



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

Die kaufmännische EBA-Lehre als Chance für einen Einstieg in ein sich wandelndes Berufsfeld

Erkenntnisse und erste Erfahrungen von
KV-Ausbildungsbetrieben

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

von

Désirée Rupf und Pia Stamm Isenring

am

14. Juli 2023

Erstbetreuung: Dr. Nicola Kunz, Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin,
Beraterin und Dozentin am IAP der ZHAW, Zürich

Zweitbetreuung: Karin Roggwiler, Mitglied der Geschäftsleitung SAH,
Schaffhausen

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für
Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen
schriftlichen Bewilligung des IAP».

Abstract

Die kaufmännische Lehre – das KV – steht in der Schweiz seit Jahren an der Spitze der Top-10-Rangliste der beliebtesten beruflichen Grundbildungen. Aufgrund von Veränderungen im kaufmännischen Berufsfeld, u. a. wegen der Digitalisierung, haben die Verbundpartner die 2 kaufmännischen Grundbildungen reformiert, um die Lernenden für die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Die vorliegende Masterarbeit (MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) untersucht, welche Auswirkungen die Reform «Kaufleute 2022» auf die 2-jährige kaufmännische Berufsattest-Grundbildung (EBA) hat.

Die präsentierten Ergebnisse resultieren aus einer qualitativen Untersuchung. Diese beruht auf 9 halbstrukturierten Interviews. Die befragten Expertinnen sind Ausbildungsverantwortliche für die 2-jährige kaufmännische Grundbildung. Sie sind in unterschiedlichen Unternehmen und verschiedenen Branchen der Deutschschweiz tätig und können zum Zeitpunkt des Interviews von ihren Erfahrungen im ersten Selektionsjahr nach neuer kaufmännischer Reform berichten. Hauptkriterium für die Wahl der Expertinnen war eine bereits besetzte EBA-Lehrstelle nach neuer Bildungsverordnung für den Lehrbeginn im Sommer 2023.

Das Angebot an EBA-Lehrstellen und die entsprechende Nachfrage haben sich aufgrund der Neuausrichtung bislang nicht verändert. Die befragten Expertinnen sehen einen positiven Beitrag zum Image der EBA-Grundbildung bei Jugendlichen und Eltern. Einerseits durch die geänderte Berufsbezeichnung von Büroassistentin/Büroassistent EBA zu Kauffrau/Kaufmann EBA, andererseits durch weitere Angleichungen an die 3-jährige KV-Lehre, die die Durchlässigkeit begünstigen. Die Erkenntnisse aus den Interviews deuten darauf hin, dass aufgrund der gestiegenen schulischen Anforderungen stärkere Jugendliche für die EBA-Lehrstellen selektioniert werden als bisher, v. a. was die sprachlichen Kompetenzen betrifft. Entscheidend für die Arbeitsmarktchancen von EBA-Absolvent:innen sind laut den interviewten Expertinnen insbesondere überfachliche Kompetenzen und die Passung innerhalb des Teams.

Schlagwörter: Berufliche Grundbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Eidgenössisches Berufsattest EBA, Handlungskompetenzen, kaufmännische Ausbildung, kaufmännisches Berufsfeld, KV-Reform

Danksagung

Wir möchten bei dieser Gelegenheit unsere Dankbarkeit zum Ausdruck bringen für die Unterstützung während unserer Masterarbeit. Unser besonderer Dank gilt unserer internen Betreuerin des IAP, Dr. Nicola Kunz (Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und Dozentin ZHAW Angewandte Psychologie Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung), die uns während des gesamten Prozesses mit wertvollen Ratschlägen und fachlicher Expertise unterstützt hat. Sie hat dazu beigetragen, dass unsere Arbeit auf dem vorliegenden Niveau abgeschlossen werden konnte.

Ebenso möchten wir unserer externen Betreuerin Karin Roggwiler (Geschäftsleitungsmitglied SAH Schaffhausen und Bereichsleiterin der beruflichen Integration) danken, die immer unterstützend zur Seite stand und uns ermutigt hat, auch in herausfordernden Phasen durchzuhalten. Ihre fachliche Kompetenz und Erfahrung haben unseren Forschungsprozess bereichert und zu positiven Ergebnissen geführt.

Unseren aufrichtigen Dank möchten wir auch unseren Familien aussprechen, insbesondere Clau Isenring und Marianne Rupf für das detaillierte Gegenlesen und Regula Isenring für ihre wertvollen Beiträge. Zudem möchten wir Sonja Suermann für ihre unermüdliche Kinderbetreuung danken. Ihre bedingungslose Unterstützung und ihr Verständnis waren für uns unersetzlich.

Wir möchten allen Expertinnen herzlich für ihre spontane Teilnahme an den Interviews, ihre aufgeschlossene Haltung gegenüber dem Thema, den inspirierenden Erfahrungsaustausch und ihre kostbare Zeit danken.

Abschliessend möchten wir uns nochmals bei allen bedanken, die uns auf unserem Weg zur Fertigstellung unserer Masterarbeit begleitet und unterstützt haben. Ihre Unterstützung hat diese Arbeit erst möglich gemacht und wir schätzen uns glücklich, solch wunderbare Menschen in unserem Leben zu haben.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Themenwahl	2
1.2	Fragestellungen und Zielsetzung	3
1.3	Aufbau der Arbeit	3
2	Theoretischer Hintergrund	4
2.1	Berufsfindung und lebenslanges Lernen	4
2.2	Bildungssystem Schweiz.....	6
2.2.1	Eidgenössisches Berufsattest – Teil der Schweizer Bildungssystematik.....	7
2.2.2	Das SBFJ zieht Bilanz	9
2.3	Arbeitswelt im Wandel – Veränderung der Berufsbilder und Kompetenzanforderungen.....	12
2.3.1	Kompetenzbegriff.....	12
2.3.2	Veränderung der Berufsbilder	15
2.3.3	Berufsbildung 2030.....	16
2.4	EBA-Ausbildung im kaufmännischen Berufsfeld.....	21
2.5	Reform «Kaufleute 2022»	25
3	Methode	27
3.1	Methodenwahl.....	27
3.2	Stichprobenbeschreibung.....	28
3.3	Durchführung der Interviews	32
3.4	Auswertung	32
4	Ergebnisse der Interviews.....	34
4.1	KV-Lehrstellen	35
4.1.1	Angebot an KV-EBA-Lehrstellen.....	35
4.1.2	Nachfrage nach KV-EBA-Lehrstellen	36
4.1.3	Orientierungsschnuppern.....	37
4.1.4	Image einer Berufsattest-Lehre.....	38
4.2	Selektionsprozess.....	40

4.3	Anforderungsprofil und Kompetenzen	43
4.3.1	Tätigkeitsbereiche.....	46
4.3.2	Rotation während der Ausbildung	47
4.3.3	Digitalisierung	48
4.4	Durchlässigkeit.....	50
4.4.1	Anschlusslösungen.....	53
4.4.2	Perspektiven und Chancen	55
5	Diskussion und Ausblick	58
5.1	KV-Lehrstellen	58
5.1.1	Angebot an und Nachfrage nach Lehrstellen	59
5.1.2	Orientierungsschnuppern.....	60
5.1.3	Image einer Berufsattest-Lehre.....	60
5.2	Selektionsprozess.....	61
5.3	Anforderungsprofil und Kompetenzen	63
5.3.1	Tätigkeitsbereiche.....	65
5.3.2	Rotation während der Ausbildung	66
5.3.3	Digitalisierung	66
5.4	Durchlässigkeit.....	67
5.4.1	Anschlusslösungen.....	69
5.4.2	Perspektiven und Chancen	70
5.5	Zusätzliche Erkenntnisse für Berufsberatende	70
6	Fazit	72
7	Kritische Reflexion	74
7.1	Methodenkritik.....	74
7.2	Zusammenarbeit der Autorinnen	76
8	Literaturverzeichnis.....	78
9	Anhang.....	85

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Bildungssystem Schweiz (SBFI, 2019b)	7
Abbildung 2. Handlungskompetenz am Beispiel des Bildungsplans Kaufleute EBA, HK a2, Leistungsziele Betrieb (bt), eigene Darstellung nach (IGKG Schweiz, 2023a) 13	
Abbildung 3. HK-Modell am Beispiel des Bildungsplans Kaufleute EBA, HK a2, Leistungsziele Betrieb (bt) (IGKG Schweiz, 2023a).....	15
Abbildung 4. Entwicklung Anzahl Lehrverhältnisse der drei meistgewählten EBA- Grundbildungen, eigene Darstellung mit Daten des BFS (2023b)	23
Abbildung 5. Orientierungsschnupper-Möglichkeit (eigene Darstellung).....	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Kompetenzanforderungen in einem digitalisierten Arbeitsumfeld</i> (in Anlehnung an OBS EHB & INFRAS, 2017)	17
Tabelle 2 <i>Kompetenzanforderungen und Handlungskompetenzbereiche von EBA-Lernenden</i> (eigene Darstellung)	20
Tabelle 3 <i>Die zehn meistgewählten EBA-Grundbildungen 2022, eigene Darstellung mit statistischen Daten des BFS: «Berufliche Grundbildung: Basistabellen»</i> (BFS, 2023b)	22
Tabelle 4 <i>Neueintritte in die berufliche Grundbildung 2022, eigene Darstellung mit Daten des BFS: «Berufliche Grundbildung: Basistabellen»</i> (BFS, 2023b).....	22
Tabelle 5 <i>Anzahl der im Jahr 2022 ausgestellten Diplome für Büroassistent:innen EBA</i> (BFS, 2023b)	24
Tabelle 6 <i>Übersicht über die Interviewpartnerinnen</i> (eigene Darstellung).....	31
Tabelle 7 <i>Übersicht Kategorisierung und Leitfragen</i> (eigene Darstellung)	34
Tabelle 8 <i>Instrumente im Selektionsverfahren für kaufmännische EBA-Lehrstellen</i> (eigene Darstellung)	43

Abkürzungsverzeichnis

ASTAG	Schweizerischer Nutzfahrzeugverband
BBG	Berufsbildungsgesetz
BfB	Büro für Bildungsfragen
BFS	Bundesamt für Statistik
BiVo	Bildungsverordnung
BIZ	Berufsinformationszentrum
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
CATI-Befragung	Computer Assisted Telephone Interviews
D&A	Dienstleistungs- und Administrationsbranche
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDK	Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FiB	Fachkundige individuelle Begleitung
HK	Handlungskompetenz
HK-Modell	Handlungskompetenzen-Modell
HR	Human Resources
ICT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IGKG Schweiz	Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz
kfmv	Kaufmännischer Verband Schweiz
KV	Kauffrau/Kaufmann
MBA	Mittelschul- und Berufsbildungsamt
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
ovap	Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica
QV	Qualifikationsverfahren
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
Sek II	Sekundarstufe II
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SKKAB	Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen
ük	überbetriebliche Kurse

1 Einleitung

Im Sommer 2023 wird schweizweit die neue kaufmännische Grundbildung eingeführt. Diese betrifft die zwei- bzw. dreijährigen KV-Lehren mit den eidgenössischen Abschlüssen Berufsattest (EBA) und Fähigkeitszeugnis (EFZ). Die Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) hat die kaufmännische Grundbildung unter Einbezug ihrer Anspruchsgruppen umfassend reformiert. Diese Reform resultierte aus der gesetzlich vorgeschriebenen Fünfjahres-Überprüfung mit dem Ziel, die Ausbildung den sich verändernden Arbeitsmarktanforderungen anzupassen (Hohl, 2023). Gründe dafür sind Megatrends wie der technische Fortschritt und der damit verbundene Strukturwandel in der Arbeitswelt. Im Fokus der Reform steht das didaktische Konzept der Handlungskompetenzorientierung, das heute in der Berufsbildung Standard ist (SBFI, 2021). Auch die Volksschule setzt mit dem Lehrplan 21, der in den meisten Deutschschweizer Kantonen eingeführt wurde, auf das Konzept der Kompetenzorientierung (D-EDK, n. D.b). So scheint es eine logische Folge, dass die Kaufleute als eine der letzten Grundbildungen nun ebenfalls auf Handlungskompetenzen umstellen. Auf EFZ-Stufe wird künftig auf die Unterteilung in B- und E-Profil verzichtet, weil sich die Trennung der Profile nach Aussagen der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (2021) auf dem Arbeitsmarkt nicht bewährt hat. Bei der zweijährigen Grundbildung Büroassistent/-in EBA wurde zusätzlich die Berufsbezeichnung geändert. Die neue Bezeichnung Kauffrau/-mann EBA soll auf die Durchlässigkeit der beiden kaufmännischen Grundbildungen hinweisen. Die beiden Stufen EBA und EFZ sind mit der Neuausrichtung konzeptionell und inhaltlich besser aufeinander abgestimmt, was einer Aufwertung der EBA-Lehre gleichkommt (IGKG Schweiz, 2023b). Mit der Reform soll die KV-EBA-Ausbildung gestärkt, attraktiver und durchlässiger werden und laut Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI, 2021) die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe fördern.

Das Reformprojekt mit dem Arbeitstitel «Kaufleute 2022» wird kontrovers diskutiert (u. a. *10 vor 10 - Grosse Kritik an KV-Reform*, 2021). Ein häufiger Kritikpunkt ist die Umstellung von der (reinen) Fachvermittlung hin zur Kompetenzorientierung, denn es wird eine Verwässerung der Allgemeinbildung befürchtet und die Anschlussfähigkeit an die höhere Berufsbildung in Frage gestellt. Weiter bedeutet die Umsetzung der Reform einen Rollenwechsel für die Lehrpersonen an den Berufsfachschulen. Sie werden vermehrt auch die Rolle eines Lerncoachs einnehmen und den Lernprozess ihrer Lernenden steuern und begleiten und das Bild «vor der Klasse stehen» ablösen (SKKAB, 2023c). Dieser Rollenwechsel verändert den Lehrberuf an den kaufmännischen Berufsfachschulen in seiner

herkömmlichen Form und gefällt gemäss diversen Medienberichten nicht allen Lehrpersonen.

Ursprünglich war geplant, mit der neuen kaufmännischen Grundbildung im Sommer 2022 zu starten, wie der Projektname «Kaufleute 2022» anzeigt. Dieser Zeitplan erwies sich jedoch für die Umsetzung an den Berufsfachschulen als zu sportlich und so wurde auf Wunsch der Kantone die Einführung der Reform auf den Sommer 2023 verschoben (Hohl, 2023).

1.1 Themenwahl

Beide Autorinnen dieser Masterarbeit sind ausgebildete Handelslehrerinnen mit Berufserfahrung an kaufmännischen Berufsfachschulen. Entsprechend interessiert verfolgen sie den Reformprozess. Sie werden zwar die Neueinführung der kaufmännischen Grundbildung nicht in der Rolle als Lehrperson erfahren, weil sie inzwischen als Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen (BSLB) tätig sind. In ihrer täglichen Arbeit mit Jugendlichen ist die Reform «Kaufleute 2022» dennoch essenziell. Das KV zählt mit rund 13'000 Lehrabschlüssen pro Jahr seit Jahren zu den beliebtesten beruflichen Grundbildungen und ist entsprechend in den Beratungen ein häufig thematisierter Berufswunsch (kfmv, 2023). Die Autorinnen haben in den Beratungen wiederholt die Situation, dass Jugendliche, die nicht im höchsten Oberstufenniveau beschult werden, den Berufswunsch Kaufleute EFZ äussern. Da ihre schulischen Leistungen aber nicht den Anforderungen genügen, besteht für sie wenig Aussicht auf eine KV-Lehrstelle. Weiter ist das Angebot an Lehrstellen Büroassistent:innen EBA in den Kantonen, in denen die Autorinnen tätig sind, sehr gering und somit keine Alternative für einen Einstieg ins kaufmännische Berufsfeld. Es bleibt diesen Jugendlichen folglich oft nur, sich für einen anderen Beruf zu entscheiden.

Vor diesem Hintergrund wurden folgende Fragen diskutiert: Wie verändern sich die Einstiegsmöglichkeiten in die kaufmännische Grundbildung? Wie positionieren die Betriebe die bisherigen B-Profil-Lehrstellen nach der Profilauflösung? Werden diese zu EFZ- oder EBA-Lehrstellen? Und inwiefern bedeutet die in der Ausgangslage erwähnte Aufwertung der EBA-Stufe eine Chance für einen Einstieg ins kaufmännische Berufsfeld für schulisch schwächere Schüler:innen?

So entstand in den vielen Diskussionen der Autorinnen die Idee, das Thema «KV-Reform» für die vorliegende Masterarbeit zu wählen und die Thematik näher zu beleuchten.

1.2 Fragestellungen und Zielsetzung

Die Autorinnen beschränken sich in ihrer Arbeit auf die Untersuchung der dualen zweijährigen kaufmännischen EBA-Grundbildung im ersten Arbeitsmarkt. Im Zentrum steht dabei die Beantwortung folgender Forschungsfrage:

Welche Auswirkungen hat die Reform «Kaufleute 2022» auf die kaufmännische Berufsattest-Ausbildung?

Die Autorinnen befragten Berufsbildnerinnen, die für den Sommer 2023 ihre KV-EBA-Lehrstellen bereits besetzt haben. Im Fokus stehen dabei ausschliesslich jugendliche Lernende. Um die oben erwähnte Forschungsfrage beantworten zu können, waren folgende Leitfragen zentral:

1. Wie haben sich Angebot, Nachfrage und Image betreffend EBA-Lehrstellen durch die KV-Reform 2022 verändert?
2. Wie hat sich in der Praxis der Selektionsprozess für die KV-Lehrstellen im ersten Rekrutierungsjahr der KV-Reform 2022 verändert?
3. Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlverfahren für die EBA-Lehrstellen aufgrund der KV-Reform 2022 im Vordergrund?
4. Welche Anschlusslösungen und Perspektiven werden den EBA-Absolvent:innen angeboten?

Das Ziel dieser Arbeit ist es, die ersten Praxiserfahrungen von Ausbildungsbetrieben mit EBA-Lehrstellen für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater:innen (BSLB) zugänglich zu machen. Neben den erwähnten Fragestellungen werden Anregungen an die BSLB und die Berührungspunkte einer möglichen Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsverantwortlichen und den BSLB thematisiert.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit umfasst sieben Kapitel. Im ersten Kapitel, der Einleitung, führen die Autorinnen in das Thema ein. Sie begründen die Wahl, beleuchten ihren persönlichen Bezug zum Thema und erläutern, wie sie dieses eingrenzen. Ebenfalls in diesem Kapitel finden sich die Fragestellungen und Zielsetzung. Das zweite Kapitel, theoretischer Hintergrund, beginnt mit einer Sequenz zum Thema Berufsfindung und lebenslanges Lernen, danach wird die EBA-Lehre als Teil des Schweizer Bildungssystems vorgestellt. Die Autorinnen geben zudem einen kurzen Einblick in die Entstehungsgeschichte der EBA-Grundbildung und ziehen anhand des SBFI-Berichtes über die Einführung des eidgenössischen

Berufsattest Bilanz (Suter, 2019). Weiter wird in diesem Kapitel auf den Megatrend Digitalisierung eingegangen und es werden die damit verbundenen Veränderungen in den Berufsfeldern beleuchtet, insbesondere im kaufmännischen Berufsfeld (Sachs et al., 2016). Die Auswirkungen auf die berufliche Grundbildung mit Fokus auf die KV-EBA-Lehre sind ebenso ein Bestandteil dieses Kapitels wie ein Blick auf die in diesem Zusammenhang geforderten Kompetenzen. Den Abschluss des zweiten Kapitels bilden die Ausführungen über die Reform «Kaufleute 2022». Im dritten Kapitel beschreiben die Autorinnen die Forschungsmethode und die Überlegungen für die Auswahl der interviewten Berufsbildnerinnen. Ebenfalls in diesem Kapitel werden die Interviewdurchführung, die Datenerhebung und das Vorgehen für die Ergebnisauswertung dargelegt. Im anschliessenden vierten Kapitel werden die Forschungsergebnisse aufgeführt, noch ohne diese zu bewerten. Die Bewertung erfolgt im Rahmen des fünften Kapitels Diskussion und Ausblick unter Einbezug der eingangs gestellten Forschungsfrage und der theoretischen Grundlagen. Ebenfalls Bestandteil dieses Kapitels sind zusätzliche Erkenntnisse für Berufsberatende, die einen vertieften Praxisbezug ermöglichen. In Kapitel sechs ziehen die Autorinnen ihre Schlussfolgerungen hinsichtlich der Fragestellungen. Schliesslich reflektieren die Autorinnen im letzten Kapitel einerseits den persönlichen Arbeitsprozess kritisch, andererseits die Wahl der Partnerarbeit mit ihren Chancen und Herausforderungen.

2 Theoretischer Hintergrund

In diesem theoretischen Teil gehen die Autorinnen zuerst auf grundlegende Zusammenhänge der Berufsfindung von Jugendlichen ein. Im Anschluss wird auf die für die Fragestellungen relevante Theorie eingegangen und die Autorinnen erläutern das eidgenössische Berufsattest als Teil des Schweizer Bildungssystems. Weiter werden Hintergründe zur Reform «Kaufleute 2022» beleuchtet sowie die zentralen Änderungen in der kaufmännischen beruflichen Grundbildung vorgestellt.

2.1 Berufsfindung und lebenslanges Lernen

Super (1953) erwähnt fünf Laufbahnstadien, in denen wir uns im Verlauf unserer beruflichen Entwicklung befinden. In der Wachstumsphase entwickeln wir unsere Interessen, Werthaltungen und einzelne Fähigkeiten. Zudem entsteht in dieser Phase unser Selbstvertrauen und wir beginnen eine Idee von einzelnen Berufen zu haben. Vielleicht haben manche Kinder bereits einen Berufswunsch entwickelt. Diesen sieht Super jedoch noch als vage und instabil an. In der Explorationsphase vertiefen sich die Berufskennnisse. Ferner entwickeln wir in dieser Phase das Interesse, die Fähigkeit und die Bereitschaft, uns mit unserem Berufswahlprozess auseinanderzusetzen (Super, 1990). Wir eignen uns das

benötigte Wissen und die geforderten Fähigkeiten an, um essenzielle und passende berufliche Entscheidungen zu treffen (Savickas, 1984). Die Berufswahlreife und deren Entstehung wurde schon von vielen Autor:innen wissenschaftlich untersucht. Gemäss Läge und Hirschi (2008) gibt es aber noch keine überzeugenden wissenschaftlichen Beweise dafür, dass die Methoden, mit denen man die Berufswahlreife misst, wirklich genau sind und tatsächlich das messen, was sie messen sollen. Die entwicklungsbezogenen Laufbahnmodelle beschreiben die Berufswahlbereitschaft als einen fortdauernden Prozess mit verschiedenen beruflichen Übergängen (Läge & Hirschi, 2008). Für Super (1955) gehören zu einer erfolgreichen Berufswahl unter anderem die aktive Informationssuche und Planung sowie die Vernünftigkeit und die Konsistenz der beruflichen Präferenzen. Während man früher noch davon ausgegangen ist, dass sich die Berufswahlreife mit dem Alter automatisch entwickelt und somit einen rein biologischen Prozess darstellt, hat man inzwischen verstanden, dass die Berufswahlbereitschaft ein reifender Prozess mit verschiedenen Einflussfaktoren ist. Beispielsweise können das Umfeld wie Familie, Peer-Group und Lehrpersonen sowie auch der kulturelle und soziale Hintergrund einer Person Einfluss auf den Reifeprozess nehmen. Auch das Bildungssystem kann dabei eine zentrale Rolle spielen (Läge & Hirschi, 2008).

Damit Jugendliche eine passende Ausbildung finden, die sie dann auch erfolgreich abschliessen können, müssen verschiedene Faktoren berücksichtigt werden. Zuerst muss eine Berufswahlbereitschaft vorhanden sein. Diese entwickeln Jugendliche individuell. Läge und Hirschi (2008) sprechen hier von der Planung, der Exploration und der Klarheit von eigenen Interessen, Zielen und Werten. Das Ziel ist es, eine berufliche Identität zu entwickeln. Dabei spielt die Laufbahnplanung eine vielseitige Rolle. Jugendlichen wird bewusst, dass es nicht ausschliesslich darum geht, eine Entscheidung für einen bestimmten Beruf zu fällen, sondern vielmehr um die längerfristige Entwicklung der eigenen Laufbahn (Savickas, 1997). Gemäss Läge und Hirschi (2008) zeigte sich, dass Jugendliche, die bereit sind, ihre Zukunft zu planen, eine ausgeprägtere Berufswahlbereitschaft aufweisen.

Ein weiterer Faktor ist die Exploration. Die Exploration kann aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Zum einen beschreibt sie das Kennenlernen von sich selbst und seiner Umwelt und zum anderen das Erkunden von Berufsbildern und beruflichen Alternativen (Läge & Hirschi, 2008). Beide erwähnten Varianten der Exploration tragen massgeblich zu einer erfolgreichen Berufswahl bei.

Um herauszufinden, welche Berufe das Interesse wecken, gibt es verschiedene Informationsquellen, die einen theoretischen Einblick in Berufe und deren Berufsalltag

bieten. In dieser Phase des Berufswahlprozesses bietet auch eine Berufsberatung viele Möglichkeiten, sich selbst und seine Interessen besser kennenzulernen. Zudem zeigen viele Studien einen zentralen Einfluss durch Eltern und Freundeskreis auf. Durch ein Orientierungsschnuppern in einem Ausbildungsbetrieb kann die praktische Seite eines Berufes angeschaut werden. Neben dem Interesse am Erlernen eines Berufes ist es jedoch wesentlich zu prüfen, ob die Jugendlichen die nötigen Voraussetzungen mitbringen, um den gewählten Beruf zu erlernen. Jedes Berufsbild hat verschiedene Anforderungen und setzt mehrere Kompetenzen voraus. Dabei müssen die praktische Ausbildung im Betrieb und die theoretische Ausbildung in der Berufsschule berücksichtigt werden. Decken sich das Interesse am Beruf und die Fähigkeit, diesen zu erlernen, kann aktiv nach einer Ausbildung gesucht werden. Diese Passung erwähnt auch Savickas als «Paradigma der Passung». Savickas (2015; Savickas & Backer, 2005) spricht zudem vom Paradigma des lebenslangen Lernens. Lebenslanges Lernen bezeichnet unter anderem die Erkenntnis, dass Bildung und persönliche Entwicklung nicht auf den formalen Bildungsweg beschränkt sind, sondern einen fortlaufenden Prozess darstellen, der über das gesamte Leben hinweg stattfindet (Hof, 2009). In einer sich schnell verändernden Arbeitswelt, in der Technologie und Wissen rasch fortschreiten, ist es entscheidend, dass Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich aktualisieren, um beruflich auf dem neusten Stand zu bleiben und persönliches Wachstum zu fördern (Schreiber, 2020). In der Schweiz genießt das lebenslange Lernen einen hohen Stellenwert (Kuratli, 2019). Das spiegelt sich auch in der Durchlässigkeit und der Struktur im Schweizer Bildungssystem wider.

