	ja	
Häufigkeit	6	20	26
Prozent	20.7%	69%	89.7%

Tabelle 21: Anstellungsabsichten für den Übergang II (Item 27)

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche weiterhin die Absicht haben Mitarbeitende direkt am Übergang II anzustellen, würden mehrheitlich sowohl KV-Absolventinnen und -Absolventen mit Profil B als auch mit Profil E anstellen (75%). 25% dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jedoch nur solche mit Profil E.

Dreizehn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber begründen ihre Absicht folgendermassen:

- Arbeitgeber/-in 1: bisher gute Erfahrungen gemacht%*
- Arbeitgeber/-in 2: der Unterschied zwischen Profil B und E liegt hauptsächlich an den Fremdsprachen, die schulischen Unterschiede finde ich nicht so gross.%*
- Arbeitgeber/-in 3: Eine gute Ausbildung kann in beiden Profilen absolviert werden. Die Berufskennntnisse resp. Branchenkenntnisse werden bei uns sehr gewichtet.%*
- Arbeitgeber/-in 4: Profil spielt keine Rolle, kommt auf den persönlichen Typ an.%*
- Arbeitgeber/-in 5: Der Abschluss ist nicht das wichtigste Kriterium. Wenn jemand ein gutes Lehrzeugnis bringt oder gar bei uns die Ausbildung absolviert hat, geben wir bei einer offenen Vakanz solchen Jungen Menschen gerne eine Chance.%*
- Arbeitgeber/-in 6: Wie schon vorher gesagt, gibt es hier (fast) keinen Arbeitsmarkt. Viele junge Leute zieht es ins Unterland. Wenigstens wollen sie in der Kantonshauptstadt leben und nicht hier im Dorf. Für das vorgesehene Arbeitsgebiet würde auch ein guter Profil-B-Abschluss genügen. Ein guter E-Profil-Absolvent wäre vielleicht mit der Zeit unterfordert und würde sich wieder nach einem interessanteren Job umsehen.%*
- Arbeitgeber/-in 7: Da bei uns keine Fremdsprachen-Kenntnisse gefragt sind, sind wir "profilunabhängig".%*
- Arbeitgeber/-in 8: Profil E stellt höhere schulische Anforderungen mit Fokus auf die Fremdsprachen"*
- Arbeitgeber/-in 9: Einsatzgebiete bieten die Möglichkeit beide Profile einzusetzen"*
- Arbeitgeber/-in 10: Je nach Stelle reicht auch das B-Profil. Wenn die junge Person ein Flair für Kundengespräche hat, dann kann sie dies auch aus dem B-Profil.*

Wenn es an einer Stelle gute Französischkenntnisse benötigt, kommt wohl eher das E-Profil zum Zuge.%o

Arbeitgeber/-in 11: In der Vergangenheit gute Erfahrungen mit Lehrabgängern gemacht.
- Chance geben nach Lehrabschluss
- Bei eigenen Abgängern sind die Betriebskenntnisse absolut von Vorteil"

Arbeitgeber/-in 12: sFehlende Berufserfahrung bzw. Lebenserfahrung.%o

Arbeitgeber/-in 13: sDie Absolventen im E-Profil sind oft besser geeignet, da sie im Unterricht mehr gefordert und intensiver gefördert wurden. Oft ist auch die Arbeitsqualität bei E-Profilabsolventen besser.%o

Item 28: Was könnte andere Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber dazu bewegen, ebenfalls kaufmännische Absolventinnen/Absolventen beim Übergang II anzustellen?

Bei der Frage, was andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Anstellung von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen beim Übergang II bewegen könnte, wurden elf verschiedene Aussagen gemacht.

Arbeitgeber/-in 1: sLohnaspekt, neugierige und lernfähige Mitarbeiter/innen"

Arbeitgeber/-in 2: sChance geben"

Arbeitgeber/-in 3: sJunge Menschen mit einer Ausbildung kommen meistens mit einem breiten Wissen in einen neuen Betrieb, vor allem, wenn die Ausbildung in einem grösseren Unternehmen absolviert wurde, durchlaufen die Lernenden meistens mehrere Abteilungen."

Arbeitgeber/-in 4: sViele junge Leute verfügen über ein gutes praktisches Wissen im IT-Bereich und den Social Media. Darin sehe ich eine gewisse Chance. Junge Menschen sind auch meist sehr lernbereit, flexibel und formbar."

Arbeitgeber/-in 5: sjung, neugierig, bereit zu Lernen, neue Erfahrungen zu sammeln, initiativ, voller Elan"

Arbeitgeber/-in 6: sgegenseitige Erfahrung AG/AN"

Arbeitgeber/-in 7: s- aktuelles Wissen zu kaufmännischen Gepflogenheiten (z.B. Gestaltung Briefe, etc.)
- "frischer Wind" im Betrieb
- Salärniveau"

Arbeitgeber/-in 8: sDie Bewerber sollten sich gut vorbereiten auf das Gespräch, um auch wirklich kompetent zu wirken. Sie sollten aufzeigen, was sie in Zukunft geplant haben und wenn möglich die Absicht vermitteln, dass sie in den nächsten 2 - 3 Jahren nicht mit einer Aus- oder Weiterbildung beginnen werden, sondern zuerst mal Berufserfahrung sammeln möchten."

Arbeitgeber/-in 9: sDie Absicht, am Puls zu bleiben und frischen Wind und neue MA-Potenziale im Unternehmen zu haben."

Arbeitgeber/-in 10: *sn der Vergangenheit gute Erfahrungen mit Lehrabgängern gemacht.*

- *Chance geben nach Lehrabschluss*
- *Bei eigenen Abgängern sind die Betriebskenntnisse absolut von Vorteil"*

Arbeitgeber/-in 11: *sgutes, aktuelles Fachwissen, Arbeitswille, gute Arbeitsleistung"*

Drei Personen geben an, keine Idee zu haben und fünfzehn beantworteten diese Frage nicht.

Item 29: Haben Sie schon einmal bewusst jemanden mit kaufmännischer Grundbildung mit Profil B angestellt?

Der Grossteil der befragten Personen (79.3%) hat noch nie bewusst jemanden mit kaufmännischer Grundbildung Profil B angestellt. Nur 10.3% bejahen diese Aussage. Drei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	gesamt
	nein	ja	
Häufigkeit	23	3	26
Prozent	79.3%	10.3%	89.7%

Tabelle 22: Bewusste Anstellung von Absolventinnen und Absolventen mit Profil B (Item 29)

Auf die Frage, wieso sich eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber bewusst für jemanden mit kaufmännischer Grundbildung mit Profil B entschieden hat, kamen zehn Antworten.

Arbeitgeber/-in 1: *sweil Fremdsprachen nicht gebraucht werden"*

Arbeitgeber/-in 2: *sLeistungen über die Jahre sehr gut. Arbeitszeugnisse."*

Arbeitgeber/-in 3: *sKaum Bewerbungen mit Profil B."*

Arbeitgeber/-in 4: *sOptimalere andere Bewerbungen"*

Arbeitgeber/-in 5: *sIch kam einfach nie in die Situation. Ich habe vor Jahren einen Mitarbeiter gesucht, der auch meine Stellvertretung übernehmen sollte, aber niemand gefunden. Dann kam eines Tages ein junger Mann aus dem Dorf, der sich mit seinem Geschäftspartner überworfen hatte und fragte, ob wir ihm einen Job hätten. Ich habe ihn sofort eingestellt. Zwei Jahre danach hat sich der Geschäftsinhaber von zwei Betriebsteilen getrennt (Management-Buyout). Nun komme ich mit einer Lernenden aus."*

Arbeitgeber/-in 6: *sgenügend Auswahl an Kandidaten mit Profil E"*

Arbeitgeber/-in 7: *sweil ich nicht bewusst darauf achte"*

Arbeitgeber/-in 8: *sProfil hat nicht erste Priorität bei Rekrutierung"*

Arbeitgeber/-in 9: *sDie Grundbildung Profil B eignet sich in unserer Branche nicht."*

Arbeitgeber/-in 10: *sBis jetzt haben sich noch nicht viele Absolventen mit B-Profil gemeldet und die, die sich gemeldet haben passten nicht auf die Ausschreibung."*

Item 30: Haben Sie schon einmal bewusst jemanden mit kaufmännischer Grundbildung mit Profil E angestellt?

Im Gegensatz zum Profil B haben bereits neun Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (31.0%) einmal bewusst jemanden mit kaufmännischer Grundbildung Profil E angestellt. 58.6% haben dies noch nie getan. Drei Personen machten keine Angaben.

N = 29	Ablehnung	Zustimmung	gesamt
	nein	ja	
Häufigkeit	17	9	26
Prozent	58.6%	31.0%	89.7%

Tabelle 23: Bewusste Anstellung von Absolventinnen und Absolventen mit Profil E (Item 30)

Die Frage, wieso, beantworteten elf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Arbeitgeber/-in 1: *sDas Profil ist bei uns nicht entscheidend."*

Arbeitgeber/-in 2: *sLeistungen über die Jahre. Arbeitszeugnisse."*

Arbeitgeber/-in 3: *sEntsprach dem geforderten Stellenprofil."*

Arbeitgeber/-in 4: *sWeil der einzige Mitarbeiter (ausser Lernenden), den ich eingestellt habe, technischer Kaufmann war."*

Arbeitgeber/-in 5: *sMein vorheriger Arbeitgeber war exportorientiert. Da war Englisch und Französisch ein Muss-Kriterium. B-Profiler sind in Sprachen meist unsicherer."*

Arbeitgeber/-in 6: *sPersonalbedarf war vorhanden..."*

Arbeitgeber/-in 7: *sweil ich nicht bewusst darauf achte"*

Arbeitgeber/-in 8: *sSprachkenntnisse"*

Arbeitgeber/-in 9: *sProfil hat nicht erste Priorität bei Rekrutierung"*

Arbeitgeber/-in 10: *sUnser Betrieb bildet selbst Personen im E bzw. M Profil aus. Wir kennen die Anforderungen. Diese sind in der Regel für unseren Betrieb geeignet."*

Arbeitgeber/-in 11: *sHat auf die Stellenausschreibung gut gepasst."*

Arbeitgeber/in 2 bezieht sich auf Leistungen über die Jahre und Arbeitszeugnisse, welche in der Regel bei einem KV-Absolventen noch nicht vorhanden sind.

Item 31: Welche konkreten Erfahrungen haben dazu geführt, dass Sie jemanden mit diesem Profil anstellten?

Zehn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nannten folgende Aspekte:

- Arbeitgeber/-in 1: *sIch schaue nur auf die sprachlichen Leistungen in Deutsch. Leider sind bei beiden Profilen die Leistungen (auch mit BM-Abschluss) für eine fehlerfreie Korrespondenz nicht genügend!"*
- Arbeitgeber/-in 2: *sEs ist sehr unterschiedlich und auf die zu besetzende Stelle massgebend. Für den VID kommt eher jemand mit E-Profil in Frage, da bei uns Französisch gefordert ist."*
- Arbeitgeber/-in 3: *sBenötigte Kenntnisse waren vorhanden"*
- Arbeitgeber/-in 4: *sWeil der einzige Mitarbeiter (ausser Lernenden), den ich eingestellt habe, technischer Kaufmann war."*
- Arbeitgeber/-in 5: *sProfil E stellt höhere schulische Anforderungen mit Fokus auf die Fremdsprachen"*
- Arbeitgeber/-in 6: *swenn wir erfahrene Personen einstellen, dann sind noch keine Profile nach heutiger Leseart vorhanden"*
- Arbeitgeber/-in 7: *sBei einer Anstellung haben wir noch nie geschaut, mit welchem Profil ein(e) Kandidat(in) abgeschlossen hat."*
- Arbeitgeber/-in 8: *sKeine konkreten (Ausbildungsplan vor Augen)"*
- Arbeitgeber/-in 9: *sEntscheidend ist stets das Lehrzeugnis und das Abschlusszeugnis der Berufsschule. Der Gesamteindruck muss passen. Wenn das passt, ist das Profil nicht in erster Linie entscheidend."*
- Arbeitgeber/-in 10: *sGute Qualifikationen und gute Arbeitsleistung"*

Item 32: Was lief gut?

Sechs Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erwähnten Pluspunkte, die für eine Anstellung am Übergang II sprechen.

- Arbeitgeber/-in 1: *sgute Prozessführung durch Personalsachverständige"*
- Arbeitgeber/-in 2: *sgute Auffassungsgabe"*
- Arbeitgeber/-in 3: *sWenn wir von einer Person nicht überzeugt sind, dann erhält diese keine Anstellung. Daher kann ich sagen, dass alles gut lief."*
- Arbeitgeber/-in 4: *salles"*
- Arbeitgeber/-in 5: *sEs gab keine Probleme, ausser dass eben die jungen Leute nach 1 Jahr eine Weiterbildung starteten oder ins Ausland auf Reisen gingen."*
- Arbeitgeber/-in 6: *sArbeitete gut im Team."*

Item 33: Welche Schwierigkeiten zeigten sich?

Es zeigten sich die folgenden Schwierigkeiten:

Arbeitgeber/-in 1: *sQualifikation, mangelnde Flexibilität"*

Arbeitgeber/-in 2: *sKaum waren die MA gut eingearbeitet, kündigten sie wieder."*

Arbeitgeber/-in 3: *sHerauszufinden wie effektiv die sprachlichen Fähigkeiten sind."*

Item 34: Wenn Sie neue Mitarbeitende mit Profil B anstellen, die am Übergang II stehen, in welchem Arbeitsverhältnis werden die meisten angestellt?

Keiner der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt an, dass sie Mitarbeitende mit Profil B am Übergang II eine Praktikumsstelle anbieten. 82.7% lehnen dies ab, denn 58.6% von diesen tun dies nie und 24.1% selten. 17.2% machen keine Aussage dazu.

6.9% bietet den neuen Mitarbeitenden mit Profil B schon mal eine temporäre oder befristete Anstellung an, während 79.3% auch diese Form der Anstellung ablehnen. 24.1% geben an, dies gar nie zu tun und 55.2% selten. 13.8% machen keine Aussage dazu.

Am Häufigsten werden neue Mitarbeitende mit Profil B unbefristet festangestellt. Der Grad der Zustimmung und Ablehnung ist jedoch ziemlich ausgewogen. 44.8% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stimmen dem zu. 34.5% tun dies häufig, 10.3% immer. Im Gegenzug lehnen 41.4% es ab, die neuen Mitarbeiter mit Profil B unbefristet festanzustellen. 13.8% tun dies nie und 27.6% selten. Vier Personen machen keine Aussage (13.8%).

Item 35: Wenn Sie neue Mitarbeitende mit Profil E anstellen, die am Übergang II stehen, in welchem Arbeitsverhältnis werden die meisten angestellt?

Ähnlich sieht es bei einer Anstellung am Übergang II von Mitarbeitenden mit Profil E aus. 0% würden den neuen Mitarbeitenden eine Praktikumsstelle anbieten. 69% lehnen dies ab, wovon 41.4% dies nie tun und 27.6% selten. Auffällig ist, dass hier 31% die Aussage verweigern.

17.2% bieten solchen neuen Mitarbeitenden häufig eine temporäre oder befristete Anstellung an. Knapp die Hälfte (55.2%) lehnt dies ab. Davon tun dies 3.5% nie und 51.7% selten. Auch hier ist die Prozentzahl der verweigten Aussagen mit 27.6% relativ hoch.

Zu einer unbefristeten Festanstellung kommt es bei 48.2%. 37.9% tun dies häufig und 10.3% immer. Rund ein Viertel (24.1%) tut dies selten. Niemand gibt an, es nie zu tun. 27.6% verweigern die Aussage wiederum.

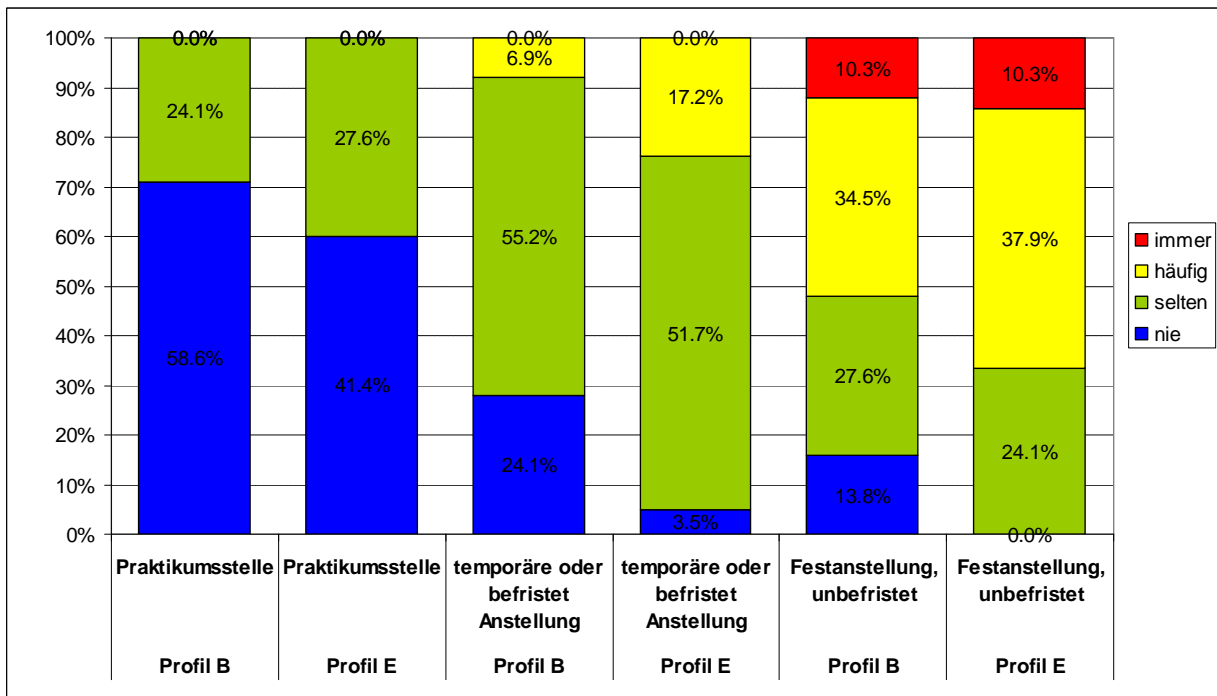


Abbildung15: Anstellungsverhältnisse der neuen kaufmännischen Mitarbeiter/innen nach Profil (Item 34 & 35)

Item 36: Wenn Sie neue Mitarbeitende mit Profil B anstellen, die am Übergang II stehen, zu welchem Anstellungsgrad werden diese angestellt?

Die Meisten der neuen Mitarbeitenden mit Profil B am Übergang II werden zu 100% angestellt (51.7%). 17.2% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun dies immer, 34.5% häufig, währendem 27.5% dies weniger tun, nämlich 10.3% selten und 17.2% gar nie. 20.7% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber machen keine Aussage.

Zu einer Teilzeitanstellung kommt es wenig. Am Ehesten noch mit einem Pensum von 50 bis 90% bei 24.1%, 37.9% selten und 24.1% gar nie. 13.8% beantworten diese Frage nicht.

Ein Teilzeitpensum unter 50% verneinen 69%. Wovon es bei 20.7% selten vorkommt und bei 48.3% gar nie. Je eine Person gibt an, dies häufig beziehungsweise immer zu tun. 24.1% machen keine Aussage.

Item 37: Wenn Sie neue Mitarbeitende mit Profil E anstellen, die am Übergang II stehen, zu welchem Anstellungsgrad werden diese angestellt?

Bei den neuen Mitarbeitenden mit Profil E am Übergang II sehen die Zahlen ähnlich aus wie bei denjenigen mit Profil B. 24.1% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stellen die neuen Mitarbeitenden immer zu 100% ein, 34.5% häufig. 13.8% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verneinen dies. Bei 10.3% kommt es selten vor und bei einer Person gar nicht. Über ein Viertel (27.6%) der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bleibt eine Antwort schuldig.

Die wenigsten der neuen Mitarbeitenden werden in einem Teilzeitpensum zwischen 50 bis 90% angestellt. 31.0% häufig, 24.1% selten und 13.8% gar nie. 31.0% beantworten diese Frage nicht.

Ein Teilzeitpensum unter 50% verneinen 58.6%. Wovon es bei 24.1% selten vorkommt und bei 34.5% gar nie. Eine Person gibt an, dies häufig zu tun. Satte 37.9% verweigern eine Aussage.

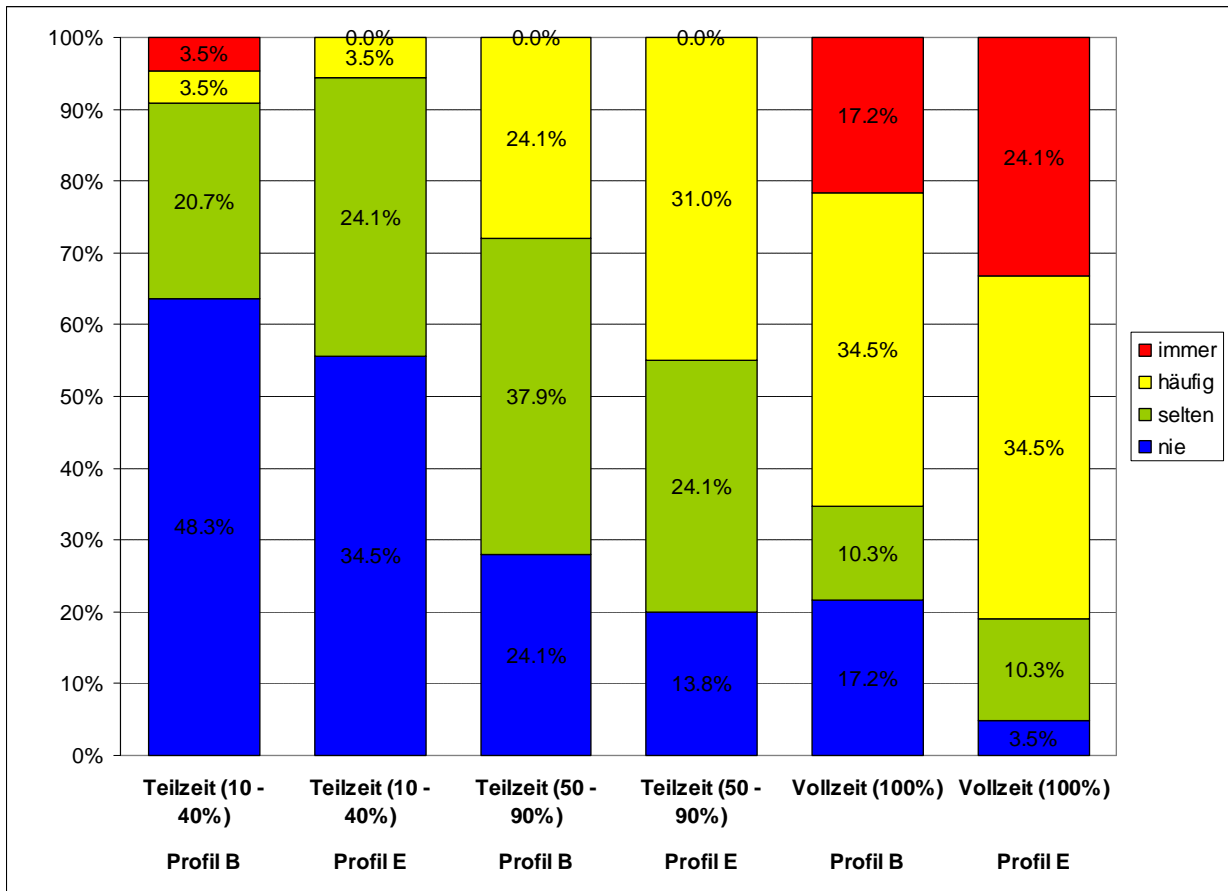


Abbildung16: Anstellungsgrad der neuen kaufmännischen Mitarbeiter/innen nach Profil (Item 36 & 37)

Item 38: Wie hoch ist der vereinbarte monatliche Bruttolohn bei der Anstellung einer KV-Absolventin/eines KV-Absolventen?