2.2 Bildungssystem Schweiz

Jugendliche entscheiden auf der Sekundarstufe I (obligatorische Schulzeit), ob sie den Weg der beruflichen Grundbildung (duale Bildung) oder einer weiterführenden Schule einschlagen wollen (siehe Abbildung 1). Wie in dieser Abbildung mit den Pfeilen dargestellt, ist das Schweizer Bildungssystem geprägt durch eine ausgesprochene Durchlässigkeit. Unabhängig davon, welchen Einstiegsweg jemand wählt, stehen viele Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten offen. Die Autorinnen beschränken sich – mit Blick auf die Fragestellungen dieser Arbeit – in ihren Ausführungen auf die berufliche Grundbildung (Lehre). Die Berufsbildung auf Sekundarstufe II (Sek II) ist in der Schweiz eine Verbundaufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Gemeinsam streben sie einerseits eine qualitativ hochstehende Berufsbildung an, andererseits sorgen sie für ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen (SBFI, n. D.b). Diese Rahmenbedingungen sollen Jugendlichen nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit den direkten Einstieg in die Arbeitswelt ermöglichen. Dem Bildungsbericht 2023 ist

zu entnehmen, dass nach wie vor eine deutliche Mehrheit aller Jugendlichen in der Schweiz diesen Weg wählen (Wolter et al., 2023). An zweiter Stelle liegen Maturitätsschulen und ca. ein Viertel der Jugendlichen absolviert ein Zwischenjahr, z. B. indem sie ein Brückenangebot in Anspruch nehmen (Golder et al., 2023).

2.2.1 Eidgenössisches Berufsattest – Teil der Schweizer Bildungssystematik

Die zweijährige berufliche Grundbildung mit dem Abschlusstitel Eidgenössisches Berufsattest (EBA) ist Teil des Schweizer Bildungssystems, wie Abbildung 1 zeigt. Gemäss Bildungsbericht Schweiz 2023 ist aktuell jeder zehnte Abschluss in der beruflichen Grundbildung ein Berufsattest (Wolter et al., 2023). Mit einem abgeschlossenen EBA ist grundsätzlich der Weg frei, sich anschliessend mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) höher zu qualifizieren und damit seine Arbeitsmarktfähigkeit zu steigern. Dies ist als *üblicher Weg* mit dem dunklen Pfeil gekennzeichnet. Es ist aber, je nach Voraussetzungen der Aus- und Weiterbildung, theoretisch auch der direkte Zugang zur Tertiärstufe möglich, wie der hellgraue Pfeil andeutet.

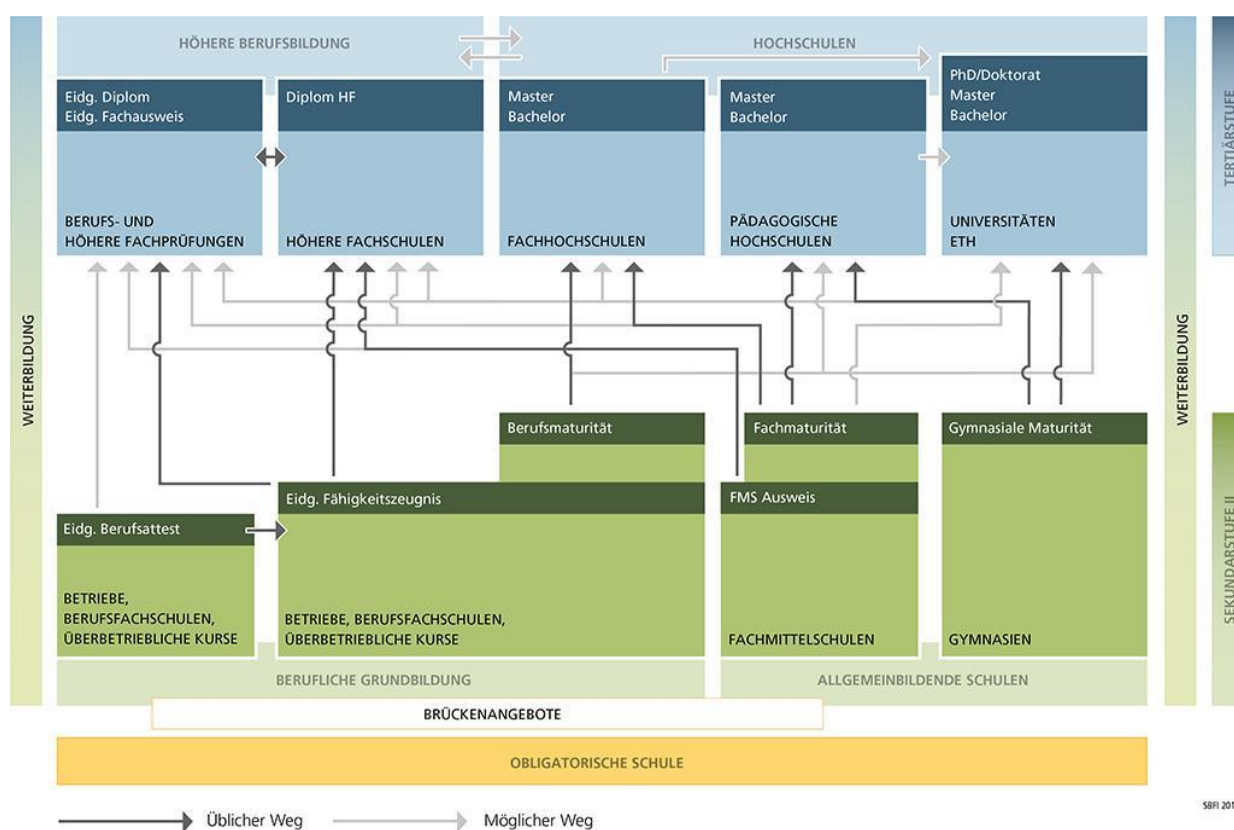


Abbildung 1. Bildungssystem Schweiz (SBFI, 2019b)

a. Entstehungsgeschichte der Berufsattest-Ausbildung

Eine der wichtigsten Neuerungen des aktuellen Berufsbildungsgesetzes vom 13. Dezember 2002 sieht in Art. 17 Abs. 1 BBG eine berufliche Grundbildung vor, die zwei bis vier Jahre dauert. Damit wurde der Grundstein gelegt, dass bereits in zwei Jahren ein eidgenössisch anerkannter Berufsabschluss auf Sek II erlangt werden kann (SBFI, 2019a). Dieses eidgenössische Berufsattest ersetzte schrittweise die 1980 eingeführte Anlehre. Das EBA sollte eine grössere Akzeptanz geniessen als die Anlehre und mehr Chancen im Arbeitsmarkt bieten können. Mit dem EBA werden gemäss Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) folgende zentrale bildungspolitische Ziele verfolgt (SBFI, 2014):

- Integration in den Arbeitsmarkt und Vermittlung von nötigen Kompetenzen, um in der Arbeitswelt zu bestehen
- Allgemeinbildung festigen und erweitern
- Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und des Verantwortungsbewusstseins

Seit 2004 ermöglicht die Attest-Ausbildung auch schulisch schwächeren Jugendlichen eine duale Berufsbildung mit schweizweit einheitlichen Kompetenzen (SBFI, 2014). Die Anzahl der zweijährigen Grundbildungen ist seit der Einführung kontinuierlich gestiegen und liegt aktuell bei rund 60 möglichen EBA-Berufen (SDBB, CSFO, 2023a). In den meisten der 22 Berufsfelder von René Zihlmann (2022) kann nach dem Berufsattest eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung angehängt werden, die dann zu einem EFZ-Abschluss führt (SDBB, CSFO, 2023b). Bei guten Leistungen ist ein Einstieg ins zweite Lehrjahr möglich, was die EFZ-Lehre um ein Jahr verkürzt (IDES, 2022). Die Entscheidung, ob in einem Berufsfeld eine zweijährige berufliche Grundbildung angeboten wird, treffen die OdA. Wichtig zu erwähnen ist, dass die EBA-Grundbildung in einem Spannungsfeld steht. Einerseits sollen für die Ausbildung Handlungskompetenzen so definiert werden, dass nach Abschluss gute Arbeitsmarktchancen und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen, was tendenziell höhere Anforderungen bedingt. Andererseits wird von Bund, Kantonen und OdA das bildungspolitische Ziel verfolgt, dass 95% aller 25-Jährigen über einen Sek-II-Abschluss verfügen sollen (Suter, 2019).

b. Fachkundige individuelle Begleitung

Um den besonderen Anforderungen der Jugendlichen, die eine zweijährige berufliche Grundbildung durchlaufen, gerecht zu werden, wurde das Angebot der fachkundigen individuellen Begleitung (FiB) geschaffen. Die FiB hat zum Ziel, Lernende während den zwei Lehrjahren so zu unterstützen, dass sie erfolgreich zum EBA-Abschluss kommen bzw. dass ein Lehrabbruch ohne Anschlusslösung verhindert werden kann (INFRAS, 2018b). Die FiB

spielt somit eine entscheidende Rolle in der zweijährigen beruflichen Grundbildung. Durch sie wird gezielt auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden eingegangen. Zudem können die Anforderungen eines zunehmend wettbewerbsorientierten Arbeitsmarktes mit den besonderen Merkmalen der Lernenden in Einklang gebracht werden (INFRAS, 2018b). Die FiB ist dabei als Sammelbegriff für eine Vielzahl von schulischen und ausserschulischen Angeboten zu betrachten, wie z. B. Zusatzlektionen im Klassenverband oder in Form einer Einzelbegleitung durch Lehr- oder andere Fachpersonen (INFRAS, 2018b).

Die rechtliche Grundlage dafür findet sich in der Berufsbildungsverordnung, Artikel 10, in den beiden letzten Absätzen:

«Ist der Bildungserfolg gefährdet, so entscheidet die kantonale Behörde nach Anhörung der lernenden Person und der Anbieter der Bildung über eine fachkundige individuelle Begleitung.» (Art. 10 Abs. 4 BBV)

«Die fachkundige individuelle Begleitung umfasst nicht nur schulische, sondern sämtliche bildungsrelevanten Aspekte im Umfeld der lernenden Person.» (Art. 10 Abs. 5 BBV)

Die Umsetzung der fachkundigen individuellen Begleitung variiert in den einzelnen Kantonen und Schulen. So integrieren in einigen Kantonen die Schulen die FiB individuell im Regelunterricht, mit Zusatzlektionen oder mit Einzelbegleitungen. In manchen Kantonen wiederum wird die FiB auf kantonaler Ebene umgesetzt (INFRAS, 2018a).

2.2.2 Das SBFi zieht Bilanz

Im März 2019 verabschiedete der Bundesrat den Bericht «Einführung des Eidgenössischen Berufsattests – eine Bilanz» (Suter, 2019). Dieser wurde aufgrund eines erfüllten Postulates erstellt, das rund zehn Jahre nach Einführung der EBA-Grundbildung von Alt-Nationalrat Jean Christophe Schwaab eingereicht worden war. In der Begründung für das Postulat werden zwei Probleme im Zusammenhang mit dem EBA-Abschluss genannt:

1. Eine Eintrittsschwelle zur zweijährigen Grundbildung EBA und berufliche Anforderungen, die hoch scheinen und zu viele leistungsschwache Jugendliche ausschliessen. Für sie ist die Grundbildung EBA jedoch oft die einzige Ausbildungsmöglichkeit, da die Anlehre und die IV-Lehre nicht mehr existieren. Für diese Jugendlichen besteht somit die Gefahr, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden.

2. In einigen Kantonen scheint der Anteil der EBA-Lernenden viel grösser als erwartet (in Basel-Stadt liegt er zum Beispiel bei 40 Prozent). Dies senkt das allgemeine Niveau der beruflichen Grundbildung und führt zur Tendenz, dass die Grundbildung EFZ elitär wird, obwohl sie immer noch zum Standardabschluss führt, der die Tür zur höheren Berufsbildung öffnet. (Schwaab, 2014)

Der Bericht des Bundesrats stützt sich im Wesentlichen auf drei Evaluationen ab, die das SBFI in Auftrag gegeben hatte (SBFI, 2019a). In der *Evaluation EBA I* wurden einerseits die beiden Übertritte (von der obligatorischen Schule in die Grundbildung und danach in den Arbeitsmarkt) sowie andererseits die Ausbildung an den drei Lernorten (Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetriebliche Kurse) untersucht (INFRAS, 2010). In der *Evaluation EBA II* lag der Fokus auf der Arbeitsmarktfähigkeit und den Weiterbildungsperspektiven von EBA-Absolvent:innen (Link, 2016). In der dritten, der *Evaluation FiB*, wurde die Zielsetzung verfolgt, repräsentative Ergebnisse zur Umsetzung der FiB in den Kantonen und Schulen zu erhalten (INFRAS, 2018a). Die Evaluationen zeigen u. a. ein erfolgreiches Bild in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration, die Durchlässigkeit zu Aus- und Weiterbildungen sowie auf die Zufriedenheit der an der EBA-Grundbildungen Beteiligten. Weiter wird im Bericht des Bundesrates aufgezeigt, dass die Anzahl an Jugendlichen, die eine EBA-Grundbildung absolvieren, seit der Einführung im Jahr 2004 stetig zunimmt, die Anlehren schrittweise ersetzt wurden und sich die Abschlussquote auf Sek-II-Stufe erhöht hat (SBFI, 2019a). Der Bundesrat zieht somit ein positives Fazit und sieht zurzeit keinen zusätzlichen Handlungsbedarf: Die EBA-Grundbildungen haben sich im Schweizer Bildungssystem etabliert. Die Empfehlungen aus den drei Evaluationen sollen aber von den Verbundpartnern umgesetzt werden (Suter, 2019).

a. Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt

EBA-Absolvent:innen haben laut der CATI-Befragung im Bericht *Evaluation EBA II* unterschiedliche Einstiegschancen ins Arbeitsleben: die grössten Einstiegsschwierigkeiten verzeichnen die Büroassistent:innen EBA (Link, 2016). Die Fünfjahres-Überprüfung Büroassistent:innen EBA kam zum Schluss, dass die EBA-Lehre mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes weitgehend kongruent sei, es aber zu wenig Stellen gebe (Schuler & Volz, 2016). Laut Kammermann (2015) haben Absolvent:innen nach ihrer EBA-Ausbildung generell einen schwierigeren Arbeitsmarkteinstieg als EFZ-Absolvent:innen. Darum ist es erstrebenswert, mittels eines EBA-Abschlusses die Befähigung zu erlangen, sich anschliessend mit einer EFZ-Lehre weiterzubilden und so seine Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Dafür braucht es ein durchlässiges Bildungssystem.

b. Durchlässigkeit

Dem aktuellen Bildungsbericht ist zu entnehmen, dass verglichen mit dem EFZ nur etwa halb so viele EBA-Lernende direkt von der Sekundarstufe I kommen (Wolter et al., 2023). Rund 30% hatten zuerst ein Brücken- oder Zwischenjahr absolviert. «Obwohl die Zahl der Lehren mit Berufsattest stetig zugenommen hat, ist Letztere oft nicht die erste Wahl der Lernenden.» (Wolter et al., 2023, S. 137). Laut dem Bildungsbericht haben ca. 25% mit einer anderen Ausbildung auf Sekundarstufe II begonnen und wechselten dann in die EBA-Lehre (Wolter et al., 2023).

Die Förderung der Durchlässigkeit ist eines der grossen bildungspolitischen Ziele und wurde darum auch mit der Schaffung des eidgenössischen Berufsattestes im BBG von 2002 verankert. Im Bericht *Evaluation EBA II* wurde entsprechend der Frage nachgegangen, welchen Beitrag zur Durchlässigkeit das EBA in den ersten zehn Jahren leisten konnte (Link, 2016). Von den befragten Absolvent:innen (Absolventenkohorten 2011 bis 2013) begannen 41% innerhalb von 2 bis 4 Jahren nach EBA-Abschluss eine EFZ-Lehre (Stand Herbst 2015). Dieser Übertrittsanteil wird als beträchtlich angesehen, denn der für die Evaluation EBA II vorgegebene Sollwert von 20% wurde somit weit übertroffen.

Der Übertrittsanteil variiert allerdings stark unter den EBA-Ausbildungen. So weisen die Automobil-Assistent:innen EBA mit 60% den höchsten Übertrittsanteil auf, gefolgt von den Büroassistent:innen EBA (Link, 2016). Leider konnten keine aktuelleren Zahlen ausfindig gemacht werden betreffend Übertritte in ein EFZ. Laut der Studie von Schuler und Volz (2016) waren 53% der EBA-Absolvent:innen direkt anschliessend in eine KV-Lehre EFZ übergetreten, wobei der überwiegende Anteil die 3-jährige Grundbildung im 1. Lehrjahr angefangen haben. Allerdings sei wegen des geringen Erhebungs-Rücklaufes diese Zahl mit Vorsicht zu betrachten.

c. Wirksamkeit der fachkundigen individuellen Begleitung

Die Evaluation FiB zeigt auf, dass die FiB-Verantwortlichen in den einzelnen Kantonen mit ihren Modellen mehrheitlich zufrieden sind (INFRAS, 2018a). Ferner deutet die Evaluation darauf hin, dass eine Kombination von schulischer und kantonaler FiB-Umsetzung zielführend ist. Die Messung der Wirkung von FiB auf den Lernerfolg gestaltet sich aufgrund einer Vielzahl von Einflussfaktoren als äusserst herausfordernd. Unabhängig davon sind sich die Verantwortlichen einig, dass das Angebot einen wichtigen Beitrag zum Lernerfolg leistet (INFRAS, 2018a). Die Studienergebnisse von Schuler und Volz (2016) gehen noch einen Schritt weiter und empfehlen, die FiB auch auf EFZ-Stufe weiterzuführen, um die Durchlässigkeit zusätzlich zu fördern und einen erfolgreichen Abschluss zu begünstigen.

2.3 Arbeitswelt im Wandel – Veränderung der Berufsbilder und Kompetenzanforderungen

Nach den Ausführungen zum Schweizer Bildungssystem mit Fokus auf die EBA-Grundbildung werden in diesem Kapitel die sich wandelnde Arbeitswelt und die entsprechenden Kompetenzanforderungen beleuchtet. Dies vor dem Hintergrund, dass die Berufsattest-Ausbildung stark praxisorientiert und darauf ausgerichtet ist, dieser Zielgruppe von Jugendlichen nach der obligatorischen Schule einen Einstieg in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

Bevor die Veränderungen der Berufsbilder und die Kompetenzanforderungen thematisiert werden, erachten es die Autorinnen als wichtig, den Begriff «Kompetenzen» in Bezug auf Bildung zu klären. Nach Ghisla & Kolb (2001) hat der Begriff sich in unserem Kulturkreis in den letzten drei Jahrzehnten entwickelt und in verschiedensten Bereichen an Bedeutung gewonnen.

2.3.1 Kompetenzbegriff

Der Kompetenzbegriff wurde durch den deutschen Erziehungswissenschaftler Heinrich Roth (1971) eingeführt. Im handlungstheoretischen Kompetenzansatz wird nach Erpenbeck (2009) Kompetenz als ein der Wissensgesellschaft adäquates Konstrukt zur Lösung komplexer Aufgaben und als (berufliches) Handlungspotenzial angenommen. Kompetenzen kommen situationsbezogen zum Ausdruck, wo Handlungen gefragt sind und sich verschiedene Ressourcen wie Wissen, Fertigkeiten und Haltungen zu Kompetenzen verdichten (Ghisla & Kolb, 2001). Lernen und Wissensaneignung sollten nicht an einen Kontext gebunden sein. Vielmehr sollen Lernende in der Lage sein, ihr Wissen zu transferieren und in neuen Situationen anwenden zu können (Kauffeld, 2006). Dieser Ansatz entspricht dem Kompetenzverständnis von Schlüsselkompetenzen und wurde von Mertens (1974) zur Bezeichnung überfachlicher Fähigkeiten eingeführt. Im Bildungsbereich kann Handlungskompetenz nach Pätzold (2006) in das bekannte Kompetenzmodell mit den vier Facetten Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz unterteilt werden. Für die vier Kompetenzen gibt es keine einheitlichen Definitionen, weshalb die Handlungskompetenz nachfolgend mittels einer stark vereinfachten Kurzbeschreibung (vgl. Pätzold, 2006) sowie anhand eines Beispiels aus dem aktuellen Bildungsplan der Kaufleute EBA (siehe Abbildung 2) veranschaulicht wird.

- Fachkompetenz: Fachliche (= berufsspezifische) Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

- Methodenkompetenz: Kognitive Fähigkeiten, die situations- und zielgerichtet eingesetzt werden, z. B. Arbeitstechniken
- Sozialkompetenz: Fähigkeiten, die mit Anspruchsgruppen eine kommunikative und konstruktive Zusammenarbeit ermöglichen
- Selbstkompetenz: Fähigkeit, seine Persönlichkeit sowie sein Denken und Handeln zu reflektieren, zu hinterfragen und allenfalls zu verändern

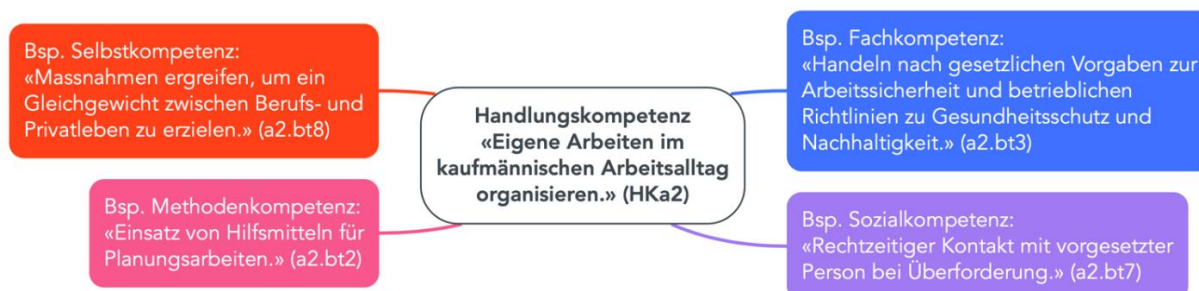


Abbildung 2. Handlungskompetenz am Beispiel des Bildungsplans Kaufleute EBA, HK a2, Leistungsziele Betrieb (bt), eigene Darstellung nach (IGKG Schweiz, 2023a)

Die Volksschule setzt mit dem Lehrplan 21 (D-EDK, n. D.b), der in den letzten Jahren in den meisten Deutschschweizer Kantonen eingeführt wurde, auf das Konzept der Kompetenzorientierung. So wurde ein gemeinsamer Lehrplan implementiert, der unter anderem aufgrund der Kompetenzorientierung den nahtlosen Übergang von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II fördert. Die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) hat nationale Bildungsstandards entwickelt, um die Bildungsziele in der gesamten Schweiz zu harmonisieren und die Qualität des Bildungssystems zu überprüfen und zu verbessern (D-EDK, n. D.a). Neben Grundkompetenzen ist dabei die Kompetenzorientierung zentral. Sie verfolgt das Ziel, transparent, verständlich und nachvollziehbar darzustellen, was Schüler:innen wissen und können sollen. Das zentrale Ziel besteht darin, dass der vorgegebene Schulstoff nicht nur bearbeitet wird, sondern dass sich die Jugendlichen das notwendige Wissen erwerben und es anwenden können. Dem Lehrplan 21 liegt zugrunde, dass Kompetenzen immer in einem inhaltlichen Kontext erworben werden und sowohl die fachlichen wie auch überfachlichen Kompetenzen auf Wissen und Verstehen basieren (D-EDK, n. D.b). Der Fokus liegt somit auf einem Bildungsverständnis, das darauf ausgerichtet ist, Wissensanwendung, Können und Verstehen zu stärken und zu festigen (D-EDK, n. D.c).

Die EDK beschreibt die Facetten von Kompetenzen für die Schüler:innen wie folgt: Eine Person ist beispielsweise in einem Fachbereich kompetent, wenn sie ... «auf vorhandenes Wissen zurückgreift oder sich das notwendige Wissen beschafft; (...) sachbezogenes Tun

zielorientiert plant, in der Durchführung angemessene Handlungsentscheidungen trifft, Selbstdisziplin und Ausdauer zeigt; Lerngelegenheiten aktiv und selbstmotiviert nutzt, dabei methodisch vorgeht und Lernstrategien einsetzt.» (D-EDK, n. D.c)

Euler (2020) begründet die Notwendigkeit zur Erweiterung des Berufsschulunterrichts von einer reinen Wissensvermittlung auf einen kompetenzorientierten Unterricht mit den grundlegenden Veränderungen in der Gestaltung betrieblicher Arbeitsprozesse. Er erwähnt, dass viele Studien aufzeigen, dass das Anforderungsniveau in Arbeitsorganisationen konstant steigt und sich das Berufsbild von Fachpersonal stetig verändert (Euler, 2020). Aus diesem Grund sei eine reine Wissensvermittlung nicht (mehr) ausreichend. Vielmehr verlangen Unternehmen heute, dass selbstständig und problemlösungsorientiert gearbeitet werden kann. In diesem Kontext benutzt die Wissenschaft vor allem den Begriff *Handlungskompetenzen*. Euler (2020) definiert Handlungskompetenzen als Fähigkeit und Potenzial zu handeln. Das heisst, es wird nicht nach einem einstudierten Schema vorgegangen. Vielmehr wird das Potenzial entwickelt, situationsbedingte Handlungen hervorzubringen (Euler & Hahn, 2014). Als Gesamtheit aller Kompetenzen wird somit grundsätzlich von Handlungskompetenz gesprochen. In der Berufsbildung wird das Konzept der Handlungsorientierung gefördert, denn Handlungskompetenzen verschaffen laut SBFI (2017) den Lernenden und Berufsbildungsverantwortlichen ein aussagekräftigeres Bild von den Erwartungen und Anforderungen an allen drei Lernorten. Der Begriff Handlungskompetenz wird dabei, wie oben dargelegt, unterschiedlich definiert. Nachfolgend wird diejenige des SBFI für die berufliche Grundbildung zitiert: «Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.» (SBFI, 2017, S. 7).

Zur Operationalisierung der Handlungskompetenzen werden verschiedene berufspädagogische Modelle beschrieben, die in den Bildungsverordnungen und -plänen verwendet werden können, wobei sich das Handlungskompetenzen-Modell (HK-Modell) durchgesetzt hat (R. Trachsel, persönl. Mitteilung, 19.06.2023).

Abbildung 3 zeigt anhand eines Beispiels aus der kaufmännischen Grundbildung exemplarisch die Anwendung des HK-Modells.