Etwas über die Hälfte (58.6%) der kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit Profil B verdient zwischen 3'501 bis 4'500 Franken. Ebenso bei denjenigen mit Profil E (55.1%). Hier verdient jedoch gut ein Fünftel zwischen 4'501 bis 5'000 Franken, während dies beim Profil B nur 3.5% sind. Bei den kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit Profil B möchten 27.6% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keine Angabe dazu machen, bei denjenigen mit Profil E 20.7%.

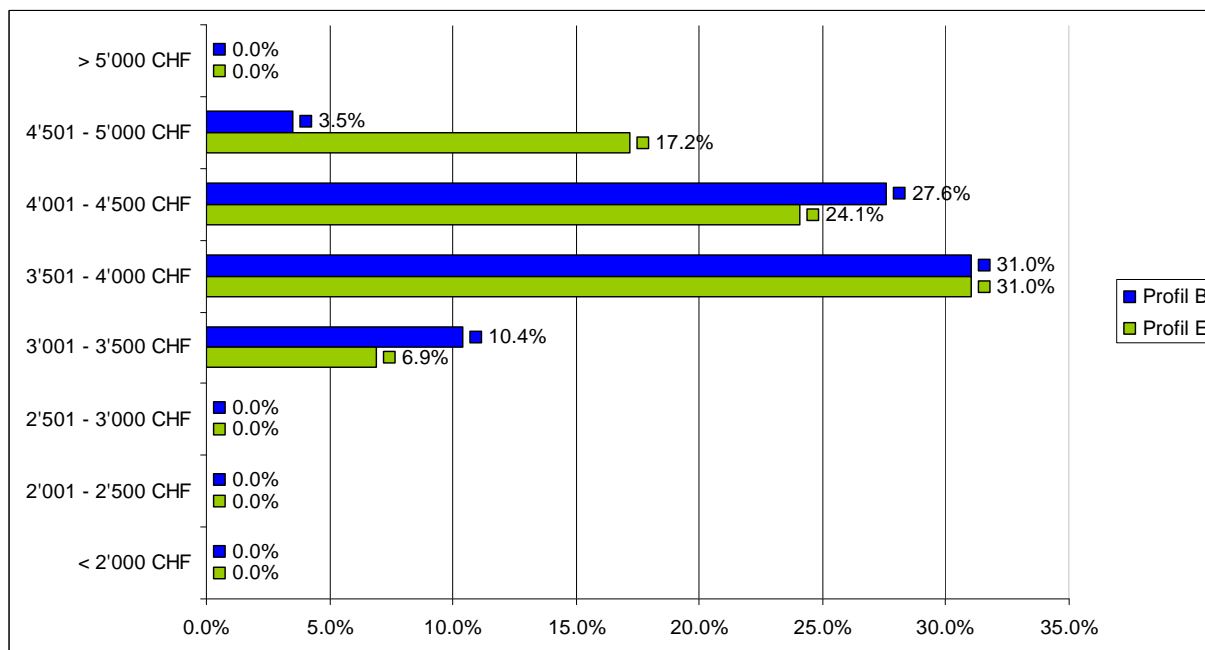


Abbildung17: vereinbarer monatlicher Bruttolohn von KV-Absolventinnen und KV-Absolventen nach Profil (Item 38)

4.5 KATEGORIE ERFAHRUNG

Im nächsten Teilbereich wurden die Erfahrungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit KV-Absolventinnen und -Absolventen mit dem Profil B oder E erfragt. Die Kategorie «Erfahrung» umfasst die Items 39 bis 42. Bei sämtlichen Items erfolgte die Beurteilung auf einer vierstufigen Skala von *nie* (Skalenwert 1) bis *immer* (Skalenwert 4).

Item 39: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Personen gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil B verfügen: wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

Die Erfahrungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit KV-Absolventinnen und -Absolventen mit dem Profil B sind recht unterschiedlich. Bei den meisten wurde die Erwartung erfüllt (immer: 10.3%; häufig: 34.5%), aber bei einigen nicht (selten: 6.9%; nie: 10.3%). Etwas mehr als ein Viertel der Befragten berichtet, dass ihre Erwartungen bei den Personen, welche mit Profil B abgeschlossen haben, übertroffen worden sind (immer: 3.4%; häufig: 24.1%). Allerdings verneinen dies 27.5% (selten: 17.2%; nie: 10.3%). Im Gegenzug gibt es kaum jemand, der sagt, die Erwartungen wurden nicht erfüllt. Eine Person (3.4%) meint häufig, doch der Rest sagt, dies komme selten (24.1%) oder nie (27.6%) vor.

Auffällig bei dieser Frage ist die jeweilige Anzahl fehlender Angaben. Zwischen elf (37.9%) und 13 (44.8%) Personen haben zu diesen Fragen keine Antwort abgegeben, was im letzteren Fall beinahe der Hälfte der Befragten entspricht.

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Erwartungen übertroffen						
Häufigkeit	3	5	7	1	13	29
Prozent	10.3%	17.2%	24.1%	3.4%	44.8%	100.0%
Erwartungen erfüllt						
Häufigkeit	3	2	10	3	11	29
Prozent	10.3%	6.9%	34.5%	10.3%	37.9%	100.0%
Erwartungen nicht erfüllt						
Häufigkeit	8	7	1	0	13	29
Prozent	27.6%	24.1%	3.4%	0.0%	44.8%	100.0%

Tabelle 24: Erfahrungen bezüglich Erwartungen bei kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil (Item 39).

Erwartungen übertroffen: Personen mit Profil B können besser eingesetzt werden als zu erwarten war, d.h. mehr und/oder qualifiziertere Aufgaben übernehmen.

Erwartungen erfüllt: Personen mit Profil B können mehrheitlich so eingesetzt werden, wie zu erwarten war.

Erwartungen nicht erfüllt: Personen mit Profil B konnten nicht so eingesetzt werden, wie zu erwarten war (weniger produktiv, einfachere Tätigkeiten).

Item 40: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Personen gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil E verfügen: wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

Die meisten geben an, dass die Absolventinnen und Absolventen immer (13.8%) oder häufig (48.3%) den Erwartungen entsprechen, wobei es bei 10.3% nur selten der Fall ist. Bei vielen wurden die Erwartungen sogar übertroffen (häufig: 41.4%; immer: 3.4%). 20.7% geben aber an, dass dies eher selten passiere. Kaum jemand erfüllt die Erwartungen nicht: Nur eine Person (3.4%) hat dies häufig erlebt, bei den anderen kommt es selten (27.6%) oder gar nicht (31.0%) vor.

Auch hier gibt es eine relativ hohe Anzahl fehlender Angaben. Zwischen acht (27.6%) und elf (37.9%) Personen haben die Fragen nicht beantwortet.

N = 29	Ablehnung		Zustimmung		fehlend	gesamt
	nie	selten	häufig	immer		
Erwartungen übertroffen						
Häufigkeit	0	6	12	1	10	29
Prozent	0.0%	20.7%	41.4%	3.4%	34.5%	100.0%
Erwartungen erfüllt						
Häufigkeit	0	3	14	4	8	29
Prozent	0.0%	10.3%	48.3%	13.8%	27.6%	100.0%
Erwartungen nicht erfüllt						
Häufigkeit	9	8	1	0	11	29
Prozent	31.0%	27.6%	3.4%	0.0%	37.9%	100.0%

Tabelle 25: Erfahrungen bezüglich Erwartungen bei kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit E-Profil (Item 40).

Erwartungen übertroffen: Personen mit Profil E können besser eingesetzt werden als zu erwarten war, d.h. mehr und/oder qualifiziertere Aufgaben übernehmen.

Erwartungen erfüllt: Personen mit Profil E können mehrheitlich so eingesetzt werden, wie zu erwarten war.

Erwartungen nicht erfüllt: Personen mit Profil E konnten nicht so eingesetzt werden, wie zu erwarten war (weniger produktiv, einfachere Tätigkeiten).

Item 41: Welche sonstigen Erfahrungen haben Sie mit Personen in Ihrem Betrieb gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil B verfügen?

Die Meinungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind unterschiedlich in Bezug darauf, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Profil B anspruchsvollere Arbeiten übernehmen können. Während 37.9% dem zustimmen (immer: 3.4%; häufig: 34.5%), sind doch 17.2% der Meinung, sie könnten dies nur selten, beziehungsweise 17.2% nie. Gut über die Hälfte (immer: 10.3%; häufig: 44.8%) berichten von einer Akzeptanz seitens der Kunden, während 17.2% nicht dieser Meinung sind. Viele könnten sich laut Befragung gut in das bestehende Team integrieren (immer: 17.2%; häufig: 37.9%), mit einem kleinen Anteil der Befragten, welche dies nie (13.8%) so beobachten. Während 37.9% der Meinung sind, dass die Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil häufig eine qualitativ gute Arbeitsleistung erbringen und 10.3% immer, sind fünf Personen (17.2%) anderer Meinung (selten: 3.4%; nie: 13.8%). Über die Hälfte der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sagen, dass die erwähnten Personen Arbeiten selbständig erledigen (häufig: 41.4%; immer: 10.3%), während dies für eine Person (3.4%) nur selten

geschieht, und für 13.8% nie. Die meisten sind der Meinung, ihre Mitarbeiter aus dem B-Profil würden speditiv und schnell arbeiten, aber auch hier sind ein paar Gegenstimmen vorhanden (immer: 10.3%; häufig: 41.4%; selten: 6.9%; nie: 13.8%). Mit Ausnahme von 10.3% (nie) sind die Befragten der Ansicht, dass Personen mit kaufmännischen Abschluss im B-Profil häufig (41.4%) oder immer (13.8%) insgesamt eine gute Arbeitsleistung erbringen, zudem gut mit Kundinnen und Kunden umgehen (immer: 10.3%; häufig: 44.8%; selten: 0.0%; nie: 13.8%) und sehr motiviert sowie interessiert an ihrer Arbeit sind (immer: 10.3%; häufig: 44.8%; selten: 0.0%; nie: 13.8%). Aus Sicht der meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben sie keine Mühe mit dem Einstieg in die Arbeitswelt (immer: 0.0%; häufig: 13.8%; selten: 24.1%; nie: 31.0%). Während gut ein Drittel der Befragten zustimmen (immer: 6.9%; häufig: 24.1%), dass die besagten Personen auch unter Zeitdruck belastbar sind, widerspricht dem ein weiteres Drittel (selten: 20.7%; nie: 13.8%). 34.5% haben diese Frage nicht beantwortet. Die Befragten meinen tendenziell, dass ihre Mitarbeitenden aus dem B-Profil über gutes fachliches Wissen (immer: 3.4%; häufig: 41.4%; selten: 10.3%; nie: 13.8%) und über eine gute Selbsteinschätzung verfügen (immer: 3.4%; häufig: 34.5%; selten: 13.8%; nie: 13.8%) sowie Verantwortung übernehmen können (immer: 6.9%; häufig: 37.9%; selten: 10.3%; nie: 13.8%). Bei dieser Frage gab es wiederum viele fehlende Angaben. Zwischen acht (27.6%) und 11 (37.9%) Personen haben sich bei den jeweiligen Fragen enthalten.

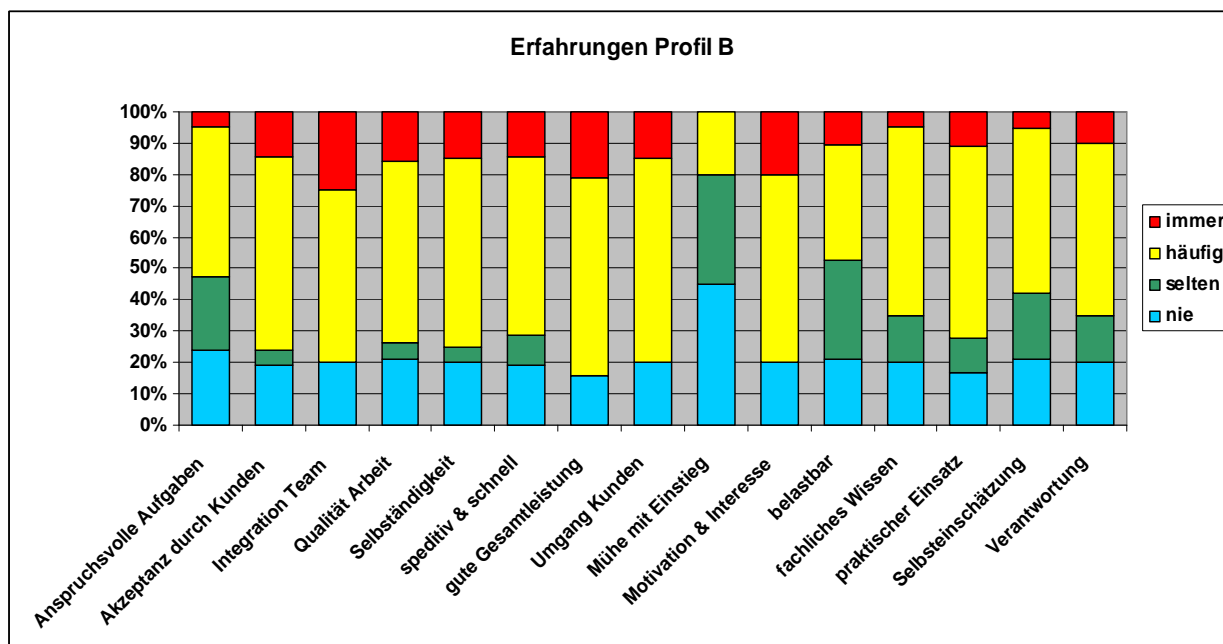


Abbildung18: Erfahrungen mit KV-Absolventinnen und -Absolventen mit Profil B (Item 41)

Item 42: Welche sonstigen Erfahrungen haben Sie mit Personen in Ihrem Betrieb gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil E verfügen?

Gesamthaft gesehen haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Personen mit kaufmännischem Abschluss Profil E häufig gute Erfahrungen gemacht. Die grosse Mehrheit ist der Meinung, ihre kaufmännischen Mitarbeiter mit Profil E könnten anspruchsvollere Aufgaben übernehmen (immer: 13.8%; häufig: 62.1%; selten: 13.8%; nie: 0.0%) und sagen einstimmig,

dass diese Personen von den Kunden gut akzeptiert werden (immer: 20.7%; häufig: 58.6%). Aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können sie sich häufig (51.7%) oder immer (27.6%) ins bestehende Team integrieren, erbringen meist qualitativ gute Arbeit (häufig: 65.5%; immer: 13.8%), arbeiten speditiv und schnell (häufig: 62.1%; immer: 17.2%) und können die ihnen übertragenen Aufgaben grösstenteils selbständig erledigen. 79.3% stimmen zu, dass die kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen insgesamt eine gute Arbeitsleistung erbringen (häufig: 55.2%; immer: 24.1%). Nur 13.8% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meinen, dass die Personen mit kaufmännischem Profil E häufig Mühe haben, den Einstieg in die Arbeitswelt zu finden, aber 37.9% sagen selten und 27.6% nie. Nach Einschätzung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können die genannten Personen häufig (62.1%) oder immer (17.2%) gut mit Kundinnen und Kunden umgehen, sind motiviert und interessiert an ihrer Arbeit (häufig: 65.5%; immer: 13.8%), sind grösstenteils unter Zeitdruck belastbar (immer: 10.3%; häufig: 65.5%; selten: 3.4%), und verfügen häufig über gutes fachliches Wissen (immer: 13.8%; häufig: 62.1%; selten: 3.4% selten). 62.1% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meinen, dass die KV-Absolventinnen und -Absolventen häufig gut auf den praktischen Einsatz im Betrieb vorbereitet sind, 10.3% sogar immer und nur 6.9% selten. Ein grosser Teil der Befragten stimmt zu, dass die genannten Personen häufig eine gute Selbsteinschätzung haben (immer: 6.9%; häufig: 62.1%; selten: 6.9%), und dass sie Verantwortung häufig (65.5%) oder gar immer (13.8%) übernehmen können.

Es haben bei diesen Fragen jeweils sechs (20.7%) oder sieben (24.1%) Personen keine Angaben gemacht.

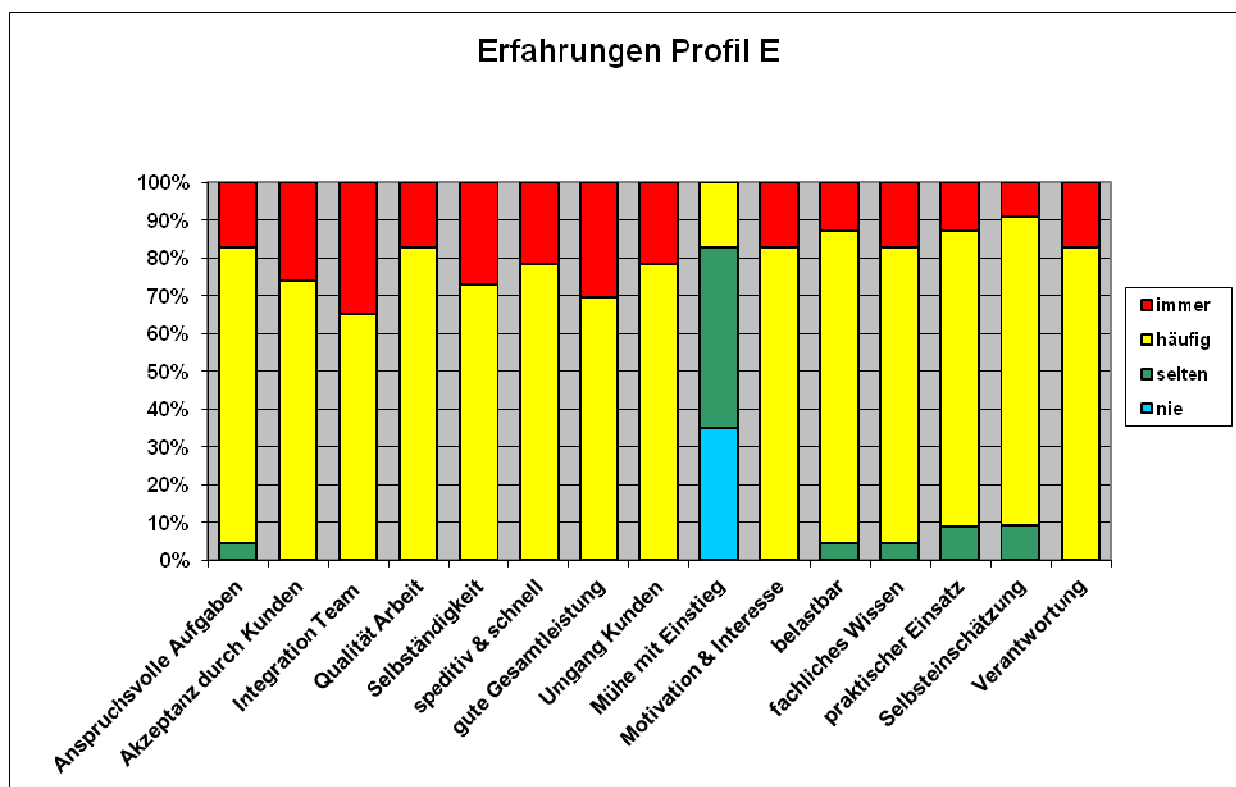


Abbildung19: Erfahrungen mit KV-Absolventinnen und -Absolventen mit Profil E (Item 42)

4.6 KATEGORIE ANMERKUNGEN, ANREGUNGEN ODER KRITIK

Am Schluss der Befragung hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, Anmerkungen, Anregungen oder Kritik abzugeben. Es wurden sieben Aussagen gemacht.

Arbeitgeber/-in 1: sWarum wurde das M-Profil nicht berücksichtigt?"

Arbeitgeber/-in 2: sWarum wurde dem B-Profil so viel Platz eingeräumt?"

Arbeitgeber/-in 3: snein"

Arbeitgeber/-in 4: snein"

Arbeitgeber/-in 5: sNicht die Unterscheidung zwischen B und E Profil in der KV Ausbildung erachte ich als Problem. Es werden zu viele Absolventen/Absolventinnen ausgebildet, die dann keine oder eine unpassende Stelle annehmen (müssen)."

Arbeitgeber/-in 6: sUnser Betrieb verfügt über eine kleine Administration, die wenig Personalwechsel hat."

Arbeitgeber/-in 7: sWir haben bis jetzt eine Lehrabgängerin bei uns eingestellt. Im E-Profil bis jetzt noch niemand."

5. DISKUSSION

Die Diskussion gliedert sich in vier Teile. Im ersten Teil werden die Resultate der Untersuchung zusammengefasst und interpretiert. Der zweite Teil widmet sich weiterführenden Überlegungen. Im dritten Teil werden Schlussfolgerungen für die Praxis in Form von Implikationen für die Beratung von jungen Erwachsenen mit kaufmännischer Grundbildung am Übergang II gezogen. Am Schluss erfolgt ein Ausblick auf weitere mögliche Forschungsthemen.

5.1 ZUSAMMENFASSUNG UND INTERPRETATION DER RESULTATE

Hauptfragestellung: Gibt es bei KV-Absolventinnen und -Absolventen mit Profil B und E Unterschiede beim Übergang von der Lehre in den Beruf aus Sicht der Arbeitgeber?

Fragestellung 1: Kriterien bei der Auswahl und Selektion von neuen kaufmännischen Mitarbeitenden beim Übergang II?

Hypothese 1: Bei der Selektion wird mehr auf andere Faktoren geachtet als auf das Profil E oder B.