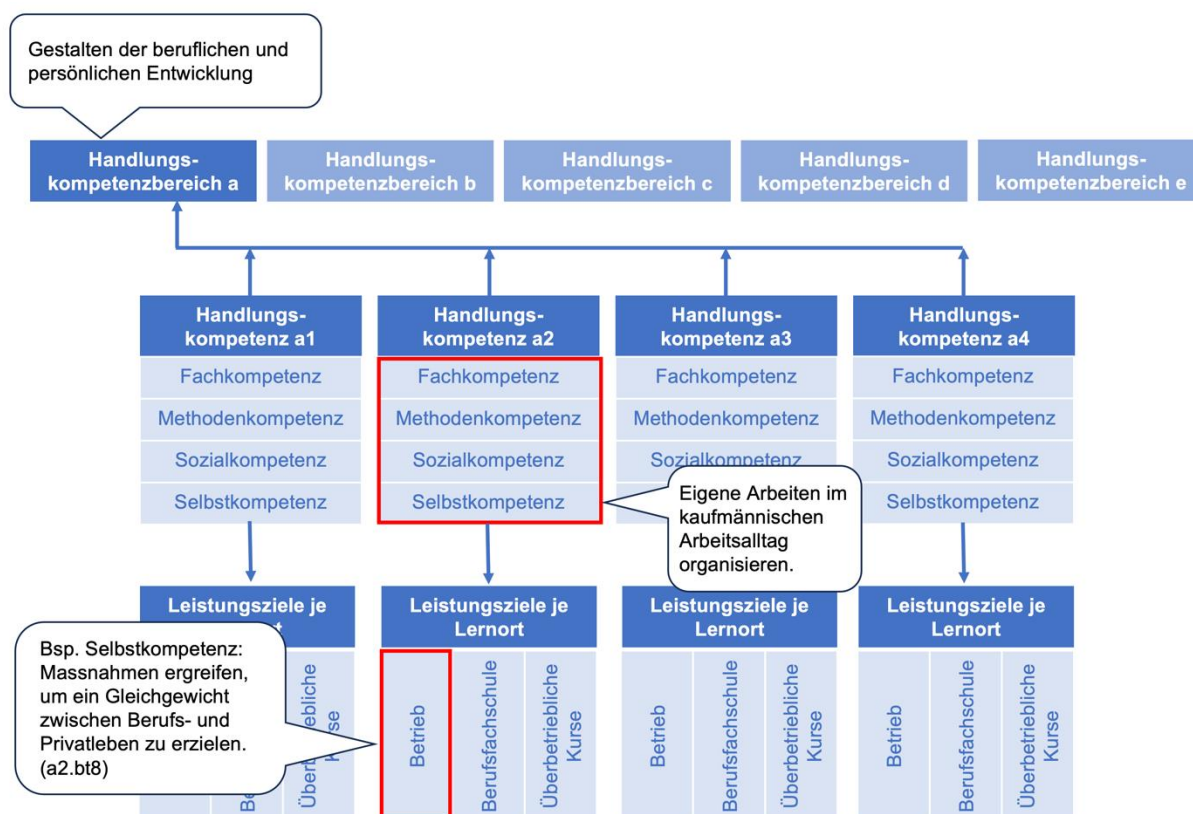


Abbildung 3. HK-Modell am Beispiel des Bildungsplans Kaufleute EBA, HK a2, Leistungsziele Betrieb (bt) (IGKG Schweiz, 2023a)

2.3.2 Veränderung der Berufsbilder

Veränderungen und Megatrends in der Arbeitswelt werden in zahlreichen Studien, z. B. Deloitte (2016), und Berichten auf Chancen und Risiken hin analysiert. Aktuell befinden wir uns in der vierten industriellen Revolution (Arbeiten 4.0), wie im Grünbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beschrieben (BMAS, 2015). Einer der namhaften Megatrends ist die Digitalisierung, die unter anderem mit künstlicher Intelligenz und Systemen wie ChatGPT die Arbeitswelt prägt. Die Studien zeigen allerdings keine einheitlichen Ergebnisse. Es wird kontrovers diskutiert, inwiefern sich Arbeitsplätze durch die Digitalisierung verändern, verschwinden oder gar neue entstehen. Dabei ist zu unterscheiden, ob die digitalen Technologien als Substitut oder komplementär zum Menschen eingesetzt werden (Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 2017). Laut einer vom SECO in Auftrag gegebenen Studie (2017) wird als gemeinsamer Trend erkannt, dass es einen positiven Zusammenhang gibt zwischen dem Routineanteil eines Berufes und seiner Substituierbarkeit. Manuelle wie neu auch kognitive Routinetätigkeiten verlieren demnach an Bedeutung (OBS EHB & INFRAS, 2017). Allerdings sind laut der erwähnten Studie nicht alle Branchen gleich stark von der Digitalisierung betroffen. Weiter gibt es im Zusammenhang mit der Digitalisierung gemäss Berger und Frey (2016) Hinweise,

dass die Veränderungsprozesse in Zukunft schneller ablaufen könnten als bisher, was wiederum auch Auswirkungen auf die erforderlichen Kompetenzen der Arbeitenden hat. Insbesondere berufsübergreifende Kompetenzen (siehe Tabelle 1) beurteilen Düll et al. (2016) als vorteilhaft beim Adaptieren an die neuen digitalen Technologien.

2.3.3 Berufsbildung 2030

Aufgrund der oben erwähnten Veränderungen wurde von Bund, Kantonen und den OdA die Initiative *Berufsbildung 2030* lanciert. Mit diversen Projekten, z. B. zum Thema Digitalisierung, wird seit dem Start der Implementierungsphase die Berufsbildung laut SBFI «Fit für die Zukunft» gemacht (SBFI, n. D.a).

Im Hintergrundbericht zum Leitbild «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien» werden neun Megatrends in Bezug auf die Berufsbildung beleuchtet. Nebst der Digitalisierung sind dies:

- Steigende Anforderungen
- Dienstleistungsgesellschaft
- Steigende Mobilität und Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen
- Globalisierung
- Demografischer Wandel
- Migration
- Effizienter Ressourceneinsatz
- Generationenunterschiede (Ecoplan, 2017)

Die Autorinnen beschränken sich in ihren Ausführungen auf die ersten drei Trends, da diesen laut dem erwähnten Bericht für die Berufsbildung eine höhere Bedeutung beigemessen wird (Ecoplan, 2017).

a. Digitalisierung: Bedeutung für die Berufsbildung

Aufgrund der Digitalisierung haben nebst den Veränderungen der fachspezifischen IT-Kompetenzen vor allem die berufsübergreifenden Kompetenzen an Bedeutung gewonnen (OBS EHB & INFRAS, 2017). Eine Auswahl an (neuen) Kompetenzanforderungen in Bezug auf die Digitalisierung zeigt Tabelle 1.

Tabelle 1

Kompetenzanforderungen in einem digitalisierten Arbeitsumfeld (in Anlehnung an OBS EHB & INFRAS, 2017)

Kompetenzanforderungen	Beispiele
IT-Affinität	<ul style="list-style-type: none"> • Datenanalyse und -interpretation • Softwarebeherrschung • IT-Kontrolle • Organisation und Aufarbeitung digitaler Information • Nutzbarmachung sozialer Medien
Analytische Fähigkeiten und Soft Skills	<ul style="list-style-type: none"> • Prozessverständnis und vernetztes Denken • Eigenverantwortung • Agilität und Flexibilität • Kooperationsfähigkeit • Kreativität • Kundenorientierung • Auftrittskompetenz • Lebenslanges Lernen • Team- und Kommunikationsfähigkeit • Soziale Intelligenz • Umgang mit Unsicherheiten

Durch die Veränderungen der Tätigkeiten und Kompetenzen sind die nachgefragten Qualifikationsniveaus gestiegen (OBS EHB & INFRAS, 2017). Dies hat auch Auswirkungen auf die Berufsbildung. Es liegt in der Verantwortung der OdA – als Vertreter der Wirtschaft – die erforderlichen Kompetenzen für einen Beruf zu definieren und weiterzuentwickeln, um den technologischen Wandel erfolgreich zu bewältigen. Nicht mehr arbeitsmarktgerechte Ausbildungen und Berufe werden ersetzt. Als Beispiel ist die EBA-Lehre Informatikpraktiker:in zu erwähnen, die 2018 durch die dreijährige EFZ-Lehre ICT-Fachfrau/ICT-Fachmann abgelöst wurde (SBFI, 2018). So entstehen neue Berufsbilder oder sie verändern sich durch den technologischen Fortschritt. Erwähnt sei an dieser Stelle auch die Totalrevision «verkauf 2022+» der Grundbildungen im Detailhandel (BDS, 2023). Analog zum Wandel in den kaufmännischen Berufen, auf den die Autorinnen mit den Erläuterungen zur Reform «Kaufleute 2022» im Kapitel 2.5 näher eingehen werden, ist die Detailhandels-Reform ebenfalls geprägt von der Handlungskompetenzorientierung.

Die Digitalisierung verändert die Anforderungen an die Arbeitskräfte und damit auch die Bildungslandschaft. Wie bereits erwähnt sind dadurch neue Grundbildungsberufe entstanden (Bsp. Mediamatiker:in EFZ), andere verschwinden oder die Bildungsinhalte von bestehenden Ausbildungen passen sich dem technischen Fortschritt an. Diese Erkenntnis ist nicht neu, jedoch das Tempo der Veränderung. Ein weiteres Beispiel aus den ICT-Lehren ist die Grundbildung Betriebsinformatiker:in EFZ, die ab 2023/2024 nicht mehr weitergeführt wird (ICT-Berufsbildung Schweiz, 2023). Dafür starten ab diesem Sommer die ersten Lernenden ihre Lehre als Entwickler:in digitales Business EFZ. Diese neue Grundbildung wurde innert kürzester Zeit aufgebaut: Die BIVO wurde im Oktober 2022 beschlossen und seit Januar 2023 ist sie bereits in Kraft (SBFI, 2022). Ein weiterer Aspekt der technologischen Entwicklung ist, dass Wissen einfacher zugänglich ist. Damit verliert laut «Berufsbildung 2030» der Wissensvorsprung aufgrund von Erfahrungen an Bedeutung (Ecoplan, 2017). Zudem sind die Lernenden als Digital Natives technologisch versiert. Das hat zur Folge, dass die Anforderungen an die Ausbilder:innen in der Schule und im Betrieb steigen.

b. Steigende Anforderungen und Dienstleistungsgesellschaft: Bedeutung für die Berufsbildung

Laut Bundesamt für Statistik steigt der Anteil der Schweizer Bevölkerung mit einem Tertiärabschluss seit Jahren stetig (BFS, 2023a). Das BFS geht in seinen Szenarien davon aus, dass sich dieser Trend fortsetzt, was sich wiederum in steigenden Anforderungen (Upskilling) an die Lernenden spiegelt. Folglich wird einerseits der Wettbewerb um schulstarke Jugendliche zunehmen und andererseits steigt die Zahl der Jugendlichen, die den Anforderungen nicht genügen.

Seit den 70er Jahren schwindet der sekundäre Wirtschaftssektor (Industrie) zunehmend zulasten des tertiären Sektors (Dienstleistungen). Dieser Wandel in den Wirtschaftssektoren beeinflusst die Berufsbildung insofern, als dass die Dienstleistungsorientierung mit den entsprechenden Kompetenzen auch im Gewerbe und in den Industrierufen immer wichtiger wird.

In Anbetracht dieser Trends und der daraus resultierenden Herausforderungen für die Berufsbildung nennt «Berufsbildung 2030» diverse Handlungsoptionen (Ecoplan, 2017). Aus dieser Auflistung erachten die Autorinnen folgende Entwicklungsmöglichkeiten als zentral für die EBA-Stufe:

- Förderung der Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen mit Hilfe eines durchlässigen Bildungssystems

- Förderung von flexiblen und modularen Bildungsgefässen, die individuelle Lernwege und -tempi zulassen
- Förderung von handlungskompetenzorientierten Ausbildungen, die sich an den aktuellen und künftigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren
- Weiterentwicklung von aktuellen Ausbildungen durch Aufnahme neuer Bildungsinhalte und unter Einbezug von neuen Lernmethoden
- Verbesserte Orientierung im Bildungssystem durch gezieltere Informationen und Beratung

Zusammenfassend bedeutet dies für die Berufsentwicklung, dass Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft antizipiert werden müssen, wie beispielsweise nachfolgende Studien im Berufsfeld Kaufleute aufzeigen.

Der Kaufmännische Verband Schweiz (kfmv) hat im Frühling 2016 eine Studie mit explorativem Ansatz in Auftrag gegeben, um die verschiedenen Wahrnehmungen von Expert:innen in Bezug auf die Auswirkungen der Digitalisierung zu vergleichen und Empfehlungen für die Weiterentwicklung der kaufmännischen Berufsfelder abzugeben (Ecoplan, 2017). Laut den Erkenntnissen der Studie besteht der Bedarf, die kaufmännische Ausbildung an die sich schnell verändernde Realität anzupassen, die durch den technologischen Fortschritt beeinflusst wird. Es wird in diesem Zusammenhang gefordert, in der Ausbildung die Balance zwischen Generalisierung und Spezialisierung zu halten, um *T-Shaped Skills*¹ zu fördern. Allerdings bezieht sich die Spezialisierung zunehmend weniger auf Branchenkenntnisse, sondern auf wandelbare fachliche Vertiefungen wie z. B. die Kundenbetreuung (Sachs et al., 2016).

Nachfolgend soll ein Auszug aus den Empfehlungen von Sachs et al. (2016) die Anforderungen an die zukünftigen Kaufleute illustrieren:

- Zur Abgrenzung gegenüber anderer Berufsbildungen sollten sich KV-Absolvent:innen durch Schnittstellenfunktionen profilieren, verbunden mit einer klaren Kundenorientierung im Sinne eines «übersetzenden Entrepreneurs». Dies setzt laut den Erkenntnissen der Expertentagung die Befähigung zur «Selbststeuerungsfähigkeit» voraus.
- Interdisziplinäres Denken und IT-Bedienungskompetenzen gewinnen aufgrund von Koordinationsaufgaben weiter an Bedeutung.
- Es wird von KV-Absolvent:innen vermehrt die Fähigkeit erwartet, Situationen kritisch zu hinterfragen und sich handlungsorientiert zu verhalten.

¹ Das «T» soll dabei laut McKinsey mit dem Querbalken das Breitenwissen (Generalisierung) und mit dem senkrechten Strich das Tiefenwissen (Spezialisierung) illustrieren (Hammer et al., 2021).

c. Kompetenzen von angehenden Kaufleuten

Nachfolgend werden die Kompetenzen näher betrachtet, die gemäss der oben erwähnten Studie von Sachs et al. (2016) für Kaufleute – nebst anwendungsorientiertem Fachwissen – bedeutsam sind. Dabei wird in der Tabelle 2 eine Zuordnung zu den Kompetenzbereichen versucht, die für die zweijährige kaufmännische Grundbildung in der neuen Bildungsverordnung festgelegt wurden.

Tabelle 2

Kompetenzanforderungen und Handlungskompetenzbereiche von EBA-Lernenden (eigene Darstellung)

Kompetenzanforderungen Vgl. Studie von Sachs et al. (2016)	Handlungskompetenzbereiche von EBA-Lernenden (Art. 4, BiVo)
Selbstkompetenz zur Bewältigung der zunehmenden Dynamik: Kaufleute benötigen Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten, sollen sich aber auch durch kritisches Denken und Selbstreflexionsfähigkeit mit ihren Leistungen auseinandersetzen können und die Fähigkeit haben, sich rasch an veränderte Bedingungen anzupassen. Dies setzt Resilienz als persönliche Eigenschaft voraus.	Gestalten der beruflichen und persönlichen Entwicklung
Sozialkompetenz nimmt an Bedeutung zu, um sich auf neue soziale Konstellationen einlassen zu können. Damit verbunden ist die Sozialisierung in Bezug auf die Diversität der globalisierten Arbeitswelt, um offen auf neue Einflüsse reagieren zu können.	Kommunizieren mit Personen unterschiedlicher Anspruchsgruppen Zusammenarbeiten in betrieblichen Arbeitsprozessen
In Bezug auf die ICT wird eine technologische Kompetenz als Teil der Methodenkompetenz erwartet, im Sinne von «bedienen können», aber keine Programmierfähigkeit.	Betreuen von Infrastrukturen und Anwenden von Applikationen Aufbereiten von Informationen und Inhalten

Diese Kompetenzen sollen in der neuen kaufmännischen Grundbildung mit dem HK-Modell an allen drei Lernorten entwickelt und gefördert werden, um die angehenden Kaufleute fit für die Arbeitswelt 4.0 zu machen und die Grundlagen für lebenslanges Lernen zu legen.

d. Anforderungsprofile Kaufleute

Das schulische Anforderungsprofil kann für die meisten Berufe auf anforderungsprofile.ch abgerufen werden. Dieses Instrument für die Berufswahl und -vorbereitung – lanciert vom SGV, der EDK und dem SBFI – ist eines der Projekte im Rahmen von Berufsbildung 2030 und soll zur Zielerreichung beitragen, die Abschlüsse auf der Sekundarstufe II auf 95% zu erhöhen (SBBK, n. D.). Aufgrund der aktuellen Reform des kaufmännischen Berufsbildes wurden die bisherigen Ausbildungsprofile (B, E) entfernt und es wurde vorübergehend ein Durchschnittsprofil erstellt. Das Anforderungsprofil für die kaufmännische EBA-Ausbildung wurde bisher noch nicht aktualisiert. Laut dem Büro für Bildungsfragen (BfB) befinden sich die Verantwortlichen derzeit in Verhandlungen, und die überarbeiteten Anforderungsprofile sollten demnächst veröffentlicht werden (Ph. Lehner, persönl. Mitteilung, 30.05.2023). Im Anhang D werden die aktuell verfügbaren Anforderungsprofile für EFZ und EBA im Vergleich dargestellt.

2.4 EBA-Ausbildung im kaufmännischen Berufsfeld

Nach den allgemeinen Ausführungen betreffend Veränderungen und Herausforderungen im kaufmännischen Berufsfeld wird in diesem Kapitel auf die Entwicklungen der kaufmännischen EBA-Ausbildung näher eingegangen.

Seit 2007 werden Büroassistent:innen EBA ausgebildet (SBBK, n. D.). Im Jahr 2022 wurden 457 Büroassistent:innen-Lehrverträge abgeschlossen und somit steht diese EBA-Lehre auf Rang drei der meistgewählten EBA-Ausbildungen. Tabelle 3 zeigt, dass die Büroassistent:in-Grundbildung mit rund 60% weniger abgeschlossenen Lehrverträgen im Vergleich zu den beiden vorderen Rängen, Detailhandelsassistent:in und Assistent:in Gesundheit und Soziales, einen deutlichen Abstand aufweist. Dies ist in Anbetracht der Grösse des kaufmännischen Berufsfeldes augenfällig, denn die entsprechende EFZ-Stufe verzeichnet von allen Grundbildungen weitaus die höchste Zahl.

Tabelle 3

Die zehn meistgewählten EBA-Grundbildungen 2022, eigene Darstellung mit statistischen Daten des BFS: «Berufliche Grundbildung: Basistabellen» (BFS, 2023b)

Rang	EBA-Grundbildung	Anz. Lehrverhältnisse 2022
1	Detailhandelsassistent:in EBA	1316
2	Assistent:in Gesundheit und Soziales EBA	1135
3	Büroassistent:in EBA	457
4	Logistiker:in EBA	389
5	Küchenangestellte:r EBA	385
6	Automobil-Assistent:in EBA Haustechnikpraktiker:in EBA Schreinerpraktiker:in EBA	375
7	Gärtner:in EBA	265
8	Unterhaltspraktiker:in EBA	250

Die Verhältnisse zwischen abgeschlossenen Lehrverträgen der Stufen EFZ und EBA lassen auf den Stellenwert der EBA-Lehre in den entsprechenden Berufsfeldern schliessen. Im kaufmännischen Bereich zeigt sich der Unterschied am deutlichsten, verglichen mit den Grundbildungen auf den vorderen Rängen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4

Neueintritte in die berufliche Grundbildung 2022, eigene Darstellung mit Daten des BFS: «Berufliche Grundbildung: Basistabellen» (BFS, 2023b)

EFZ- und EBA-Grundbildung	Anzahl Lehrverträge	Prozentual zur EFZ-Ausbildung
Detailhandelsfachleute EFZ	3983	
Detailhandelsassistent:in EBA	1316	33%
Fachleute Betreuung und Gesundheit EFZ	9031	
Assistent:in Gesundheit und Soziales EBA	1135	13%
Kaufleute EFZ	12'259	
Büroassistent:in EBA	457	4%

Anmerkung. Anzahl neu ausgestellte EBA-Lehrverträge im Verhältnis zu der Anzahl neu ausgestellten EFZ-Lehrverträgen im Jahr 2022

Die Autorinnen haben beim kaufmännischen Verband Schweiz nachgefragt, wie die grosse Differenz an Lehrstellen zwischen der EBA- und der EFZ-Stufe zu erklären ist. Laut M. Kraft, Leiter Bildung, (persönl. Mitteilung, 05.05.2023) hat es die EBA-Ausbildung im

kaufmännischen Berufsfeld bisher nicht geschafft, einen vergleichbaren Stellenwert zu erlangen wie z. B. im Detailhandel. Er argumentiert, dass in vielen Unternehmen die Aufgaben, die für EBA-Lernende passen würden, nicht (mehr) vorhanden sind oder nebenbei von anderen Mitarbeitenden erledigt werden. Somit sehen diese Unternehmen keine Notwendigkeit, EBA-Lehrstellen anzubieten. Auf der Nachfrageseite sind es die Schüler:innen bzw. ihr Umfeld, die die Haltung vertreten: «Wenn schon, dann die KV-Lehre EFZ oder dann einen anderen Beruf.» (M. Kraft, persönl. Mitteilung, 05.05.2023). Aus diesen Gründen haben sich sowohl das Angebot wie auch die Nachfrage nicht so stark entwickelt.

M. Kraft führt weiter aus:

Je nach Region ist die Abstützung der heutigen Lehre zu Büroassistent:in EBA übrigens ganz unterschiedlich, wie die Berufsfeldanalyse im Rahmen der Reform gezeigt hat. In der östlichen Landeshälfte sind v. a. Stiftungen und der zweite Arbeitsmarkt stark vertreten, in der Nordwestschweiz ist die EBA-Ausbildung hingegen gut im ersten Arbeitsmarkt verankert – und in der Westschweiz dient sie insbesondere auch der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Diese unterschiedliche regionale Ausrichtung wirkt wohl auch wieder zurück auf den Lehrstellenmarkt. (persönl. Mitteilung, 05.05.2023)

Mit der KV-Reform sollen diese Themenfelder angegangen werden. Die Anzahl abgeschlossener Lehrverträge der Büroassistent:in EBA weist seit 2019 nur leichte Schwankungen auf (vgl. Abbildung 4). Welche Auswirkungen die KV-Reform auf die Anzahl der Lehrverträge hat, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.

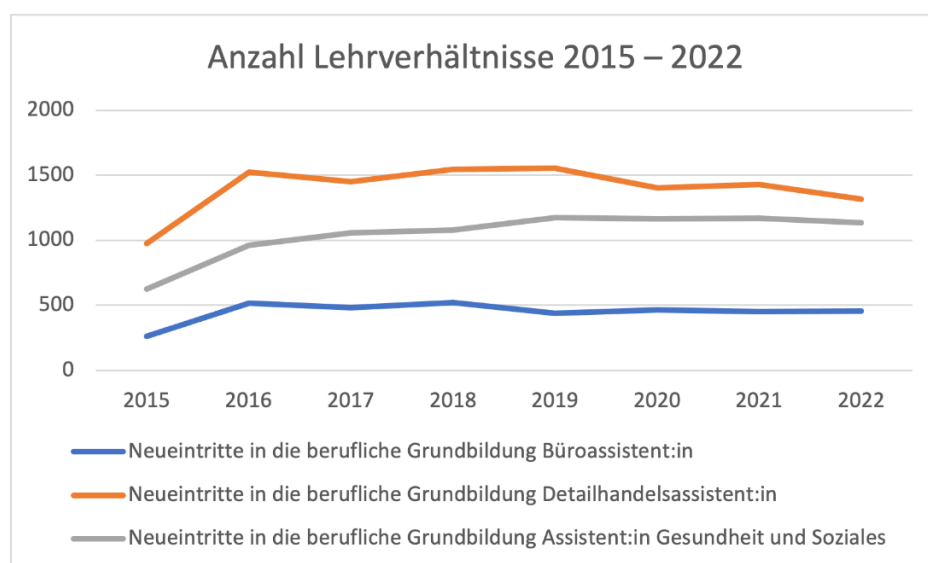


Abbildung 4. Entwicklung Anzahl Lehrverhältnisse der drei meistgewählten EBA-Grundbildungen, eigene Darstellung mit Daten des BFS (2023b)

Wie oben erwähnt, weist die Verbreitung der Büroassistent:in EBA starke kantonale Unterschiede auf und hat nur bedingt mit der Bevölkerungsstärke in den jeweiligen Kantonen zu tun, wie in Tabelle 5 ersichtlich, die die Anzahl Lehrabschlüsse von Büroassistent:innen EBA im Jahr 2022 zeigt. Dies kann u. a. auf die Politik und die kantonalen Fördermassnahmen im Bereich der EBA-Grundbildung zurückgeführt werden (INFRAS, 2010). Beispielsweise hat der Kanton Basel-Stadt die EBA-Grundbildung stark gefördert, wie die Autorinnen im Zusammenhang mit den Interviewanfragen erfahren haben.

Tabelle 5

Anzahl der im Jahr 2022 ausgestellten Diplome für Büroassistent:innen EBA (BFS, 2023b)

Lehrbetriebskanton	Ausbildungsform	Anzahl Lernende
Aargau	Dual	19
Appenzell AR	Dual	1
Basel-Landschaft	Dual	27
Basel-Stadt	Dual	53
Bern	Dual	46
Freiburg	Dual	13
Genf	Vollschulisch	18
Genf	Dual	19
Glarus	Dual	1
Graubünden	Dual	1
Jura	Dual	2
Luzern	Dual	31
Neuenburg	Dual	1
Obwalden	Vollschulisch	1
Obwalden	Dual	5
Schaffhausen	Dual	2
Schwyz	Dual	1
Solothurn	Dual	7
St. Gallen	Dual	7
Thurgau	Dual	1
Tessin	Dual	14
Wallis	Dual	15
Waadt	Dual	47
Zug	Vollschulisch	1
Zug	Dual	9
Zürich	Dual	45
		Total 387

Anmerkungen. Daten herausgezogen und addiert aus Excelfile «Abschlüsse berufliche Grundbildung EBA/EFZ 2022», heruntergeladen von berufsberatung.ch

Nur in den Kantonen Appenzell Innerrhoden, Nidwalden und Uri gab es im Jahr 2022 keine Abschlüsse, woraus sich jedoch nicht schliessen lässt, ob in diesen Kantonen grundsätzlich Büroassistent:innen EBA ausgebildet werden. Ferner kann dieser Statistik auch nicht entnommen werden, wie viele der Abschlüsse im ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt erfolgten.

2.5 Reform «Kaufleute 2022»

Auch der Nahtstellenbarometer vom März/April 2023 streicht heraus, dass die Ausbildung Kaufleute EFZ nach wie vor mit Abstand auf dem ersten Platz der Beliebtheit steht (Golder et al., 2023). Die EBA-Lehre (Büroassistent:in) liegt, wie bereits Tabelle 3 dargestellt, mit dem dritten Platz der meistgewählten EBA-Grundbildungen ebenfalls weit vorne. Dies zeigt den grossen Stellenwert dieser Berufslehre und erklärt auch die mediale Präsenz rund um die Reform «Kaufleute 2022» (u. a. SRF, 2023). Die schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität für Kaufleute EFZ ist gemäss Art. 28 Abs. 4 lit. a BiVo verpflichtet, den Bildungsplan mindestens alle fünf Jahre zu überprüfen (SBFI, 2023). Basierend auf einer Berufsfeldanalyse in der letzten Überprüfung hat die SKKAB entschieden, die kaufmännische Grundbildung mit dem Projekt «Kaufleute 2022» einer umfassenden Reform zu unterziehen (Lüthi et al., 2016). Diese verfolgt das Ziel, die kaufmännische Grundbildung für die Zukunft attraktiv zu gestalten und dem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Auch die IGKG Schweiz – Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz (2021) als Trägerin des Berufs Büroassistent:innen EBA erkannte aufgrund ihrer Fünfjahres-Überprüfung Handlungsbedarf und so gab es bereits 2019 eine komplette Neuausrichtung für den Beruf Büroassistent:innen EBA. Mit dem Projekt «Neuausrichtung Büroassistent/in EBA» ist somit eine Totalrevision erfolgt (IGKG Schweiz, 2021). Im Rahmen des Projekts «Kaufleute 2022» (EFZ-Stufe) wurde von den Verbundpartnern entschieden, die beiden kaufmännischen Grundbildungen inhaltlich und konzeptionell aufeinander abzustimmen und so wurde die zweijährige EBA-Ausbildung nochmals angepasst und der EFZ-Stufe angeglichen und trägt fortan auch den gleichen Namen (IGKG Schweiz, 2021; SKAAB, 2020).

Die Einführung der Reform war – wie bereits eingangs erwähnt – ursprünglich auf den Sommer 2022 geplant. Anfangs Juni 2021 entschied das SBFI (2021) nach umfassenden Klärungen mit den Verbundpartnern, den Einführungszeitpunkt um ein Jahr zu verschieben, denn die Beteiligten benötigten für die Umsetzung der Reform an allen drei Lernorten mehr Zeit. Vor allem die Berufsfachschulen sehen die Umstellung vom Fachunterricht zu einem handlungskompetenzorientierten Unterricht als grosse Herausforderung an. Somit starten nun die ersten Lernenden im Sommer 2023 ihre KV-Lehre nach neuer BiVo. In den

folgenden Ausführungen beschränken sich die Autorinnen aufgrund ihres Themas auf die neue zweijährige Grundbildung Kaufleute EBA und erwähnen das KV EFZ nur, wenn es dem Verständnis dient.

Die neue Bildungsverordnung (BiVo) über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Berufsattest ist seit dem 1.1.2023 in Kraft und löst damit die BiVo Büroassistentin/Büroassistent EBA ab (SBFI, 2021). Nachfolgend sind die wesentlichen Änderungen der neuen BiVo gemäss IGKG Schweiz (2023a) zusammengefasst:

- Neue Berufsbezeichnung: Kauffrau EBA bzw. Kaufmann EBA
- Handlungskompetenzorientierung: Beim Aufbau der Handlungskompetenzen arbeiten die drei Lernorte zusammen und koordinieren die Inhalte der Ausbildung. (Art. 3 Abs. 3 BiVo). Vgl. HK-Modell in Abbildung 3
- Zweite Landessprache oder Englisch, analog 1. Fremdsprache im EFZ (Panorama, 2022). Dadurch erhöht sich die Lektionenzahl des obligatorischen Unterrichts an den Berufsfachschulen von total 820 auf 960 (Art. 7 Abs. 6 BiVo)
- Einen Tag mehr üK; neu total 8 Tage (Art. 8 BiVo)
- Die Lernenden führen ein persönliches Portfolio (digitale Lerndokumentation), mit dem die Erfüllung der betrieblichen Leistungsziele von allen drei Lernorten überprüft werden kann (Art. 12 BiVo)
- Qualifikationsverfahren mit neuer Gewichtung und abgestimmt auf das Qualifikationsprofil des EFZ (Art. 19f BiVo)

Mit diesen Änderungen wird die neue zweijährige Grundbildung gemäss IGKG Schweiz (2023b) wettbewerbsfähiger und attraktiver: «Dank der Neuausrichtung sind ab Lehrbeginn 2023 die EBA- und die EFZ-Stufe der kaufmännischen Grundbildung inhaltlich und konzeptionell optimal aufeinander abgestimmt. Sie bilden neu ein kohärentes Berufsfeld, welches eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen den beiden Stufen bietet.»

Die Ausrichtung an Handlungskompetenzen ist laut SBFI (2021) in der Berufsbildung heute Standard, wie im Kapitel 2.3.1 ausgeführt. Die kaufmännische Grundbildung ist einer der letzten Berufe, die mit der Reform nun ebenfalls auf das HK-Modell umstellt und die Handlungskompetenzbausteine von EBA zum EFZ so aufeinander abgestimmt hat, dass die Durchlässigkeit gewährleistet ist. Nicht zuletzt auch, weil auf EFZ-Stufe mit der Reform die Profilunterscheidung B und E wegfällt, denn die Trennung der Profile auf dem Arbeitsmarkt hat sich nicht bewährt (SKAAB, 2021). Einer der zentralen Unterschiede der beiden Profile ist, dass die Lernenden in der Berufsfachschule im B-Profil in nur einer Fremdsprache unterrichtet werden, während es im E-Profil zwei Fremdsprachen sind (KV Bildungsgruppe

Schweiz, 2023). Mit der KV-Reform werden neu alle Lernenden auf EFZ-Stufe in zwei Fremdsprachen beschult. Weiter wurde im Zuge der Reform die Anzahl Ausbildungsbranchen bei der dreijährigen Grundbildung reduziert. Beim Berufsattest hingegen wird, wie bis anhin auf branchenspezifisches Know-how in den beiden Ausbildungsjahren verzichtet (SKKAB/IGKG Schweiz, 2021).

Die Annäherungen der beiden Grundbildungen sollte sich nach der Meinung von Vertretenden aller Lernorte auch in der Berufsbezeichnung widerspiegeln und so hatte die IGKG Schweiz (2021) die Berufsbezeichnung «Kaufrau/Kaufmann EBA» in die Anhörung des SBFI gegeben, mit dem Resultat, dass neu beide Grundbildungen gleich heissen und sich nur noch durch den Zusatz EFZ bzw. EBA unterscheiden. Im Anhang C findet sich eine Übersicht vom kfmv über die kaufmännischen Grundbildungen auf den Stufen EBA, EFZ sowie EFZ mit Berufsmatura.

3 Methode

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit dem methodischen Vorgehen der vorliegenden Arbeit. Dabei wird auf die Datenergebnisse, deren Stichprobe und Auswertung detailliert eingegangen.

3.1 Methodenwahl

Um die Fragestellungen, die in der Einleitung vorgestellt wurden, empirisch zu untersuchen, wurde die qualitative Forschungsmethode gewählt (Mayring, 2015). Es wurden neun Expertinneninterviews durchgeführt. Durch die Interviews soll ein zentrales Alltagswissen von Expertinnen eruiert und analysiert werden. Ferner verfügen die meisten der gewählten Expertinnen über jahrelange Erfahrung auf dem gefragten Fachgebiet, um eine realistische Einschätzung der anstehenden Reform machen zu können. Für die qualitativen Interviews wurde das halbstrukturierte und nichtstandardisierte Befragungsverfahren gewählt. Durch halbstrukturierte Befragungen konnten die Autorinnen trotz Orientierung an einem im Vorfeld erarbeiteten Interviewleitfaden (Anhang A) äusserst flexibel auf die Expertinnen eingehen und das Gespräch nach Bedarf gestalten (Hussy et al., 2013). Das nichtstandardisierte Verfahren nach Hussy et al. (2013) ermöglichte den befragten Expertinnen, ihre Antworten in eigenen Worten zu formulieren. Ferner konnten sie Gedanken, Befürchtungen und Wünsche äussern, die von den Autorinnen nicht ausdrücklich erfragt wurden. Entsprechend hatten Expertinnen und Interviewerinnen gleichermassen die Möglichkeit, den Gesprächsverlauf zu beeinflussen. Der Leitfaden gewährleistete, dass keine relevanten Themenfelder in Bezug auf die Leitfragen vergessen gingen und alle Expertinnen zu den

gleichen Themen befragt wurden, was auch der Objektivität der Ergebnisse diene (Hussy et al., 2013).

3.2 Stichprobenbeschreibung

Bei den befragten Expertinnen handelt es sich um Ausbildungsverantwortliche für die kaufmännische Grundbildung, Stufe EBA, aus unterschiedlichen Unternehmen verschiedener Branchen. Um das vorausgesetzte Fachwissen und die Kenntnisse über die aktuelle KV-Reform zu gewährleisten, wurden für die Auswahl der Interviewpartner:innen folgende Kriterien festgelegt.

- Die Expertinnen sollen in Grossunternehmen, Verwaltungen oder Ausbildungsverbunden tätig sein.
- Die befragten Expertinnen sollen vollumfänglich im Selektionsprozess involviert sein.
- Das Unternehmen bietet mindestens einen EBA-Ausbildungsplatz im ersten Arbeitsmarkt per Sommer 2023 gemäss der neuen Reform an.
- Mindestens einer der angebotenen EBA-Ausbildungsplätze wurde zum Zeitpunkt der Befragung bereits erfolgreich besetzt.

Ferner wurde in der Auswahl der Befragten darauf geachtet, eine möglichst breite Palette an Erfahrungen und Fachwissen aus verschiedenen Branchen und Kantonen zu erhalten. Auf dem Lehrstellennachweis der Internetseite «www.berufsberatung.ch» suchten die Autorinnen gezielt nach Unternehmen, die KV-EBA-Lehrstellen ausgeschrieben haben. Mit Hilfe dieser Publikationen konnten vier der neun Interviewtermine vereinbart werden. Zudem wurde aufgrund einer solchen Ausschreibung ein Spital angefragt, das zwar die Kriterien nicht erfüllte, aber die Autorinnen auf die Idee brachte, Einrichtungen im Gesundheitswesen in anderen Kantonen zu kontaktieren. So konnte schliesslich ein entsprechender Lehrbetrieb gefunden werden, der die oben genannten Rahmenbedingungen erfüllte. Ein weiteres Unternehmen konnte durch die Kontaktvermittlung der Interessengemeinschaft kaufmännische Grundbildung Schweiz (IGKG) gewonnen werden. Eine der Autorinnen ist seit 15 Jahren als Lehrperson für kaufmännische Lernende im Fach Wirtschaft und Gesellschaft tätig. In dieser Zeit hat sie viele Lernende aus unzähligen Betrieben unterrichtet und so konnten aufgrund alter Klassenlisten zwei weitere passende Betriebe gefunden werden. Ferner konnte eine weitere öffentliche Verwaltung für die Befragung gewonnen werden. Dieser Kontakt kam über den kaufmännischen Verband Schweiz zustande. Die Anfragen erfolgten nach Möglichkeit telefonisch. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass bereits bei der Anfrage geprüft werden konnte, ob die potenziellen

Interviewkandidat:innen die oben genannten Kriterien erfüllen. Ein weiterer Vorteil war, dass sich mit diesem Gespräch ein Vertrauensverhältnis aufbauen liess. Nicht selten waren die Autorinnen mit der Situation konfrontiert, dass die Voraussetzungen für die Wahl der Interviewpartner:innen nur teilweise gegeben waren und deshalb kein Befragungstermin vereinbart werden konnte. Die häufigsten Gründe für ein Nichtzustandekommen waren:

- Die zuständige Person wollte sich nicht für ein Interview zur Verfügung stellen.
- Es wurde zwar eine EBA-Lehrstelle ausgeschrieben, aber aus verschiedenen Gründen nicht besetzt, z. B. mangels Nachfrage.
- Das Unternehmen wollte die Einführung der Reform abwarten und erst per Lehrstart 2024 Lernende rekrutieren.
- Die Interviewanfragen blieben unbeantwortet.

Um die Durchlässigkeit zu untersuchen, war es zentral, dass die befragten Expertinnen Lehrstellen im ersten Arbeitsmarkt anbieten. Viele ausgeschriebene KV-EBA-Lehrstellen kamen aus diesem Grund ebenfalls nicht in Frage, weil sie sich speziell an Jugendliche mit einer IV-Verfügung richteten.

Das Ziel war es, acht Expertinneninterviews durchführen zu können. Schliesslich ergaben sich nach erfolgreicher Akquise sogar neun Termine. Dass es sich dabei ausschliesslich um weibliche Personen handelt, ist rein zufällig. Nachfolgend werden die für diese Arbeit befragten Expertinnen anonymisiert vorgestellt:

Expertin A: Bereichsleiterin in der öffentlichen Verwaltung

Die Expertin A arbeitet seit 13 Jahren als Bereichsleiterin. Sie ist verantwortlich für die kaufmännischen EBA-Lernenden. Die EFZ-Lernenden absolvieren die Ausbildung in der Branche «Öffentliche Verwaltung», die von der Organisation «ovap» unterstützt wird.

Expertin B: Ausbildungsverantwortliche eines Industrieunternehmens

Die Expertin B arbeitet seit rund einem Jahr in einem Grossunternehmen in der Industriebranche als HR-Spezialistin und ist für die Lernenden in allen Lehrberufen des Unternehmens verantwortlich. Die kaufmännischen Lernenden auf EFZ-Stufe absolvieren die Ausbildung in der Branche «Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie», die von Swissmem als Branchenverband betreut wird.

Expertin C: Berufsbildnerin eines grossen Transport- und Logistikunternehmens

Die Expertin C ist als Berufsbildnerin in einem Speditionsunternehmen mit Standorten in der ganzen Schweiz tätig. Hauptberuflich ist sie Sachbearbeiterin «Aus- und Weiterbildung» im Aus- und Weiterbildungszentrum am Standort Zürich. Sie arbeitet seit einem Jahr in dieser Funktion und hat in dieser Zeit einen EBA-Ausbildungsplatz geschaffen. Die EFZ-Lernenden absolvieren die Ausbildung in der Branche «Transport», die vom ASTAG – Schweizerischer Nutzfahrzeugverband – betreut wird.

Expertin D: Berufsbildnerin in einem Ausbildungsverbund

Die Expertin D arbeitet seit acht Jahren im Ausbildungsverbund und ist in ihrer Funktion als Berufsbildnerin für die kaufmännischen EBA-Lernenden zuständig. In ihrer Tätigkeit als Berufsbildnerin rekrutiert sie Lernende für Mitgliedsunternehmen und unterstützt diese bei jeglichen Berufsbildungsfragen. Die EFZ-Lernenden absolvieren die Ausbildung in der Branche «internationale Speditionslogistik», die von der Swissmem betreut wird.

Expertin E: Berufsfeldverantwortliche in der öffentlichen Verwaltung

Die Expertin E arbeitet als Projekt- und Stabsmitarbeiterin und Berufsfeldverantwortliche in der HR-Abteilung in einem Kantonsdepartement. Sie arbeitet dort seit 2007 in verschiedenen Funktionen und Tätigkeitsbereichen. Zurzeit ist sie zuständig für alle kaufmännischen EBA-Lernenden von zwei Departementen. Die EFZ-Lernenden absolvieren die Ausbildung in der Branche «Öffentliche Verwaltung».

Expertin F: Berufsfeldverantwortliche im Gesundheitswesen

Die Expertin F arbeitet seit 21 Jahren als Berufsbildungsverantwortliche für kaufmännische Grundbildungen. Seit sieben Jahren ist sie zudem auch für die gewerblichen Grundbildungen verantwortlich. Für die EFZ-Lernenden gilt die Branche «Gesundheit», die über den Verband «H+ Bildung» organisiert wird.

Expertin G: Ausbildungsverantwortliche einer Bildungsinstitution

Die Expertin G arbeitet seit rund zweieinhalb Jahren als Ausbildungsverantwortliche für die kaufmännischen Grundbildungen (EBA und EFZ), Informatiker:innen EFZ, Laborant:innen EFZ (Biologie und Chemie) und Tierpfleger:innen EFZ. Die Stufe EFZ absolvieren die kaufmännischen Lernenden in der Branche «Dienstleistung & Administration» (D&A), die von der IGKG Schweiz organisiert wird.

Expertin H: Berufsbildungsverantwortliche in der öffentlichen Verwaltung

Die Expertin H arbeitet seit 2002 als Berufsbildungsverantwortliche und seit Februar 2023 auf dem aktuellen Amt. Sie ist für den Ausbau und die Weiterentwicklung der Ausbildung zuständig und neu verantwortlich für die Implementierung der neuen Bildungsverordnung. Zudem unterrichtet sie überbetriebliche Kurse in verschiedenen Branchen, ist Prüfungsexpertin für kaufmännische EBA-Lernende, trifft Abklärungen für das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) bei Anfragen von neuen Lehrbetrieben und leitet Ausbilder:innen-Kurse.

Expertin I: Bildungsverantwortliche der öffentlichen Verwaltung

Die Expertin I arbeitet seit rund 17 Jahren in ihrer aktuellen Position und betreut in dieser Funktion 18 kaufmännische Lernende (10 EFZ und 8 EBA über alle Lehrjahre). Die EFZ-Lernenden absolvieren ihre Ausbildung in der Branche «Öffentliche Verwaltung».

Die Expertinnen sind bis auf eine Ausnahme bewusst aus den vier Deutschschweizer Kantonen Bern, beide Basel und Zürich gewählt worden, da diese die höchste Anzahl an ausgestellten Diplomen für Büroassistent:innen EBA (Stand 2022) aufweisen (vgl. Tabelle 5). Der Kanton Thurgau soll die Kantone vertreten, die nur wenige EBA-Stellen in der kaufmännischen Grundbildung anbieten.

In der Tabelle 6 sind alle neun befragten Interviewpartnerinnen übersichtlich dargestellt. Die letzte Spalte zeigt die Anzahl Lehrstellen, an denen Lernende im Sommer 2023 nach neuer BiVo starten werden:

Tabelle 6

Übersicht über die Interviewpartnerinnen (eigene Darstellung)

Expertin	Jahrgang	Dienstalter	Befragungsdatum	Ort/Tool	Kanton	KV-Branche (relevant fürs EFZ)	Anzahl EBA 2023
A	1974	13 Jahre	09.03.23	vor Ort	ZH	Öffentliche Verwaltung	1
B	1970	1 Jahr	16.03.23	vor Ort	TG	Industrie	1
C	1995	1 Jahr	17.03.23	vor Ort	ZH	Transport	1
D	1984	8 Jahre	22.03.23	MS Teams	BS/BL	Internationale Speditionslogistik	3

Expertin	Jahrgang	Dienstalter	Befragungsdatum	Ort/Tool	Kanton	KV-Branche (relevant fürs EFZ)	Anzahl EBA 2023
E	1977	16 Jahre	22.03.23	MS Teams	BS	Öffentliche Verwaltung	7
F	1966	21 Jahre	23.03.23	MS Teams	BS	Gesundheit	8
G	1981	2.5 Jahre	24.03.23	vor Ort	ZH	D&A	2
H	1972	21 Jahre	24.03.23	MS Teams	BE	Öffentliche Verwaltung	1
I	1964	17 Jahre	30.03.23	vor Ort	BL	Öffentliche Verwaltung	4

3.3 Durchführung der Interviews

Die neun Interviews fanden gemäss Zeitplan und ohne nennenswerte Zwischenfälle im März 2023 statt. Auf Wunsch wurde den Expertinnen der Interviewleitfaden im Vorfeld per E-Mail zugesandt, damit sie sich auf das Gespräch vorbereiten konnten. Vier der Interviews wurden online über Microsoft Teams durchgeführt und die restlichen in den Unternehmen vor Ort. Die Art der Durchführung, online oder vor Ort, durften die Interviewpersonen wählen. Die Gespräche dauerten zwischen 40 bis 60 Minuten. Die Expertinnen wurden bereits beim ersten Kontakt über den Rahmen und das Ziel dieser Arbeit informiert. Zu Beginn des Gesprächs wurden alle Befragten jedoch nochmals genau über die vorliegende Arbeit und die Rahmenbedingungen des Interviews aufgeklärt. Anschliessend wurde jeweils die Einverständniserklärung besprochen und unterzeichnet. Der Hauptteil des Gesprächs lag in der Befragung selbst, die wie erwähnt anhand eines vorbereiteten Leitfadens durchgeführt wurde. Der Abschluss liess Raum für Diskussionen, Einwände und ergänzende Anmerkungen.

3.4 Auswertung

Die Interviews wurden in Schweizerdeutsch geführt, um eine angenehme und natürliche Atmosphäre zu schaffen. Diese Entscheidung wurde auch von den befragten Personen bestätigt, denn alle wählten nach der Frage der gewünschten Sprache Mundart. Die vor Ort durchgeführten Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet, während die Interviews, die über MS Teams durchgeführt wurden, direkt über die Aufzeichnungsfunktion festgehalten wurden.

Mit Hilfe der kostenpflichtigen Transkriptionssoftware Töggli (www.toggli.ch) wurden die Audiodateien hochgeladen und automatisch von Schweizerdeutsch auf gesprochenes Hochdeutsch transkribiert. Anschliessend wurden die Texte von den Autorinnen manuell – gemäss den Regeln der einfachen Transkription nach Dresing und Pehl (2020) – überarbeitet. Es ist wichtig zu beachten, dass die Transkription niemals ein vollständig neutraler Prozess ist (Dresing & Pehl, 2020). Bei der Übertragung der Aussagen in Schriftform geht immer ein gewisser Gehalt an Informationen verloren, da Aspekte wie Intonation, Emotionen, Mimik und Gestik nicht erfasst werden können (Dresing & Pehl, 2020). Um die Lesefreundlichkeit und die Verwendbarkeit der Transkripte für spätere Analysen zu erhöhen, wurde auf die Verschriftlichung von Non- und Paraverbalem verzichtet.

Um die Anonymität zu wahren, werden die Befragten als Expertinnen oder Interviewpartnerinnen bezeichnet. Nach erfolgreichem Transkribieren der Datenerhebungen wurden die neun Transkripte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Mayring (2016) beschreibt die qualitative Inhaltsanalyse als streng methodisch kontrolliertes Vorgehen, das das vorliegende Material schrittweise analysiert. Beim Erstellen des Interviewleitfadens haben die Autorinnen nach der deduktiven Kategorienbildung vier Kategorien gebildet. Für die Auswertung wurde die von Mayring mitentwickelte und frei zugängliche webbasierte Software QCAmapp (www.qcamap.org) verwendet, in die diese Kategorien eingetragen und jeweils mit einer Farbe gekennzeichnet wurden. Anschliessend analysierten die Autorinnen die neun Transkripte und ordneten einzelne Textpassagen den vorgegebenen Kategorien zu. Für weitere Textstellen, die relevant für die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit waren oder in mehreren Interviews angesprochen wurden, haben die Autorinnen während dieses Vorgangs weitere Kategorien gebildet. Primär wurden diese erstellt, um die bestehenden Kategorien zu gliedern und die anschliessende Ergebnisanalyse zu vereinfachen. Somit wurde neben der bestehenden deduktiven Kategorienbildung auch die induktive Kategorienbildung nach Mayring (2016) angewandt. Als je ein Transkript beider Autorinnen codiert war, wurde das Kategoriensystem überarbeitet und auf Sinnhaftigkeit überprüft (Mayring, 2016). Da zu diesem Zeitpunkt noch Änderungen gemacht wurden, musste das Material nochmals von Anfang an bearbeitet werden. Insgesamt wurden durch das detaillierte Studium der Transkripte 15 Kategorien identifiziert. In einem nächsten Schritt wurde die erwähnte Viererstruktur mit den zusätzlichen Kategorien ergänzt und jedem Teilbereich eine Leitfrage zugeordnet. Diesem Kodierleitfaden (siehe Anhang B) wurden passende Ankerbeispiele angefügt und es wurden klare Kodierregeln festgelegt, um Überschneidungen zu verhindern (Mayring, 2016). Zwei Kategorien konnten keiner Leitfrage zugewiesen werden und so entstand für die Analyse der Ergebnisse ein System mit total 13 Kategorien, wie in Tabelle 7 veranschaulicht.

Tabelle 7

Übersicht Kategorisierung und Leitfragen (eigene Darstellung)

Kategorien	Leitfragen
KV-Lehrstellen <ul style="list-style-type: none"> • Angebot an EBA-Lehrstellen • Nachfrage nach EBA-Lehrstellen • Orientierungsschnuppern • Image einer Berufsattest-Lehre 	1. Wie haben sich Angebot, Nachfrage und Image betreffend EBA-Lehrstellen durch die KV-Reform 2022 verändert?
Selektionsprozess	2. Wie hat sich in der Praxis der Selektionsprozess für die KV-Lehrstellen im ersten Rekrutierungsjahr der KV-Reform 2022 verändert?
Anforderungsprofil und Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitsbereiche • Rotation während der Ausbildung • Digitalisierung 	3. Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlverfahren für die EBA-Lehrstellen aufgrund der KV-Reform 2022 im Vordergrund?
Durchlässigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Anschlusslösungen • Perspektiven und Chancen 	4. Welche Anschlusslösungen und Perspektiven werden den EBA-Absolvent:innen angeboten?

Aufgrund des gewählten Vorgehens konnte anschliessend das gesamte Material in Bezug auf die Fragestellungen interpretiert werden. Zusätzlich war mit Hilfe der vom Programm ausgegebenen Dokumentenstatistik eine quantitative Auswertung, wie beispielsweise die Häufigkeit einer bestimmten Aussage oder Verwendung einer Kategorie, möglich. Der Vorteil der Nutzung von QCMap bestand darin, dass die Autorinnen für die Kategorisierung ein Projekt erstellen konnten, das beide ortsungebunden und parallel bearbeiten sowie den Stand der anderen Person einsehen konnten. Das Resultat war schliesslich ein Auswertungsdokument mit den kategorisierten Textpassagen.

4 Ergebnisse der Interviews

Die Ergebnisse der durchgeführten Datenanalyse werden in diesem Kapitel präsentiert, ohne Interpretation. Aufgrund der Stichprobengrösse ($n=9$) sind die Ergebnisse aus den Interviews nicht repräsentativ, liefern jedoch eine Basis für erste Erfahrungswerte betreffend Einstieg in die neue kaufmännische Grundbildung auf EBA-Stufe. Die wesentlichen Aussagen der befragten Personen werden in Unterkapiteln, wie in Tabelle 7 dargestellt,

zitiert und zusammengefasst, wobei zur besseren Leseführung jedes Kategorien-Kapitel mit der entsprechenden Fragestellung eingeleitet wird.

4.1 KV-Lehrstellen

Leitfrage 1: Wie haben sich Angebot, Nachfrage und Image betreffend EBA-Lehrstellen durch die KV-Reform 2022 verändert?