Diese Hypothese konnte im Grossen und Ganzen bestätigt werden. Der Verlauf des Vorstellungsgesprächs gilt als wichtigstes Kriterium bei der Auswahl von neuen kaufmännischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dem stimmten hohe 89.6% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu. Der Lebenslauf, die Referenzen und das Bewerbungsschreiben geniessen ebenfalls eine wichtige Rolle im Auswahlverfahren. Neben dem Lehrzeugnis sowie der schulischen und betrieblichen LAP-Note spielt oftmals auch die Meinung des Teams, die Sympathie und das Bauchgefühl eine Rolle bei der Entscheidung. Das Gewicht, welches jedoch auf das Profil gelegt wird als wichtiges Auswahlkriterium, ist unterschiedlich: für das kaufmännische Profil interessieren sich 27.6% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber immer und 41.4% häufig. Dies ist in etwa vergleichbar mit den Zahlen für die Note der LAP, aber auch des Bauchgefühls oder der Sympathie. Auch der Schnupper-/Probetag nimmt in dieser Befragung fast eine gleich wichtige Rolle ein wie das Profil (immer: 20.7%; häufig: 37.9%; selten: 24.1%; nie: 3.4%). Bei der Rangverteilung nannte nur eine Person das Profil auf Rang 1, zwei Personen legten es auf Rang 3, und zwei weitere Personen auf Rang 4 und 5. Zudem berücksichtigen gut ein Fünftel (20.7%) der Befragten das Profil nur selten oder gar nie (3.4%). Bei anderen Kriterien sind sich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht einig, aber es scheint als würde das Profil gesamthaft eine wichtigere Rolle einnehmen als zum Beispiel das Foto, Informatikzertifikate, die Vorbildung, die Schulzeugnisse der Oberstufe, das Alter und die Wohnregion. Kaum Wert legen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Tests und Fragebögen, auf ein Assessment-Center sowie auf Handschriften-

probe. Die Nationalität wird mit 31.0% nur selten und bei 55.2% nie beachtet. Interessanterweise wird auch der Ausbildungsbranche nicht viel Beachtung geschenkt (nie: 17.2%; selten: 48.3%; häufig: 13.8%; immer: 6.9%), was auf mögliche Wechsel zwischen den Branchen hindeutet. Allerdings wird in der vorliegenden Studie nur die Branche Dienstleistung und Administration befragt. Eine umfassendere Befragung aller Branchen würde vielleicht andere Ergebnisse erzielen. Ausserdem hat eine Person im Zusammenhang mit einer anderen Frage ausdrücklich formuliert, dass jemand aus dem gleichen Berufsfeld mehr Chancen bei der Bewerbung hat als jemand aus einer fremden Branche.

Weitere wichtige Faktoren neben den bereits genannten, scheinen die Berufserfahrung (immer: 31.0%; häufig: 48.3%; selten: 10.3%), allfällige Kenntnisprüfungen und fachliche Qualifikationen (immer: 17.2%; häufig: 31.0%; selten: 24.1%; nie: 13.8%) sowie die Beherrschung der Fremdsprachen (immer: 6.9%; häufig: 48.3%; selten: 24.1%; nie: 10.3%) zu sein. Gerade letzteres hängt unmittelbar mit dem Profil zusammen, denn Absolventinnen und Absolventen aus dem E-Profil bringen eine Fremdsprache mehr aus der Ausbildung mit. Obwohl die Fremdsprachen nicht an vorderster Front stehen, wird dies doch bei 55.2% oder mehr bei der Auswahl von neuen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern berücksichtigt.

Aus der Befragung wird deutlich, dass das Vorstellungsgespräch als wichtiger angesehen wird als das Profil bei der Selektion von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weitere Faktoren spielen zudem eine gleich grosse Rolle wie das jeweilige Profil. Das Profil selbst ist - so wie andere Kriterien - ein Teilelement, welches bei der Zusammenführung zu einem Gesamtbild führt. Dies wiederum verhilft seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu einer Entscheidung.

Hypothese 2: Eine gute Abschlussnote ist aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtiger als das jeweilige Profil.

Unsere Daten konnten diese Hypothese nicht eindeutig bestätigen. Bei der direkten Gegenüberstellung der zwei Optionen entschieden sich 58.6% für das Profil. Immerhin etwa ein Drittel (31.0%) der befragten Personen erachtet jedoch die Abschlussnoten als wichtiger.

Bei einer kaufmännischen Festanstellung wird das Profil B, E oder M von 69% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber immer oder häufig berücksichtigt. Im Vergleich dazu ist die schulische LAP für 65.5% der Verantwortlichen immer oder häufig ein wichtiges Auswahlkriterium, genauso wie die betriebliche LAP (65.5%). Das Lehrzeugnis wird jedoch bei dieser Gegenüberstellung sogar von 79.3% der Befragten als wichtig erachtet bei einer kaufmännischen Festanstellung. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass beide Faktoren, sowohl das jeweilige Profil wie auch eine gute Abschlussnote - wie bereits weiter oben postuliert - zusammen mit anderen Faktoren zu einem Gesamteindruck verhelfen. Es lässt sich aber auch sagen, dass schlechte Noten sowohl beim Profil B wie auch beim Profil E die Chance auf eine Anstellung verringern. Daraus liesse sich ableiten, dass eine gute

Abschlussnote mindestens genauso wichtig ist wie das Profil, aber die Frage lässt sich hier nicht eindeutig klären.

Fragestellung 2: Anstellungsbedingungen von KV-Absolventinnen und KV-Absolventen am Übergang II?

Mehrheitlich äussern die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Absicht, auch künftig kaufmännische Absolventinnen und Absolventen am Übergang II anzustellen.

Unabhängig vom Profil sind etwas mehr als Dreiviertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereit und in der Lage, kaufmännische Absolventinnen und Absolventen aus dem eigenen Betrieb nach der Lehre weiter zu beschäftigen. Dies deckt sich mit den Resultaten von Buchs und Ruckstuhl (2011), bei denen 61% der befragten Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger im eigenen Lehrbetrieb bleiben konnten. In der vorliegenden Studie geben rund 59% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch gerne Absolventinnen und Absolventen aus einem anderen Betrieb der gleichen Branche eine Chance. Die Branche scheint jedoch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Branche Dienstleistung und Administration - wie bereits erwähnt - keinen grossen Einfluss zu haben. So sind ebenfalls rund 59% bereit, auch Absolventinnen und Absolventen aus einer anderen Branche anzustellen.

Vielfach haben die Absolventinnen und -Absolventen mehr Chancen, im Lehrbetrieb nach Abschluss weiterhin angestellt zu werden, wenn der Betrieb etwas grösser ist und daher mehr Kapazität für offene Stellen hat. Die Anzahl kaufmännischer Mitarbeitenden in den verschiedenen Betrieben ist recht unterschiedlich, was wohl auch wiederum mit der Grösse des Betriebs zusammenhängt. Bei den Befragten liegt die Gesamtmitarbeiterzahl auf der einen Seite der Skala bei weniger als 10 (13.8%), beinhaltet aber auch zwischen 10 und 49 (17.2%) und gar bis zu 50 und 249 Personen, wobei letzteres mit 31.0%, was circa einem Drittel entspricht. Die Anzahl kaufmännischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist entsprechend heterogen ausgefallen. 41.4% haben bis zu fünf, 20.7% bis zu 10 und 13.8% bis zu 25 ausgebildete kaufmännische Angestellte. Der Rest der Befragten arbeitet in Firmen mit bis zu 50, 80, 100 oder gar 300 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit KV-Abschluss.

Hypothese 3: Die Anstellungsbedingungen für Absolventinnen und Absolventen mit dem B- oder E-Profil sind gleich.

Diese Hypothese kann aufgrund der Untersuchungsergebnisse tendenziell bestätigt werden. Die Anstellungsbedingungen für kaufmännische Absolventinnen und Absolventen mit Profil B und E am Übergang II unterscheiden sich nicht markant, aber es sind trotzdem leichte Unterschiede feststellbar.

Weniger als die Hälfte unserer befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben bisher kaufmännische Lernende im Profil B bis zum Abschluss ausgebildet. Allerdings scheinen die

grösseren Betriebe doch schon einige ausgebildet zu haben (je ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin hatte bereits neun beziehungsweise zehn kaufmännische Lernende im Profil B in ihrem Betrieb). Im Vergleich dazu sind es über zwei Drittel (72.4%), die bereits Lernende im Profil E ausgebildet haben, und zwar von 1 bis 80, was vermutlich wiederum stark von der Grösse des Betriebs abhängig ist. Diese Zahlen sind ein Hinweis darauf, wie ungleich die Verteilung bei den beiden Profilen ist, schon nur beim Angebot der Lehrstellen: Während es viele Lehrstellen für das Profil E gibt, sind es für das B-Profil vergleichbar wenige. Natürlich bleibt für diese Befragung die Hoffnung, dass in den Betrieben viele der KV-Lernenden mit B-Profil bisher noch nicht abgeschlossen haben, und deshalb nicht erfasst wurden. Dies würde natürlich die Quote je nach dem beeinflussen.

Knapp ein Drittel der Befragten hat bereits einmal kaufmännische Absolventinnen und Absolventen aus einem anderen Betrieb am Übergang II angestellt. Allerdings waren es bei mehr als Dreiviertel Absolventinnen und Absolventen mit E-Profil. Dies steht im Widerspruch zur Äusserung der Mehrheit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, dass sie sowohl kaufmännische Absolventinnen und Absolventen mit Profil B oder E anstellen würden. Konkret haben nur rund 10% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereits bewusst einmal jemandem mit kaufmännischer Grundbildung Profil B am Übergang II angestellt. Beim Profil E taten dies immerhin bereits 31%. Dieser Unterschied wird durch die Ergebnisse von Buchs und Ruckstuhl (2011) gestützt, bei denen im November 2011 16% aus dem B-Profil und 12% aus dem E-Profil erwerbslos waren. Auch in der Studie von Margreiter und Heinemann (2006) wurde dieser Unterschied erhoben. Die Erwerbsquote bei den Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern mit Profil B entsprach 70%, während sie beim Profil E bei 79% lag.

Unabhängig vom Profil behalten 24.1% ihre KV-Absolventinnen und Absolventen nie im Betrieb, 44.8% selten, und 27.6% häufig. Betrachtet man die Frage nach Profil, so haben über die Hälfte der Betriebe ihre kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil nicht im Betrieb behalten nach Abschluss der Lehre (sechs der zehn Befragten gaben an, keine der ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen noch im Betrieb zu haben). Bei dem E-Profil sind es neun der 21 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche ihre kaufmännisch Ausgebildeten im E-Profil nicht mehr bei sich beschäftigen. Das ist mit 42.9% deutlich weniger als bei den B-Profilern (60%), was darauf hinweisen könnte, dass Absolventinnen und Absolventen aus dem E-Profil häufiger im Lehrbetrieb arbeiten können nach Lehrabschluss als ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem B-Profil.

Bei genauerem Nachfragen ist es jedoch nicht das Profil, welches eine grosse Rolle spielt, sondern die Berufs- beziehungsweise Branchenkenntnisse, ein gutes Lehrzeugnis, ein gutes Abschlusszeugnis und der persönliche Typ, beziehungsweise der Gesamteindruck. Das Augenmerk wird demnach weniger auf das Profil gesetzt, sondern auf andere Selektionskriterien. Als einzig grosser Unterschied werden die Fremdsprachenkenntnisse angesehen. Betriebe, in denen keine Fremdsprachenkenntnisse benötigt werden, sind somit profilunabhängig. Doch auch zu diesem Thema sind sich nicht alle einig. Vereinzelt wird geäussert, dass jemand mit einem guten Lehrabschluss im E-Profil vielleicht mit der Zeit

unterfordert wäre und sich schneller nach einem neuen Job umsehen würde. Dem gegenüber steht die Meinung, dass Absolventinnen und Absolventen mit E-Profil oft besser geeignet sind, da sie im Unterricht mehr und intensiver gefördert wurden. Die Arbeitsqualität sei häufig ebenfalls besser.

Es scheint eher so zu sein, dass es stark auf die Konkurrenz bei der Bewerbung ankommt unabhängig vom Profil. Eine Person meldet, kaum Bewerbungen mit Profil B zu erhalten. Dies wird von einer weiteren Person bestätigt. Dazu komme, dass sich diejenigen mit B-Profil auf Ausschreibungen gemeldet hatten, auf die sie gar nicht passten. Trauen sich Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil eventuell weniger, auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben? Haben sie die falschen Suchstrategien? Können sie sich weniger gut selbst einschätzen wie Kandidatinnen und Kandidaten mit E-Profil?

Die Arbeitsverhältnisse, welche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen anbieten, gleichen sich in Bezug auf die Profile. Werden die Prozentzahlen genauer angeschaut, scheiden sich die Meinungen etwas. Am Häufigsten werden die Absolventinnen und Absolventen unbefristet angestellt. Allerdings ist beim B-Profil die Prozentzahl der Ablehnung mit 41.4% um einiges höher als beim E-Profil mit 24.1%. Erstaunlich ist, dass Absolventinnen und Absolventen mit E-Profil (17.2%) öfters eine temporäre oder befristete Anstellung angeboten wird wie solchen mit B-Profil (6.9%). Beim Profil B lehnen 79.3% diese Form der Anstellung ab, während dies beim Profil E im Vergleich nur 55.2% tun. Die befragten Personen bieten weder Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil noch solchen mit E-Profil ein Praktikum an. Erneut ist überraschenderweise die Prozentzahl beim B-Profil mit 82.7% höher als beim E-Profil mit 69%. Auch in anderen Studien (vgl. Buchs & Ruckstuhl, 2011; Margreiter & Heinemann, 2006) war es jeweils nur eine Minderheit, die nach Lehrabschluss ein Praktikum absolvierte. Insgesamt belegen die Antworten der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Erkenntnis aus früheren Studien (Buchs & Ruckstuhl, 2011), wo im November 2011 nur knapp 56% aller Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger eine unbefristete und 28% eine befristete Anstellung innehatten. Was mit diesen 28% nach Ablauf des befristeten Vertrags geschieht, wäre ein weiterer Forschungsgegenstand.

Die Prozentzahlen bezüglich des Anstellungsgrades, zu welchen kaufmännische Absolventinnen und Absolventen angestellt werden, sehen in beiden Profilen ebenfalls ähnlich aus. Am häufigsten werden die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger festangestellt zu 100%. Noch häufig kommt eine Teilzeitanstellung zwischen 50 bis 90% vor, bei den B-Profilern mit 24.1% und bei den E-Profilern mit 31%. Eine Teilzeitanstellung unter 50% kommt selten vor. Die Aussage "nie" fällt prozentmässig beim Profil B zwischen 10 und 14% höher aus als beim Profil E.

Auffällig ist sowohl beim Thema Arbeitsverhältnis wie auch beim Thema Anstellungsgrad, dass über ein Viertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim Profil E eine Antwort schuldig bleibt. Beim Profil B sind es etwas weniger, welche die Frage nicht beantworten. Wieso wurden genau diese Fragen im Verhältnis am Meisten nicht beantwortet?

Häufiger als erwartet verdienen die kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen unter 3'500 Franken. Mit 10.4% im B-Profil und 6.9% im E-Profil ist die Zahl immer noch verhältnismässig hoch. Dies, obwohl der Kaufmännische Verband Schweiz (2011) in seinen Salärempfehlungen 2012 für kaufmännische Angestellte nach der dreijährigen Grundbildung (Funktionsstufe C) einen Mindestlohn von rund 3'800 Franken pro Monat fordert. Für die Region 2 (Basel, Mittelland, Ost-, West- und Zentralschweiz) empfiehlt der Kaufmännische Verband Schweiz für das Alter von 18 bis 20 Jahren einen mittleren Monatslohn von ca. 4'000 Franken. Immerhin die Hälfte der kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen der vorliegenden Studie verdienen zwischen 3'501 und 4'500 Franken. Hier wäre es von Vorteil gewesen, noch eine genauere Abstufung zu machen. So ist nun nicht bekannt, wo sich die Mehrheit in dieser Bandbreite bewegt. Die Ergebnisse von Buchs und Ruckstuhl (2011) weisen jedoch in die gleiche Richtung. 14% arbeiten unter 3'900 Franken pro Monat. 86% erhalten mehr als den geforderten Mindestlohn, gut die Hälfte zwischen 3'900 und 4'200 Franken pro Monat. Auch bezüglich des Profils zeigte sich kein signifikanter Unterschied im Lohn.

Hypothese 4: Bezüglich den Arbeitsbereichen und Tätigkeiten unterscheiden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht zwischen Personen, die als Kauffrau/Kaufmann mit Profil B oder E abgeschlossen haben.

Diese Hypothese wurde bestätigt. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterscheiden bezüglich den Arbeitsbereichen und Tätigkeiten nicht zwischen Personen, die als Kauffrau/Kaufmann mit Profil B oder E abgeschlossen haben. Höchstwahrscheinlich kommt es eher auf die individuellen Fähigkeiten und das Interesse einer Person an, wie sie eingesetzt und gefordert wird.

Hypothese 5: Die Erfahrungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit KV-Absolventinnen und -Absolventen unterscheiden sich nicht bezüglich des Profils.

Diese Hypothese konnte nicht bestätigt werden. Bei der Frage nach Erfahrungen mit Personen aus dem Profil B oder E, und ob die Erwartungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erfüllt, übertroffen oder nicht erfüllt wurden, gaben die meisten sowohl beim Profil B und E an, dass die Erwartungen erfüllt wurden. Allerdings liegt die Quote beim E-Profil mit 62.2% (häufig oder immer) deutlich höher als beim B-Profil (44.8% häufig oder immer erfüllt). Ebenfalls haben mehr der Befragten die Erfahrung gemacht, dass Personen mit dem E-Profil (44.8%) die Erwartungen übertreffen als solche mit B-Profil (27.5%). Jedoch hat bei beiden Profilen jeweils nur eine Person die Erfahrung gemacht, dass die Erwartungen häufig nicht erfüllt wurden.

Diese Gegenüberstellung macht nochmals deutlich, dass tendenziell sowohl für das B- als auch das E-Profil die gleichen Antworten gelten. In der Bewertung durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bestehen jedoch je nach Profil Unterschiede. Personen mit Profil E überzeugen in den Augen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber etwas besser.

Allerdings fehlen gerade bei der Frage nach Erfahrungen mit Personen aus dem Profil B von einigen Personen die Angaben, nämlich bis zu 44.8%. Könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bisher kaum Erfahrungen gemacht haben mit KV-Absolventinnen und -Absolventen aus dem Profil B? Dies würde sich mit dem Befund unserer Befragung decken, dass 55.2% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber besagen, sie hätten bei sich noch keine KV-Absolventinnen oder -Absolventen mit Profil B ausgebildet. Bei der gleichen Frage zum Profil E fehlen von 27.6% bis zu 37.9% der Befragten die Angaben. Was ebenfalls hoch ist, aber doch niedriger als bei den Personen mit Profil B. Eine Alternativerklärung für die vielen fehlenden Antworten könnte eventuell darin liegen, dass wir sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie aber auch Personalverantwortliche angeschrieben haben. Möglicherweise fehlten ihnen somit die nötige Nähe zu den angestellten kaufmännischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um dieser Frage gerecht zu werden. Oder aber die Leistung der Absolventinnen und Absolventen ist in den Augen der Befragten nicht abhängig vom Profil, weswegen sie die Frage ausgelassen haben.

Auf die Frage nach weiteren Erfahrungen mit Personen, die über einen kaufmännischen Abschluss im B- oder E-Profil verfügen, waren die Einschätzungen in Bezug auf das Profil B recht unterschiedlich, während die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Personen aus dem E-Profil häufig positive Erfahrungen gemacht haben. 37.9% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind der Meinung, dass KV-Absolventinnen und -Absolventen aus dem B-Profil anspruchsvollere Arbeiten übernehmen können. Im Gegensatz hierzu waren es beim E-Profil klare 75.9%, die ihren Mitarbeitenden aus dem E-Profil häufig oder immer solche Aufgaben anvertrauen. Es sind weniger Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Meinung, dass die Absolventinnen und Absolventen aus dem B-Profil speditiv und schnell arbeiten können, unter Zeitdruck belastbar sind und Verantwortung übernehmen können als Befragte, die den Absolventinnen und Absolventen aus dem E-Profil dasselbe zuschreiben. 44.8% der Befragten meinen, dass ihre Mitarbeitenden aus dem B-Profil häufig oder immer über gutes fachliches Wissen verfügen, bei denen aus dem E-Profil sind es 75.9%. Während die Hälfte (48.2%) der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Meinung sind, dass die Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil häufig oder immer eine qualitativ gute Arbeitsleistung erbringen, schreiben es hohe 79.3% denen aus dem E-Profil zu. Gesamthaft gesehen trauen die Befragten den Mitarbeitenden aus dem Profil B weniger zu als denen aus dem E-Profil.

Es sind also Unterschiede in der Bewertung der KV-Absolventinnen und -Absolventen je nach Profil spürbar. Wie in unserer Befragung bezüglich Aufgabenbewältigung und Verhalten am Arbeitsplatz sichtbar ist, und ausserdem wie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über ihre Erfahrungen berichten, wird den Absolventinnen und Absolventen aus dem B-Profil weniger zugetraut. Deutet dies vielleicht auf einen allgemeinen Missmut der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber dem B-Profil hin? Oder haben die Befragten tatsächlich schlechtere Erfahrungen gemacht? Kann es sein, dass die Leistungen der Absolventinnen und Absolventen aus dem B-Profil deutlich schlechter sind, und zwar nicht nur in Kriterien wie Fremdsprachenkenntnisse und fachlichem Wissen, sondern auch in eher persönlichkeits-

bezogenen Kriterien wie Eingliederung ins Team, speditives und schnelles Arbeiten, Verantwortung übernehmen sowie Akzeptanz durch die Kundinnen und Kunden? Margreiter und Heinemann (2006) stellen die Vermutung dar, dass einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das B-Profil mit der ehemaligen Anlehre gleichsetzen. Diese Ungereimtheit sollte jedoch spätestens seit der Einführung der Attest-Ausbildung sBüroassistent/in%geklärt sein. Ob die unterschiedliche Haltung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber den Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil an den tatsächlichen Leistungen der Absolventinnen und Absolventen aus dem B-Profil liegt oder aus einer vorurteilenden Haltung der Befragten stammt, kann hier nicht zufriedenstellend beantwortet werden.

Unabhängig von den Hypothesen muss noch etwas zu den fehlenden Angaben bei den jeweiligen Fragen gesagt werden. Die Anzahl fehlender Angaben sind über die ganze Befragung gesehen sehr schwankend. Trotzdem fehlt praktisch bei jeder Frage mindestens eine Antwort. Wodurch lässt sich das erklären? Die Vermutung liegt nahe, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche sich bereit erklärten den Fragebogen überhaupt auszufüllen, ihn doch vom Zeitaufwand her recht anstrengend fanden. So haben sie eventuell bestimmte Fragen übersprungen, anstatt noch mehr Zeit mit ausführlichen Überlegungen aufzuwenden. Andere wiederum hatten vermutlich zum Teil wenige Erfahrungen zu bestimmten Themen, und konnten sich daher nicht zu einer Entscheidung durchringen.