Da auf Stufe EFZ mit der KV-Reform die Unterscheidung in E-/B-Profil wegfällt, wollten die Autorinnen herausfinden, ob die ehemals für das B-Profil rekrutierte Zielgruppe nun in der EBA-Stufe startet und so neue EBA-Lehrstellen entstehen. Dies aus der Überlegung heraus, weil Lernende im B-Profil nur in einer Fremdsprache unterrichtet wurden, was mit der Reform nun auf Stufe EBA vorgesehen ist. Auf Stufe EFZ sind neu für alle Lernenden zwei Fremdsprachen Pflicht. Zudem ist künftig durch den Wegfall der Profile kein Wechsel innerhalb des gleichen Lehrvertrages mehr möglich. Bei schulischen Schwächen gab es in der Praxis regelmässig Umstufungen ins B-Profil. Bei einer Abstufung ins EBA muss hingegen zuerst der EFZ-Lehrvertrag aufgelöst werden.

Keine der befragten Expertinnen hat KV-B-Profil-Lehrstellen in EBA-Lehrstellen umgewandelt.

4.1.1 Angebot an KV-EBA-Lehrstellen

Zwei Expertinnen, B und C, starten erstmals mit einer EBA-Lehrstelle im Sommer 2023. Allerdings sind diese neuen Lehrstellen unabhängig von der Reform geschaffen worden. Expertin C berichtet von ihren Erfahrungen aus dem Berufsbildnerkurs, den sie kürzlich absolviert hat:

Es hatte auch noch jemand anders, der auch EBA ausbildet und man merkt schon, dass es sehr wenig freie EBA-Lehrstellen gibt in der Schweiz. Sehr wenige gegenüber EFZ. Im Berufsbildnerkurs waren 25 Leute, davon sind zwei Firmen, die EBA anbieten und der Rest nicht. Also dieses Verhältnis merkte man sehr.

Expertin A erzählt, dass sie sich von Anfang an stark gemacht habe für eine EBA-Lehrstelle, aber auf Widerstand «inhouse» gestossen sei. Und so habe es, seit sie dort ist, immer nur einen Büroassistenten oder eine Büroassistentin EBA im Hause gehabt. Sie fügt an, dass auch deshalb im Moment in ihrem Unternehmen nicht an weitere EBA-Lehrstellen zu denken sei.

Expertin I erklärt, dass sie wenig Spielraum habe betreffend Wechsel zwischen den Stufen EFZ und EBA, weil es für EBA-Lernende andere Ausbildungsplätze sind als für EFZ-Lernende. Die Anzahl ist somit beschränkt.

Hingegen berichtet Expertin E, dass sie einen gewissen Handlungsspielraum habe betreffend Anzahl Lehrstellen:

Was fast nicht geht, ist EFZ und EBA zu mutieren. Aber eine zusätzliche Stelle kann ich machen. Das haben wir jetzt auch gerade gehabt aktuell auf diesen Sommer, dass zum Beispiel zwei Kandidaten gleich überzeugt haben, (...) und dann haben wir beide genommen.

Expertin G erzählt, dass sie nicht fixiert sei auf eine gewisse Anzahl EBA-Lehrstellen. Ob es jetzt zwei, drei oder vier seien, spiele keine Rolle, sie mache es abhängig von den Bewerbenden, d. h. ob die Personen passen.

Expertin D und H sagen, dass sie keinen Unterschied zu vor der Reform und jetzt machen: «Wir haben gleich viele EBA und EFZ. Wir gehen einfach so weiter.»

Nur Expertin F erzählt, dass sie EBA-Stellen ausbauen, wobei sie zu den befragten Unternehmen gehört, die bereits die höchste Anzahl an Attest-Lehrstellen im KV aufweist: «Wir haben eigentlich jedes Jahr eher mehr als weniger.»

4.1.2 Nachfrage nach KV-EBA-Lehrstellen

In Kantonen mit wenig KV-EBA-Lehrstellen, wie z. B. im Kanton Thurgau, ist zum Zeitpunkt der Interviews noch ungewiss, ob eine Berufsfachschulklasse zustande kommt. Expertin B hatte nur eine einzige Bewerbung erhalten. Sie erzählt, dass die Nachfrage für den Lehrbeginn 2024 nun grösser sei: «Jetzt kommen Schüler, die sich fürs EBA interessieren. Also es geht etwas in der Richtung!» Expertin A erzählt, dass die umliegenden Kantone ihre Lernenden ans Bildungszentrum Zürichsee schicken müssten, was einen sehr langen Schulweg bedeute und sich negativ auf die Nachfrage auswirken könne.

Expertin A vertritt betreffend geringe Nachfrage die Hypothese, dass die Jugendlichen eine EFZ-Lehre wählen, wenn sie die Möglichkeit dazu erhalten. Sie seien so trainiert worden, einerseits von den Eltern und den Lehrpersonen, andererseits zum Teil auch durch die BIZ-Informationen, die vermitteln, dass man erst mit einem EFZ «etwas in der Tasche habe».

Expertin G erzählt, dass von allen kaufmännischen Bewerbungen der Prozentsatz für die EBA-Stufe zwischen 5 und 10% betragen habe. Sie ergänzt, dass sie eine gute Auswahl hatte. Expertin C war ebenfalls positiv überrascht von der Nachfrage, räumt aber ein, dass sie noch keine Vergleichswerte habe, da sie zum ersten Mal eine KV-EBA-Lehrstelle ausgeschrieben habe: «Wir haben sicher etwa 30 Bewerbungen bekommen, was ich für

eine EBA-Stelle noch viel finde, weil man sonst immer hört: EBA will ja niemand.» Diese Expertin ergänzt, dass sehr viele das KV EFZ machen wollen. Der Tenor ist noch immer: «Geh ins Büro, danach kannst du Weiterbildungen machen, dann kannst du auch noch Umschulungen machen, Hauptsache du hast das KV.»

Expertin E hat keine Veränderung in der Nachfrage festgestellt aufgrund der neuen BiVo und erzählt, dass sie zwischen 25 und 30 valable EBA-Bewerbungen erhalten habe. Auch Expertin I kann keinen Zusammenhang betreffend Nachfrage und neuer BiVo feststellen. Aber allgemein sei es so, dass die Nachfrage kleiner wurde in den letzten Jahren. «Ich rekrutiere schon lange Büroassistenten und habe am Anfang so um die 180 oder mehr Bewerbungen gehabt und das habe ich nicht mehr. Jetzt sind es etwa die Hälfte vielleicht. (...) es gibt viele verschiedene Themen, die das beeinflusst haben.»

Expertin F berichtet wiederum von einer grossen Nachfrage. Sie habe viele Bewerbungen erhalten für die acht Stellen. Nach ca. 150 Bewerbungen habe sie dann das Bewerbungsportal geschlossen.

4.1.3 Orientierungsschnuppern

In den Beratungen mit den Jugendlichen hören die Autorinnen immer wieder, dass es sehr schwierig sei, eine Schnupperlehre für den kaufmännischen Beruf zu organisieren. Im Berufswahlprozess werden dabei zwei Arten von Schnuppern unterschieden:

- Orientierungsschnuppern, um den Beruf kennenzulernen
- Bewerbungsschnuppern im Rahmen des Bewerbungsverfahrens

Auf die Frage, ob Orientierungsschnuppertage angeboten werden, geben vier der befragten Expertinnen an, dass Jugendliche der Oberstufe in ihrem Betrieb schnuppern können, um einen ersten Einblick in die kaufmännischen Berufe zu erlangen (siehe Abbildung 5).

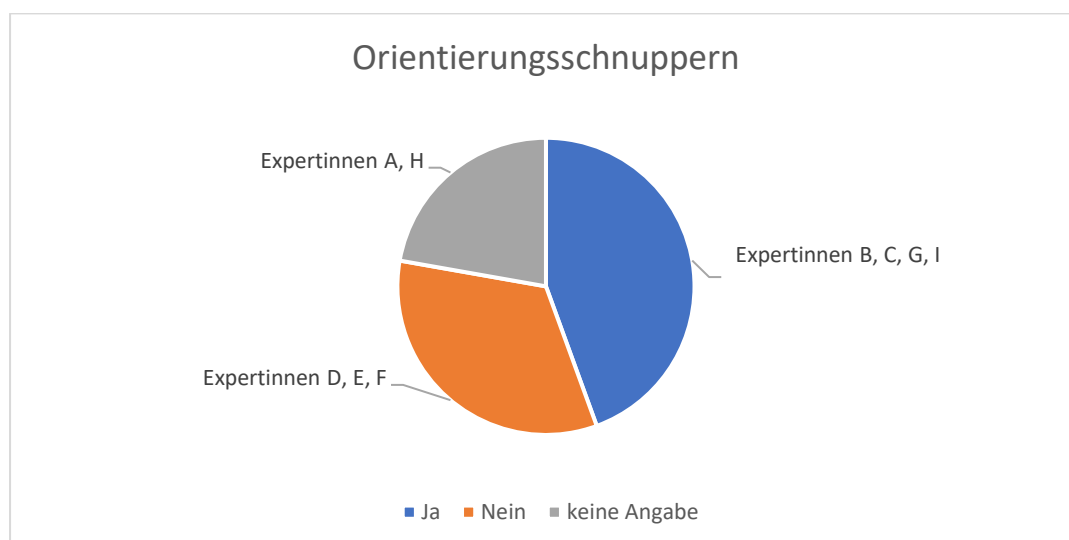


Abbildung 5. Orientierungsschnupper-Möglichkeit (eigene Darstellung)

Expertin B berichtet, dass in diesem Frühling die erste Person eine Schnupperlehre machen werde, die sich für die neue KV-Berufsattest-Ausbildung interessiere, weil wie oben von ihr erwähnt, die Nachfrage zugenommen habe. Expertinnen B und I geben bei einem guten Eindruck den Schnuppernden die Empfehlung, sich zu bewerben. «Das hat auch schon ein paar Lehrverträge gegeben», erzählt Expertin I.

Expertin G erwähnt generell die sehr grosse Nachfrage nach ihren Schnupperangeboten:

Man muss sich ja auch nicht bewerben bei uns, man kann sich einfach wirklich nur anmelden und das geht dann zwei, drei Stunden, dann sind alle ausgebucht. Wir schreiben immer für jeden Monat neu aus, nicht schon alle, sonst wären schon alle ausgebucht und so geben wir jeden Monat quasi jemandem die Chance.

Sie appelliert zudem an andere Lehrbetriebe, ihre Schnupperlehr-Angebote auch auszubauen.

Die Expertinnen E und F geben zeitliche Ressourcen an als Begründung, warum bei ihnen kein Orientierungsschnuppern möglich sei. Zum Beispiel erklärt Expertin E:

Wir finden keine Leute, die sich die Zeit nehmen können oder wollen. Einem kaufmännischen Lernenden kann man nicht einfach ein Werkstück in die Finger drücken und sagen, du hast eine Stunde, um daran herumzuschleifen. Die brauchen mehr Betreuung. Und dann hat es vielleicht auch sensible Daten, das könnte ein Grund sein, das ist manchmal auch das Argument, das sie bringen. Aber meistens ist es die Zeit, die fehlt.

Und Expertin F erzählt, dass die Lehrlingsausbildung schon «nebenbei» gemacht werde und es darum keine Kapazitäten für Schnupperbetreuungen gebe.

4.1.4 Image einer Berufsattest-Lehre

Da die Nachfrage nach einer bestimmten Berufslehre auch von deren Image abhängt, wollten die Autorinnen von den Expertinnen wissen, welche Erfahrungen sie als Berufsbildnerinnen von KV-EBA-Lehren gemacht haben.

Expertin A sieht, dass das Image von EBA-Lehren bei den Jugendlichen nicht so gut ist und erhofft sich durch den Namenswechsel, dass die Lernenden nun mit Stolz sagen können, dass sie das KV machen. Gerade diejenigen, die einsehen, dass es von ihrem schulischen

Rucksack her auf der EFZ-Stufe nicht geht. Da gebe es vielleicht jetzt welche, die sagen würden, bei ihnen käme auch eine EBA-Ausbildung in Frage. Nur schon das Label «Assistent» bei der bisherigen Bezeichnung sei nicht «sexy» gewesen und «Büroassistentin» vermittele, dass man einen ganz anderen Beruf mache. Dieser Trend zeige sich auch in anderen Lehren, bei denen die «Assistenz» in der Berufsbezeichnung bereits ersetzt wurde.

Expertin I hingegen glaubt nicht daran, dass sich durch die neue BiVo mit der Namensänderung etwas ändert, denn es bleibe eine zweijährige Lehre: «Bei den Lernenden ist das schon Thema, ob sie EBA oder EFZ machen. (...) Und in der Schule selber ist ja das dann auch klar, wer was macht.» Expertin F ist nicht überzeugt vom Namenswechsel und findet, dass die zweijährige Grundbildung ein eigener Beruf sei und nicht die «kleinen Kaufleute». Sie räumt ebenfalls ein, dass das Image des EBA mässig sei, gibt aber zu bedenken, dass sich die Lernenden auch erst in der Berufswelt platzieren könnten, wenn sie am Arbeiten seien und feststellten, dass das auch wichtige Arbeit sei und es nicht nur auf EFZ bzw. EBA ankomme, sondern auch darauf, was man leiste und wie man sich bewähre. Und dafür müsse man zuerst einmal angefangen haben.

Expertin F erzählt weiter im Zusammenhang mit dem Image, dass Jugendliche nach EBA-Vertragsabschluss gelegentlich auch wieder abspringen, weil sie sich trotz Lehrvertrag weiterhin bewerben und dann doch noch irgendeine EFZ-Lehrstelle ergattern.

Expertin D glaubt, dass die Namensänderung aus Sicht der Jugendlichen ein Vorteil ist: «Es ist ja bei anderen Berufen auch so und ich glaube, die Lernenden schätzen das schon. (...) «wir sind eh nichts Wert und machen nur Büroassistentin» – das geht ein bisschen weg.»

Expertin B und E glauben an die Aufwertung durch die Reform «Kaufleute 2022» und denken, dass die EBA-Lehre dadurch mehr Ansehen bekommt. Auch Expertin C ist, nachdem sie kürzlich den Berufsbildnerkurs gemacht hat, überzeugt, dass die zweijährige Grundbildung mit der Reform attraktiver gemacht wurde und auch besser dafür geworben wird. Früher hiess es: «Mach EFZ, aber auf keinen Fall EBA!» Am Ende des Interviews bemerkt sie gegenüber der Autorin, dass sie es schön finde, dass sich auch mal jemand fürs kaufmännische EBA interessiere, nicht nur immer fürs KV EFZ.

Expertin G appelliert, dass es mehr Aufklärung brauche: «Eltern oder auch Schüler haben immer das Gefühl, EBA sei nicht gut oder nicht gut genug. (...) Die wollen einfach immer gerade von Anfang an schon das Beste machen, (...). Das spüren wir schon.» Sie versuche deshalb, die Wege und Möglichkeiten im Rekrutierungsprozess aufzuzeigen.

4.2 Selektionsprozess

Leitfrage 2: Wie hat sich in der Praxis der Selektionsprozess für die KV-Lehrstellen im ersten Rekrutierungsjahr der KV-Reform 2022 verändert?

Da die Reform vor allem schulisch höhere Anforderungen verlangt, die Rekrutierung der Lernenden aber in den Betrieben stattfindet, wo das praktische Arbeiten im Vordergrund steht, wollten die Autorinnen von den Expertinnen erfahren, ob und inwieweit der Selektionsprozess angepasst bzw. verändert wurde.

Die Expertinnen G und I haben den Zeitpunkt der Stellenausschreibung neu vorverlegt und schreiben bereits im Sommer, ein Jahr vor Lehrbeginn, aus. Expertin G begründet:

Ganz früher haben wir immer so erst im Herbst angefangen, jetzt beginnen ja alle Lehrbetriebe immer früher. Also wir haben uns dagegen gestraut, dass wir schon im April ausschreiben. Das finden wir gar nicht richtig. Aber so in den Sommerferien schreiben wir aus.

Weiter erzählt Expertin G, dass sie in diesem ersten Selektionsjahr der neuen kaufmännischen BiVo eine KV-Lehrstelle ausgeschrieben hätten und beim Inserat keine Unterscheidung in EFZ- bzw. EBA-Lehrstelle mehr gemacht wurde. Erst bei der Selektion erfolge dann die Stufenzuteilung. Die Passung ist Expertin G wichtig und sie legt Wert darauf, dass am Ende mindestens zwei KV-EBA-Lehrstellen pro Jahrgang besetzt sind. Expertin F erzählt, dass sie zwar EFZ und EBA separat ausschreiben, dass sie aber im Selektionsprozess mit den Kandidat:innen die Stufe diskutiert, falls sie der Ansicht ist, die Person passe besser in die andere Stufe als in diejenige, für die sie sich beworben hat:

Die bewerben sich fürs EBA, und man denkt sich, warum der sich auf ein EBA bewirbt, denn der könnte eigentlich ein EFZ machen. Also es geht in beide Richtungen. Wie soll ich sagen: es ist nicht häufig, aber es sind auch nicht nur Ausnahmen.

Zwei der befragten Expertinnen (A, G) geben an, die zukünftigen Lernenden im Rahmen des Bewerbungsverfahrens über die neuen KV-Lehren zu informieren und die Anschlussmöglichkeiten aufzuzeigen.

Zwei Expertinnen E und F nehmen nur noch Onlinebewerbungen an. Expertin C arbeitet ebenfalls mit einem Onlinetool, fügt aber an, dass sie auch Bewerbungen per E-Mail angenommen habe. Keine der Expertinnen erwähnt Bewerbungseingänge per Briefpost.

Expertin I bittet seit neustem die Kandidat:innen, sich per Video vorzustellen und lässt dieses dann im Vorstellungsgespräch reflektieren.

Expertin H berichtet, dass die Bewerber:innen im Rahmen des Vorstellungsgesprächs einen kleinen Text schreiben müssen und Expertin C beobachtet das Verhalten beim Mittagessen am Schnuppertag.

Bis auf eine Expertin haben alle Befragten das Schnuppern am zukünftigen Arbeitsplatz in den Selektionsprozess integriert. Im Betrieb von Expertin I sind es beispielsweise bis zu vier Tage, damit die Jugendlichen genau sehen, was auf sie zukommen wird. Nur bei Expertin G ist das Schnuppern freiwillig. Sie erklärt, dass die meisten einerseits sowieso bereits im Vorfeld bei ihnen geschnuppert haben und dass andererseits diejenigen, die sich für eine KV-Lehre bewerben, ein halbtägiges Assessment durchlaufen müssen:

Sie machen Einzelarbeit, Gruppenarbeiten, präsentieren etwas und wir können ein bisschen schauen, wie sie in einem Team agieren und wie sie schon ein bisschen präsentieren können, wie sie auftreten (...). So holen wir einfach ein wenig die verschiedenen Kompetenzen ab, was es nachher auch braucht bei uns in der Lehre.

Expertinnen D und G erwähnen, dass sie beim Multicheck die letzte Aufgabe «Textschreiben» aussagekräftig und spannend finden, einerseits weil sie durch den Inhalt etwas über die Person erfahren und andererseits aus sprachlicher Hinsicht. Beide Expertinnen verlangen den Multicheck aber auf EBA-Stufe nicht.

Expertin E testet die Bewerber:innen, indem sie ihnen nach dem Vorstellungsgespräch eine Frist für die Rückmeldung setzt und ergänzt, dass sie zudem auch überprüfe, wie diese formuliert werde.

Aufgrund des angehobenen Niveaus in der Berufsfachschule berichten die Expertinnen A und G, dass sie wegen der Reform neu auch die Englischkenntnisse miteinbeziehen.

Expertin F gibt zu bedenken, dass es mit jeder Reform anspruchsvoller wird, sodass die schulisch Schwächeren, für die die EBA-Lehre entwickelt wurde, immer mehr ins Hintertreffen gelangen:

Die Noten sind schon die erste Hürde für EBA-Kauffrau/-kaufmann, denn ich denke, dass die kaufmännische Ausbildung sehr schulisch ist. (...) Die Schule hat einfach ein grosses Gewicht und alles, was man machen muss, sind wieder dieselben Dinge, die man vielleicht schon in der Schule nicht gerne gemacht hat: Mails schreiben, Briefe schreiben... Ich schaue schon auf die Noten.

Auch Expertin G berichtet im Zusammenhang mit den gestiegenen Anforderungen:

Es tut uns fast ein bisschen leid, weil wir immer gesagt haben, wir selektieren nicht nach Noten, (...). Ich habe immer gesagt, wir suchen Personen, klar die Leistungen in der Schule müssen ja auch stimmen, weil sonst macht man beiden keinen Gefallen dann in der Lehre. Aber wir haben immer den Fokus recht auf die Person gelegt, machen wir zwar immer noch, aber wir haben jetzt auch gemerkt, eben gerade mit diesen Fremdsprachen, (...). Ja, wir haben leider auch ein bisschen anpassen müssen.

Während Expertin F und I die Zeugnisnoten in den Hauptfächern Mathematik, Deutsch und in den Fremdsprachen höher gewichten als bisher, stützen sich die Expertinnen A und C weniger auf die Zeugnisnoten ab. Die Absenzen erwähnen C und I als Kriterium. Für Expertin G sind die Kreuzchen sehr wichtig. Sie präzisiert, dass sie nicht alle Kreuzchen gleich stark gewichtet. Pünktlichkeit sei ihr z. B. wichtiger als «aktiv am Unterricht teilnehmen». Auch Expertin C berichtet, dass sie sich die Kreuzchen in den Zeugnissen genau anschaut. Weiter prüft sie bei den Bewerbungsunterlagen, ob die Person bereits eine Schnupperlehre im kaufmännischen Bereich absolviert hat. Expertin F sagt aus, dass es ihr wichtig sei, dass sich die Bewerber:innen grundsätzlich mit der Berufswahl auseinandergesetzt und geschnuppert hätten – welchen Beruf erachtet sie als zweitrangig. Die Expertinnen B, E und F betonen, dass sie besonderen Wert darauf legen, ob die Person ins Team passt. Sowohl Expertin C wie auch H stützen sich dabei auf die Rückmeldungen der Praxisbildner:innen nach dem Schnuppern ab. Expertin B lässt beispielsweise mit Hilfe eines Bewertungsbogens dokumentieren, wie die Jugendlichen während des Schnupperns gearbeitet haben.

Die Expertinnen G und I berücksichtigen die Meinung von Lernenden, die für das Auswahlverfahren der Neuen miteinbezogen werden, und beschreiben deren Sichtweise als spannende Ergänzung.

Einzig Expertin H erwähnt die Referenzen als weiteres Kriterium im Selektionsprozess.

In Tabelle 8 sind die Instrumente im Selektionsprozess zusammengefasst, die von den Expertinnen erwähnt wurden. Dabei ist zu beachten, dass diese Instrumente in den Interviews nicht systematisch abgefragt wurden und die Kreuze in der Tabelle als diejenigen zu betrachten sind, die für die Expertinnen besonders nennenswert waren.

Tabelle 8

Instrumente im Selektionsverfahren für kaufmännische EBA-Lehrstellen (eigene Darstellung)

Selektionsinstrumente	Expertinnen								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schnuppern inhouse obligatorisch	x	x	x	x	x	x		x	x
Schnupperlehre im kaufm. Bereich			x		x				
Eigene Eignungsabklärungen (z. B. Text schreiben, Matheaufgaben)	x	x		x				x	x
Assessment							x		
Schulzeugnis:									
Noten					x	x		x	x
Kreuzchen			x				x		
Absenzen			x						x
Schulische Standorttests (z. B. Stellwerk, Check S2, S3)		x		x	x	x			x
Multicheck					x				
Referenzen								x	

4.3 Anforderungsprofil und Kompetenzen

Leitfrage 3: Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlverfahren für die EBA-Lehrstellen aufgrund der KV-Reform 2022 im Vordergrund?

Die befragten Ausbildungsverantwortlichen erwähnen alle, dass ein passendes Anforderungsprofil alle wichtigen Kompetenzen erfassen sollte. Sie schauen sowohl auf die Fachkompetenzen wie auch auf die Methoden- und Sozialkompetenzen von Bewerbenden. Die Zeugnisnoten der Sekundarstufe I finden nach wie vor eine grosse Gewichtung im Anforderungsprofil. Auch wenn andere Stärken ein schwächeres Zeugnis teilweise wettmachen können, sind sich die Expertinnen grösstenteils einig, dass KV-Lernende ein gutes Zeugnis vorweisen müssen. Für zukünftige EFZ-Lernende wird beispielsweise die beste Sekundarstufe oder mindestens ein oberer Notendurchschnitt der mittleren Sekundarstufe vorausgesetzt. Aber auch für EBA-Lernende sind fachliche Kompetenzen wichtig und die Expertinnen verlangen meist einen Abschluss der mittleren Sekundarstufe. Expertin F erwähnt diesbezüglich jedoch, dass sie Schüler:innen aus dem mittleren Profil mit guten Noten gegenüber jenen im obersten Profil mit schlechteren Noten bevorzuge. Im Direktvergleich räumt sie diesen Bewerbenden einen gewissen Biss und ein Organisationstalent ein. Drei Expertinnen gewichten in dieser Selektion aufgrund der Reform

die Schulnoten dagegen noch höher als zuvor. Sie begründen das mit einer gewissen Unsicherheit gegenüber dem, was in der Berufsfachschule aufgrund der Reform nun tatsächlich verlangt wird. Die Expertinnen B und H erwähnen explizit, dass sie jemandem den Traumberuf aufgrund der Noten nicht ausreden möchten. Wenn es vom restlichen Profil her passt, dann empfehlen sie EBA-Interessent:innen, das 10. Schuljahr zu absolvieren bzw. EFZ-Bewerbenden mit dem Berufsattest zu starten. Dabei geht es laut Expertin G darum, dass man den Lernenden erlaubt, erfolgreich die Ausbildung abzuschliessen. Wie oben bereits erwähnt, ist aufgrund der Reform ein Profilwechsel im EFZ nicht mehr möglich. So besteht bei ungenügenden Leistungen die Gefahr einer Lehrvertragsauflösung. Aus den erwähnten Gründen ist es den befragten Interviewpartnerinnen nach wie vor sehr wichtig, bei den Noten genau hinzuschauen. Die Bedeutung der Sprachkompetenzen wurde von allen Expertinnen erwähnt. Expertin H meint: «Die Sprachkompetenzen sind ein wichtiger Punkt und dürfen im KV nicht unterschätzt werden.»

Expertin I erwähnt zudem: «Vor allem, wenn man nicht mit Deutsch als Muttersprache aufgewachsen ist, beeinflusst das nicht nur das Fach *Deutsch*, sondern meist auch alle anderen Fächer.»

Und nicht nur in der Schule sind die Sprachkompetenzen wichtig. Expertin H sagt, dass nicht jedes Mal der Lernenden geprüft werden könne. Hierfür fehlten in den meisten Betrieben schlicht die zeitlichen Ressourcen. Neben den schriftlichen Fähigkeiten erwähnt Expertin F die Kommunikationsfähigkeit: «Im Gespräch möchte ich herausfinden, ob sich jemand sprachlich, also mündlich ausdrücken kann, ob jemand die Fragen versteht und ein bisschen reflektiert ist.»