5.2 WEITERFÜHRENDE ÜBERLEGUNGEN

Die vorliegend präsentierten Ergebnisse lassen keine abschliessende Beantwortung der Frage nach einer besseren Arbeitsmarktsituation von Personen mit kaufmännischem Lehrabschluss Profil E gegenüber solchen mit Profil B zu.

Es scheint jedoch so, dass kaufmännische Absolventinnen und Absolventen mit Profil B sich nach wie vor häufiger mit dem Problem der Arbeitslosigkeit auseinandersetzen müssen als diejenigen mit Profil E. Vermutlich liegt dies jedoch nicht wirklich am Profil wie die Ergebnisse aus der vorliegenden Studie zeigen. Hier wurden nur Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Branche Dienstleistung und Administration befragt. In dieser Branche werden am meisten kaufmännische Lernende ausgebildet, respektive ist es überhaupt üblich, Lehrstellen mit B-Profil anzubieten. Leider ist es auch die Branche, bei der die kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen am Häufigsten nach der Grundbildung nicht im Lehrbetrieb bleiben können (Margreiter & Heinemann, 2006). Daher liegt die Quote des Branchenwechsels höher als in anderen Branchen. Generell ergeben sich in den privatwirtschaftlichen Branchen nach Margreiter und Heinemann (2006) eher höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als in den öffentlichen Arbeitsbereichen. Zudem ist es auf dem heutigen Arbeitsmarkt ohne einige Jahre Berufserfahrung schwierig, sich gegen andere Mitbewerberinnen und Mitbewerber zu behaupten. Spannend wäre zu untersuchen, ob von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber überhaupt ein Unterschied bei der Suche gemacht wird. Es stellt sich auch die

Frage, wie der Stellenmarkt explizit für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger aussieht. Laut einer Untersuchung von Schluchter und Ruckstuhl (2010) empfindet ein Grossteil (71%) von KV-Lehrabgängerinnen und -Abgängern die Stellensuche als schwierig. Es besteht eine bedenklich hohe negative Selbsteinschätzung. Dabei besteht eine Korrelation zwischen dem Selbstbewusstsein und dem Ausbildungsprofil. Von den Absolventinnen und Absolventen aus dem B-Profil finden es 25.8% sehr schwierig, eine Stelle als kaufmännische/r Angestellte/r zu finden. Aus der Gruppe der M-Profiler sind es im Vergleich nur 10.8%. Diejenigen aus dem E-Profil reihen sich mit etwas über 20% in der Mitte ein. Es ist fraglich, ob dieses Ungleichgewicht den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber überhaupt bewusst ist.

Die grosse Mehrheit der Jugendlichen schafft den Übergang II ohne grosse Probleme (Bertschy et al., 2007). Eine Minderheit berichtet über erschwerte Bedingungen, wie Unterbeschäftigung, Arbeiten auf Abruf oder eine befristete Arbeitsanstellung. Hierbei sind Frauen (26%) doppelt so oft davon betroffen als Männer (14%). Ebenso sind Frauen häufiger teilzeitig beschäftigt als Männer. Die vorliegenden Resultate bestätigen aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das Bild, dass wenige der kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit Profil B und E unter erschwerten Bedingungen zu leiden haben. Allerdings wäre eine Gegenüberstellung der Geschlechter interessant, um die konkreten Punkte der erschwerten Bedingungen herauszukristallisieren. Sind diese überhaupt vorhanden? Und wieso sind Frauen direkt nach der Grundbildung häufiger teilzeitig beschäftigt als Männer? Sieht dies im kaufmännischen Bereich auch so aus?

Die vorliegenden Resultate zu den Löhnen stimmen mit denjenigen der TREE-Studie (Bertschy et al., 2007) im Wesentlichen überein. Das durchschnittliche Einkommen lag bei ca. 4'200 Franken Bruttolohn im Monat. Diese Tendenz der tiefen Einstiegslohne zeigte sich unabhängig von Lehrabschluss oder nicht. Wiederum war das weibliche Geschlecht mehr von tiefen Anfangslöhnen betroffen. Auch dieser Aspekt wäre in einer Untersuchung unter Berücksichtigung des Geschlechts zu erforschen. Gemäss Buchs und Ruckstuhl (2011) werden höhere Löhne ab 4'500 Franken im Monat in grossen Betrieben mit mehr als 250 Angestellten bezahlt.

In einer künftigen Studie wären die in Kapitel 5.1 genannten Aspekte aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in einem Vergleich zwischen den verschiedenen Branchen genauer zu beleuchten. Überdies wären auch die verschiedenen Sprachregionen zu berücksichtigen, da in der TREE-Studie (Bertschy et al., 2007) grosse regionale Unterschiede festgestellt wurden.

Aufschlussreich wäre zudem ein Vergleich zwischen einer Befragung in einer Hochkonjunktur und während einer Rezession. Würden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gleich antworten? Wird doch von Buchs und Ruckstuhl (2011) postuliert, dass sich die zurzeit

angespannte Wirtschaftslage auf die Chancen der kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen am Übergang II negativ auswirken könnten.

Weitere Punkte, die noch offen bleiben und untersucht werden könnten, sind: Welche Prozesse begünstigen die Bereitschaft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, kaufmännische Absolventinnen und Absolventen am Übergang II anzustellen? Welche Motivation steht dahinter? In dieser Befragung verneinten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Absicht, ihre Selektionskriterien aufgrund der gemachten Erfahrungen mit KV-Absolventinnen und -Absolventen am Übergang II zu verändern (mit einer Ausnahme). Es scheint, als seien die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von ihren Auswahlverfahren überzeugt, und dass sie keinen Unterschied machen im Selektionsverfahren bei berufserfahrenen Kandidatinnen und Kandidaten, und denjenigen, die am Übergang II stehen. Dies widerspiegelt die Tatsache, dass Lehrabgängerinnen und -abgänger mit der Konkurrenz des gesamten Arbeitsmarkts konfrontiert sind während ihrer Stellensuche.

Es würde aber auch darauf hinweisen, dass Absolventinnen und Absolventen mit den gleichen Kriterien beurteilt werden wie ihre Mitstreiter/innen. Wie die Befragung gezeigt hat, sind neben der Berufserfahrung, was ja der grösste Mangel ist bei den Absolventinnen und Absolventen, auch andere Faktoren ausschlaggebend wie Fremdsprachenkenntnisse, Sympathie und Verhalten im Vorstellungsgespräch.

Zudem ergeben sich durchaus auch Vorteile bei der Anstellung einer Person, welche am Übergang II steht: Als Vorteile sehen unsere Befragten bei den Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger am Übergang II, dass sie direkt von der Berufsbildung kommen, und daher ihr Wissen breit, auf einem aktuellen Stand und frisch im Kopf ist. Zudem seien sie gut ausgebildet in den Sprachen und IT-Fächern, und haben einen sicheren Umgang mit neusten Technologien und Medien/Social Media, was eine grosse Chance für den Betrieb sein könne, am Puls zu bleiben. Ein Vorteil liege im Austausch zwischen Arbeitgeber/in und Absolvent/in. Ein besonderes Merkmal laut mehreren Befragten sei ausserdem, dass die Jugendlichen sehr motiviert, neugierig, flexibel und unbelastet sind sowie eine hohe Lernbereitschaft mitbringen. Die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen den zusätzlichen Bonus, noch eher formbar zu sein. Die ersten Berufserfahrungen werden als positiv angesehen, vor allem wenn sie in einem grösseren Unternehmen lernten und bereits mehrere Abteilungen durchlaufen haben. Generell hat man das Gefühl, «frischen Wind» im Betrieb zu haben, denn sie bringen oft mehr Elan und Initiative mit. Als einen nicht zu unterschätzenden Faktor ist zusätzlich das niedrige Salärniveau zu erwähnen, was für das Unternehmen ein Vorteil, für die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger eher problematisch ist.

Natürlich sind aber auch Nachteile vorhanden für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wenn sie eine Person am Übergang II einstellen. Eine befragte Person meint, dass je nach vorheriger Anstellung die gemachten Erfahrungen sehr rudimentär seien, und daher kaum genügen für anspruchsvollere Arbeiten. Diese Person sieht vor allem das Problem bei den Fremdsprachen, weil diese nur in der Schule behandelt wurden, aber nicht im alltäglichen Leben eingesetzt

werden können. Dieser Kritikpunkt ist sicherlich wertvoll, jedoch natürlich sehr abhängig von den Sprachbegabungen der einzelnen Absolventinnen und Absolventen. Ausserdem sei es schwierig, im Vorstellungsgespräch überhaupt die vertieften Sprachkenntnisse einer Person herauszufinden. Eine andere Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber sieht die Gefahr darin, dass die jungen Menschen noch nicht bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Zudem würde ihnen der Blick für grössere Zusammenhänge fehlen. Aber am meisten wird von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die fehlende Berufserfahrung genannt sowie die Befürchtung, dass die Anstellung nicht so lange dauert, und die Kontinuität fehlen könnte. Dies könnte zum Beispiel aufgrund eines Reisewunsches, einer angestrebten Weiterbildung oder einer beruflichen Neuorientierung passieren. Der Gedanke ist in dem Sinn gerechtfertigt, weil bei der Einarbeitung je nach dem erhebliche Ressourcen in Form von Zeit und Mühe investiert werden, die dann aber ohne Kontinuität sich langfristig nicht lohnen.

In der Befragung äusserten sich aber auch Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, die keine Nachteile bei der Anstellung von einer Person am Übergang II sehen. Eine weitere Person war klar der Meinung, dass es an sich keine Vor- oder Nachteile gäbe, und dass für sie hauptsächlich die Leistung der Kandidatin oder des Kandidaten stimmen muss. Jemand gab auch zu denken, dass man den jungen Absolventinnen und Absolventen eine Chance geben soll. Diese Aussagen lassen die Hoffnung aufkommen, dass KV-Absolventinnen und . Absolventen je nach Arbeitgeberin oder Arbeitgeber durchaus Chancen haben bei einer Anstellung, und es vielmehr darauf ankommt, wie sie sich präsentieren und wie hoch ihre Motivation und ihre Leistung ist. Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber gab die folgende Empfehlung ab für das Vorstellungsgespräch: *„Die Bewerber/innen sollten sich gut vorbereiten auf das Gespräch, um auch wirklich kompetent zu wirken. Sie sollten aufzeigen, was sie in Zukunft geplant haben und wenn möglich die Absicht vermitteln, dass sie in den nächsten 2 - 3 Jahren nicht mit einer Aus- oder Weiterbildung beginnen werden, sondern zuerst mal Berufserfahrung sammeln möchten.“*

Zwei Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber äusserten zudem, wie vorteilhaft es sei, KV-Absolventinnen oder -Absolventen nach Abschluss der Lehre bei sich im Unternehmen zu behalten. Der Vorteil liege darin, die entsprechende Person bereits gut zu kennen - die Stärken und die Schwächen. Dies sei nämlich bei der Anstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schwieriger. Die Probezeit offenbare häufig erst die wahre Persönlichkeit, und ob die Chemie stimme. Zudem liegt das Beste auf der Hand: Durch die bereits gesammelten Erfahrungen sind die betriebsinternen Kenntnisse ein grosser Vorteil und die Einarbeitungszeit wird deutlich verringert.

Weiter wäre zu beobachten, wie sich die zukünftige Situation der kaufmännischen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern darstellt, welche sich ein Jahr nach Lehrabschluss noch nicht im Arbeitsmarkt befunden haben. Wie ist der Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit der Jugendlichen und der Arbeitslosigkeit? Bedeutsam wäre auch, mehr zu wissen über die Gründe und Auswirkungen von kaufmännischen Berufswechseln im weiteren

Verlauf der beruflichen Karriere. Wie wirken sich das Lohnprofil und die Beschäftigungsperspektive der kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen auf lange Sicht aus?

Die kaufmännische Grundbildung wird immer noch häufig als DIE Grundbildung angesehen. Demgegenüber steht das Verhältnis der geringen Nachfrage nach diesen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern. Die Industrie unternimmt grosse Anstrengungen den Jugendlichen ihre Grundbildungen schmackhaft zu machen, vor allem auch Mädchen. Dies gelingt noch zu wenig. Der Ursprung wird in der Sozialisation vermutet. Gewisse Rollenbilder werden bereits sehr früh vermittelt. Demnach müsste die ganze Angelegenheit nicht nur von der Wirtschaft angegangen werden, sondern allgemein von der Gesellschaft. Eine Idee wäre, diese festgefahrenen Rollenbilder bereits in der Primarschule aufzubrechen. Es gibt bereits Anstrengungen bezüglich bildlicher Lehrmittelinhalte. Dies scheint jedoch nicht zu genügen. Vielmehr sollten die Grundlagenfächer im Hinblick auf die spätere Berufswahl vermittelt werden. Vom Gewerbe und von industrieller Seite wird der Ruf nach technischen Fächern in der Volksschule laut. Technisches Zeichnen sollte wieder in den Lehrplan aufgenommen werden. Die Sprachen hätten heute ein zu grosses Gewicht in der Volksschule. Schliesslich gibt es kaum eine Grundbildung, die hauptsächlich den Sprachen Rechnung trägt. Sicher könnten auch weitere Kompetenzen zum Beispiel für den Informatikbereich vermehrt in den Lehrplan einfließen.

Es mutet zwar ehrenhaft, dass der branchenneutrale Bereich "Dienstleistung und Administration" über 10'000 Lernende (Zellweger, 2011) ausbildet. Doch taucht die Frage auf, ist dies nicht doch zu viel? Zumal ein grosser Anteil der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger gerade in dieser Branche nicht im Betrieb weiterbeschäftigt wird. Wäre weniger vielleicht mehr? Immerhin können von den 3'800 Lernenden (Zellweger, 2011) in der Bankenbranche viele nach Abschluss im Betrieb bleiben. Müsste in der Branche "Dienstleistung und Administration" das Verhältnis eventuell auch nach unten korrigiert werden? Diese Vermutung wird 2010 genauso von Avenir Suisse in ihrem Bericht "Die Zukunft der Lehre" geäussert (Schellenbauer, Walser, Lepori, Hotz-Hart & Gonon, 2010). Von verschiedenen Seiten werden Stimmen laut, dass die Anzahl der Lehrverhältnisse im Dienstleistungsbereich, vor allem im kaufmännischen Bereich, nicht mehr mit der Nachfrage vom Arbeitsmarkt übereinstimme. Das wird daran ersichtlich, dass immer mehr kaufmännische Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger, die nicht beim Lehrbetrieb bleiben können, Mühe haben beim Berufseinstieg. Vermehrt verzeichnen Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger kurze Phasen von Arbeitslosigkeit in ihrem Lebenslauf. Demgegenüber steht die grosse Nachfrage der gewerblichen und industriellen Seite, die über nicht besetzte Lehrstellen und Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften klagten.

Schellenbauer et al. (2010) sind auch der Meinung, dass es an Angeboten in den Bereichen Beratung, ICT und Gesundheit mangelt. Vor allem in den Bereichen Beratung und ICT (Information and Communication Technology) wäre eine Zusammenarbeit in der Ausbildung mit dem kaufmännischen Bereich denkbar, sind diese Bereiche doch immer mehr miteinander

verwandt. Ohne gewisse Computerkenntnisse läuft im kaufmännischen Bereich heutzutage nichts mehr. Das Hauptwerkzeug ist der Computer. Eine Grundbildung in diese Richtung ist der Mediamatiker/die Mediamatikerin EFZ. Hier ist die Auswahl an Lehrfirmen jedoch noch zu gering.

In der heutigen Zeit der Generalisierung erscheinen 230 spezialisierte Grundberufe etwas übertrieben. Viel besser wäre es, in Zukunft auf breitere Grundausbildungen zu setzen, womit die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger mehr Optionen für den Berufseinstieg erhalten würden.

Angebot und Nachfrage stimmen nicht überein. Wie aus der Abbildung 7 (Hitliste der Lehrberufe in Basel Stadt, 2011) ersichtlich ist, steht die kaufmännische Grundbildung Profil E mit Abstand an erster Stelle. Die Büroassistentin EBA (2-jährige kaufmännische Grundbildung mit Attest) folgt auf dem fünften Rang und das Profil B auf dem siebten Rang. Gesamtschweizerisch lässt sich die Beliebtheit der kaufmännischen Grundbildung bestätigen. Gemäss dem Bundesamt für Statistik sind die Ausbildungen in Wirtschaft und Verwaltung die am häufigsten gewählten beruflichen Grundbildungen im Jahr 2010 (BFS, 2011). Es würde sich lohnen einmal nachzuprüfen, ob die zehn am Häufigsten gewählten Berufe überhaupt diejenigen sind, bei denen es auf dem Arbeitsmarkt Fachleute braucht. Schlussendlich sind es die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger, welche den Überfluss an Konkurrenz bei der Stellensuche zu spüren bekommen. Der Verlust an Know-how, welches verloren geht, wenn die KV-Absolventinnen und -Absolventen aufgrund Nicht-Beschäftigung in einen anderen Bereich wechseln müssen, ist nicht optimal (Schluchter & Ruckstuhl, 2010).

5.3 BEDEUTUNG FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Wichtig ist sicher bereits am Übergang I auf das regionale Arbeitsmarktangebot nach der Grundbildung hinzuweisen. Dazu wäre die Erweiterung des Lehrstellenbarometers wünschenswert. So dass nicht nur der Lehrstellenmarkt gemessen wird, sondern auch der nächste Übergang von der Lehrstelle in die Berufswelt, um über die Verhältnisse von Berufseinstiegsangeboten und der Nachfrage Bescheid zu wissen. In gewissen Regionen könnte es eventuell durchaus Sinn machen, eine technische Grundbildung zu absolvieren und anschliessend zum Beispiel via Technischer Kauffrau/Technischem Kaufmann in den kaufmännischen Bereich zu wechseln.

Nebst der Passung zwischen den individuellen Kompetenzen, der Interessen sowie den Anforderungen der Ausbildung tragen individuelle Einstellungen und Eigenschaften einer Person massgeblich zur erfolgreichen Bewältigung bei Übergängen bei (Neuenschwander et al., 2012). In einer Berufs-, Studien- oder Laufbahnberatung sollten alle Faktoren der Umwelt und der Person gründlich abgeklärt werden, um erfolgreich weitere Schritte einleiten zu können.

Eine Schwierigkeit, auf die die Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber gestossen sind bei ihren Erfahrungen mit KV-Absolventinnen und -Absolventen am Übergang II, sind die zum Teil ungenügenden Sprachkenntnisse. Zwar wird je nach Profil mehr oder weniger Gewicht auf die Fremdsprachen gelegt, aber je nach angestrebter Stelle reichen die Kenntnisse nicht immer für die Bewältigung alltäglicher Aufgaben. So könnte eine Empfehlung von Berufsberaterinnen und -Beratern sein, dass die Absolventinnen und Absolventen wenn möglich einen Sprachaufenthalt einplanen, insbesondere bei Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden. Je nach dem könnte so ein Schachzug genauso wertvoll sein wie ein Praktikum, und es eröffnet sich die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln, die zur Reife beitragen können.

Vielleicht wäre es gut, auf der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung dem Übergang II genau so viel Aufmerksamkeit zu schenken wie dem Übergang I. Immerhin verändert sich das soziale Beziehungsnetz von Jugendlichen mit zunehmendem Alter. Weitere Bezugspersonen wie Gleichaltrige, aber auch Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende gewinnen an Bedeutung. Deren Einfluss könnte am Übergang II sogar höher sein als am Übergang I, wo die Eltern und Lehrpersonen den grössten Einfluss haben. Die Frage stellt sich hier, ob Lehrpersonen wirklich immer die richtigen Ansprechpartner sind in Bezug auf die Breite der 230 Grundbildungen? Wäre es nicht sinnvoller, die Spezialisten der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung miteinzubeziehen? Leider ist dies sehr abhängig von der Lehrperson und/oder dem Schulhaus. Wenn die Lehrpersonen die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung nicht wünschen, ist es schwierig, an die Schülerinnen und Schüler heranzukommen. Hier müsste von Seiten des Kantons viel mehr verbindliche Zusammenarbeit geschaffen werden. Vielleicht wäre die Wirkung einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am Übergang II dementsprechend wirkungsvoller? Dies könnte ebenfalls in Form von Klassenbesprechungen, Workshops und Seminaren geschehen. Gerade die Diskrepanz zwischen Salärempfehlungen und Ergebnissen dieser Studie zeigt, dass Seminare, in denen Lohngespräche geübt werden, genau so sinnvoll sein könnten wie in der Oberstufe das Einüben von Vorstellungsgesprächen für eine Lehrstelle. Aber auch weitere Tipps für die Stellensuche, wie Suchstrategien und erfolgreiches Verkaufen der eigenen Persönlichkeit wären sicher zielführend.

Für Berufsberaterinnen und Berufsberater ist es sehr wertvoll, die Einsicht in die Meinungen und Wünsche der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu erhalten, vor allem bezüglich den Selektionskriterien. Nur so ist es möglich die Ratsuchenden effektiv zu beraten. Gerade für den Bewerbungsprozess ist es wichtig zu erkennen, dass beispielsweise nach wie vor die traditionellen Bewerbungsmethoden bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber am beliebtesten sind. Die gewählten Strategien bei der Stellensuche seitens der Jugendlichen decken sich mehr oder weniger mit den Wünschen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Sie kennen alle Kanäle und wissen, wie sie es nutzen sollen. Am liebsten bewerben sich die Jugendlichen auf Stelleninserate im Internet, in der Zeitung sowie per Anfrage im Lehrbetrieb. Ebenfalls nutzen

sie ihr Beziehungs- oder Bekanntnetz (Schluchter & Ruckstuhl, 2010). Jedoch gerade diese letzte Option wird tendenziell zu wenig genutzt oder unterschätzt.

De Facto lassen die Jugendlichen kaum eine Option weg, um eine Stelle zu suchen (Margreiter & Heinemann, 2006). Das Ziel in der Berufs- und Laufbahnberatung muss sein, ihnen darin Unterstützung zu bieten, ihre Ressourcen sinnvoll zu nutzen und gezielt einzusetzen. Dieses Angebot könnte speziell für junge Erwachsene, die am Übergang II stehen, ausgebaut werden, denn gerade von der Gruppe der KV-Absolventinnen und -Absolventen ist die Mehrheit (58%) der Ansicht, dass es mehr Angebote zur Unterstützung bei der Stellensuche brauche. Diese Meinung wird überproportional von denjenigen Lehrabgänger/innen vertreten, welche zurzeit der Befragung auf Stellensuche waren (68%), doch auch von einer knappen Mehrheit (55%) der übrigen Befragten (Buchs & Ruckstuhl, 2011).

Viele Firmen entwickeln ihre eigenen Selektionsinstrumente oder greifen auf solche von privaten Anbietern wie Multicheck zurück. Die öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung scheint in diesem Bereich zu schlafen. Müssen Kunden erst arbeitslos werden, um auf ein reichhaltiges Angebot an Bewerbungswshops etc. zurückgreifen zu können? Wäre es nicht möglich, bezüglich solcher Angebote mit den regionalen Arbeitsvermittlungszentren zusammenzuarbeiten? Im Sinne einer präventiven Massnahme müssten die öffentlichen Berufsberatungsstellen aktiver werden.

Eine weitere Möglichkeit wäre es auch, Mentorenprogramme - wie sie praktisch in allen Kantonen für die Lehrstellensuche am Übergang I bestehen - am Übergang II anzubieten. Ein grosses Beziehungsnetz ist hilfreich bei der Stellensuche.

6. ZUSAMMENFASSUNG

In der vorliegenden Arbeit wurde die Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Übergang von der Ausbildung in den Beruf (Übergang II) von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen untersucht. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf den Unterschied zwischen Absolventinnen und Absolventen mit kaufmännischem Abschluss im Profil B und denjenigen mit Abschluss im Profil E gelegt. An der Befragung haben 29 Personen teilgenommen, alle aus der kaufmännischen Branche Dienstleistung und Administration. Die Fragen umfassten die Themenbereiche Angaben zur Person, Angaben zum Betrieb, Selektion von neuen Mitarbeitenden, Anstellungsbedingungen und Erfahrungen mit kaufmännischen Angestellten am Übergang II. Die Resultate wurden dargestellt und im Diskussionsteil ausführlich besprochen. Die Hypothese, dass bei der Selektion mehr auf andere Faktoren geachtet wird als auf das Profil B oder E konnte bestätigt werden. Ebenso, dass die Anstellungsbedingungen für Absolventinnen und Absolventen mit B- oder E-Profil gleich sind, obschon sich im Arbeitsmarkt Unterschiede zeigen. Auch die vierte Hypothese liess sich bestätigen. Diese behauptet, dass bezüglich den Arbeitsbereichen und Tätigkeiten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht zwischen Personen unterscheiden, die als Kauffrau/Kaufmann mit Profil B oder E abgeschlossen haben. Jedoch bei zwei Hypothesen entsprachen die Daten nicht den Erwartungen. Die Behauptung, eine gute Abschlussnote sei aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtiger als das jeweilige Profil, konnte nicht eindeutig bestätigt werden. Keines der beiden Kriterien konnte sich klar in den Vordergrund stellen. Die Vermutung liegt nahe, dass beide Faktoren, sowohl das jeweilige Profil wie auch eine gute Abschlussnote zusammen mit anderen Faktoren zu einem Gesamteindruck verhelfen. Dieser nimmt dann bei der Entscheidung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Einfluss. Die andere gescheiterte Hypothese besagte, dass die Erfahrungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit KV-Absolventinnen und -Absolventen sich nicht bezüglich des Profils unterscheiden. Dies liess sich anhand der Daten nicht bestätigen. Für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kristallisierten sich aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse einige Punkte heraus, die für die Zukunft zu beachten wären. Allem voran der Aufruf, in bestimmten Bereichen eine aktivere und damit vorbeugendere Haltung einzunehmen, wie zum Beispiel gezielte Bewerbungsunterstützung für Absolventinnen und Absolventen am Übergang II.

LITERATURVERZEICHNIS

- Baltes, P. B., Reese, H. W. & Lipsitt, L. P. (1980). Life-span developmental psychology. *Annual Review of Psychology*, 31, 65-110.
- BBG Berufsbildungsgesetz (2002). *Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz BBG) vom 13. Dezember 2002/2008*, SR 412.10. Bern: BBG.
- BBT Bundesamt für Berufsbildung & Technologie (2006). *Berufsbildung in der Schweiz 2006, Fakten und Zahlen* [On-line].
Available: <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/index.html?lang=de>
- BBT Bundesamt für Berufsbildung & Technologie (2008). *Berufsbildung in der Schweiz*. Bern: BBT.
- BBT Bundesamt für Berufsbildung & Technologie (2011). *Berufsbildung in der Schweiz*. Bern: BBT.
- BBV Berufsbildungsverordnung (2003). *Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) vom 19. November 2003 (Stand am 1. Januar 2012)*, SR 412.101. Bern: BBV.
- Bertschy, K., Böni, E. & Meyer, T. (2007). *An der zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE, Update 2007*. Bern: TREE.
- Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung Basel-Stadt (2011) *Hitliste der Lehrberufe in Basel Stadt, 2011*. Basel-Stadt: Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung (unveröffentlicht).
- BFS Bundesamt für Statistik (2007a). *Arbeitsmarktindikatoren 2007. Statistik der Schweiz*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS Bundesamt für Statistik (2007b). *Bildung und Wissenschaft 2007*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS Bundesamt für Statistik (2011). *BFS Aktuell. Statistik der beruflichen Grundbildung 2010*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (3. Aufl.). Berlin: Springer.
- Brown, G. W. & Harris, T. (1989). Depression. In G. W. Brown & T. O. Harris (Eds.), *Life events and illness* (pp. 49-93). London: Unwin Hyman, Guilford Press.
- Buchs, A. & Ruckstuhl, A. (2011). *Perspektiven nach der KV-Lehre: Umfrage zur Stellensituation bei kaufmännischen Lehrabgänger/innen im Juli 2011*. Zürich: Kaufmännischer Verband Schweiz.
- Busshoff, L. (1998). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 9-73). Zürich: Verlagsinstitut für Lehrmittel.

- Elfering, A., Semmer, N. K. & Kälin, W. (2000). Stability and change in job satisfaction at the transition from vocational training into "Real Work". *Swiss journal of psychology*, 59(4), 256-271.
- Faltermaier, T., Mayring, P., Saup, W. & Strehmel, P. (2002). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Filipp, S.-H. (2007). Kritische Lebensereignisse. In J. Brandtstädter & U. Lindenberger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne* (S. 337-366). Stuttgart: Kohlhammer.
- Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2005). Entwicklungsaufgaben als Organisationsstrukturen von Entwicklung und Entwicklungsoptimierung. In S.-H. Filipp & U. M. Staudinger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters* (S. 35-78). Göttingen: Hogrefe.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. New York: McKay.
- Heckhausen, J. (2002). Developmental regulation of life-course transitions: A control theory approach. In L. Pulkkinen & A. Caspi (Eds.), *Paths to successful development: Personality and life course* (pp. 257-280). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Hirschi, A. (2007). *Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen: Inhalte, Entwicklung und Förderungsmöglichkeiten*. Dissertation, Universität Zürich, Philosophische Fakultät.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2006). Hilfreiche Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen: Von der Berufswahlreife zur Übergangsbereitschaft. *Zeitschrift für Beratung und Studium*, 3, 70-74.
- Hoeckel, K., Field, S. & Grubb, N. W. (2009). *Learning for Jobs. OECD Studie zur Berufsbildung. Schweiz*. Paris/Bern: OECD/BBT.
- Holmes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Kälin, W., Semmer, N. K., Elfering, A., Tschan, F., Dauwalder, J.-P., Heunert, S. et al. (2000). Work characteristics and well-being of Swiss apprentices entering the labor market. *Swiss journal of psychology*, 59(4), 272-290.
- Kaufmännischer Verband Schweiz (2011). *Salärempfehlungen 2012*. Bern: Stämpfli Publikationen AG.
- Margreiter, R. & Heinemann, E. (2006). *Perspektiven nach der KV-Lehre: Schlussbericht Dezember 2006*. Zürich: Kaufmännischer Verband Schweiz.
- Martin, P. & Martin, M. (2002). Proximal and Distal Influences on Development: The Model of Developmental Adaptation. *Developmental Review*, 22, 78-96.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.
- Oerter, R. & Montada, L. (1998). *Entwicklungspsychologie* (4. Aufl.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

- Rutter, M. & O'Connor T. (2004). Are There Biological Programming Effects for Psychological Development? Findings From a Study of Romanian Adoptees. *Developmental Psychology*, 40(1), 81-94.
- Sacchi, S. & Salvisberg, A. (2010). *Berufseinsteigerbarometer 2010. Report im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung & Technologie (BBT). Kurzfassung Oktober 2010*. Zürich: Universität Zürich.
- Schellenbauer, P., Walser, R., Lepori, D., Hotz-Hart, B. & Gonon, P. (2010). *Die Zukunft der Lehre. Die Berufsbildung in einer neuen Wirklichkeit*. Zürich: Avenir Suisse.
- Schluchter, A. & Ruckstuhl, A. (2010). *Perspektiven nach der KV-Lehre: Umfrage zur Stellensituation bei kaufmännischen Lehrabgänger/innen im Juli 2010*. Zürich: Kaufmännischer Verband Schweiz.
- SECO Staatssekretariat für Wirtschaft (2012). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, Mai 2012*. Bern: SECO.
- Semmer, N. K. & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit (The meaning and the effects of work). In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (2. Aufl., S. 157-195). Bern: Huber.
- SKKAB Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (2011). *Kauffrau/Kaufmann EFZ. Basisdokumentation zur Bildungsverordnung 2012*. Bern: SKKAB.
- Werner, E. E. & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Zellweger, J. (2011). Kaufmännische Grundbildung. Bei der wichtigsten Berufslehre gibt es gezielte Verbesserungen. *Bildung. Schweizer Arbeitgeber*, 5, 28-29.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Das Schweizer Berufsbildungssystem (BBT, 2008).....	5
Abbildung 2:	Bildungsniveau der Schweizer Bevölkerung im Alter von 25 - 65 Jahren, in % (BFS, 2007b).....	5
Abbildung 3:	Einflussfaktoren des Konzeptes der Entwicklungsaufgaben von Havighurst (1972) sowie der Lebensspannenpsychologie von Baltes et al. (1980) in Freund & Baltes (2005, S. 38).....	13
Abbildung 4:	Modell der entwicklungsbezogenen Adaption (Martin & Martin, 2002, S. 82).	15
Abbildung 5:	Konzept der Übergangsbereitschaft nach Hirschi (2007, S. 8).....	18
Abbildung 6:	Auszug aus dem Elternhaus nach Sprachregion, Geschlecht und Ausbildungssituation (Bertschy et al., 2007, S. 26).....	19
Abbildung 7:	Hitliste der beruflichen Grundbildungen in Basel, 2011 (Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung Basel-Stadt, 2011).....	23
Abbildung 8:	Darstellung der Erwerbssituation nach Profil (Margreiter & Heinemann, 2006).....	27
Abbildung 9:	Ausbildung (Item 4)	33
Abbildung 10:	Funktion (Item 5)	33
Abbildung 11:	Region (Item 6)	34
Abbildung 12:	Die beliebtesten Suchmethoden (Item 13).....	39
Abbildung 13:	Anstellungsvarianten bei kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil (Item 20).....	53
Abbildung14:	Anstellungsvarianten bei kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit E-Profil (Item 21).....	54
Abbildung15:	Anstellungsverhältnisse der neuen kaufmännischen Mitarbeiter/innen nach Profil (Item 34 & 35)	64
Abbildung16:	Anstellungsgrad der neuen kaufmännischen Mitarbeiter/innen nach Profil (Item 36 & 37)	65
Abbildung17:	vereinbarter monatlicher Bruttolohn von KV-Absolventinnen und KV-Absolventen nach Profil (Item 38).....	66
Abbildung18:	Erfahrungen mit KV-Absolventinnen und -Absolventen mit Profil B (Item 41).....	69
Abbildung19:	Erfahrungen mit KV-Absolventinnen und -Absolventen mit Profil E (Item 42).....	70

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Unterschiede zwischen B- und E-Profil nach der neuen Bildungsverordnung im Jahr 2012 (SKKAB, 2011).....	11
Tabelle 2:	Die Arbeitssituation der Befragten zu zwei Zeitpunkten 2011, und die Vergleichswerte der Zweitbefragung des Vorjahres (Buchs & Ruckstuhl, 2011).....	26
Tabelle 3:	Kategorien und dazugehörige Items.....	30
Tabelle 4:	Geschlecht, Alter & Nationalität (Item 1 - 3).....	32
Tabelle 5:	Branche und Anzahl beschäftigte Mitarbeiter/innen (Items 7 & 8).....	35
Tabelle 6:	Anzahl Betriebe, welche kaufmännische Lernende mit Profil B ausgebildet haben (Item 9).....	36
Tabelle 7:	Anzahl Betriebe, welche kaufmännische Lernende mit Profil E ausgebildet haben (Item 10).....	36
Tabelle 8:	Anzahl kaufmännische Lernende mit Profil E im Betrieb ausgebildet (Item 10).....	37
Tabelle 9:	Anzahl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihre KV-Absolventinnen und KV-Absolventen im Betrieb behalten (Item 11).....	38
Tabelle 10:	Anzahl Mitarbeiter/innen im Betrieb mit KV-Abschluss (Item 12).....	38
Tabelle 11:	Suchmethoden im Überblick (Item 13).....	41
Tabelle 12:	Selektionskriterien bei einer Festanstellung im Überblick (Item 14).....	46
Tabelle 13:	Die selektionsrelevantesten Kriterien sortiert nach Rang (Item 15).....	49
Tabelle 14:	Veränderung der Selektionskriterien aufgrund von Erfahrungen (Item 16).....	50
Tabelle 15:	Gegenüberstellung von Abschlussnote und Profil (Item 19).....	52
Tabelle 16:	Anstellungschancen der KV-Lernenden gegenüber Absolventinnen und Absolventen aus einem anderen Betrieb (Item 22).....	55
Tabelle 17:	Anstellungschancen von Absolventinnen und Absolventen aus einem anderen Betrieb (Item 23).....	56
Tabelle 18:	Anstellungschancen von Absolventinnen und Absolventen aus einer anderen Branche (Item 24).....	56
Tabelle 19:	Konkrete Anstellungen von Absolventinnen und Absolventen aus einem anderen Betrieb am Übergang II (Item 25).....	57
Tabelle 20:	Arbeitsbereiche abhängig vom Abschlussprofil (Item 26).....	57
Tabelle 21:	Anstellungsabsichten für den Übergang II (Item 27).....	58
Tabelle 22:	Bewusste Anstellung von Absolventinnen und Absolventen mit Profil B (Item 29).....	60
Tabelle 23:	Bewusste Anstellung von Absolventinnen und Absolventen mit Profil E (Item 30).....	61
Tabelle 24:	Erfahrungen bezüglich Erwartungen bei kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit B-Profil (Item 39).....	67
Tabelle 25:	Erfahrungen bezüglich Erwartungen bei kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit E-Profil (Item 40).....	68

ANHANG

- Anhang 1: Fragebogen inklusive Begleitbrief
- Anhang 2: Zusammenfassung der Datenauswertung

Anhang 1: Fragebogen inklusive Begleitbrief

Sehr geehrter Arbeitgeber, sehr geehrte Arbeitgeberin

Im Rahmen unserer Masterarbeit an der ZHAW untersuchen wir die Situation von Absolventinnen und Absolventen der kaufmännischen Grundbildung mit EFZ Profil E (erweiterte Grundbildung) und B (Basisbildung). Das Profil E setzt die oberste Schulstufe mit guten Leistungen oder mittlere Schulstufe und Zusatzschuljahr mit guten Leistungen in den Kernfächern voraus. Beim Profil B werden die oberste Schulstufe mit genügenden Leistungen oder die mittlere Schulstufe mit guten Leistungen in den Kernfächern verlangt. Die Situation der Absolventinnen und Absolventen persönlich wurde bereits ausführlich untersucht. Wir interessieren uns **explizit** für die Sichtweise von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Ziel unserer Studie ist es, die berufliche Entwicklung von kaufmännischen Absolventinnen und Absolventen mit der unter den neuen Bildungsverordnungen geregelten beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) am **Übergang II** (Übergang von der Lehre in den Beruf) zu verfolgen. Wir beziehen uns dabei nicht auf den Übergang von der Schule in die Ausbildung (**Übergang I**). Uns interessiert nun Ihre Meinung als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber von Personen mit einem solchen Abschluss. Mit Ihrer Teilnahme helfen Sie uns wertvolle Erkenntnisse zu sammeln.

Der Zeitaufwand zur Beantwortung der Fragen beträgt **ca. 20 Minuten**. Bitte beachten Sie beim Ausfüllen des Fragebogens folgende Punkte:

- Lassen Sie keine Fragen aus und beantworten Sie alle Fragen in der vorgegeben Reihenfolge.
- Es gibt keine richtigen%oder falschen%Antworten . es geht um Ihr persönliches Empfinden.
- Sämtliche Angaben werden **selbstverständlich** streng vertraulich behandelt und nur für wissenschaftliche Zwecke verwendet.
- Senden Sie uns den ausgefüllten Bogen bis am **30.06.2012** zurück. Sie können den Fragebogen direkt **am Bildschirm** ausfüllen und **bequem** per Email zurückschicken.

Falls Sie Fragen oder Anliegen haben, können Sie uns gerne per Email kontaktieren: helen.matter@bs.ch und/oder cornelia.vonlanthen@sg.ch

Wir danken Ihnen vielmals für Ihre Bereitschaft an dieser Befragung teilzunehmen!

Cornelia Vonlanthen Schildknecht und Helen Brogli-Matter

Angaben zu Ihrer Person

1. Geschlecht

- männlich
- weiblich

2. Alter

- 20 - 29 Jahre
- 30 - 39 Jahre
- 40 - 49 Jahre
- 50 - 59 Jahre
- 60 - 69 Jahre

3. Nationalität:

4. Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?

- Primarschule
- Realschule/Sekundarschule
- Berufsschule/Lehre
- Mittelschule (Gymnasium)
- Hochschule/Universität

5. Welche Funktion haben Sie in Ihrem Betrieb?

- Betriebsinhaber/in, Geschäftsführer/in, Filialleiter/in, usw.
- Personalleiter/in
- Mitarbeiter/in in der Personalabteilung
- Hauptamtliche Ausbilder/in
- Nebenamtliche Ausbilder/in, meine Hauptfunktion ist:
- Fachkraft
- Andere Funktion, nämlich:

Angaben zu Ihrem Betrieb

6. Standort Ihres Betriebes

- Region Zürich / Schaffhausen
- Region Ostschweiz / GR / FL
- Region Mittelland (AG, SO)
- Region Bern
- Region Basel
- Region Zentralschweiz

7. Welcher Branche gehört Ihr Betrieb an?

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

8. Wie viele Mitarbeitende sind derzeit in Ihrem Betrieb beschäftigt?

- weniger als 10
- 10 - 49
- 50 - 249
- mehr als 250

9. Wurden in Ihrem Betrieb bereits kaufmännische Lernende mit Profil B ausgebildet, die bereits abgeschlossen haben?

ja	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn ja, wie viele? Anzahl:

Wie viele dieser Personen sind nach Abschluss der Ausbildung nach wie vor in Ihrem Betrieb beschäftigt? Anzahl:

10. Wurden in Ihrem Betrieb bereits kaufmännische Lernende mit Profil E ausgebildet, die bereits abgeschlossen haben?

ja nein

Wenn ja, wie viele? Anzahl:

Wie viele dieser Personen sind nach Abschluss der Ausbildung nach wie vor in Ihrem Betrieb beschäftigt? Anzahl:

11. Behalten Sie die von Ihrem Betrieb ausgebildeten KV-Absolventen im Betrieb?

nie selten häufig immer

12. Wie viele Mitarbeitende in Ihrem Betrieb vor Ort verfügen über einen KV-Abschluss?

Anzahl:

Selektion

13. Wie werden kaufmännische Stellen in Ihrem Betrieb üblicherweise besetzt?

	nie	selten	häufig	immer
eigener Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
per Zeitungsinserat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenportale im Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenvermittlungsbüros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spontanbewerbungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehungsnetz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Firmenhomepage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inserat des Bewerbers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Social Media (Facebook, Xing, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Berücksichtigen Sie bei einer kaufmännischen Festanstellung die folgenden Elemente?

	nie	selten	häufig	immer
Vorbildung (Niveau der Oberstufe, 10. Schuljahr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulzeugnisse der Oberstufe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Note der schulischen LAP (Lehrabschlussprüfung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Note der betrieblichen LAP (Lehrabschlussprüfung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kaufmännisches Profil (B, E oder M)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tests/Fragebögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assessment-Center	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorstellungsgespräch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schnupper- / Probetag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Telefonische Kontaktaufnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnisprüfungen, fachliche Qualifikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebenslauf, Biographie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bauchgefühl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absprache mit Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerbungsschreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informatikzertifikate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fremdsprachenkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handschriftenprobe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Foto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sympathie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nationalität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnregion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsbranche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Welche der oben genannten selektionsrelevanten Kriterien waren für Sie die fünf wichtigsten/ausschlaggebendsten bei der letzten kaufmännischen Festanstellung?

1.
2.
3.
4.
5.

16. Werden Sie Ihre Selektionskriterien für die kaufmännische Festanstellung am Übergang II aufgrund der gemachten Erfahrungen verändern oder haben sie bereits verändert?

ja	nein
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls ja: Bitte genauer angeben.

17. Welche Vorteile sehen Sie bei der Anstellung von Personen am Übergang II?

18. Welche Nachteile sehen Sie bei der Anstellung von Personen am Übergang II?

19. Was ist für Sie als Arbeitgeber beim Selektionsverfahren wichtiger: die Abschlussnote oder das Profil?

- Abschlussnote
- Profil

20. Welche Variante kommt bei einer Anstellung eines kaufmännischen Absolventen mit B-Profil für Sie in Frage?

	nie	selten	häufig	immer
mit genügendem Lehrabschluss und gutem Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit gutem Lehrabschluss und gutem Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit genügendem Lehrabschluss und schwachen Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit gutem Lehrabschluss und schwachen Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egal wie der Lehrabschluss aussieht, wichtig ist ein gutes Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egal wie der Lehrabschluss und das Lehrzeugnis aussehen, andere Faktoren sind wichtiger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egal wie das Lehrzeugnis aussieht, wichtig ist ein guter Lehrabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Welche Variante kommt bei einer Anstellung eines kaufmännischen Absolventen mit E-Profil für Sie in Frage?

	nie	selten	häufig	immer
mit genügendem Lehrabschluss und gutem Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit gutem Lehrabschluss und gutem Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit genügendem Lehrabschluss und schwachen Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit gutem Lehrabschluss und schwachen Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egal wie der Lehrabschluss aussieht, wichtig ist ein gutes Lehrzeugnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egal wie der Lehrabschluss und das Lehrzeugnis aussehen, andere Faktoren sind wichtiger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egal wie das Lehrzeugnis aussieht, wichtig ist ein guter Lehrabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anstellung

22. Haben KV-Lernende aus Ihrem Betrieb gleich viele Chancen auf eine Stelle wie ein Absolvent aus einem anderen Betrieb (gleiche Branche)?

ja nein

23. Haben KV-Lernende aus einem anderen Betrieb (gleiche Branche) gleich viele Chancen auf eine Stelle wie ein Absolvent aus Ihrem Betrieb?

ja nein

24. Haben KV-Lernende aus einer anderen Branche gleich viele Chancen auf eine Stelle wie ein Absolvent aus der gleichen Branche?

ja nein

25. Haben Sie bereits Absolventen, welche direkt von der Lehre in einem anderen Betrieb kommen, in Ihrem Betrieb angestellt?

ja nein

Falls ja: Aus welchem Profil?