In den Ausbildungsbetrieben aller Expertinnen, die an der Befragung teilgenommen haben, soll das Freifach «Französisch» in der EBA-Ausbildung bereits belegt werden. Bei einigen wurde das vor der Reform bereits mit Englisch so praktiziert. Andere erwähnen, dass sie dies seit der Reform neu eingeführt haben. Expertin G meint sogar, dass sie ihre Ansprüche an die Sprachkompetenzen der Jugendlichen im Zuge der Reform erweitert habe. Neben den regulären Schulnoten sollte gemäss Expertin C unbedingt auch den gesetzten Kreuzen bei den überfachlichen Kompetenzen Aufmerksamkeit zukommen. Die Kommunikationsfähigkeit wird von allen Expertinnen ausdrücklich erwähnt. Mit einem ausgeprägten Sinn für Kommunikation können bei Expertin I sogar schwächere Noten wettgemacht werden:

Ich schaue sicher auch auf die Offenheit und das Kommunikative ist mir sehr wichtig.

Es kann ausschlaggebend sein, wenn jemand kommunikativ gut ist und interessiert und wach ist. Dann kann es sein, dass von den Noten her vielleicht nicht das Erwartete mitgebracht wird aber ich den Eindruck habe, dass das Potenzial da ist, die Noten

trotzdem zu erreichen und durchzukommen. Wir erwarten nicht, dass unsere Lernenden in den Rang kommen. Schön, wenn es so ist, aber das muss nicht sein. Das Menschliche ist mir persönlich viel wichtiger.

Beim ersten Kontakt kann laut Expertin E einiges über die Kommunikationsfähigkeit von Bewerbenden ausgesagt werden. Sie berichtet, dass sie bereits in Telefonaten mit Lehrstelleninteressent:innen darauf achte, ob eine Anrede benutzt wird und wie sich die Interessent:innen vorstellen. Ferner erwähnt sie, dass die heutigen Schulabgänger:innen eine deutlich bessere Kommunikationskompetenz und Medienpräsenz aufweisen als früher. Sie führt weiter aus, dass die Jugendlichen durch die abgehaltenen Präsentationen in der Schulzeit zudem verschiedene Medien und Techniken kennenlernen. Im Umgang mit dem Computer oder dem Office-Paket seien sie immer versierter und hiessen nicht umsonst Digital Natives. Wie bereits im Kapitel 4.2 erwähnt wurde, werden in den meisten Betrieben Bewerbungsschnuppern durchgeführt. In diesen wird der Fokus auf die Handlungskompetenzen gelegt. Bei Expertin G lösen die Bewerbenden Einzel- und Gruppenarbeiten, die sie im Anschluss präsentieren. Diese Vorgehensweise ermöglicht es, mehrere Fähigkeiten innerhalb eines kurzen Zeitraums zu testen. Die Expertin legt dabei nicht nur Wert auf das erfolgreiche Lösen der gestellten Aufgabe, sondern auch auf die Fähigkeit der Schnupperlernenden, ihre Arbeitsergebnisse angemessen zu präsentieren sowie ihre sozialen Kompetenzen im Team zu demonstrieren. Die Faktoren, die die Herangehensweise an die gestellte Aufgabe beeinflussen, wie beispielsweise das Verständnis für die Aufgabe, die Handlungskompetenz, die Fähigkeit zur Selbsthilfe sowie das Gespür, wann externe Hilfe notwendig ist, sind bereits vor der Reform von zentraler Bedeutung gewesen und wurden von mehreren der Befragten erwähnt. Auf die Frage, ob das Anforderungsprofil bezüglich der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Lernenden aufgrund der Reform angepasst wurde, haben die Expertinnen sehr verschieden geantwortet. Laut Expertin F wurden die Kriterien etwas nach oben korrigiert und sie bevorzugt aufgrund der sich wandelnden Arbeitsanforderungen bewusst stärkere Bewerbende. Expertin E meint hingegen:

Nein, weil wir reden hier immer noch von 16-jährigen Jugendlichen an der Schwelle in den Arbeitsmarkt. Sie müssen noch nichts können. Ich erwarte auch nicht, dass sie schon weiss ich was für Fähigkeiten mitbringen. Sie haben wohl Stärken und allenfalls Vorlieben. Einige können sich besser verkaufen, andere weniger gut. Ich finde, wenn ein bisschen Talent oder Interesse da ist, dann ist das gut, und der Rest kann in der

Ausbildung gelernt werden. Das obliegt dann tatsächlich dem Lehrgeschäft, dass man den jungen Menschen befähigt, Kauffrau oder Kaufmann zu sein, wenn er fertig ist.

4.3.1 Tätigkeitsbereiche

In einigen Betrieben sind die Aufgabenbereiche der Lernenden nach EFZ bzw. EBA aufgeteilt. Teilweise überschneiden sich die Bereiche und Expertin I erwähnt sogar, dass der Tätigkeitsbereich bis zu einem gewissen Grad von den Lernenden selbst abhängt. Alle Befragten geben an, dass sie EBA-Lernenden nach wie vor sehr vielseitige Aufgabenbereiche bieten können. Als typische Aufgaben, die von mehreren Expertinnen erwähnt werden, zählen beispielsweise die Post- und Mailbearbeitung, Telefon- und Schalterdienste, Lehrverträge erfassen, Büromaterial verwalten und bestellen, diverse Druck- und Scanaufträge und Unterstützung bei Sitzungen und Events in der Vorbereitung sowie der Durchführung. Auch wenn EBA immer unter der Dienstleistungs- und Administrationsbranche geführt wird, variieren die Aufgabengebiete der Lernenden in den Betrieben teilweise markant. So nehmen Lernende der öffentlichen Verwaltungen Steuererklärungen entgegen und unterstützen beim Ausstellen eines Passes. Expertin A erzählt von einem Projekt, bei welchem der aktuelle EBA-Lernende unlängst aktiv mitgearbeitet hat:

In Zusammenarbeit mit einem Berufsinspektor ging es darum, wie ich bei einem Betriebsbesuch für eine neue Bildungsbewilligung vorgehe und welche Unterlagen es braucht. So hat unser Lernender sehr selbstständig ein Instrument entwickelt mit QR-Code, mit welchem man direkt auf die Homepage und zum gefragten Dokument gelangt. Einerseits wird das im Gesprächssetting angewandt, um gleich vor Ort ein Dokument auszufüllen und andererseits wird es dem Betrieb abgegeben, sodass dieser wieder auf die Dokumente, wie Bildungsberichte, Lehrvertrag, Leistungsziele etc., zugreifen kann. Das war etwas, was unser Lernender fast im Alleingang ausgearbeitet und uns präsentiert hat. Dann hat er unsere Rückmeldungen angenommen und umgesetzt.

Die Lernenden helfen in der Branche D&A bei der Rekrutierung neuer Lernender und unterstützen bei der Durchführung von internen Weiterbildungen. In der Industrie organisieren sie Fracht- und Lieferaufträge, helfen im Ersatzteilwesen und haben Verantwortungsbereiche in der Kreditorenbuchhaltung. In der internationalen

Speditionslogistik wickeln die Lernenden bspw. Verzollungen und Transportaufträge ab und in der Gesundheitsbranche werden unter anderem Sprechstunden vorbereitet, Termine organisiert und Patientenaufnahmen bearbeitet. Die von den Expertinnen erwähnten Tätigkeiten zeigen klar auf, dass sich die kaufmännischen Ausbildungen untereinander stark unterscheiden und sich die Lernenden für eine anschliessende EFZ-Ausbildung mit den einzelnen Branchen auseinandersetzen sollten.

Neben den erwähnten Tätigkeitsbereichen sind gemäss Aussagen der Befragten auch teils Abteilungen eher für EBA-Lernende bzw. Erstlehrjahr-Lernende einer EFZ geeignet und andere wiederum werden jeweils von Drittlehrjahr-Lernenden besetzt. In den Unternehmen der Expertinnen G und I werden in der Personalabteilung grundsätzlich immer EBA-Lernende eingesetzt. In der internationalen Speditionslogistik sind typische Erstlehrjahr-Abteilungen die LKW-Abwicklung und der Zoll. Diese zwei Bereiche seien zudem prädestiniert für EBA-Lernende. Expertin B meint, dass es bei ihr im Unternehmen grundsätzlich in jeder Abteilung administrative Tätigkeiten gebe, die von EBA-Lernenden gut abgehandelt werden können.

Vereinzelte mussten die Ausbildungsplätze in gewissen Abteilungen aufgrund der Reform aufgehoben werden. So meint Expertin G:

Da mussten wir schauen, ob es noch weiterhin ein Ausbildungsplatz bleiben kann mit der neuen Bildungsverordnung, weil wir gemerkt haben, dass die Arbeiten zu wenig anspruchsvoll sind oder es zu wenig Aufgaben hat. Bisher ging das irgendwie, aber jetzt haben wir wirklich den einen oder anderen Ausbildungsplatz, den wir kritisch anschauen müssen, ob es weiterhin Sinn macht, dort einen Ausbildungsplatz anzubieten.

Die Anpassung der Ausbildungsabteilungen und der einzelnen Aufgaben für die neue Bildungsverordnung findet in allen Betrieben statt. In einigen Unternehmen sind weniger Veränderungen notwendig und in anderen werden ganze Rotationspläne überarbeitet.

4.3.2 Rotation während der Ausbildung

Bis auf zwei Ausbildungsbetriebe wechseln alle Lernenden den Arbeitsplatz im Verlauf der Ausbildung. In diesen zwei Betrieben rotieren nur die EFZ-Lernenden. Die EBA-Lernenden hingegen bleiben beide Ausbildungsjahre am selben Arbeitsplatz. Die Rotationspläne für EFZ- und EBA-Lernende unterscheiden sich teilweise stark. So zeichnet sich ab, dass EFZ-Lernende deutlich öfters rotieren als EBA-Lernende. Die Rotationspläne bei den Expertinnen B, E und I sehen vor, dass die EBA-Lernenden in einer Abteilung das volle erste Lehrjahr

absolvieren und anschliessend entweder für ein weiteres Jahr in eine weitere Abteilung wechseln oder das zweite Lehrjahr in zwei Abteilungen aufgeteilt wird. Mit dieser Vorgehensweise hat Expertin B gute Erfahrungen gemacht. Sie sagt aus, dass die Lernenden so besser mit dem Übergang von der Sekundarstufe I in die Ausbildung umgehen und die Abläufe in diesem Jahr gut und in ihrem Tempo kennenlernen können. In den Ausbildungsbetrieben der Expertinnen C und G wechseln die EBA-Lernenden halbjährlich oder teilweise sogar vierteljährlich die Arbeitsplätze. Expertin G erwähnt jedoch, dass bei einem Übergang ins EFZ zwar im letzten Semester noch gewechselt, aber im anschliessenden ersten EFZ-Semester in dieser Abteilung geblieben werde. Bei einem Wechsel ins EFZ gebe es genügend Umstellungen für die Lernenden, dann solle wenigstens der Arbeitsplatz eine gewohnte Umgebung sein. Aus demselben Grund bleiben im Industriebetrieb von Expertin B die EFZ-Lernenden nach den üblichen Semesterrotationen im letzten Lehrjahr das ganze Jahr in der gleichen Abteilung. So müssen sie sich nicht mitten in der Vorbereitung aufs Qualifikationsverfahren (QV) auch noch auf ein neues Arbeitsumfeld einlassen.

Wie oben aufgezeigt rotieren EBA-Lernende nicht in allen Betrieben. Expertin H berichtet, dass die Lernenden «die vollen zwei Jahre am gleichen Ort bleiben». Allerdings «gehen sie noch zwischen 14 Tagen und einem Monat für Finanzthemen in eine interne Rotation». Im Ausbildungsverbund der Expertin D funktioniert die Rotation so, dass die Lernenden nach jedem Lehrjahr den Lehrbetrieb wechseln. Kleinere Lehrbetriebe schliessen sich zu einem Ausbildungsverbund zusammen, weil sie alleine die Erreichung der geforderten Leistungsziele nicht gewährleisten können. Die EBA-Lernenden bleiben jedoch immer zwei Jahre im gleichen Betrieb.

Wie erwähnt erfolgt der Wechsel der EFZ-Lernenden in sämtlichen befragten Unternehmen ohne Ausnahme, wobei die Rotationspläne in der Regel häufigere Wechsel vorsehen im Vergleich zu den EBA-Lernenden.

4.3.3 Digitalisierung

Die Frage, ob es noch genügend Aufgaben für EBA-Lernende gibt, haben ausnahmslos alle befragten Expertinnen bejaht. Obschon in allen ihren Unternehmen in den letzten Jahren eine Digitalisierung stattgefunden hat und infolgedessen auch teils Aufgaben weggefallen sind oder sich verändert haben, sind wiederum neue dazugekommen. So sagt Expertin A:

Ja, die Arbeit hat sich verändert, die kaufmännische Arbeit wird komplexer, aber trotzdem, es gibt ganz viele Aufgaben, die seriös und genau gemacht werden müssen. Wir sind noch weit davon entfernt von «keinem Papier oder Listen». Es gibt immer wieder gute und spannende Arbeiten, auch auf dem Niveau. (...) Ein kleines Beispiel

ist die Post: Wir haben nicht mehr gleich viel Post physisch, wenn es um die Postverteilung geht, aber wir werden auch in 2, 3, 4 Jahren noch Post haben, also davon bin ich überzeugt und vielleicht ist es dann mehr, diese digitalisiert und elektronisch weiterzuleiten, aber auch die muss gesichtet werden.

Auch Expertin C bestätigt, dass zwar eine Digitalisierung in bestimmten Bereichen stattfindet, jedoch weiterhin Bereiche existieren, die noch nicht vollständig digitalisiert sind. Ein konkretes Beispiel liegt im Bereich der Disposition vor. So werden beispielsweise Lieferscheine nach wie vor in gedruckter Form bearbeitet und an die Kunden abgegeben.

Wir haben tatsächlich noch genug Aufgaben, denn wir sind nicht voll digitalisiert. Sie müssen sich vorstellen, wir sind eine kantonale Verwaltung... da sind wir noch weit weg von «voll-digitalisiert». Wir machen etwas vorwärts, aber Büromaterial braucht es immer, Briefe schicken wir immer noch, es braucht Kuverts, Mappen und Visitenkarten und es braucht trotz allem auch noch den Stift, weil man immer mal wieder etwas unterschreiben muss. Die digitale Unterschrift kennen wir noch nicht. Wir haben auch noch Dossiers in Papierform, wobei die demnächst digitalisiert werden. Aber auch dann schafft das ja neue Aufgaben für einen allfälligen Lernenden. Irgendjemand muss die Sachen einscannen. Das ist dann zum Beispiel auch etwas, das EBA-Lernende gut machen können. (Expertin E)

Im Ausbildungsverbund kommt es ganz auf den betroffenen Betrieb an. Gemäss Expertin D gibt es da grosse Unterschiede. So ist «ein Zweimann- oder Dreimann-Betrieb eher ein bisschen langsamer unterwegs» und sie empfindet die Speditionsbranche allgemein als «etwas hinten nach» was die Digitalisierung anbelangt. Im Ausbildungsbetrieb der Expertin F hat sich in den letzten Jahren einiges getan. Sie beschreibt die Situation so:

Die Aufgaben haben sich schon verändert, gerade wegen der Digitalisierung, weil wir ja die digitale Krankenakte haben. Anstatt alles in ein Mäppchen hineinzustecken und in eine Wand zu hängen, scannt man alle Dokumente ein und die muss man dann indexieren und das ist doch ein bisschen anspruchsvoller als nur in einem Mäppchen abzulegen. Ich glaube, dass kann eine ziemliche Herausforderung sein, das richtig zu machen. Wir machen jetzt Schulungen mit den neuen EBA'ler, damit eben die Fehlerquote sinkt. Aber das ist auf jeden Fall anspruchsvoller geworden.

Aber auch sie sagt, dass es noch einige andere Bereiche gibt, in denen noch nicht vollumfänglich digitalisiert wurde, und bezeichnet diese als sogenannte «Papierabteilungen». Expertinnen A und H sind sich einig, dass es wohl Veränderungen gegeben hat und auch stetig geben wird, aber das nicht zwingend bedeuten muss, dass es keine Aufgaben für EBA-Lernende mehr geben wird. Sie sehen den zentralen Aspekt in der Betreuung der Lernenden: Wenn sich die Praxisbildner:innen den Lernenden annehmen können und dafür auch die Zeit eingeräumt bekommen, dann sollte es trotz Veränderungen möglich sein, weiterhin EBA-Lernende auszubilden.

Expertin I macht sich noch ganz andere Gedanken. Sie fragt sich, wie lange sie die Ausbildung generell für kaufmännische Lernende noch anbieten kann:

Ich mache mir Gedanken allgemein im KV. Wo geht das hin? Wie lange gibt es das noch oder hat das überhaupt noch Zukunft? Es gibt heute neue Berufe, wie Mediamatiker. Die haben wir frisch angefangen auszubilden. Das ist vielleicht eher die Frage. Werden die Berufe sich so verändern, dass es nicht mehr KV in dem Sinne geben wird?

4.4 Durchlässigkeit

Leitfrage 4: Welche Anschlusslösungen und Perspektiven werden den EBA-Absolvent:innen angeboten?

Die gegenwärtige Reform zielt unter anderem darauf ab, die Möglichkeit einer Weiterführung der Ausbildung auf der Basis eines erfolgreich abgeschlossenen EBA hin zu einem EFZ zu erhöhen und diesen Übergang zu erleichtern. So empfindet es Expertin A als «das einzig Richtige» an eine EBA eine EFZ anzuschliessen, vorausgesetzt die Betreuungskapazität im Betrieb ist gegeben und die Aufgaben sind komplex genug. Dies natürlich nur, wenn es dem jungen Menschen gelungen ist, während der EBA «den Knopf zu lösen» und «wirklich ein erfolgreicher Abschluss mit einem EFZ als Kauffrau oder Kaufmann möglich wird». Die Expertinnen A, B, C, E, G und I erwähnen, dass sie bereits bei der Rekrutierung von potenziellen EBA-Lernenden darauf achten bzw. mit ihnen thematisieren, ob ein EFZ im Anschluss realistisch und gewünscht ist oder nicht. Expertin A schaut, ob «das Potenzial da ist, aber halt vielleicht einfach noch nicht so entwickelt ist, aus verschiedensten Gründen». Sie hat folgende Erfahrungen gemacht:

Aber gibt man denen nochmals ein Jahr ein bisschen einen geschützten Rahmen – mit halt sehr viel Unterstützung, wird es zu hundertfach belohnt, mit ganz hohen

Sozialkompetenzen mit einer ganz hohen intrinsischen Motivation. Die jungen Leute, die wollen und die blühen wirklich auf und dann ist eigentlich wie alles möglich.

In ihrem Ausbildungsbetrieb wird die Durchlässigkeit gelebt. So sagt sie weiter, dass lediglich ein Lernender «auf EBA-Stufe geblieben» ist und «alle anderen haben nachher den Anschluss wirklich auch mit dem zweijährigen Modell auf Stufe EFZ weitergemacht. Dies dann in der öffentlichen Verwaltung. Also dort sogar auch noch den Branchenwechsel durchlebt. Mit dem Modell haben wir beweisen wollen, dass es funktioniert.»

So sieht das auch Expertin B. Sie meint, dass die Lernende, die für kommendes Jahr rekrutiert worden sei, das Ziel habe, EFZ anzuhängen, und «sie braucht jetzt halt ein Jahr länger, weil sie schulisch nicht so gut ist. Aber sie wird das schaffen.»

Selbstverständlich sei diese Beurteilung im Voraus nicht abschliessend möglich, da sich in zwei Lehrjahren viel verändern könne. Im Kapitel 4.3 wurde bereits erwähnt, dass EBA-Lernende Freifächer belegen, um sich diese Möglichkeit offen zu halten. Laut Expertin H ist das aber nicht für alle realistisch, da es neben der regulären Ausbildung einen Mehraufwand bedeutet:

Das ist jetzt etwas der Nachteil der neuen Bildungsverordnung. Ich kenne Lernende mit Migrationshintergrund, die eine EBA-Ausbildung machen und die Zusatzfächer nicht besucht haben, weil sie schon genug gefordert waren. Die können das EFZ jetzt nicht mehr anhängen, weil die Sprachen fehlen. Früher hätten wir sie ins B-Profil mit Englisch einteilen können aber jetzt mit Französisch geht das nicht mehr.

Um das EFZ dann doch noch abschliessen zu können, müssen die Lernenden viel auf- und nacharbeiten. Expertin A befürchtet:

Es wird auch in Zukunft so sein, mit einfach nur einem EBA-Abschluss sind einem dann halt gewisse Türen verschlossen – gerade für die Tertiärstufe. Darum glaube ich, darf EBA nur ein Zwischenschritt bleiben. Und für die einen ist das auch okay, aber es muss ja wie den zweiten Schritt dann auch noch geben auf der Stufe EFZ. Und davon bin ich überzeugt, dass die Reform das ermöglicht.

Für eine Weiterführung mit EFZ gibt es zwei Varianten, wie in der Theorie (vgl. Kapitel 2.2.1 Abschnitt a.) beschrieben wurde. Einerseits ist es möglich, die reguläre EFZ-Ausbildung von drei Jahren anzutreten, andererseits gibt es eine verkürzte Ausbildung, die mit einem Einstieg ins zweite Lehrjahr nur noch zwei Jahre dauert. Grundsätzlich ist es in den befragten Ausbildungsbetrieben möglich, eine verkürzte oder reguläre EFZ-Lehre

anzuhängen. So sagt Expertin H: «In der Vergangenheit haben die Lernenden, die EBA gemacht haben, in der Regel mit der EFZ weitergemacht bei mir im Betrieb. Wir haben jetzt gerade eine Lernende, die jetzt im 2023 EBA abschliesst. Sie wird die verkürzte EFZ machen.»

Für einen Übergang in die verkürzte EFZ-Ausbildung muss gemäss den Expertinnen G und I zwingend der Notendurchschnitt bei einer 5 liegen. Dies wurde ihnen von der Berufsschule empfohlen. Zumindest gilt dies vorerst für die EBA-Lernenden, die nach der alten Bildungsverordnung ausgebildet wurden und nun eine EFZ-Ausbildung angehen möchten. Ob sich das durch die Reform etwas nach unten korrigiert, können die Expertinnen noch nicht beurteilen.

So müssen laut Expertin E nicht nur die schulischen Aspekte für eine Weiterführung geeignet sein, sondern auch die betrieblichen Kapazitäten müssen dies ermöglichen:

Nicht jede Dienststelle bietet das an, dass sie EBA-Lernende nehmen und in eine EFZ überführen. Es kann auch nicht jede Dienststelle anbieten, weil wenn man schon zwei Jahre EBA gemacht hat, sagt der Kanton eigentlich, dass sie dann das Departement oder die Dienststelle wechseln sollen, damit sie noch etwas anderes sehen und auch besser rotieren können.

Sie ergänzt, dass es Ämter gibt, die gezielt EBA-Lernenden einen Platz anbieten, die von Anfang an sagen, dass sie anschliessend ein EFZ anhängen möchten.

Bei einigen befragten Betrieben werden EFZ-Ausbildungsplätze für interessierte interne EBA-Absolvent:innen reserviert oder sie werden im Bewerbungsprozess mindestens bevorzugt behandelt. So sagt Expertin F, dass sie pro Jahr einen Ausbildungsplatz für eine verkürzte EFZ-Ausbildung anbieten. Auf diese können sich die EBA-Absolvent:innen intern bewerben. Sie bieten aber auch Plätze für eine reguläre, dreijährige Ausbildung an. Es findet nach einer erfolgreich abgeschlossenen EBA jedoch auch oft ein Wechsel zu einem anderen Betrieb statt, um das EFZ abzuschliessen. Bei der verkürzten Variante ist es laut Expertin F eher üblich, dass die Lernenden im bisherigen Betrieb bleiben. Dieser Trend sei unter anderem darauf zurückzuführen, dass den Lernenden oft der Mut fehlt, sich in einem fremden Betrieb für eine verkürzte Ausbildung zu bewerben.

Im Ausbildungsbetrieb von Expertin E werden interne Bewerbungen gerne bevorzugt. Unter anderem ist es eine «Vereinfachung im Bewerbungsprozess» und es ist ihr ein persönliches Anliegen, dass diese Lernenden mit Potenzial und Motivation «unterkommen». Expertin I hat diese Möglichkeit leider nicht immer. Sie bietet jährlich vier EFZ-Ausbildungsplätze an und möchte nicht alle vier intern vergeben. Zudem sei es auch nicht spannend, fünf Jahre in

einem Betrieb zu sein. Aus diesem Grund informiert sie die Lernenden bereits ein Jahr vorher, dass sie sich rechtzeitig bewerben sollen.

Expertin D berichtet über die EFZ-Ausbildung in einem Ausbildungsverbund:

Durch das, dass wir eben ein bisschen ein spezielleres Modell haben mit der Rotation, sprich mit drei Lehrbetrieben, ist das gerade für EBA'ler sehr attraktiv. Vor allem, wenn sie die Reguläre machen, dann sind es nochmals drei Jahre im Lehrbetrieb und das ist eine lange Zeit. Man kann dann auch etwas schul- und ausbildungsmüde werden. Das verstehen wir und es gibt ein bisschen einen Kick, wenn man weiss, dass man jedes Jahr den Betrieb wechselt. Dann ist es wieder etwas Neues, dann ist wieder eine Aufregung dahinter und darum ist es noch recht interessant für die Lernenden nach dem EBA in das Modell bei uns einzusteigen.

Sie betont jedoch, dass es nicht nur darum geht, ob jemand genügende Noten und ausreichende Motivation für eine EFZ-Ausbildung mitbringt. Es sei eben sehr wichtig, dass die EBA-Lernenden sich mit den verschiedenen Branchen auseinandergesetzt haben. Sie haben zwar zwei Jahre in einem Branchenbetrieb gearbeitet, aber mussten sich im ÜK nicht mit dieser Branche auseinandersetzen. «Wenn wir das [Interesse] an der Spedition herausspüren, dann bieten wir das an, dass sie bei uns weitermachen dürfen.» Auch Expertin C erwähnt, wie wichtig das Auseinandersetzen mit der Branche vor dem Übertritt ist. Bei ihr im Unternehmen dürfen die Lernenden die Ausbildung in der gewohnten D&A-Branche anschliessen oder in die Transportbranche wechseln.

Für eine verkürzte EFZ-Ausbildung in einer kaufmännischen Vertiefungsbranche, mit Ausnahme von D&A, müssen die beiden überbetrieblichen Kurse des ersten Lehrjahres nachträglich absolviert werden.

4.4.1 Anschlusslösungen

Wie im vorherigen Kapitel geschildert wurde, führen die meisten EBA-Lernenden in den untersuchten Unternehmen nach dem Abschluss ihre Ausbildung mit einer EFZ-Lehre weiter. Wer nach dem EBA-Abschluss keine weitere Ausbildung anschliessen möchte, hat laut den befragten Expertinnen verschiedene Möglichkeiten. Im Unternehmen von Expertin B läuft es so ab:

Ja, wir schauen zum Teil schon, dass wir auch die Lernenden übernehmen und sie nach der Lehre bleiben können. Die einen haben einen befristeten Vertrag, andere

einen unbefristeten und wieder andere bekommen dann halt keine Stelle. Es kommt wirklich darauf an. Auch wie der Arbeitsmarkt zu diesem Zeitpunkt ist.