- Profil B
- Profil E
- Profil B und E

26. Arbeiten Ihre kaufmännischen Mitarbeiter in verschiedenen Arbeitsbereichen abhängig von ihrem Abschlussprofil (B oder E)?

ja nein

Wenn ja: In welchen Tätigkeitsbereichen arbeiten Absolventen mit Profil B?

Wenn ja: In welchen Tätigkeitsbereichen arbeiten Absolventen mit Profil E?

Wieso?

27. Haben Sie die Absicht, weiterhin (oder künftig) Mitarbeitende direkt am Übergang II anzustellen?

ja nein

Falls ja: Aus welchem Profil?

- Profil B
- Profil E
- Profil B und E

Begründen Sie in beiden Fällen Ihre Antwort.

28. Was könnte andere Arbeitgeber dazu bewegen, ebenfalls kaufmännische Absolventinnen/Absolventen beim Übergang Sek II anzustellen?

29. Haben Sie schon einmal bewusst jemanden mit kaufmännischer Grundbildung mit Profil B angestellt?

ja nein

Wieso?

30. Haben Sie schon einmal bewusst jemanden mit kaufmännischer Grundbildung mit Profil E angestellt?

ja nein

Wieso?

31. Welche konkreten Erfahrungen haben dazu geführt, dass Sie jemanden mit diesem Profil anstellen?

32. Was lief gut?

Wieso?

33. Welche Schwierigkeiten zeigten sich?

Wieso?

34. Wenn Sie neue Mitarbeiter mit Profil B anstellen, die am Übergang II stehen, in welchem Arbeitsverhältnis werden die meisten angestellt?

	nie	selten	häufig	immer
Praktikumsstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
temporäre oder befristete Anstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Festanstellung, unbefristete Anstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Wenn Sie neue Mitarbeiter mit Profil E anstellen, die am Übergang II stehen, in welchem Arbeitsverhältnis werden die meisten angestellt?

	nie	selten	häufig	immer
Praktikumsstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
temporäre oder befristete Anstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Festanstellung, unbefristete Anstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Wenn Sie neue Mitarbeiter mit Profil B anstellen, die am Übergang II stehen, zu welchem Anstellungsgrad werden diese angestellt?

	nie	selten	häufig	immer
Vollzeit (100%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit (50 - 90%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit (10 - 40%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Wenn Sie neue Mitarbeiter mit Profil E anstellen, die am Übergang II stehen, zu welchem Anstellungsgrad werden diese angestellt?

	nie	selten	häufig	immer
Vollzeit (100%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit (50 - 90%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit (10 - 40%)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. Wie hoch ist der vereinbarte monatliche Bruttolohn bei der Anstellung eines KV-Absolventen?

	Profil B	Profil E
über 5'000 CHF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwischen 4'501 und 5'000 CHF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwischen 4'001 und 4'500 CHF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwischen 3'501 und 4'000 CHF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwischen 3'001 und 3'500 CHF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwischen 2'501 und 3'000 CHF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zwischen 2'001 und 2'500 CHF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weniger als 2'000 CHF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich möchte dazu keine Angaben machen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Erfahrung

39. Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Personen gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil B verfügen: Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

	nie	selten	häufig	immer
Erwartungen wurden <u>übertroffen</u> : Personen mit Profil B können besser eingesetzt werden als zu erwarten war, d.h. mehr und/oder qualifiziertere Aufgaben übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erwartungen <u>erfüllt</u> : Personen mit Profil B können mehrheitlich so eingesetzt werden, wie zu erwarten war.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erwartungen <u>nicht erfüllt</u> : Personen mit Profil B konnten nicht so eingesetzt werden, wie zu erwarten war (weniger produktiv, einfachere Tätigkeiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Personen gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil E verfügen: Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

	nie	selten	häufig	immer
Erwartungen wurden <u>übertroffen</u> : Personen mit Profil E können besser eingesetzt werden als zu erwarten war, d.h. mehr und/oder qualifiziertere Aufgaben übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erwartungen <u>erfüllt</u> : Personen mit Profil E können mehrheitlich so eingesetzt werden, wie zu erwarten war.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erwartungen <u>nicht erfüllt</u> : Personen mit Profil E konnten nicht so eingesetzt werden, wie zu erwarten war (weniger produktiv, einfachere Tätigkeiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Welche sonstigen Erfahrungen haben Sie mit Personen in Ihrem Betrieb gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil B verfügen?

	nie	selten	häufig	immer
können auch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werden von unseren Kunden gut akzeptiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
können sich gut im bestehenden Team integrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erbringen qualitativ eine gute Arbeitsleistung (sorgfältig, genau, nach den Vorgaben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
können die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig erledigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbeiten speditiv und schnell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erbringen insgesamt eine gute Arbeitsleistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
können gut mit Kunden umgehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
haben Mühe mit dem Einstieg in die Arbeitswelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind sehr motiviert und an ihrer Arbeit interessiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind auch unter Zeitdruck belastbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verfügen über ein gutes fachliches Wissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind gut auf den praktischen Einsatz im Betrieb vorbereitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
haben eine gute Selbsteinschätzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
können Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42. Welche sonstigen Erfahrungen haben Sie mit Personen in Ihrem Betrieb gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil E verfügen?

	nie	selten	häufig	immer
können auch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werden von unseren Kunden gut akzeptiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
können sich gut im bestehenden Team integrieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erbringen qualitativ eine gute Arbeitsleistung (sorgfältig, genau, nach den Vorgaben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
können die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig erledigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbeiten speditiv und schnell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erbringen insgesamt eine gute Arbeitsleistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
können gut mit Kunden umgehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
haben Mühe mit dem Einstieg in die Arbeitswelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind sehr motiviert und an ihrer Arbeit interessiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind auch unter Zeitdruck belastbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verfügen über ein gutes fachliches Wissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind gut auf den praktischen Einsatz im Betrieb vorbereitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
haben eine gute Selbsteinschätzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
können Verantwortung übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herzlichen Dank fürs Mitmachen!

Haben Sie noch Anmerkungen, Anregungen oder Kritik?

Bitte geben Sie uns Ihren Namen, Ihre Mailadresse und/oder Ihre Tel.-Nr. für allfällige Rückfragen an.

Name:

Firma:

Adresse:

Mailadresse:

Tel.-Nr.:

Anhang 2: Zusammenfassung der Datenauswertung

Angaben zu Ihrer Person

1. Geschlecht

AP01	Geschlecht	NOMINAL	
AP01		1 männlich	11
AP01		2 weiblich	16
AP01		-9 nicht beantwortet	2
			29

2. Alter

AP02	Alter	NOMINAL	
AP02		1 20 - 29 Jahre	2
AP02		2 30 - 39 Jahre	7
AP02		3 40 - 49 Jahre	7
AP02		4 50 - 59 Jahre	8
AP02		5 60 - 69 Jahre	3
AP02		-9 nicht beantwortet	2
			29

3. Nationalität

AP03_01	Nationalität	TEXT	
		CH	25
		DE	1
		IT	1
		nicht beantwortet	2
			29

4. Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?

AP04	Schulabschluss	NOMINAL	
AP04		1 Oberstufe (Real-/Sekundarschule)	3
AP04		2 Berufsschule/Lehre	9
AP04		3 Mittelschule (Gymnasium)	2
AP04		4 Hochschule/Universität	11
AP04		-9 nicht beantwortet	4
			29

5. Welche Funktion haben Sie in Ihrem Betrieb?

AP05	Funktion	NOMINAL	
		Betriebsinhaber/in, Geschäftsführer/in,	
AP05		1 Filialleiter/in, usw.	6
AP05		2 Personalleiter/in	6
AP05		3 Mitarbeiter/in in der Personalabteilung	4
AP05		4 Hauptamtliche Ausbildner/in	
		Nebenamtliche Ausbildner/in, meine	
AP05		5 Hauptfunktion ist:	8
		LeiterStv	
		LeitungSekretariat	
		KaufmaennischerLeiter	
		Jugendcoach	
		HRConsultant	
		Sachbearbeiterin	
		Personalfachfrau	
		Markensachbearbeiterin	
AP05		6 Fachkraft	
AP05		7 Andere Funktion, nämlich:	3
		Ausbildungskoordinatorin	
		BereichsleiterinHR	
		LeiterAusWeiterbildung	
AP05		-9 nicht beantwortet	2
			29

Angaben zu Ihrem Betrieb

6. Standort Ihres Betriebes

AB01	Standort	NOMINAL	
AB01		1 Region Zürich / Schaffhausen	
AB01		2 Region Ostschweiz / GR / FL	17
AB01		3 Region Mittelland (AG, SO)	8
AB01		4 Region Bern	
AB01		5 Region Basel	2
AB01		6 Region Zentralschweiz	
AB01		-9 nicht beantwortet	2
			29

7. Welcher Branche gehört Ihr Betrieb an?

AB02	Branche	NOMINAL	
AB02		1 Automobil-Gewerbe	
AB02		2 Bank	
AB02		3 Bundesverwaltung	
AB02		4 Chemie	
AB02		5 Dienstleistung und Administration	27
AB02		6 Handel	
AB02		7 Hotel-Gastro-Tourismus (HGT)	
AB02		8 Bauen und Wohnen (IG Fachgrosshandel)	
AB02		9 Internationale Speditionslogistik	
AB02		10 Kommunikation	
AB02		11 Maschinen-, Elektro-, Metallindustrie	
AB02		12 Nahrungsmittel-Industrie	
AB02		13 Notariate Schweiz	
AB02		14 Öffentliche Verwaltung	
AB02		15 Öffentlicher Verkehr	
AB02		16 Privatversicherung	
AB02		17 Reisebüro	
AB02		18 santésuisse (Krankenversicherer)	
AB02		19 Spitäler/Kliniken/Heime	
AB02		20 Transport	
AB02		21 Treuhand/Immobilientreuhand	
AB02		-9 nicht beantwortet	2
			29

8. Wie viele Mitarbeitende sind derzeit in Ihrem Betrieb beschäftigt?

AB03	Mitarbeiter	NOMINAL	
AB03		1 weniger als 10	4
AB03		2 10 - 49	5
AB03		3 50 - 249	9
AB03		4 mehr als 250	7
AB03		-9 nicht beantwortet	4
			29

9. Wurden in Ihrem Betrieb bereits kaufmännische Lernende mit Profil B ausgebildet, die bereits abgeschlossen haben?

AB04	Lernende Profil B	NOMINAL	
AB04		1 ja	10
AB04		2 nein	16
AB04		-9 nicht beantwortet	3
			29

Wenn ja, wie viele?		
AB05_01	Anzahl	TEXT
		1 5
		2 3
		9 1
		10 1
		nicht beantwortet 19
		29

Wie viele dieser Personen sind nach Abschluss der Ausbildung nach wie vor in Ihrem Betrieb beschäftigt?		
AB06_01	Anzahl	TEXT
		0 6
		1 3
		5 1
		nicht beantwortet 19
		29

10. Wurden in Ihrem Betrieb bereits kaufmännische Lernende mit Profil E ausgebildet, die bereits abgeschlossen haben?		
AB07	Lernende Profil E	NOMINAL
AB07		1 ja 21
AB07		2 nein 6
AB07		-9 nicht beantwortet 2
		29

Wenn ja, wie viele?		
AB08_01	Anzahl	TEXT
		1 5
		2 3
		3 3
		4 1
		5 1
		8 1
		12 1
		16 1
		20 2
		50 1
		80 1
		nicht beantwortet 9
		29

Wie viele dieser Personen sind nach Abschluss der Ausbildung nach wie vor in Ihrem Betrieb beschäftigt?		
AB09_01	Anzahl	TEXT
		0 9
		1 4
		2 2
		3 2
		5 1
		10 1
		16 1
		40 1
		nicht beantwortet 8
		29

11. Behalten Sie die von Ihrem Betrieb ausgebildeten KV-Absolventen im Betrieb?

AB10_01	KV-Absolventen	ORDINAL	
AB10_01		1 nie	7
AB10_01		2 selten	13
AB10_01		3 häufig	8
AB10_01		4 immer	
AB10_01		-9 nicht beantwortet	1
			29

12. Wie viele Mitarbeitende in Ihrem Betrieb vor Ort verfügen über einen KV-Abschluss?

AB11_01	Anzahl	TEXT	
		1	1
		2	4
		3	4
		4	2
		5	1
		6	3
		8	1
		9	2
		20	1
		21	1
		22	1
		24	1
		50	1
		75	1
		80	1
		100	1
		300	1
		nicht beantwortet	2
			29

Selektion**13. Wie werden kaufmännische Stellen in Ihrem Betrieb üblicherweise besetzt?**

S002_01	eigener Betrieb	ORDINAL	
S002_01		1 nie	5
S002_01		2 selten	12
S002_01		3 häufig	4
S002_01		4 immer	
S002_01		-9 nicht beantwortet	8
			29
S002_02	per Zeitungsinserat	ORDINAL	
S002_02		1 nie	4
S002_02		2 selten	9
S002_02		3 häufig	7
S002_02		4 immer	6
S002_02		-9 nicht beantwortet	3
			29
S002_03	Stellenportale im Internet	ORDINAL	
S002_03		1 nie	1
S002_03		2 selten	4
S002_03		3 häufig	11
S002_03		4 immer	10
S002_03		-9 nicht beantwortet	3
			29

S002_04	Stellenvermittlungsbüros	ORDINAL	
S002_04		1 nie	9
S002_04		2 selten	9
S002_04		3 häufig	2
S002_04		4 immer	1
S002_04		-9 nicht beantwortet	8
			29

S002_05	Spontanbewerbungen	ORDINAL	
S002_05		1 nie	5
S002_05		2 selten	13
S002_05		3 häufig	2
S002_05		4 immer	
S002_05		-9 nicht beantwortet	9
			29

S002_06	Beziehungsnetz	ORDINAL	
S002_06		1 nie	3
S002_06		2 selten	10
S002_06		3 häufig	7
S002_06		4 immer	
S002_06		-9 nicht beantwortet	9
			29

S002_07	Firmenhomepage	ORDINAL	
S002_07		1 nie	5
S002_07		2 selten	3
S002_07		3 häufig	9
S002_07		4 immer	7
S002_07		-9 nicht beantwortet	5
			29

S002_08	Inserat des Bewerbers	ORDINAL	
S002_08		1 nie	14
S002_08		2 selten	5
S002_08		3 häufig	
S002_08		4 immer	1
S002_08		-9 nicht beantwortet	9
			29

S002_09	Social Media (Facebook, Xing, ...)	ORDINAL	
S002_09		1 nie	17
S002_09		2 selten	3
S002_09		3 häufig	
S002_09		4 immer	
S002_09		-9 nicht beantwortet	9
			29

14. Berücksichtigen Sie bei einer kaufmännischen Festanstellung die folgenden Elemente?

S003_01	Vorbildung (Niveau der Oberstufe, 10. Schuljahr)	ORDINAL	
S003_01		1 nie	6
S003_01		2 selten	13
S003_01		3 häufig	7
S003_01		4 immer	1
S003_01		-9 nicht beantwortet	2
			29

S003_02	Schulzeugnisse der Oberstufe	ORDINAL	
S003_02	1 nie		7
S003_02	2 selten		14
S003_02	3 häufig		5
S003_02	4 immer		
S003_02	-9 nicht beantwortet		3
			29
S003_03	Note der schulischen LAP (Lehrabschlussprüfung)	ORDINAL	
S003_03	1 nie		1
S003_03	2 selten		7
S003_03	3 häufig		13
S003_03	4 immer		6
S003_03	-9 nicht beantwortet		2
			29
S003_04	Note der betrieblichen LAP (Lehrabschlussprüfung)	ORDINAL	
S003_04	1 nie		1
S003_04	2 selten		7
S003_04	3 häufig		12
S003_04	4 immer		7
S003_04	-9 nicht beantwortet		2
			29
S003_05	Lehrzeugnis	ORDINAL	
S003_05	1 nie		
S003_05	2 selten		4
S003_05	3 häufig		13
S003_05	4 immer		10
S003_05	-9 nicht beantwortet		2
			29
S003_06	kaufmännisches Profil (B, E oder M)	ORDINAL	
S003_06	1 nie		1
S003_06	2 selten		6
S003_06	3 häufig		12
S003_06	4 immer		8
S003_06	-9 nicht beantwortet		2
			29
S003_07	Tests/Fragebögen	ORDINAL	
S003_07	1 nie		9
S003_07	2 selten		12
S003_07	3 häufig		3
S003_07	4 immer		
S003_07	-9 nicht beantwortet		5
			29
S003_08	Assessment-Center	ORDINAL	
S003_08	1 nie		17
S003_08	2 selten		6
S003_08	3 häufig		2
S003_08	4 immer		
S003_08	-9 nicht beantwortet		4
			29

S003_09	Vorstellungsgespräch	ORDINAL	
S003_09	1	nie	
S003_09	2	selten	
S003_09	3	häufig	1
S003_09	4	immer	25
S003_09	-9	nicht beantwortet	3
			29
S003_10	Referenzen	ORDINAL	
S003_10	1	nie	
S003_10	2	selten	2
S003_10	3	häufig	13
S003_10	4	immer	11
S003_10	-9	nicht beantwortet	3
			29
S003_11	Schnupper- / Probetag	ORDINAL	
S003_11	1	nie	1
S003_11	2	selten	7
S003_11	3	häufig	11
S003_11	4	immer	6
S003_11	-9	nicht beantwortet	4
			29
S003_12	Telefonische Kontaktaufnahme	ORDINAL	
S003_12	1	nie	2
S003_12	2	selten	10
S003_12	3	häufig	10
S003_12	4	immer	2
S003_12	-9	nicht beantwortet	5
			29
S003_13	Kenntnisprüfungen, fachliche Qualifikationen	ORDINAL	
S003_13	1	nie	4
S003_13	2	selten	7
S003_13	3	häufig	9
S003_13	4	immer	5
S003_13	-9	nicht beantwortet	4
			29
S003_14	Lebenslauf, Biographie	ORDINAL	
S003_14	1	nie	
S003_14	2	selten	1
S003_14	3	häufig	8
S003_14	4	immer	17
S003_14	-9	nicht beantwortet	3
			29
S003_15	Bauchgefühl	ORDINAL	
S003_15	1	nie	
S003_15	2	selten	5
S003_15	3	häufig	12
S003_15	4	immer	8
S003_15	-9	nicht beantwortet	4
			29
S003_16	Absprache mit Team	ORDINAL	
S003_16	1	nie	
S003_16	2	selten	2
S003_16	3	häufig	16
S003_16	4	immer	8
S003_16	-9	nicht beantwortet	3
			29

S003_17	Berufserfahrung	ORDINAL	
S003_17	1	nie	
S003_17	2	selten	3
S003_17	3	häufig	14
S003_17	4	immer	9
S003_17	-9	nicht beantwortet	3
			29
S003_18	Bewerbungsschreiben	ORDINAL	
S003_18	1	nie	
S003_18	2	selten	4
S003_18	3	häufig	11
S003_18	4	immer	11
S003_18	-9	nicht beantwortet	3
			29
S003_19	Informatikzertifikate	ORDINAL	
S003_19	1	nie	
S003_19	2	selten	15
S003_19	3	häufig	10
S003_19	4	immer	
S003_19	-9	nicht beantwortet	4
			29
S003_20	Fremdsprachenkenntnisse	ORDINAL	
S003_20	1	nie	3
S003_20	2	selten	7
S003_20	3	häufig	14
S003_20	4	immer	2
S003_20	-9	nicht beantwortet	3
			29
S003_21	Handschriftenprobe	ORDINAL	
S003_21	1	nie	16
S003_21	2	selten	7
S003_21	3	häufig	1
S003_21	4	immer	1
S003_21	-9	nicht beantwortet	4
			29
S003_22	Foto	ORDINAL	
S003_22	1	nie	2
S003_22	2	selten	12
S003_22	3	häufig	8
S003_22	4	immer	4
S003_22	-9	nicht beantwortet	3
			29
S003_23	Alter	ORDINAL	
S003_23	1	nie	
S003_23	2	selten	15
S003_23	3	häufig	9
S003_23	4	immer	2
S003_23	-9	nicht beantwortet	3
			29
S003_24	Sympathie	ORDINAL	
S003_24	1	nie	1
S003_24	2	selten	2
S003_24	3	häufig	16
S003_24	4	immer	7
S003_24	-9	nicht beantwortet	3
			29

S003_25	Nationalität	ORDINAL	
S003_25	1	nie	16
S003_25	2	selten	9
S003_25	3	häufig	
S003_25	4	immer	
S003_25	-9	nicht beantwortet	4
			29

S003_26	Wohnregion	ORDINAL	
S003_26	1	nie	5
S003_26	2	selten	7
S003_26	3	häufig	9
S003_26	4	immer	4
S003_26	-9	nicht beantwortet	4
			29

S003_27	Ausbildungsbranche	ORDINAL	
S003_27	1	nie	5
S003_27	2	selten	14
S003_27	3	häufig	4
S003_27	4	immer	2
S003_27	-9	nicht beantwortet	4
			29

15. Welche der oben genannten selektionsrelevanten Kriterien waren für Sie die fünf wichtigsten/ ausschlaggebendsten bei der letzten kaufmännischen Festanstellung?

S005_01	Vorbildung (Niveau der Oberstufe, 10. Schuljahr)	ORDINAL	
S005_01	1	Rangplatz 1	
S005_01	2	Rangplatz 2	1
S005_01	3	Rangplatz 3	
S005_01	4	Rangplatz 4	
S005_01	5	Rangplatz 5	
S005_01	-9	nicht eingeordnet	28
			29

S005_02	Schulzeugnisse der Oberstufe	ORDINAL	
S005_02	1	Rangplatz 1	
S005_02	2	Rangplatz 2	
S005_02	3	Rangplatz 3	
S005_02	4	Rangplatz 4	
S005_02	5	Rangplatz 5	
S005_02	-9	nicht eingeordnet	29
			29

S005_03	Note der schulischen LAP (Lehrabschlussprüfung)	ORDINAL	
S005_03	1	Rangplatz 1	
S005_03	2	Rangplatz 2	
S005_03	3	Rangplatz 3	1
S005_03	4	Rangplatz 4	1
S005_03	5	Rangplatz 5	
S005_03	-9	nicht eingeordnet	27
			29

S005_04 Note der betrieblichen LAP		
S005_04	(Lehrabschlussprüfung)	ORDINAL
S005_04	1 Rangplatz 1	1
S005_04	2 Rangplatz 2	
S005_04	3 Rangplatz 3	
S005_04	4 Rangplatz 4	
S005_04	5 Rangplatz 5	
S005_04	-9 nicht eingeordnet	28
		29
S005_05 Lehrzeugnis		
S005_05	ORDINAL	
S005_05	1 Rangplatz 1	2
S005_05	2 Rangplatz 2	
S005_05	3 Rangplatz 3	1
S005_05	4 Rangplatz 4	2
S005_05	5 Rangplatz 5	2
S005_05	-9 nicht eingeordnet	22
		29
S005_06 kaufmännisches Profil (B, E oder M)		
S005_06	ORDINAL	
S005_06	1 Rangplatz 1	1
S005_06	2 Rangplatz 2	
S005_06	3 Rangplatz 3	2
S005_06	4 Rangplatz 4	1
S005_06	5 Rangplatz 5	1
S005_06	-9 nicht eingeordnet	24
		29
S005_07 Tests/Fragebögen		
S005_07	ORDINAL	
S005_07	1 Rangplatz 1	
S005_07	2 Rangplatz 2	
S005_07	3 Rangplatz 3	
S005_07	4 Rangplatz 4	
S005_07	5 Rangplatz 5	
S005_07	-9 nicht eingeordnet	29
		29
S005_08 Assessment-Center		
S005_08	ORDINAL	
S005_08	1 Rangplatz 1	
S005_08	2 Rangplatz 2	
S005_08	3 Rangplatz 3	
S005_08	4 Rangplatz 4	
S005_08	5 Rangplatz 5	
S005_08	-9 nicht eingeordnet	29
		29
S005_09 Vorstellungsgespräch		
S005_09	ORDINAL	
S005_09	1 Rangplatz 1	9
S005_09	2 Rangplatz 2	6
S005_09	3 Rangplatz 3	1
S005_09	4 Rangplatz 4	4
S005_09	5 Rangplatz 5	4
S005_09	-9 nicht eingeordnet	5
		29
S005_10 Referenzen		
S005_10	ORDINAL	
S005_10	1 Rangplatz 1	
S005_10	2 Rangplatz 2	1
S005_10	3 Rangplatz 3	4
S005_10	4 Rangplatz 4	5
S005_10	5 Rangplatz 5	3
S005_10	-9 nicht eingeordnet	16
		29

S005_11	Schnupper- / Probetag	ORDINAL	
S005_11	1	Rangplatz 1	1
S005_11	2	Rangplatz 2	2
S005_11	3	Rangplatz 3	1
S005_11	4	Rangplatz 4	3
S005_11	5	Rangplatz 5	3
S005_11	-9	nicht eingeordnet	19
			29
S005_12	Telefonische Kontaktaufnahme	ORDINAL	
S005_12	1	Rangplatz 1	1
S005_12	2	Rangplatz 2	
S005_12	3	Rangplatz 3	1
S005_12	4	Rangplatz 4	
S005_12	5	Rangplatz 5	1
S005_12	-9	nicht eingeordnet	26
			29
S005_13	Kenntnisprüfungen, fachliche Qualifikationen	ORDINAL	
S005_13	1	Rangplatz 1	2
S005_13	2	Rangplatz 2	1
S005_13	3	Rangplatz 3	3
S005_13	4	Rangplatz 4	
S005_13	5	Rangplatz 5	
S005_13	-9	nicht eingeordnet	23
			29
S005_14	Lebenslauf, Biographie	ORDINAL	
S005_14	1	Rangplatz 1	3
S005_14	2	Rangplatz 2	6
S005_14	3	Rangplatz 3	4
S005_14	4	Rangplatz 4	
S005_14	5	Rangplatz 5	2
S005_14	-9	nicht eingeordnet	14
			29
S005_15	Bauchgefühl	ORDINAL	
S005_15	1	Rangplatz 1	2
S005_15	2	Rangplatz 2	
S005_15	3	Rangplatz 3	1
S005_15	4	Rangplatz 4	3
S005_15	5	Rangplatz 5	2
S005_15	-9	nicht eingeordnet	21
			29
S005_16	Absprache mit Team	ORDINAL	
S005_16	1	Rangplatz 1	2
S005_16	2	Rangplatz 2	1
S005_16	3	Rangplatz 3	4
S005_16	4	Rangplatz 4	
S005_16	5	Rangplatz 5	1
S005_16	-9	nicht eingeordnet	21
			29
S005_17	Berufserfahrung	ORDINAL	
S005_17	1	Rangplatz 1	2
S005_17	2	Rangplatz 2	3
S005_17	3	Rangplatz 3	2
S005_17	4	Rangplatz 4	2
S005_17	5	Rangplatz 5	
S005_17	-9	nicht eingeordnet	20
			29

S005_18	Bewerbungsschreiben	ORDINAL	
S005_18	1	Rangplatz 1	
S005_18	2	Rangplatz 2	4
S005_18	3	Rangplatz 3	
S005_18	4	Rangplatz 4	1
S005_18	5	Rangplatz 5	
S005_18	-9	nicht eingeordnet	24
			29
S005_19	Informatikzertifikate	ORDINAL	
S005_19	1	Rangplatz 1	
S005_19	2	Rangplatz 2	
S005_19	3	Rangplatz 3	
S005_19	4	Rangplatz 4	1
S005_19	5	Rangplatz 5	
S005_19	-9	nicht eingeordnet	28
			29
S005_20	Fremdsprachenkenntnisse	ORDINAL	
S005_20	1	Rangplatz 1	1
S005_20	2	Rangplatz 2	2
S005_20	3	Rangplatz 3	2
S005_20	4	Rangplatz 4	
S005_20	5	Rangplatz 5	1
S005_20	-9	nicht eingeordnet	23
			29
S005_21	Handschriftenprobe	ORDINAL	
S005_21	1	Rangplatz 1	
S005_21	2	Rangplatz 2	
S005_21	3	Rangplatz 3	
S005_21	4	Rangplatz 4	
S005_21	5	Rangplatz 5	
S005_21	-9	nicht eingeordnet	29
			29
S005_22	Foto	ORDINAL	
S005_22	1	Rangplatz 1	
S005_22	2	Rangplatz 2	
S005_22	3	Rangplatz 3	
S005_22	4	Rangplatz 4	1
S005_22	5	Rangplatz 5	
S005_22	-9	nicht eingeordnet	28
			29
S005_23	Alter	ORDINAL	
S005_23	1	Rangplatz 1	
S005_23	2	Rangplatz 2	
S005_23	3	Rangplatz 3	
S005_23	4	Rangplatz 4	
S005_23	5	Rangplatz 5	1
S005_23	-9	nicht eingeordnet	28
			29
S005_24	Sympathie	ORDINAL	
S005_24	1	Rangplatz 1	
S005_24	2	Rangplatz 2	
S005_24	3	Rangplatz 3	
S005_24	4	Rangplatz 4	1
S005_24	5	Rangplatz 5	2
S005_24	-9	nicht eingeordnet	26
			29

S005_25	Nationalität	ORDINAL	
S005_25		1 Rangplatz 1	
S005_25		2 Rangplatz 2	
S005_25		3 Rangplatz 3	
S005_25		4 Rangplatz 4	
S005_25		5 Rangplatz 5	
S005_25		-9 nicht eingeordnet	29
			29

S005_26	Wohnregion	ORDINAL	
S005_26		1 Rangplatz 1	
S005_26		2 Rangplatz 2	
S005_26		3 Rangplatz 3	
S005_26		4 Rangplatz 4	1
S005_26		5 Rangplatz 5	1
S005_26		-9 nicht eingeordnet	27
			29

S005_27	Ausbildungsbranche	ORDINAL	
S005_27		1 Rangplatz 1	
S005_27		2 Rangplatz 2	
S005_27		3 Rangplatz 3	
S005_27		4 Rangplatz 4	
S005_27		5 Rangplatz 5	2
S005_27		-9 nicht eingeordnet	27
			29

16. Werden Sie Ihre Selektionskriterien für die kaufmännische Festanstellung am Übergang II aufgrund der gemachten Erfahrungen verändern oder haben sie bereits verändert?

S006	verändern	NOMINAL	
S006		1 ja	1
S006		2 nein	26
S006		-9 nicht beantwortet	2
			29

Falls ja: Bitte genauer angeben.

S007_01	verändern 1	TEXT	
		nicht beantwortet	29
			29

17. Welche Vorteile sehen Sie bei der Anstellung von Personen am Übergang II?

S008_01	Vorteile 1	TEXT	
		Kein Vorteile, keine Nachteile. Die Leistung muss stimmen!	1
		Sehr motiviert, unbelastet, Lernbereitschaft Sie bringen die Erfahrung aus der Berufsbildung mit und wissen bereits, worauf es bei kaufmännischen Arbeiten ankommt. Sowie erste Berufserfahrungen wurden bereits gesammelt	1
			1

Also wenn ich wieder einmal in die Situation käme, fände ich es von Vorteil, dass ich die Person, die im eigenen Betrieb die Lehre gemacht hat, schon sehr gut kenne - ihre Stärken und Schwächen. Bei der Anstellung einer Personal via Inserat, Internet oder Stellenvermittlung weiss man im Zeitpunkt der Entscheidung eigentlich nicht, wen man eingestellt hat. Erst die Probezeit gibt etwas mehr Klarheit, auch bezüglich der Frage, ob die "Chemie" stimmt. Andererseits denke ich, wenn man jemand am Übergang II einstellt, ist er eher formbar, als wenn ich jemanden einstelle, der schon viele Jahre "Berufserfahrung" hat und sich vielleicht nicht gerne ändert.	1
- aktuelles Wissen zu kaufmännischen Gepflogenheiten (z.B. Gestaltung Briefe, etc.)	
- "frischer Wind" im Betrieb	
- Salärniveau	1
Vorkenntnisse und Erfahrungen	1
Die Personen sind reifer	
Die Personen sind sehr gut ausgebildet speziell in den Sprachen und IT-Fächern	1
"Frischer Wind" in Unternehmung. Bringen Wissen auf aktuellstem Stand und sicherer Umgang mit neusten Technologien und Medien mit.	1
Die ausgebildeten Kaufleute verfügen über ein aktuelles und gutes Wissen, freuen sich auf die Arbeitswelt und sind motiviert.	1
nicht beantwortet	20
	29

18. Welche Nachteile sehen Sie bei der Anstellung von Personen am Übergang II?

S009_01 Nachteile 1	TEXT	
	Keine Vorteile, keine Nachteile. Die Leistung muss stimmen!	1
	keine	2
	Je nach Anstellung sind die gemachten Erfahrungen sehr rudimentär und kommen daher für anspruchsvollere Arbeiten nicht in Frage. Vor allem in den Fremdsprachen sehe ich bei vielen einen Schwachpunkt, da nur in der Schule die Sprache behandelt wurde, jedoch im alltäglichen Leben diese nicht eingesetzt werden konnte. Ist ein Nachteil, wenn sich jemand auf einen VID Stelle mit Fremdsprachanforderungen bewirbt.	1
	Nachteile sehe ich am ehesten darin, dass junge Menschen oft noch nicht bereit sind, wirklich Verantwortung zu übernehmen. Sie wollen einfach Geld verdienen, um sich alles leisten zu können, was man heute alles zu hat und auch bei der Arbeit ihren Spass haben. Dann fehlt ihnen oft auch etwas die Erfahrung oder der Durchblick für die Zusammenhänge. Sonst habe ich es mit jungen Leuten aber wie mit dem Wein: Lieber jung und noch etwas spritzig als alt und schal...	1
	- fehlende Berufserfahrung	
	- Kontinuität? (Ziel Reisen, Sprachaufenthalt, etc.)	1

Wohin entwickeln sich die jungen Leute - Dauer der Anstellung meistens höchsten 1-2 Jahre		
Wieviel will man investieren?		1
Fehlende Berufserfahrung.		1
Obwohl sie eine 3-jährige Berufsausbildung absolviert haben, fehlt ihnen in der Regel die Berufs- bzw. Lebenserfahrung. Einer Person aus dem gleichen Berufsumfeld hätte bei einer Bewerbung mehr Chancen als jemand aus einer andern Branche.		1
Eventuell entscheiden Sie sich früh für eine Weiterbildung und sind durch das vom Berufsalltag absorbiert. Oder eine berufliche Neuorientierung kommt früher als erwartet.		1
nicht beantwortet		19
		29

19. Was ist für Sie als Arbeitgeber beim Selektionsverfahren wichtiger: die Abschlussnote oder das Profil?

S010	wichtiger	NOMINAL	
S010		1 Abschlussnote	9
S010		2 Profil	17
S010		-9 nicht beantwortet	3
			29

20. Welche Variante kommt bei einer Anstellung eines kaufmännischen Absolventen mit B-Profil für Sie in Frage?

S011_01	mit genügendem Lehrabschluss und gutem Lehrzeugnis	ORDINAL	
S011_01		1 nie	3
S011_01		2 selten	15
S011_01		3 häufig	6
S011_01		4 immer	
S011_01		-9 nicht beantwortet	5
			29

S011_02	mit gutem Lehrabschluss und gutem Lehrzeugnis	ORDINAL	
S011_02		1 nie	1
S011_02		2 selten	3
S011_02		3 häufig	14
S011_02		4 immer	7
S011_02		-9 nicht beantwortet	4
			29

S011_03	mit genügendem Lehrabschluss und schwachen Lehrzeugnis	ORDINAL	
S011_03		1 nie	13
S011_03		2 selten	10
S011_03		3 häufig	
S011_03		4 immer	
S011_03		-9 nicht beantwortet	6
			29

S011_04	mit gutem Lehrabschluss und schwachen Lehrzeugnis	ORDINAL	
S011_04		1 nie	11
S011_04		2 selten	13
S011_04		3 häufig	
S011_04		4 immer	
S011_04		-9 nicht beantwortet	5
			29

egal wie der Lehrabschluss aussieht, wichtig ist ein gutes Lehrzeugnis		
S011_05	ORDINAL	
S011_05	1 nie	7
S011_05	2 selten	14
S011_05	3 häufig	2
S011_05	4 immer	1
S011_05	-9 nicht beantwortet	5
		29

egal wie der Lehrabschluss und das Lehrzeugnis aussehen, andere Faktoren sind wichtiger		
S011_06	ORDINAL	
S011_06	1 nie	10
S011_06	2 selten	7
S011_06	3 häufig	5
S011_06	4 immer	1
S011_06	-9 nicht beantwortet	6
		29

egal wie das Lehrzeugnis aussieht, wichtig ist ein guter Lehrabschluss		
S011_07	ORDINAL	
S011_07	1 nie	15
S011_07	2 selten	8
S011_07	3 häufig	1
S011_07	4 immer	
S011_07	-9 nicht beantwortet	5
		29

21. Welche Variante kommt bei einer Anstellung eines kaufmännischen Absolventen mit E-Profil für Sie in Frage?

mit genügendem Lehrabschluss und gutem Lehrzeugnis		
S012_01	ORDINAL	
S012_01	1 nie	
S012_01	2 selten	14
S012_01	3 häufig	9
S012_01	4 immer	
S012_01	-9 nicht beantwortet	6
		29

mit gutem Lehrabschluss und gutem Lehrzeugnis		
S012_02	ORDINAL	
S012_02	1 nie	
S012_02	2 selten	
S012_02	3 häufig	17
S012_02	4 immer	9
S012_02	-9 nicht beantwortet	3
		29

mit genügendem Lehrabschluss und schwachen Lehrzeugnis		
S012_03	ORDINAL	
S012_03	1 nie	10
S012_03	2 selten	14
S012_03	3 häufig	
S012_03	4 immer	
S012_03	-9 nicht beantwortet	5
		29

S012_04	mit gutem Lehrabschluss und schwachen Lehrzeugnis	ORDINAL	
S012_04	1	nie	8
S012_04	2	selten	16
S012_04	3	häufig	
S012_04	4	immer	
S012_04	-9	nicht beantwortet	5
			29

S012_05	egal wie der Lehrabschluss aussieht, wichtig ist ein gutes Lehrzeugnis	ORDINAL	
S012_05	1	nie	4
S012_05	2	selten	17
S012_05	3	häufig	2
S012_05	4	immer	1
S012_05	-9	nicht beantwortet	5
			29

S012_06	egal wie der Lehrabschluss und das Lehrzeugnis aussehen, andere Faktoren sind wichtiger	ORDINAL	
S012_06	1	nie	9
S012_06	2	selten	8
S012_06	3	häufig	6
S012_06	4	immer	1
S012_06	-9	nicht beantwortet	5
			29

S012_07	egal wie das Lehrzeugnis aussieht, wichtig ist ein guter Lehrabschluss	ORDINAL	
S012_07	1	nie	13
S012_07	2	selten	8
S012_07	3	häufig	3
S012_07	4	immer	
S012_07	-9	nicht beantwortet	5
			29

Anstellung

22. Haben KV-Lernende aus Ihrem Betrieb gleich viele Chancen auf eine Stelle wie ein Absolvent aus einem anderen Betrieb (gleiche Branche)?

A001	KV-Lernende	NOMINAL	
A001	1	ja	23
A001	2	nein	3
A001	-9	nicht beantwortet	3
			29

23. Haben KV-Lernende aus einem anderen Betrieb (gleiche Branche) gleich viele Chancen auf eine Stelle wie ein Absolvent aus Ihrem Betrieb?

A002	KV-Lernende	NOMINAL	
A002	1	ja	17
A002	2	nein	10
A002	-9	nicht beantwortet	2
			29

24. Haben KV-Lernende aus einer anderen Branche gleich viele Chancen auf eine Stelle wie ein Absolvent aus der gleichen Branche?

A003	KV-Lernende	NOMINAL	
A003	1	ja	17
A003	2	nein	9
A003	-9	nicht beantwortet	3
			29

25. Haben Sie bereits Absolventen, welche direkt von der Lehre in einem anderen Betrieb kommen, in Ihrem Betrieb angestellt?

A004	KV-Lernende	NOMINAL	
A004		1 ja	9
A004		2 nein	17
A004		-9 nicht beantwortet	3
			29

Falls ja: Aus welchem Profil?

A005	KV-Lernende	NOMINAL	
A005		1 Profil B	1
A005		2 Profil E	7
A005		3 Profil B und E	1
A005		-9 nicht beantwortet	20
			29

26. Arbeiten Ihre kaufmännischen Mitarbeiter in verschiedenen Arbeitsbereichen abhängig von ihrem Abschlussprofil (B oder E)?

A006	KV-Lernende	NOMINAL	
A006		1 ja	3
A006		2 nein	24
A006		-9 nicht beantwortet	2
			29

Wenn ja: In welchen Tätigkeitsbereichen arbeiten Absolventen mit Profil B?

A007	Anzahl der Nennungen	METRIC	0
A007x01	Nennung 1		
A007x02	Nennung 2		
A007x03	Nennung 3		
A007x04	Nennung 4		
A007x05	Nennung 5		
A007x06	Nennung 6		
A007x07	Nennung 7		
A007x08	Nennung 8		
A007x09	Nennung 9		
A007x10	Nennung 10		

Wenn ja: In welchen Tätigkeitsbereichen arbeiten Absolventen mit Profil E?

A008	Anzahl der Nennungen	METRIC	5
A008x01	Nennung 1	AVOR	
A008x02	Nennung 2	Buchhaltung	
A008x03	Nennung 3	Einkauf	
A008x04	Nennung 4	Verkauf	
A008x05	Nennung 5	Marketing	
A008x06	Nennung 6		
A008x07	Nennung 7		
A008x08	Nennung 8		
A008x09	Nennung 9		
A008x10	Nennung 10		

Wieso?

A009_01	KV-Lernende 1	TEXT	
		nicht beantwortet	29
			29

27. Haben Sie die Absicht, weiterhin (oder künftig) Mitarbeitende direkt am Übergang II anzustellen?

A010	Absicht	NOMINAL	
A010		1 ja	20
A010		2 nein	6
A010		-9 nicht beantwortet	3
			29

Falls ja: Aus welchem Profil?			
A011	Absicht	NOMINAL	
A011		1 Profil B	
A011		2 Profil E	5
A011		3 Profil B und E	15
A011		-9 nicht beantwortet	9
			29
Begründen Sie in beiden Fällen Ihre Antwort.			
A012_01	Absicht 1	TEXT	
		gute Erfahrungen gemacht	1
		Der Unterschied zwischen den Profilen B und E liegt für mich hauptsächlich an den Fremdsprachen. Die schulischen Unterschiede finde ich nicht so gross.	1
		Eine gute Ausbildung kann in beiden Profilen absolviert werden. Die Berufskennnisse resp. Branchenkenntnisse werden bei uns sehr gewichtet.	1
		Profil spielt keine Rolle, kommt auf den persönlichen Typ an	1
		Der Abschluss ist nicht das wichtigste Kriterium. Wenn jemand ein gutes Lehrzeugnis bringt oder gar bei uns die Ausbildung absolviert hat, geben wir bei einer offenen Vakanz solchen Jungen Menschen gerne eine Chance.	1
		Wie schon vorher gesagt, gibt es hier (fast) keinen Arbeitsmarkt. Viele junge Leute zieht es ins Unterland. Wenigstens wollen sie in der Kantonshauptstadt leben und nicht hier im Dorf. Für das vorgesehene Arbeitsgebiet würde auch ein guter Profil-B-Abschluss genügen. Ein guter E-Profil-Absolvent wäre vielleicht mit der Zeit unterfordert und würde sich wieder nach einem interessanteren Job umsehen.	1
		Da bei uns keine Fremdsprachen-Kenntnisse gefragt sind, sind wir "profilunabhängig"	1
		Profil E stellt höhere schulische Anforderungen mit Fokus auf die Fremdsprachen	1
		Einsatzgebiete bieten die Möglichkeit beide Profile einzusetzen	1
		Je nach Stelle reicht auch das B-Profil. Wenn die junge Person ein Flair für Kundengespräche hat, dann kann sie dies auch aus dem B-Profil. Wenn es an einer Stelle gute Französischkenntnisse benötigt, kommt wohl eher das E-Profil zum Zuge.	1
		In der Vergangenheit gute Erfahrungen mit Lehrabgängern gemacht.	
		- Chance geben nach Lehrabschluss	
		- Bei eigenen Abgängern sind die Betriebskenntnisse absolut von Vorteil	1
		Fehlende Berufserfahrung bzw. Lebenserfahrung.	1
		Die Absolventen im E-Profil sind oft besser geeignete, da sie im Unterricht mehr gefordert und intensiver gefördert wurden.	
		Oft ist auch die Arbeitsqualität bei E-Profilabsolventen besser.	1
		nicht beantwortet	16

28. Was könnte andere Arbeitgeber dazu bewegen, ebenfalls kaufmännische Absolventinnen/ Absolventen beim Übergang Sek II anzustellen?