Diese Aussage deckt sich mit den Erfahrungen von Expertin H:

Bei uns ist das Problem, dass die Stellen massgebend sind. Die müssen ausgeschrieben werden. Es geht also nicht darum, dass wir keine passenden Arbeiten hätten, sondern es muss dann gerade eine Stelle frei sein, wenn die Person mit der Lehre fertig ist.

Auch im Unternehmen von Expertin G gibt es «keine fixen Stellen für Lehrabsolventen». Sie achten jedoch stets darauf, dass sie «Absolventinnen und Absolventen behalten können».

Es gebe immer wieder passende Stellenausschreibungen. Aus diesem Grund sagt sie:

Wir sagen ihnen auch immer, sie sollen intern schauen oder dort, wo sie schon in der Ausbildung gewesen sind. Sie rotieren ja an verschiedenen Ausbildungsplätzen und sollen doch einfach aktiv kommunizieren, wenn sie gerne bleiben möchten. Und wir schauen, dass jeder ein Plätzchen findet, sei es jetzt intern oder extern. Aber die Möglichkeit besteht schon, dass sie bleiben, und ich glaube, da werden wir jetzt auch immer etwas mehr daransetzen, gerade wegen der Fachkräftemangel-Schwierigkeit, um Stellen zu besetzen. Das spürt man, glaube ich, in jedem Betrieb, und bei uns auch und da schauen wir, dass wir eben wirklich die Lehrabsolventen auch etwas fördern können.

Auch im Ausbildungsverbund haben die Lernenden gute Chancen, eine Anschlusslösung zu finden. So sagt Expertin D: «Wenn sie es gut machen, haben sie am Schluss verschiedene Job-Angebote auf dem Tisch. Das hatten wir schon mehrmals gehabt.»

Laut Expertin F werden die meisten Lehrabgänger:innen behalten. Und die, die nicht bleiben, finden eine andere Anstellung: «Offensichtlich kann man die Leute brauchen.»

Auch Expertin E bestätigt:

Grundsätzlich haben wir kein Interesse daran, dass uns die Lernenden verlassen. Wir haben jetzt eine Bewerberplattform erstellt, auf der die Jungen ihren Lebenslauf einstellen und sich ein kurzes Profil anlegen können. So können interessierte Personen darauf zugreifen, damit die, die noch keine Anschlusslösung haben, die Möglichkeit haben, unterzukommen.

Expertin I erwähnt eine andere Möglichkeit für Absolvent:innen, wenn es zur gefragten Zeit keine offenen Stellen zu besetzen gibt:

Wir bieten für Lernende, die abschliessen, Praktikumsplätze an und unterstützen sie so. Diese sind bis zu einem Jahr und dort haben sie eine relativ kurze Kündigungsfrist von einer Woche. Es soll eine Sicherheit sein, dass sie sich nicht während den Abschlussprüfungen auch noch um eine Stelle bemühen müssen. Anschliessend sind sie relativ frei. Sie können sich trotzdem anders entscheiden oder etwas anderes finden.

Auch wenn die meisten Lernenden sich für eine anschliessende EFZ-Lehre entscheiden und das von den Befragten begrüsst wird, ergeben sich gemäss den Expertinnen für motivierte Lernende auch ohne diese immer wieder passende Anschlussmöglichkeiten.

4.4.2 Perspektiven und Chancen

Im vorherigen Kapitel erwähnt Expertin I, dass sie Praktikumsplätze anbieten. Diese bietet auch das Unternehmen von Expertin C an, bisher jedoch eher für externe Bewerbende ohne EFZ:

Wir hatten auch schon Bewerbungen von Absolventen, die kein EFZ hatten und die haben dann ein Praktikum gemacht für ein halbes Jahr und haben so den Einstieg bei uns gefunden. Man kann nicht gleich in eine Festeinstellung, sondern man muss zuerst ein halbes Jahr ein Praktikum machen. Nach dem halben Jahr bekommt man dann einen Arbeitsvertrag.

Im Kapitel 4.4 hat Expertin A erwähnt, dass die Türe zur Tertiärstufe ohne EFZ in ihrer Branche verschlossen bleibt. Nicht so in der internationalen Spedition bei Expertin D:

Ich finde nicht jeder Büroassistent muss nachher das EFZ machen. Bei gewissen ist es nicht ihr Weg. Bei uns ist es einfach wichtig, dass sie dann trotzdem weitergehen. Ich lege wirklich jedem Büroassistenten nahe, dass er auf keinen Fall stehenbleibt auf diesem Ausbildungsstand. Nicht, weil sie [die EBA-Lehre] schlecht ist, sondern weil es einfach eine Grundausbildung ist, auf der man aufbauen sollte. Wir in der Spedition haben dort die Möglichkeit, dass sie zum Beispiel Quereinsteiger-Zollkurse machen und sich spezifisch weiterbilden. Mit diesen Weiterbildungskursen kann man bis zum

eidgenössischen Zolldeklaranten machen. Im Speditionsbereich haben wir einen Quereinsteiger-Speditionskurs. In diesem lernt man quasi den praktischen Teil, wie im KV nur ohne schulischen Teil. Man lernt nur branchenspezifische Inhalte. Das erleichtert vieles und so kann man sich das komplette Speditionswissen aneignen und dann weiter in einer Speditionsfirma arbeiten. Das ist fantastisch. Es ist auch ein super Weg, den sie so gehen können.

Einige Expertinnen berichten von positiven Erfahrungen, welche sie mit EBA-Lernenden und deren Karrieren erlebt haben. So erzählt Expertin D: «Wir haben Leute, die jetzt sogar Standortleiter sind, die ursprünglich die Büroassistentenausbildung gemacht haben und dann auf diesem Strang Weiterbildungen gemacht haben.»

Expertin I berichtet, dass eine ursprüngliche EBA-Lernende vor zwei Jahren zusätzlich EFZ abgeschlossen hat und zurzeit ein BWL-Studium absolviert: «Ich finde es wirklich motivierend, dass alles möglich ist.»

Auf die Frage, ob sich ihrer Ansicht nach die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für EBA-Absolvent:innen aufgrund der Reform verändern wird, antworten die Expertinnen mehrheitlich positiv. Beispielsweise meint Expertin B knapp: «Es wird definitiv eine Aufwertung sein. Sei es nur durch den Namen.»

Auch Expertin C ist sich sicher, dass es «attraktiver gemacht worden» ist und aufgewertet wurde. Sie räumt jedoch ein: «Wie es nachher auf dem Arbeitsmarkt ist, kann ich nicht beurteilen.» Sie denkt allerdings, dass durch die Reform Chancen entstehen: «Ich kann mir gut vorstellen, dass man da auch sagt: «Gut, das EBA reicht aus, du kannst jetzt bei uns arbeiten. Du kannst später dann noch etwas machen oder eine Weiterbildung, ein Praktikum...»»

Expertin G geht davon aus, dass das Ankommen der Reform in kaufmännischen Betrieben noch etwas Zeit benötigt:

Ich glaube, es braucht einfach noch ein paar Jahre, bis auch die Leute, die sich jetzt nicht so intensiv wie wir damit beschäftigten, wissen, was sich geändert und dass sich etwas geändert hat. Ich glaube, ganz viele haben noch nichts davon gehört und sich auch nicht damit beschäftigt.

Das Fehlen dieses Wissens kann sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich bringen. So beobachtet Expertin H, dass viele Betriebe EBA grundsätzlich ablehnen, obwohl es gemäss ihrer Erfahrung eine «schulische Angelegenheit und nicht ein betriebliche ist». Wobei Expertin A erwartet, dass durch den Namenswechsel viele den Abschluss nicht mehr

einordnen können. Das könnte Chancen mit sich bringen. Diesen Gedanken hat auch Expertin D:

Ich glaube, was ihnen wirklich in die Karten spielt, ist die neue Berufsbezeichnung. Ich weiss nicht, ob jemand im HR, der das schon 50 Jahre lang macht und sich Büroassistenten gewohnt ist, dann Kauffrau EBA nicht anders einordnet. Es hört sich schon anders an und ich kann mir vorstellen, dass nur anhand von dem anders eingestuft wird.

Expertin G äussert sich wie folgt:

Ich glaube, viele Betriebe vertrauen darauf, dass die Ausbildung so ist, dass sie wirklich auch der Zeit entspricht. Ob sie jetzt dann nachher eine bessere Chance haben... ja, es tönt halt rein vom Titel ein bisschen anders. Ich glaube, das kann vielleicht schon noch etwas ausmachen, ob sich jemand bewirbt, der Büroassistent:in EBA-Abschluss hat oder dann Kauffrau / Kaufmann. Ich kann mir auch vorstellen, dass die einen den hinteren Zusatz EBA, EFZ vielleicht gar nicht sehen und dann einfach Kauffrau / Kaufmann lesen.

Neben der Reform und der Bezeichnung des Lehrberufes ist für die Expertinnen A, H und I bezüglich der Chancen und Perspektiven der Mensch an sich ausschlaggebend. Sie sagen aus, dass «es von den Lernenden selber abhängt und was sie daraus machen. Oder das Potenzial von ihnen, praktisch zu lernen.» Es komme darauf an, was sie «für Rucksäcke» mitbringen. «Wenn sie natürlich gute junge Berufsleute sind, die vielleicht von der Schule her noch so ein wenig Nachholbedarf haben, dann geht das einfacher, weil die arbeiten in der Praxis wie ein EFZ'ler. Das macht es weniger schwierig», sagt Expertin H. Expertin A macht deutlich: «Schlussendlich ist der Abschluss das eine, aber nachher musst du ja auch entsprechend «performen» können. Ich bin gespannt, wie das dann der Arbeitsmarkt hintendran schluckt oder wie der das einordnen kann.»

Expertin F ist sich sicher, dass trotz der Reform immer zwei verschiedene Niveaus ersichtlich sein werden – EBA und EFZ.

Die KV-Reform 2022 ist eine Veränderung und viele werden in den kommenden Jahren in der Berufsbildung noch folgen. So meint Expertin I:

Ich finde es spannend, zu beobachten und mitverfolgen zu können, wie sich die Berufsbilder verändern. Wie wird sich das entwickeln überhaupt mit den Berufslehren von heute? Da ist noch viel in Frage gestellt. Man liest die Artikel in der Zeitung auch

über die Berufsbildung Schweiz. Also die Lehre ist schon bis jetzt ein Erfolgsrezept gewesen und im Moment wird es auch ein bisschen in Frage gestellt und ich bin gespannt, wie sich das entwickelt.

5 Diskussion und Ausblick

Im vorliegenden Kapitel werden die theoretischen Grundlagen, die im Kapitel 2 dargelegt wurden, mit den Ergebnissen der Untersuchung in Bezug gesetzt. Ziel ist es, einen umfassenden Vergleich anzustellen und die Ergebnisse mit den eingangs formulierten Leitfragen zu beantworten und zu interpretieren:

1. Wie haben sich Angebot, Nachfrage und Image betreffend EBA-Lehrstellen durch die KV-Reform 2022 verändert?
2. Wie hat sich in der Praxis der Selektionsprozess für die KV-Lehrstellen im ersten Rekrutierungsjahr der KV-Reform 2022 verändert?
3. Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlverfahren für die EBA-Lehrstellen aufgrund der KV-Reform 2022 im Vordergrund?
4. Welche Anschlusslösungen und Perspektiven werden den EBA-Absolvent:innen angeboten?

Durch diese Analyse sollen neue Erkenntnisse gewonnen, Zusammenhänge aufgedeckt und mögliche Handlungsempfehlungen aufgezeigt werden. Darüber hinaus ziehen die Autorinnen Schlussfolgerungen und schlagen mögliche Ansätze für zukünftige Forschungsvorhaben vor. Auf diese Weise wird dieses Kapitel dazu beitragen, ein tieferes Verständnis für die kaufmännische Reform zu erlangen und die Relevanz der Ergebnisse für den Forschungskontext zu verdeutlichen.

5.1 KV-Lehrstellen

Zu Leitfrage 1: Nachfolgend werden Veränderungen betreffend Anzahl KV-EBA-Lehrstellen diskutiert. Anschliessend wird in diesem Zusammenhang das Schnupperlehrangebot, um den kaufmännischen Beruf kennenzulernen, erörtert. Die Image-Diskussion auf EBA-Stufe bildet den Abschluss dieses Teilkapitels.

Da es aufgrund der KV-Reform auf EFZ-Stufe künftig keine Profilunterscheidung mehr gibt, mag es vielleicht auf den ersten Blick erstaunen, dass keine der befragten Expertinnen ihre ehemaligen B-Profil-Lehrstellen zu EBA-Stellen umgewandelt hat. Die OdA begründet den

Entscheid, auf EFZ-Stufe von einer Profilunterscheidung abzusehen, mit dem Arbeitsmarkt. Dort haben sich die Profile nicht bewährt (SKAAB, 2021). Eine Expertin erklärte, dass es fürs KV EFZ andere Ausbildungsplätze sind als fürs KV EBA und nicht nur ein anderer Lehrvertrag, was gegen Mutationen spricht. Ein weiterer Punkt ist, dass die KV-EFZ-Ausbildung in 19 verschiedenen Branchen erfolgen kann, die Berufsattest-Ausbildung hingegen branchenunabhängig ist. Das heisst, in der Attestausbildung wird kein Branchen-Know-how vermittelt, obwohl der Lehrbetrieb einer Branche zugeordnet wird (SKKAB/IGKG Schweiz, 2021). Somit liegt die Schlussfolgerung nahe, dass aufgrund der Profilauflösung keine zusätzlichen EBA-Stellen entstanden sind.

5.1.1 Angebot an und Nachfrage nach Lehrstellen

Gemäss den befragten Expertinnen ist die Reform somit kein Auslöser für eine Änderung der Lehrstellenzahl. Ein Grund für eine Erhöhung der EBA-Lehrstellen ist hingegen, dass man Bewerbenden, die im Selektionsprozess überzeugt haben, eine Ausbildungschance im kaufmännischen Berufsfeld geben wollte und sich die Unternehmen darum bei der Anzahl Lehrstellen flexibel zeigten. Diese Flexibilität ist allerdings vermutlich eher bei Grossunternehmen möglich.

Im Verhältnis zu allen KV-Lehrstellen liegt der Anteil an EBA-Stellen bei ca. 4%, wie in Tabelle 4, dargestellt. Betrachtet man die im ersten Rekrutierungsjahr der Reform eingegangenen EBA-Bewerbungen, zeigen sich die meisten Expertinnen zufrieden mit der Nachfrage. Diese ist auf jeden Fall um einiges grösser als das Angebot und die offenen Lehrstellen waren zum Zeitpunkt der Interviews alle bereits besetzt. Die Frage, ob eine Veränderung der Nachfrage aufgrund der neu ausgerichteten Grundbildung festgestellt werden konnte, kann nicht abschliessend beantwortet werden, denn die Mehrheit der Befragten kann keinen Zusammenhang zwischen Reform und Nachfrage ausmachen. Nur eine Expertin bemerkte ein grösseres EBA-Interesse für den Lehrbeginn auf 2024. Über die Gründe hierfür kann aber nur spekuliert werden.

Wie sich die Anzahl neu abgeschlossener kaufmännischer Lehrverträge allgemein in der gesamten Schweiz entwickelt, werden die künftigen Zahlen des Bundesamtes für Statistik zeigen (BFS, 2023b). Allerdings können allfällige Veränderungen nicht einzig der KV-Reform zugeschrieben werden. Auch Veränderungen in der Arbeitswelt wie im Kapitel 2.3 beschrieben, neue Berufe, schulisch organisierte Grundbildungen und die Möglichkeit, in einem anderen Berufsfeld gleich ein EFZ zu erreichen, können weitere Faktoren sein, die genau untersucht werden müssten und somit Gegenstand einer künftigen Arbeit sein könnten.

5.1.2 Orientierungsschnuppern

Knapp die Hälfte der Befragten bietet Orientierungsschnupper-Tage für das Kennenlernen des kaufmännischen Berufes an. Die Gründe für bzw. gegen das Orientierungsschnuppern basieren auf unterschiedlichen Gesichtspunkten. Die einen sehen das Schnuppern als Vorstufe des Bewerbungsprozesses an, weil sich daraus allenfalls Lehrverträge ergeben können. Andere führen den Faktor Zeit und die intensive Betreuung während des Schnupperns als Kriterium auf, warum sie von Orientierungsschnupperangeboten absehen. Eine Expertin sprach eine Tendenz an, die auch in Berufsberatungsgesprächen Thema ist: Unternehmen verlangen zunehmend bereits für das Orientierungsschnuppern eine Bewerbung. Weil die erwähnte Expertin in diesem Stadium des Berufswahlprozesses noch keine Lebensläufe und Bewerbungsschreiben einfordert, sondern eine Anmeldung und das Interesse, einen Beruf kennenzulernen genügen, wird ihr Betrieb geradezu überrannt von Anfragen. Die Expertin appelliert aus diesem Grund an andere Lehrbetriebe, ihr Schnupperlehrangebot dahingehend anzupassen.

Bei schulisch schwächeren Jugendlichen oder Jugendlichen mit wenig Unterstützung (z. B. von den Eltern), kann die verlangte Bewerbung in diesem Stadium eine zusätzliche Hürde darstellen und die Exploration behindern. Nach Läge & Hirschi (2008) trägt aber die Exploration massgeblich zur erfolgreichen Berufswahl bei. Weiter wird, wie in Kapitel 2.1 beschrieben, mit einer Schnupperlehre nebst dem Interesse am Beruf auch geprüft, ob die nötigen Voraussetzungen für das Erlernen des Berufes gegeben sind. Darum sind Schnupperlehrnachweise ein wichtiger Bestandteil des Bewerbungsdossiers, was im Widerspruch steht zur Haltung, kein Orientierungsschnuppern anzubieten. Die Autorinnen sehen vor diesem Hintergrund eine Handlungsempfehlung für die Berufsberatenden: Sie könnten hier in einer vermittelnden Rolle zwischen den Jugendlichen und den Unternehmen entsprechend Einfluss nehmen, zum Beispiel mit entsprechenden Informationen in den Berufsbildungskursen oder in direktem Kontakt mit den Berufsbildner:innen von kaufmännischen Ausbildungen.

5.1.3 Image einer Berufsattest-Lehre

Die Imagefrage erachten die Autorinnen als interessant, denn einerseits ist die kaufmännische Grundbildung gemäss Nahtstellenbarometer seit Jahren Spitzenreiter bei den beliebtesten Lehren, andererseits ist die Berufsattest-Lehre oft nicht die erste Wahl (Golder et al., 2023; Wolter et al., 2023). Da in unserer leistungsorientierten Gesellschaft grundsätzlich die höchstmögliche Ausbildung angestrebt wird, sich die zweijährige Grundbildung aber zuunterst im Bildungssystem der Sekundarstufe II befindet (siehe

Abbildung 1), wurden die Expertinnen gefragt, inwiefern der Namenswechsel einen positiven Einfluss auf die EBA-Ausbildung hat. Mit der Reform findet die Änderung der Berufsbezeichnung von Büroassistentin/Büroassistent EBA zu Kauffrau/Kaufmann EBA statt, wie im Kapitel 2.5 beschrieben. Die Mehrheit der Expertinnen begrüßte den Namenswechsel und sah darin eine Chance, dass die EBA-Ausbildung vom positiven KV-Image profitieren kann. Trotzdem kann die Änderung der Berufsbezeichnung nicht darüber hinwegtäuschen, dass es eine zweijährige Grundbildung ist und Jugendliche wie auch Eltern diesen Berufseinstieg oft als *nicht gut genug* beurteilen. Die Expertinnen bestätigten diese Haltung, wie sie auch in Berufsberatungen und an Elternorientierungen thematisiert wird. Als Beispiel für den Stellenwert der beiden eidgenössischen Diplome erwähnte eine Expertin, dass Jugendliche nach einem KV-EBA-Vertragsabschluss wieder abspringen, wenn sie in irgendeinem anderen Berufsfeld einen EFZ-Lehrvertrag abschliessen können.

Dies steht allerdings nicht im Gegensatz zur positiven Bilanz, die vom SBFI gezogen wurde, wonach die EBA-Einführung in den Evaluationen ein erfolgreiches Bild abgibt und sich die zweijährigen Grundbildungen im Schweizer Bildungssystem etabliert haben (Suter, 2019). Es ist aber weiterhin Aufklärungsarbeit nötig, wie auch von einer Expertin mit Nachdruck bemerkt wird. Konkrete Möglichkeiten und Wege im Bildungssystem sollen aufgezeigt und das Paradigma des lebenslangen Lernens bekannter gemacht werden (vgl. Kapitel 2.1), z. B. in Form von Erfolgsgeschichten, damit schulisch schwächere Jugendliche den Weg des EBA einschlagen wollen und so einen erfolgreichen Start in die Berufswelt erleben können.

Das Engagement für die EBA-Grundbildung war in den Gesprächen deutlich spürbar. Dies zeigte sich auch darin, dass sich einige Expertinnen am Ende des Interviews explizit für das Interesse an der Berufsattest-Lehre bedankten.

5.2 Selektionsprozess

Zu Leitfrage 2: Wie hat sich in der Praxis der Selektionsprozess für die KV-Lehrstellen im ersten Rekrutierungsjahr der KV-Reform 2022 verändert? – Die Ergebnisse zeigen, dass mit der Reform tendenziell schulisch stärkere Jugendliche rekrutiert werden, vor allem im Bereich der Sprachen, denn eine der zentralen Änderungen der KV-EBA-Lehre ist eine Fremdsprache als zusätzliches Schulfach (vgl. Kapitel 2.5). Eine Expertin argumentierte, dass die kaufmännischen Berufe schulisch ausgerichtet sind und darum auch auf EBA-Stufe die Schulnoten in den Selektionsprozess miteinbezogen werden sollten. Der Stellenwert betreffend Sprache hat sich zudem weiter erhöht, weil mit der neuen BiVo auf EFZ-Stufe eine zweite Fremdsprache im Schullehrplan steht, die im zweiten EBA-Lehrjahr als Freifach

hinzukommt, falls eine verkürzte oder reguläre KV-Lehre EFZ nach abgeschlossenem Berufsattest angestrebt wird. Es wird entsprechend gefolgert, dass bei der Selektion von kaufmännischen Lernenden eine Verschiebung zu schulisch stärkeren Jugendlichen stattfindet. Die Expertinnen thematisierten das Dilemma, dass durch Bildungsreformen tendenziell die Anforderungen steigen und so schulisch Schwächere ins Hintertreffen gelangen, was im Widerspruch zur Grundidee der EBA-Ausbildung stehe. Diese Thematik wurde bereits im Postulat von (Schwaab, 2014) aufgegriffen und muss sicher für die neue KV-EBA-Grundbildung weiter beobachtet und gesellschaftspolitisch diskutiert werden (vgl. Kapitel 2.2.2).

Ein Thema, das in Beratungsgesprächen und Elternorientierungen häufig emotionsgeladen diskutiert wird, ist der Zeitpunkt der Stellenausschreibungen. Eine Expertin erklärte, dass sie den Zeitpunkt neu etwas vorverlegt, *nur* eine KV-Lehrstelle ausgeschrieben und im Inserat auf die EFZ- bzw. EBA-Unterscheidung verzichtet haben. Sie sprach sich allerdings dagegen aus, den Zeitpunkt künftig noch weiter nach vorne ins zweite Oberstufenjahr der Jugendlichen zu schieben, und kritisierte diejenigen Unternehmen, die bereits im April ausschreiben.

Der einheitliche Name auf EBA- und EFZ-Stufe eröffnet die Möglichkeit, die KV-Lehre als solche auszuschreiben und erst während des Selektionsprozesses die Stufenzuteilung vorzunehmen. Die Passung nach Savickas (2015; Savickas & Backer, 2005) rückt dabei stärker in den Vordergrund, was wegen der Profilauflösung im EFZ wichtiger erscheint. Gerade für Jugendliche, die Mühe mit zwei Fremdsprachen haben, konnte eine Umstufung ins B-Profil mit nur einer Fremdsprache eine schulische Entlastung darstellen und hatte keine Lehrvertragsauflösung zur Folge (KV Bildungsgruppe Schweiz, 2023). Ein Stufenwechsel von EFZ zu EBA zieht hingegen einen neuen Lehrvertrag nach sich (MBA, 2023).

Die nachgelagerte Stufenbestimmung könnte das EBA-Image positiv beeinflussen, weil damit im Gespräch mit Jugendlichen und Eltern eine allfällige Abneigung abgebaut werden und die Aussicht auf eine Lehrstelle im kaufmännischen Berufsfeld ins Zentrum gestellt werden könnte. Das Selektionsverfahren mit Stufenbestimmung erst während des Bewerbungsverfahrens sollte mindestens in Grossbetrieben mit mehreren Lehrstellen auf beiden Stufen Schule machen. Dies nicht zuletzt, weil von den Expertinnen berichtet wurde, dass die Jugendlichen sich nicht selten auf die zu tiefe, wie auch die zu hohe Stufe bewerben würden. Zudem wurde von den Expertinnen betont, dass bereits im Selektionsprozess die Anschlussmöglichkeiten besprochen werden (vgl. Kapitel 5.4.1).

Nebst diesen Änderungen, die direkt der Reform zugeschrieben werden können, hat sich in den Befragungen eine Diskussion ergeben, auf welche Kriterien im Rekrutierungsverfahren von (EBA-)Lernenden grundsätzlich Wert gelegt wird. Diese Erkenntnisse können für die Berufsberatungstätigkeit von Nutzen sein.

Der hohe Stellenwert des Bewerbungsschnupperns ist dabei unbestritten. Die Mehrheit der befragten Personen integrieren in den Schnupperprozess eigene Eignungsabklärungen und beziehen Rückmeldungen aus dem Team in die Beurteilung mit ein. Assessments und Beobachtungen beim gemeinsamen Mittagessen sind weitere genannte Elemente, die von Kader-Rekrutierungsverfahren her bekannt sind.

Onlinebewerbungen gehören heute laut den Expertinnen zum Standard. Die meisten arbeiten dabei mit einem Onlinetool. Eine Expertin hat zudem die Videobewerbung eingeführt und nutzt diese, um im Vorstellungsgespräch die Reflexionsfähigkeit der Kandidat:innen zu prüfen. Es kann somit festgehalten werden, dass digitale Kompetenzen (vgl. Kapitel 2.3.3 Abschnitt a.) bereits beim Bewerbungsverfahren eine Rolle spielen. Die Jugendlichen verfügen als *Digital Natives* zwar mehrheitlich über digitale Kompetenzen, diese stimmen aber nicht zwingend überein mit denjenigen, die in der Arbeitswelt gefragt sind, sowohl betreffend Sprache (Mundart versus Schriftsprache) als auch betreffend digitalem Kommunikationskanal. Ein Beispiel ist das E-Mail. Dieser Kommunikationskanal wird in der Regel von den Jugendlichen nicht aktiv bewirtschaftet, was im Bewerbungsprozess die Gefahr bergen kann, dass ein E-Mail nicht rechtzeitig gesehen wird. Weiter werden nebst einer termingerechten Antwort auch im Online-Kontext die sprachlichen Fähigkeiten überprüft. Die Expertinnen stimmten überein, dass sie die Sprachkompetenzen der Bewerbenden gut prüfen, weil diese wie oben erwähnt, mit den gestiegenen schulischen Anforderungen im Zusammenhang mit der KV-Reform mehr Gewicht erhalten haben.