A013_01	Absicht 1	TEXT	
		?	1
		weiss nicht!	1
		Lohnaspekt, neugierige und lernfähige Mitarbeiter/innen	1
		Junge Menschen mit einer Ausbildung kommen meistens mit einem breiten Wissen in einen neuen Betrieb, vor allem, wenn die Ausbildung in einem grösseren Unternehmen absolviert wurde, durchlaufen die Lernenden meistens mehrere Abteilungen.	1
		Chance geben	1
		Viele junge Leute verfügen über ein gutes praktisches Wissen im IT-Bereich und den Social Media. Darin sehe ich eine gewisse Chance. Junge Menschen sind auch meist sehr lernbereit, flexibel und formbar.	1
		jung, neugierig, bereit zu Lernen, neue Erfahrungen zu sammeln, initiativ, voller Elan	1
		- aktuelles Wissen zu kaufmännischen Gepflogenheiten (z.B. Gestaltung Briefe, etc.)	
		- "frischer Wind" im Betrieb	
		- Salärniveau	1
		gegenseitige Erfahrung AG/AN	1
		Die Bewerber sollten sich gut vorbereiten auf das Gespräch, um auch wirklich kompetent zu wirken. Sie sollten aufzeigen, was sie in Zukunft geplant haben und wenn möglich die Absicht vermitteln, dass sie in den nächsten 2-3 Jahren nicht mit einer Aus- oder Weiterbildung beginnen werden, sondern zuerst mal Berufserfahrung sammeln möchten.	1
		Die Absicht, am Puls zu bleiben und frischen Wind und neue MA-Potenziale im Unternehmen zu haben.	1
		In der Vergangenheit gute Erfahrungen mit Lehrabgängern gemacht.	
		- Chance geben nach Lehrabschluss	
		- Bei eigenen Abgängern sind die Betriebskenntnisse absolut von Vorteil	1
		Keine Ahnung.	1
		gutes, aktuelles Fachwissen	
		Arbeitswille	
		gute Arbeitsleistung	1
		nicht beantwortet	15
			29

29. Haben Sie schon einmal bewusst jemanden mit kaufmännischer Grundbildung mit Profil B angestellt?

A014	bewusst	NOMINAL	
A014		1 ja	3
A014		2 nein	23
A014		-9 nicht beantwortet	3
			29

Wieso?

A015_01	bewusst 1	TEXT	
		weil Fremdsprachen nicht gebraucht werden	1
		Leistungen über die Jahre sehr gut.	
		Arbeitszeugnisse.	1

weiss nicht	1
Kaum Bewerbungen mit Profil B.	1
Optimalere andere Bewerbungen	1
Ich kam einfach nie in die Situation. Ich habe vor Jahren einen Mitarbeiter gesucht, der auch meine Stellvertretung übernehmen sollte, aber niemand gefunden. Dann kam eines Tages ein junger Mann aus dem Dorf, der sich mit seinem Geschäftspartner überworfen hatte und fragte, ob wir ihm einen Job hätten. Ich habe ihn sofort eingestellt. Zwei Jahre danach hat sich der Geschäftsinhaber von zwei Betriebsteilen getrennt (Management-Buyout). Nun komme ich mit einer Lernenden aus.	1
genügend Auswahl an Kand. mit Profil E	1
weil ich nicht bewusst darauf achte	1
Profil hat nicht erste Priorität bei Rekrutierung	1
Die Grundbildung Profil B eignet sich in unserer Branche nicht.	1
Bis jetzt haben sich noch nicht viele Absolventen mit B-Profil gemeldet und die, die sich gemeldet haben passten nicht auf die Ausschreibung.	1
nicht beantwortet	18
	29

30. Haben Sie schon einmal bewusst jemanden mit kaufmännischer Grundbildung mit Profil E angestellt?

A016	bewusst	NOMINAL	
A016		1 ja	9
A016		2 nein	17
A016		-9 nicht beantwortet	3
			29

Wieso?

A017_01	bewusst 1	TEXT	
		Das Profil ist bei uns nicht entscheidend	1
		Leistungen über die Jahre. Arbeitszeugnisse.	1
		weiss nicht	1
		Entsprach dem geforderten Stellenprofil	1
		Weil der einzige Mitarbeiter (ausser Lernenden), den ich eingestellt habe, technischer Kaufmann war.	1
		Mein vorheriger Arbeitgeber war exportorientiert.	
		Da war Englisch und Französisch ein Muss-Kriterium. B-Profiler sind in Sprachen meist unsicherer.	1
		Personalbedarf war vorhanden...	1
		weil ich nicht bewusst darauf achte	1
		Sprachkenntnisse	1
		Profil hat nicht erste Priorität bei Rekrutierung	1
		Unser Betrieb bildet selbst Personen im E bzw. M Profil aus. Wir kennen die Anforderungen. Diese sind in der Regel für unseren Betrieb geeignet.	1
		Hat auf die Stellenausschreibung gut gepasst.	1
		nicht beantwortet	17
			29

31. Welche konkreten Erfahrungen haben dazu geführt, dass Sie jemanden mit diesem Profil anstellen?

A018_01	Erfahrung 1	TEXT	
		Ich schaue nur auf die sprachlichen Leistungen in Deutsch. Leider sind bei beiden Profilen die Leistungen (auch mit BM-Abschluss) für eine fehlerfreie Korrespondenz nicht genügend!	1
		weiss nicht	1
		Es ist sehr unterschiedlich und auf die zu besetzende Stelle masgebend.	
		Für den VID kommt eher jemand mit E-Profil in Frage, da bei uns Französisch gefordert ist.	1
		Benötigte Kenntnisse waren vorhanden	1
		Weil der einzige Mitarbeiter (ausser Lernenden), den ich eingestellt habe, technischer Kaufmann war.	1
		Profil E stellt höhere schulische Anforderungen mit Fokus auf die Fremdsprachen	1
		wenn wir erfahrene Personen einstellen, dann sind noch keine Profile nach heutiger Lesart vorhanden	1
		Bei einer Anstellung haben wir noch nie geschaut, mit welchem Profil ein(e) Kandidat(in) abgeschlossen hat.	1
		Keine konkreten (Ausbildungsplan vor Augen) Entscheidend ist stets das Lehrzeugnis und das Abschlusszeugnis der Berufsschule. Der Gesamteindruck muss passen. Wenn das passt, ist das Profil nicht in erster Linie entscheidend.	1
		Gute Qualifikationen und gute Arbeitsleistung	1
		nicht beantwortet	18
			29

32. Was lief gut?

A019_01	Erfahrung 1	TEXT	
		Gute Prozessführung durch Personalsachverständige.	1
		gute Auffassungsgabe	1
		Wenn wir von einer Person nicht überzeugt sind, dann erhält diese keine Anstellung.	
		Daher kann ich sagen, dass alles gut lief.	1
		Alles	1
		Es gab keine Probleme, ausser dass eben die jungen Leute nach 1 Jahr eine Weiterbildung starteten oder ins Ausland auf Reisen gingen.	1
		Arbeitete gut im Team	1
		nicht beantwortet	23
			29

Wieso?

A020_01	Erfahrung 1	TEXT	
		Auf unser Rekrutierungsverfahren zurück zuführen.	1
		Richtige Person mit richtiger Einstellung	1
		Weil dies wohl der Lauf der Zeit ist	1
		nicht beantwortet	26
			29

33. Welche Schwierigkeiten zeigten sich?

A021_01	Erfahrung 1	TEXT	
		Eigentlich haben wir immer zu viele Bewerbungen zu bearbeiten (mehr als 100 für eine Stelle!)	1
		Qualifikation, mangelnde Flexibilität	1
		keine	2
		Herauszufinden wie effektiv die sprachlichen Fähigkeiten sind	1
		die üblichen	1
		Kaum waren die MA gut eingearbeitet, kündigten sie wieder	1
		nicht beantwortet	22
			29

Wieso?

A022_01	Erfahrung 1	TEXT	
		Weil dies für uns sehr wichtig ist und bei einem Gespräch die Jungen Menschen oftmals sehr nervös sind und einiges vergessen geht	1
		Wo Menschen sind menschelts	1
		Kaum waren die MA gut eingearbeitet, kündigten sie wieder	1
		nicht beantwortet	26
			29

34. Wenn Sie neue Mitarbeiter mit Profil B anstellen, die am Übergang II stehen, in welchem Arbeitsverhältnis werden die meisten angestellt?

A023_01	Praktikumsstelle	ORDINAL	
A023_01		1 nie	17
A023_01		2 selten	7
A023_01		3 häufig	
A023_01		4 immer	
A023_01		-9 nicht beantwortet	5
			29

A023_02	temporäre oder befristete Anstellung	ORDINAL	
A023_02		1 nie	7
A023_02		2 selten	16
A023_02		3 häufig	2
A023_02		4 immer	
A023_02		-9 nicht beantwortet	4
			29

A023_03	Festanstellung, unbefristete Anstellung	ORDINAL	
A023_03		1 nie	4
A023_03		2 selten	8
A023_03		3 häufig	10
A023_03		4 immer	3
A023_03		-9 nicht beantwortet	4
			29

35. Wenn Sie neue Mitarbeiter mit Profil E anstellen, die am Übergang II stehen, in welchem Arbeitsverhältnis werden die meisten angestellt?

A024_01	Praktikumsstelle	ORDINAL	
A024_01		1 nie	12
A024_01		2 selten	8
A024_01		3 häufig	
A024_01		4 immer	
A024_01		-9 nicht beantwortet	9
			29

A024_02	temporäre oder befristete Anstellung	ORDINAL	
A024_02	1	nie	1
A024_02	2	selten	15
A024_02	3	häufig	5
A024_02	4	immer	
A024_02	-9	nicht beantwortet	8
			29

A024_03	Festanstellung, unbefristete Anstellung	ORDINAL	
A024_03	1	nie	
A024_03	2	selten	7
A024_03	3	häufig	11
A024_03	4	immer	3
A024_03	-9	nicht beantwortet	8
			29

36. Wenn Sie neue Mitarbeiter mit Profil B anstellen, die am Übergang II stehen, zu welchem Anstellungsgrad werden diese angestellt?

A025_01	Vollzeit (100%)	ORDINAL	
A025_01	1	nie	5
A025_01	2	selten	3
A025_01	3	häufig	10
A025_01	4	immer	5
A025_01	-9	nicht beantwortet	6
			29

A025_02	Teilzeit (50 - 90%)	ORDINAL	
A025_02	1	nie	7
A025_02	2	selten	11
A025_02	3	häufig	7
A025_02	4	immer	
A025_02	-9	nicht beantwortet	4
			29

A025_03	Teilzeit (10 - 40%)	ORDINAL	
A025_03	1	nie	14
A025_03	2	selten	6
A025_03	3	häufig	1
A025_03	4	immer	1
A025_03	-9	nicht beantwortet	7
			29

37. Wenn Sie neue Mitarbeiter mit Profil E anstellen, die am Übergang II stehen, zu welchem Anstellungsgrad werden diese angestellt?

A026_01	Vollzeit (100%)	ORDINAL	
A026_01	1	nie	1
A026_01	2	selten	3
A026_01	3	häufig	10
A026_01	4	immer	7
A026_01	-9	nicht beantwortet	8
			29

A026_02	Teilzeit (50 - 90%)	ORDINAL	
A026_02	1	nie	4
A026_02	2	selten	7
A026_02	3	häufig	9
A026_02	4	immer	
A026_02	-9	nicht beantwortet	9
			29

A026_03	Teilzeit (10 - 40%)	ORDINAL	
A026_03		1 nie	10
A026_03		2 selten	7
A026_03		3 häufig	1
A026_03		4 immer	
A026_03		-9 nicht beantwortet	11
			29

38. Wie hoch ist der vereinbarte monatliche Bruttolohn bei der Anstellung eines KV-Absolventen?

Profil B			
A027	Lohn	NOMINAL	
A027		1 über 5'000 CHF	
A027		2 zwischen 4'501 und 5'000 CHF	1
A027		3 zwischen 4'001 und 4'500 CHF	8
A027		4 zwischen 3'501 und 4'000 CHF	9
A027		5 zwischen 3'001 und 3'500 CHF	3
A027		6 zwischen 2'501 und 3'000 CHF	
A027		7 zwischen 2'001 und 2'500 CHF	
A027		8 weniger als 2'000 CHF	
A027		-9 ich möchte dazu keine Angaben machen	8
			29

Profil E			
A028	Lohn	NOMINAL	
A028		1 über 5'000 CHF	
A028		2 zwischen 4'501 und 5'000 CHF	5
A028		3 zwischen 4'001 und 4'500 CHF	7
A028		4 zwischen 3'501 und 4'000 CHF	9
A028		5 zwischen 3'001 und 3'500 CHF	2
A028		6 zwischen 2'501 und 3'000 CHF	
A028		7 zwischen 2'001 und 2'500 CHF	
A028		8 weniger als 2'000 CHF	
A028		-9 ich möchte dazu keine Angaben machen	6
			29

Erfahrung

39. Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Personen gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil B verfügen: Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

Erwartungen wurden übertroffen: Personen mit Profil B können besser eingesetzt werden als zu erwarten war, d.h. mehr und/oder qualifiziertere Aufgaben übernehmen.			
E002_01		ORDINAL	
E002_01		1 nie	3
E002_01		2 selten	5
E002_01		3 häufig	7
E002_01		4 immer	1
E002_01		-9 nicht beantwortet	13
			29

Erwartungen erfüllt: Personen mit Profil B können mehrheitlich so eingesetzt werden, wie zu erwarten war.			
E002_02		ORDINAL	
E002_02	1	nie	3
E002_02	2	selten	2
E002_02	3	häufig	10
E002_02	4	immer	3
E002_02	-9	nicht beantwortet	11
			29

Erwartungen nicht erfüllt: Personen mit Profil B konnten nicht so eingesetzt werden, wie zu erwarten war (weniger produktiv, einfachere Tätigkeiten).			
E002_03		ORDINAL	
E002_03	1	nie	8
E002_03	2	selten	7
E002_03	3	häufig	1
E002_03	4	immer	
E002_03	-9	nicht beantwortet	13
			29

40. Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Personen gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil E verfügen: Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

Erwartungen wurden übertroffen: Personen mit Profil E können besser eingesetzt werden als zu erwarten war, d.h. mehr und/oder qualifiziertere Aufgaben übernehmen.			
E003_01		ORDINAL	
E003_01	1	nie	
E003_01	2	selten	6
E003_01	3	häufig	12
E003_01	4	immer	1
E003_01	-9	nicht beantwortet	10
			29

Erwartungen erfüllt: Personen mit Profil E können mehrheitlich so eingesetzt werden, wie zu erwarten war.			
E003_02		ORDINAL	
E003_02	1	nie	
E003_02	2	selten	3
E003_02	3	häufig	14
E003_02	4	immer	4
E003_02	-9	nicht beantwortet	8
			29

Erwartungen nicht erfüllt: Personen mit Profil E konnten nicht so eingesetzt werden, wie zu erwarten war (weniger produktiv, einfachere Tätigkeiten).			
E003_03		ORDINAL	
E003_03	1	nie	9
E003_03	2	selten	8
E003_03	3	häufig	1
E003_03	4	immer	
E003_03	-9	nicht beantwortet	11
			29

41. Welche sonstigen Erfahrungen haben Sie mit Personen in Ihrem Betrieb gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil B verfügen?

können auch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen		
E004_01	ORDINAL	
E004_01	1 nie	5
E004_01	2 selten	5
E004_01	3 häufig	10
E004_01	4 immer	1
E004_01	-9 nicht beantwortet	8
		29

werden von unseren Kunden gut akzeptiert		
E004_02	ORDINAL	
E004_02	1 nie	4
E004_02	2 selten	1
E004_02	3 häufig	13
E004_02	4 immer	3
E004_02	-9 nicht beantwortet	8
		29

können sich gut im bestehenden Team integrieren		
E004_03	ORDINAL	
E004_03	1 nie	4
E004_03	2 selten	
E004_03	3 häufig	11
E004_03	4 immer	5
E004_03	-9 nicht beantwortet	9
		29

erbringen qualitativ eine gute Arbeitsleistung (sorgfältig, genau, nach den Vorgaben)		
E004_04	ORDINAL	
E004_04	1 nie	4
E004_04	2 selten	1
E004_04	3 häufig	11
E004_04	4 immer	3
E004_04	-9 nicht beantwortet	10
		29

können die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig erledigen		
E004_05	ORDINAL	
E004_05	1 nie	4
E004_05	2 selten	1
E004_05	3 häufig	12
E004_05	4 immer	3
E004_05	-9 nicht beantwortet	9
		29

arbeiten speditiv und schnell		
E004_06	ORDINAL	
E004_06	1 nie	4
E004_06	2 selten	2
E004_06	3 häufig	12
E004_06	4 immer	3
E004_06	-9 nicht beantwortet	8
		29

erbringen insgesamt eine gute Arbeitsleistung		
E004_07	ORDINAL	
E004_07	1 nie	3
E004_07	2 selten	
E004_07	3 häufig	12
E004_07	4 immer	4
E004_07	-9 nicht beantwortet	10
		29

E004_08	können gut mit Kunden umgehen	ORDINAL	
E004_08	1	nie	4
E004_08	2	selten	
E004_08	3	häufig	13
E004_08	4	immer	3
E004_08	-9	nicht beantwortet	9
			29
E004_09	haben Mühe mit dem Einstieg in die Arbeitswelt	ORDINAL	
E004_09	1	nie	9
E004_09	2	selten	7
E004_09	3	häufig	4
E004_09	4	immer	
E004_09	-9	nicht beantwortet	9
			29
E004_10	sind sehr motiviert und an ihrer Arbeit interessiert	ORDINAL	
E004_10	1	nie	4
E004_10	2	selten	
E004_10	3	häufig	12
E004_10	4	immer	4
E004_10	-9	nicht beantwortet	9
			29
E004_11	sind auch unter Zeitdruck belastbar	ORDINAL	
E004_11	1	nie	4
E004_11	2	selten	6
E004_11	3	häufig	7
E004_11	4	immer	2
E004_11	-9	nicht beantwortet	10
			29
E004_12	verfügen über ein gutes fachliches Wissen	ORDINAL	
E004_12	1	nie	4
E004_12	2	selten	3
E004_12	3	häufig	12
E004_12	4	immer	1
E004_12	-9	nicht beantwortet	9
			29
E004_13	sind gut auf den praktischen Einsatz im Betrieb vorbereitet	ORDINAL	
E004_13	1	nie	3
E004_13	2	selten	2
E004_13	3	häufig	11
E004_13	4	immer	2
E004_13	-9	nicht beantwortet	11
			29
E004_14	haben eine gute Selbsteinschätzung	ORDINAL	
E004_14	1	nie	4
E004_14	2	selten	4
E004_14	3	häufig	10
E004_14	4	immer	1
E004_14	-9	nicht beantwortet	10
			29

E004_15	können Verantwortung übernehmen	ORDINAL	
E004_15	1	nie	4
E004_15	2	selten	3
E004_15	3	häufig	11
E004_15	4	immer	2
E004_15	-9	nicht beantwortet	9
			29

42. Welche sonstigen Erfahrungen haben Sie mit Personen in Ihrem Betrieb gemacht, die über einen kaufmännischen Abschluss mit Profil E verfügen?

E005_01	können auch anspruchsvolle Aufgaben übernehmen	ORDINAL	
E005_01	1	nie	
E005_01	2	selten	1
E005_01	3	häufig	18
E005_01	4	immer	4
E005_01	-9	nicht beantwortet	6
			29

E005_02	werden von unseren Kunden gut akzeptiert	ORDINAL	
E005_02	1	nie	
E005_02	2	selten	
E005_02	3	häufig	17
E005_02	4	immer	6
E005_02	-9	nicht beantwortet	6
			29

E005_03	können sich gut im bestehenden Team integrieren	ORDINAL	
E005_03	1	nie	
E005_03	2	selten	
E005_03	3	häufig	15
E005_03	4	immer	8
E005_03	-9	nicht beantwortet	6
			29

E005_04	erbringen qualitativ eine gute Arbeitsleistung (sorgfältig, genau, nach den Vorgaben)	ORDINAL	
E005_04	1	nie	
E005_04	2	selten	
E005_04	3	häufig	19
E005_04	4	immer	4
E005_04	-9	nicht beantwortet	6
			29

E005_05	können die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig erledigen	ORDINAL	
E005_05	1	nie	
E005_05	2	selten	
E005_05	3	häufig	16
E005_05	4	immer	6
E005_05	-9	nicht beantwortet	7
			29

E005_06	arbeiten speditiv und schnell	ORDINAL	
E005_06	1	nie	
E005_06	2	selten	
E005_06	3	häufig	18
E005_06	4	immer	5
E005_06	-9	nicht beantwortet	6
			29

erbringen insgesamt eine gute Arbeitsleistung		
E005_07	ORDINAL	
E005_07	1 nie	
E005_07	2 selten	
E005_07	3 häufig	16
E005_07	4 immer	7
E005_07	-9 nicht beantwortet	6
		29
können gut mit Kunden umgehen		
E005_08	ORDINAL	
E005_08	1 nie	
E005_08	2 selten	
E005_08	3 häufig	18
E005_08	4 immer	5
E005_08	-9 nicht beantwortet	6
		29
haben Mühe mit dem Einstieg in die Arbeitswelt		
E005_09	ORDINAL	
E005_09	1 nie	8
E005_09	2 selten	11
E005_09	3 häufig	4
E005_09	4 immer	
E005_09	-9 nicht beantwortet	6
		29
sind sehr motiviert und an ihrer Arbeit interessiert		
E005_10	ORDINAL	
E005_10	1 nie	
E005_10	2 selten	
E005_10	3 häufig	19
E005_10	4 immer	4
E005_10	-9 nicht beantwortet	6
		29
sind auch unter Zeitdruck belastbar		
E005_11	ORDINAL	
E005_11	1 nie	
E005_11	2 selten	1
E005_11	3 häufig	19
E005_11	4 immer	3
E005_11	-9 nicht beantwortet	6
		29
verfügen über ein gutes fachliches Wissen		
E005_12	ORDINAL	
E005_12	1 nie	
E005_12	2 selten	1
E005_12	3 häufig	18
E005_12	4 immer	4
E005_12	-9 nicht beantwortet	6
		29
sind gut auf den praktischen Einsatz im Betrieb vorbereitet		
E005_13	ORDINAL	
E005_13	1 nie	
E005_13	2 selten	2
E005_13	3 häufig	18
E005_13	4 immer	3
E005_13	-9 nicht beantwortet	6
		29

E005_14	haben eine gute Selbsteinschätzung	ORDINAL	
E005_14		1 nie	
E005_14		2 selten	2
E005_14		3 häufig	18
E005_14		4 immer	2
E005_14		-9 nicht beantwortet	7
			29

E005_15	können Verantwortung übernehmen	ORDINAL	
E005_15		1 nie	
E005_15		2 selten	
E005_15		3 häufig	19
E005_15		4 immer	4
E005_15		-9 nicht beantwortet	6
			29

Haben Sie noch Anmerkungen, Anregungen oder Kritik?

L001_01	Anmerkungen 1	TEXT	
			Warum wurde das M-Profil nicht berücksichtigt?
			Warum wurde dem B-Profil soviel Platz eingeräumt?
			nein
			nein
			Nicht die Unterscheidung zwischen B und E Profil in der KV Ausbildung erachte ich als Problem. Es werden zu viele Absolventen/Absolventinnen ausgebildet, die dann keine oder eine unpassende Stelle annehmen (müssen).
			Unser Betreib verfügt über eine kleine Administration die wenig Personalwechsel hat.
			Wir haben bis jetzt eine Lehrabgängerin bei uns eingestellt.
			im E-Profil bis jetzt noch niemand