5.3 Anforderungsprofil und Kompetenzen

Zu Leitfrage 3: Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlverfahren für die EBA-Lehrstellen aufgrund der KV-Reform 2022 im Vordergrund? – Aus den Ergebnissen kann geschlussfolgert werden, dass sowohl die Schulnoten wie auch die überfachlichen Kompetenzen im Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Aufgrund der Reform wurden die Schulnoten im Selektionsprozess, wie im vorherigen Kapitel erwähnt, stärker gewichtet als bisher. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Ausbildungsverantwortlichen sicherstellen möchten, dass die Lernenden auch mit der neuen Bildungsverordnung in der Berufsschule bestehen können. Unter den Ausbildungsverantwortlichen herrscht noch eine Ungewissheit,

wie sich die Anforderungen in der Berufsschule effektiv ändern. Aus diesem Grund setzen sie allgemein wiederum eher höhere Anforderungen an die Kompetenzen der Jugendlichen als noch vor der Reform. Sie sind aber durchaus bereit, diese nach einer gewissen Erfahrungszeit anzupassen.

Die durchgeführten Interviews liefern überzeugende Erkenntnisse für die wachsende Bedeutung von Sprachkompetenzen in der kaufmännischen Ausbildung. Die deutsche Sprache sei fächerübergreifend wichtig und beeinflusse die gesamte Performance der Lernenden in der Schule und im Betrieb. Eine der bedeutsamsten Veränderungen, die von den Expertinnen hervorgehoben wird, ist zudem die bereits erwähnte Integration von einer Fremdsprache auf EBA-Stufe und zwei Fremdsprachen auf EFZ-Stufe. Aufgrund dieser Veränderung wird grundsätzlich den Sprachnoten eine erhöhte Bedeutung beigemessen. Die Wahl der Fremdsprache entspricht dabei in der Regel der ersten Fremdsprache im KV EFZ, die in fast allen Deutschschweizer Kantonen Englisch ist (Panorama, 2022). Mit dem zusätzlichen Schulfach erhöht sich auch die Präsenz an der Berufsfachschule. Gemäss den Erläuterungen im Kapitel 2.2.1 Abschnitt b. besteht die Möglichkeit, gezielt auf fachkundige individuelle Begleitung zurückzugreifen (INFRAS, 2018b). Diese kann einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, den Unterschied zwischen den Kompetenzen, die die Lernenden mitbringen, und den geforderten Kompetenzen auszugleichen. Obwohl die fachkundige individuelle Begleitung bestimmte Defizite abfedern kann, besteht die Gefahr, dass die Lernenden leicht überfordert sind, wenn die Diskrepanz zu gross ist. Aufgrund des regulären Schulunterrichts, des Arbeitsalltags, des üblichen Lernaufwands und der Prüfungsvorbereitungen sind die Lernenden in der Regel bereits gut ausgelastet. Wenn noch zusätzliche Unterrichtsstunden, z. B. Deutschlektionen, Nachhilfe, Französischfreifachkurs usw. hinzukommen, muss darauf geachtet werden, dass die Lernenden nicht überlastet werden. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die FiB ein wertvolles Instrument zur Unterstützung darstellt. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass sie nicht als alleinige Lösung angesehen werden sollte. Bei der Rekrutierung sollte nicht leichtfertig vorgegangen werden mit der Annahme, dass die FiB alle Herausforderungen bewältigen wird. Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, wie oben erwähnt, dass die Ausbildungsverantwortlichen bereits diese Erkenntnis berücksichtigen und den Schulnoten aufgrund der Reform eine erhöhte Bedeutung beimessen.

In den Gesprächen wurde jedoch auch betont, dass der Mensch im Mittelpunkt steht. So stehen gemäss den Expertinnen die Kommunikationsfähigkeit, die Sozialkompetenzen, die technologischen Kompetenzen und die Handlungskompetenzen im Vordergrund. Diese Aussagen finden auch in der präsentierten Theorie ihre Entsprechung (vgl. Kapitel 2.3.1).

Angesichts der Veränderungen in der Organisation betrieblicher Arbeitsprozesse und der steigenden Anforderungen rückt das selbstständige und problemlösungsorientierte Handeln zunehmend in den Mittelpunkt, anstatt dass ausschliesslich auf das individuelle Wissen gesetzt wird (Kauffeld, 2006). Diese Entwicklung ist auch in den definierten Handlungskompetenzen der neuen Bildungsverordnung (Art. 4, BiVo) für die kaufmännische EBA-Ausbildung ersichtlich. Somit stimmen die in der BiVo reformierten Handlungskompetenzbereiche mit den geforderten und gewünschten Kompetenzen der befragten Betriebe überein.

5.3.1 Tätigkeitsbereiche

Aus den Befragungen lässt sich ableiten, dass sich die Tätigkeitsbereiche in der Planung aufgrund der Reform nicht verändert haben. Möglicherweise ergeben sich im Laufe der nächsten Jahre teilweise Veränderungen an dieser Stelle. Die Expertinnen gehen jedoch nicht davon aus, dass es zu drastischen Veränderungen kommen wird. Vielmehr wird aus den Erzählungen deutlich, dass sich in der Praxis kontinuierlich Arbeitsprozesse verändern und entsprechende Anpassungen laufend vorgenommen werden. Wie in den Interviews deutlich wird, variieren die individuellen Tätigkeiten in den verschiedenen Branchen, abgesehen von den üblichen kaufmännischen Grundaufgaben.

Teilweise wurde erwähnt, dass einzelne Abteilungen aufgrund der Reform nicht mehr für Lernende geeignet seien. Dies sei auf die geforderte Komplexität der Aufgaben zurückzuführen. Wie in der Theorie beschrieben, steigt der Anteil der Schweizer Bevölkerung mit einem Tertiärabschluss seit Jahren stetig an (BFS, 2023b). Dieser Trend wirkt sich auf die Anforderungen an die Lernenden aus. Zudem findet aufgrund der Digitalisierung ein Wandel des kaufmännischen Berufsbildes statt und die Abläufe betrieblicher Arbeitsprozesse unterliegen grundlegenden Veränderungen (Euler, 2020). Aus den genannten Gründen ist es von entscheidender Bedeutung, dass den Lernenden die Gelegenheit geboten wird, sich mit komplexen Aufgabenstellungen intensiv auseinanderzusetzen. Dies ermöglicht ihnen, sich die geforderten Handlungskompetenzen anzueignen, um nach Abschluss ihrer Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt möglichst erfolgreich tätig sein zu können.

Zusammenfassend kann aus den theoretischen wie auch aus den praktischen Erkenntnissen geschlossen werden, dass die schulischen Anforderungen aufgrund der Reform gestiegen sind. Die betrieblichen Anforderungen steigen aufgrund des technischen Wandels ebenfalls tendenziell, stehen aber nicht im direkten Zusammenhang mit der neuen BiVo.

5.3.2 Rotation während der Ausbildung

Angesichts der steigenden Kompetenzanforderungen an kaufmännische Auszubildende führen wechselnde Aufgaben und neue Herausforderungen in Form einer Arbeitsplatzrotation während der Ausbildungszeit zu einem Lernzuwachs. Es drängt sich die Frage auf, ob ein Rotationsplan möglicherweise sogar als Voraussetzung für EBA-Ausbildungsbetriebe anzusehen ist, wie dies auf Stufe EFZ Usus ist. Wie im Kapitel 2.3.1 erwähnt, soll das Wissen der Lernenden nicht an einen Kontext gebunden sein. Sie sollen in der Lage sein, ihr Wissen zu transferieren und in neuen Situationen anwenden können (Kauffeld, 2006). Eine Möglichkeit, dies zu fördern, besteht darin, beispielsweise den Arbeitsplatz zu wechseln und damit neue Aufgabenbereiche zu übernehmen.

Die Forschungsergebnisse zeigen auf, dass alle Lernenden der befragten Grossbetriebe gemäss einem Rotationsplan ausgebildet werden. Sie wechseln allerdings weniger oft den Arbeitsplatz als im KV EFZ, damit sie nicht überfordert werden. Im Interview mit einem Ausbildungsverbund wurde jedoch klar, dass es viele kleinere Betriebe gibt, in denen eine Rotation aus logistischen oder personellen Gründen nicht umgesetzt werden kann. Im Rahmen eines Ausbildungsverbundes kann dies mit einer *überbetrieblichen Rotation* aufgefangen werden. Es stellt sich die Frage, ob es für Kleinbetriebe zukünftig erforderlich sein wird, dieses Ausbildungskonzept zu übernehmen, damit die Lernenden entsprechend breit ausgebildet werden, um den zunehmenden Arbeitsmarktanforderungen möglichst gerecht zu werden.

5.3.3 Digitalisierung

Die Digitalisierung ist nicht nur im kaufmännischen Bereich ein Megatrend, sondern beeinflusst die gesamte Arbeitswelt (Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 2017). Gemäss den Ausführungen im Kapitel 2.3.3 Abschnitt a. wurde im Zuge der aktuellen Reform ein besonderes Gewicht auf die Erweiterung der IT-Kompetenzen und die berufsübergreifenden Kompetenzen gelegt (OBS EHB & INFRAS, 2017).

Bei der steigenden Komplexität der Arbeitswelt und somit auch der Aufgaben der Lernenden ist es wichtig, dass sich die Ausbildungsverantwortlichen für die Lernenden genügend Zeit nehmen. Die Lernenden müssen in die herausfordernden und neuen Arbeitsabläufe eingewiesen werden. Das generiert wiederum Sicherheit und reduziert die Fehlerquote. Daraus lässt sich ableiten, dass die Bildung von Lernenden nicht lediglich eine Nebensächlichkeit ist, sondern eine gezielte Zuweisung von Arbeitszeit und die Erstellung von Ausbildungsplänen erfordert.

Ausnahmslos alle Expertinnen erwähnten, dass es trotz technischem Fortschritt noch genügend Aufgaben und Arbeitsbereiche für EBA-Lernende gibt. Die Expertinnen sind sich einig, dass es trotz fortschreitender Digitalisierung noch einige Zeit dauern wird, bis alle Arbeiten vollständig digitalisiert sind und den Menschen ersetzen. Auch wenn die Aufgaben teilweise komplexer werden oder Aufgaben aufgrund der Digitalisierung komplett wegfallen, bleiben andere umso beständiger. Beispielsweise wird in den Interviews die Postbearbeitung oder die Schaltertätigkeit als beständige Aufgaben für EBA-Lernende beschrieben. Die Digitalisierung führt auch zu neuen Aufgaben und Herausforderungen. Die Verwaltung von elektronischen Kundendossiers oder elektronischen Steuererklärungen sind beispielsweise neue Aufgaben für EBA-Lernende. Wie in diesem Kapitel beschrieben, ist die Einarbeitung und Begleitung der Lernenden bei einer neuen und herausfordernden Tätigkeit essenziell.

Im Rahmen dieser Untersuchung kamen angesichts der voranschreitenden Digitalisierung auch kritische Überlegungen hinsichtlich des Stellenwertes des kaufmännischen Lehrberufs auf, z. B. in Bezug auf neuere konkurrenzierende Lehrberufe wie Mediamatiker:in EFZ (vgl. Kapitel 2.3.3 Abschnitt a.). Dies wirft die Frage auf, ob die kaufmännische Ausbildung, insbesondere auf Stufe EBA, künftig überhaupt noch angeboten werden sollte. Die Expertinnen vertraten hier deutlich die Meinung, dass auch die zweijährige kaufmännische Grundbildung weitergeführt werden soll.

5.4 Durchlässigkeit

Zu Leitfrage 4: Die Durchlässigkeit ist ein bildungspolitisches Ziel auf Bundesebene (Link, 2016). Auch in der aktuellen KV-Reform ist die Durchlässigkeit der beiden kaufmännischen Grundbildungen eines der zentralen Ziele (IGKG Schweiz, 2023b). Die geführten Interviews zeigen auf, dass die Ausbildungsbetriebe die Förderung der Durchlässigkeit begrüßen.

Auf die Frage, welche Anschlusslösungen und Perspektiven den EBA-Absolvent:innen angeboten werden, zeigen die Ergebnisse auf, dass der Grossteil der befragten Expertinnen eine anschliessende EFZ-Ausbildung bereits bei der Selektion der Lernenden berücksichtigt. Wie im Kapitel Anforderungsprofil und Kompetenzen beschrieben, werden die Lernenden während der EBA-Ausbildung meist schulisch vorbereitet, um eine EFZ-Ausbildung anschliessen zu können.

Die Expertinnen sind sich einig, dass die Motivation und die Fähigkeiten für einen Übertritt in eine EFZ-Ausbildung vorhanden sein müssen, um einen erfolgreichen Abschluss zu erreichen. In der Vergangenheit haben sie die Erfahrung gemacht, dass die meisten EBA-

Lernenden durchaus in der Lage sind, einen EFZ-Abschluss zu machen. Oft brauchen sie lediglich etwas mehr Zeit und eine intensivere Begleitung. In den Gesprächen wurde klar, dass die Expertinnen die Massnahmen der Reform begrüssen, die zwei kaufmännischen Ausbildungen aufeinander abzustimmen und so die Durchlässigkeit zu fördern. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Veränderungen der Reform in den Ausbildungsbetrieben positiv aufgenommen werden und so die bereits bestehende Praxis der Betriebe unterstützt wird.

Ein Teil der Befragten sieht jedoch Nachteile in der neuen Bildungsverordnung der EBA-Lernenden. Wenn Lernende die EBA-Ausbildung nach der bisherigen Bildungsverordnung abgeschlossen haben und nun nach der neuen Bildungsverordnung eine EFZ-Ausbildung absolvieren möchten, ist das kaum oder nur mit einem grossen Lernaufwand möglich, weil sie die Vorkenntnisse der zweiten Fremdsprache (i. d. R. Französisch) nicht mitbringen. Früher konnten die Lernenden mit dem KV-B-Profil die zweite Fremdsprache umgehen. Diese Option besteht nun nicht mehr. Auch wenn EBA und EFZ zukünftig nach abgeglichenen Bildungsverordnungen durchlaufen werden, bleibt der zusätzliche Aufwand während der EBA bestehen. Lernende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sind in der EBA-Ausbildung meist schon genügend gefordert. Die Autorinnen sehen für die Lernenden folgende lösungsorientierten Ansätze, um die Durchlässigkeit und das lebenslange Lernen zu begünstigen:

- Im Anschluss an die EBA-Ausbildung eine reguläre EFZ-Ausbildung von drei Jahren anschliessen. So bleibt den Jugendlichen mehr Zeit, um die sprachlichen Lücken zu schliessen, denn sie sind in einigen Fächern den anderen Lernenden wegen ihrer EBA-Ausbildung im Stoff voraus.
- Nach dem Abschluss der EBA-Ausbildung ein Jahr pausieren, um sich mit einem Sprachkurs oder -aufenthalt die fehlenden Sprachkenntnisse anzueignen.
- Nach dem EBA-Abschluss zuerst den Einstieg in den Arbeitsmarkt finden und zu einem späteren Zeitpunkt den EFZ-Titel erlangen, entweder mit der kaufmännischen Nachholbildung gemäss Artikel 32 BBV oder durch die Validierung der Bildungsleistungen.

An die strukturelle und politische Ebene wird die Handlungsempfehlung gerichtet, die FiB auf EFZ-Stufe weiterzuführen (Schuler & Volz, 2016). Mit dieser Massnahme wird Lernenden mit Unterstützungsbedarf jeglicher Art den Übertritt ins EFZ vereinfacht. Einzelne Organisationen und Bildungsinstitutionen bieten bereits unterstützende Dienstleistungen an, z. B. in Form von kostenlosen Lernateliers oder Beratungen bei Schwierigkeiten während

der Lehrzeit. Ein flächendeckendes Angebot würde für Chancengleichheit sorgen und die Angebote vereinheitlichen.

Abgesehen von den nötigen Kompetenzen der EBA-Lernenden sehen die befragten Ausbildungsverantwortlichen die Betriebe in der Pflicht, den Anschluss einer EFZ-Ausbildung zu fördern, was gewisse Voraussetzungen bedingt. Da auf EFZ-Stufe branchenspezifisch ausgebildet wird (vgl. Kapitel 2.5), müssen sich die Lernenden für eine entsprechende Branche entscheiden. Aber auch die Kapazitäten des Ausbildungsbetriebes müssen gewährleistet werden können. In den geführten Gesprächen hat sich gezeigt, dass es nicht allen Betrieben bzw. Ämtern oder Dienststellen möglich ist, eine Fortführung der Ausbildung am selben Ort anzubieten. Teilweise bieten sich intern Möglichkeiten in anderen Abteilungen an. Teilweise wird frühzeitig informiert, dass eine Fortsetzung nicht möglich ist, und die betroffenen Lernenden werden dabei unterstützt, einen passenden Ausbildungsbetrieb zu finden.

Wie sich aufgrund der EBA-Neuausrichtung die Anzahl an Lernenden verändert, die nach ihrem Abschluss die EFZ-Ausbildung anschliessen, könnte in einer Forschungsarbeit in ein paar Jahren untersucht werden und Ergebnisse zur beabsichtigten Erhöhung der Durchlässigkeit liefern.

5.4.1 Anschlusslösungen

Wenn ein Übertritt in eine EFZ-Ausbildung nicht in Frage kommt oder von den Lernenden nicht gewünscht ist, erwähnten die Expertinnen anderweitige Anschlusslösungen in den Befragungen. Die Expertinnen sind sich grösstenteils einig, dass sie kein Interesse daran haben, dass ihre Lernenden den Betrieb verlassen. Wenn die Lernenden Interesse zeigen, im Betrieb zu bleiben, wird meistens eine interne Anschlusslösung gefunden. Einige Ausbildungsbetriebe besetzen vakante Stellen mit passenden EBA-Absolvent:innen. Teilweise werden auch Praktika angeboten, um zu verhindern, dass Lernende während der QV-Vorbereitungszeit eine Stelle suchen müssen. Gleichzeitig bleiben die Lernenden auf diese Weise noch etwas im Betrieb und es können sich passende Vakanzen ergeben. Zur Beantwortung der oben erwähnten Leitfrage kann gesagt werden, dass die Ausbildungsbetriebe allesamt bemüht sind, den Lernenden eine Anschlusslösung zu ermöglichen und dies auch meist erfolgreich erreicht wird.

Den Autorinnen ist es an dieser Stelle wichtig zu erwähnen, dass eine gewisse Flexibilität von den Lernenden gefordert wird. Allenfalls ist die erste Festanstellung nach der Ausbildung (noch) nicht *die* Traumstelle. Vielmehr soll das Sammeln von Arbeitserfahrungen

und das Ergänzen der vorhandenen Kompetenzen im Vordergrund stehen, ganz im Sinne des lebenslangen Lernens, wie im Kapitel 2.1 theoretisch ausgeführt.

5.4.2 Perspektiven und Chancen

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass EBA-Absolvent:innen durchaus einen Platz in der kaufmännischen Branche haben. So können EBA-Absolvent:innen z. B. über ein Praktikum in einem anderen Betrieb zu einer Festanstellung gelangen. Einige Expertinnen erwähnten in den Befragungen, dass es nebst dem EFZ auch andere Weiterentwicklungsmöglichkeiten gibt. So besteht in gewissen Branchen mit einem EBA-Abschluss die Möglichkeit, Quereinsteigerkurse zu belegen, um die fehlenden Branchenkenntnisse zu erarbeiten. Durch das Absolvieren dieser Kurse ist die Zulassung zur Tertiärstufe gewährleistet und es eröffnen sich vielfältige Möglichkeiten. Erfahrungsberichte und Erfolgsgeschichten der Befragten zeigen auf, dass ehemalige EBA-Lernende heute sogar Funktionen wie Standort- oder Abteilungsleitungen innehaben. Wenn nach einem EBA eine EFZ-Ausbildung abgeschlossen wird, kann mit einer Berufsmaturität der Zugang zur Hochschule erreicht werden. So berichteten Expertinnen von ehemaligen EBA-Lernenden, die später studierten. Die KV-Reform soll diese Entwicklungsmöglichkeiten im Berufsfeld fördern und allenfalls vereinfachen. Die Expertinnen sind sich grösstenteils einig, dass die Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der neuen Ausrichtung und der einheitlichen Berufsbezeichnung Kauffrau/Kaufmann attraktiver wird. Schlussendlich ist bezüglich der Chancen und Perspektiven aber der Mensch an sich ausschlaggebend. Wenn die Lernenden zuverlässige, arbeitswillige und motivierte Berufsleute mit Potenzial sind, dann wird sich ihnen auch eine passende Chance bieten.

5.5 Zusätzliche Erkenntnisse für Berufsberatende

Die Befragungen haben ergeben, dass die Ausbildungsverantwortlichen kaum bis gar nicht in direktem Kontakt mit dem Berufsinformationszentrum (BIZ) bzw. den Berufsberatenden stehen. Es wurde erwähnt, dass die Berufsberatenden manchmal von den angehenden Lernenden als Referenz angegeben werden. In diesem Zusammenhang stehen Ausbildungsverantwortliche und Berufsberatende vereinzelt in Kontakt. Eine Zusammenarbeit besteht jedoch bei den befragten Expertinnen grösstenteils nicht. Einige der Befragten wünschten sich zwar einen Austausch, sind sich aber nicht sicher, in welchem Rahmen dieser stattfinden könnte. Die Expertin des Ausbildungsverbundes nimmt regelmässig an Veranstaltungen des BIZ teil und besucht eigenständig Schulklassen, um den Verbund und dessen Arbeit vorzustellen. Sie besucht zudem

Motivationssemesterangebote und bietet dort Bewerbungcoachings an. Im Rahmen dieser Besuche und Anlässe steht sie im regen Austausch mit den Berufsberatenden des BIZ.

Die Meinungen bezüglich der Berufsberatenden in den einzelnen Kantonen variieren erheblich. Während einige Expertinnen betonten, dass die BSLB zweifellos gute Arbeit leiste, äusserten andere die Besorgnis, dass das Fachwissen der Berufsberatenden im kaufmännischen Bereich mangelhaft sei und sie Jugendliche möglicherweise zu oberflächlich beraten. In diesem Zusammenhang wird empfohlen, dass die BSLB aktiv den Dialog mit den Ausbildungsverantwortlichen sucht, um ihre Beratungstätigkeit praxisorientierter und realitätsnaher zu gestalten.

Es wurde bei den Ausbildungsverantwortlichen erfragt, ob sie Wünsche an die BSLB richten möchten und ob sie gegebenenfalls Tipps für die BSLB hätten. Von nahezu allen Befragten wurde erwähnt, dass die interessierten Jugendlichen besser über die kaufmännischen Grundberufe informiert werden sollten. Oft werde eine kaufmännische Ausbildung angestrebt, weil sie für eine *gute Grundbildung* gehalten wird. Anschliessend könne man dann immer noch schauen, was man genau machen möchte. Die Expertinnen mahnten hier zur Vorsicht. Die Jugendlichen sollten zwingend in verschiedenen Branchen geschnuppert und sich mit der Thematik einer kaufmännischen Ausbildung intensiv auseinandergesetzt haben. Einerseits wählen Jugendliche aufgrund von mangelnder beruflicher Exploration (vgl. Kapitel 2.1) teilweise eine Lehre, die sie nicht interessiert, und andererseits fehlen diese Jugendlichen in anderen Berufen.

Zudem wurde mehrfach der Wunsch geäussert, dass die BSLB oder auch die Klassenlehrpersonen den Jugendlichen aufzeigen sollten, was vor einem Erstkontakt mit einem Ausbildungsbetrieb wichtig ist. Die Jugendlichen sollten sich über die betroffenen Betriebe informieren. Sie sollten wissen, was die Firma macht, ob sie etwas produziert oder verkauft etc. Einige Expertinnen vertraten die Meinung, dass viele Jugendliche irrtümlicherweise annehmen, dass eine kaufmännische Ausbildung lediglich aus Tätigkeiten wie Postbearbeitung und Telefonieren besteht. Es sollte von den BSLB und den Klassenlehrpersonen klargestellt und transparent kommuniziert werden, was in einer kaufmännischen Ausbildung gefordert wird. Einerseits was die schulischen Anforderungen betrifft, andererseits aber auch was von den Lehrbetrieben verlangt wird. Zudem unterscheiden sich die Branchen markant. Wenn Jugendliche in einer Branche eine Schnupperlehre absolviert haben und sie sich aufgrund dieser für eine kaufmännische Ausbildung entscheiden, sollten sie sich auch für diese Branche bewerben. Falls sie sich

noch für weitere Firmen interessieren, sollten sie auch dort vor einer Bewerbung oder mindestens vor der Zusage des Ausbildungsplatzes schnuppern gehen.

Ferner erwähnten einige Befragte, dass sie sich von den BSLB und den Klassenlehrpersonen wünschten, dass das Potenzial der Jugendlichen besser abgeklärt wird. Dies weil sich nach wie vor viele Jugendliche auf eine EFZ-Ausbildung bewerben, die in einer EBA-Ausbildung besser aufgehoben wären. Mit einer umfangreicheren Potenzialabklärung könnten spätere Frustrationen verhindert werden.

Abschliessend appellierten einige der Expertinnen an andere kaufmännische Ausbildungsbetriebe, Orientierungsschnuppern (vgl. Kapitel 5.1.2) anzubieten. Nur so könnten angehende Lernende ausreichend explorieren.

6 Fazit

In der Einleitung der vorliegenden Arbeit wird die Einführung der neuen kaufmännischen Grundbildungen per Sommer 2023 beschrieben. Der Neuausrichtung liegt eine umfassende Berufsfeldanalyse zugrunde. Diese zeigt, dass Kaufleute von morgen befähigt sein sollen, sich in einem vernetzten Arbeitsumfeld zurechtzufinden und mit dem technologischen Fortschritt zu interagieren (SKKAB, 2023b). Damit die Lernenden nach dem Credo des lebenslangen Lernens die nötigen Kompetenzen erwerben, um sich in der Arbeitswelt 4.0 zu behaupten, setzen die Trägerinnen und Verbundpartner des KV-Berufs mit dem Reformprojekt «Kaufleute 2022» bei den Grundbildungen an. Das Reformprojekt geht in erster Linie von der EFZ-Stufe aus, zieht aber gleichzeitig eine Neuausrichtung auf EBA-Stufe nach sich, um die Durchlässigkeit der beiden kaufmännischen Grundbildungen zu gewährleisten und zu verbessern. Dies führt zu gestiegenen schulischen Anforderungen für die künftigen KV-EBA-Lernenden.

Ziel dieser Arbeit war es, die ersten Praxiserfahrungen von Ausbildungsbetrieben mit EBA-Lehrstellen für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater:innen (BSLB) zugänglich zu machen. Die Erkenntnisse sollen für die Beratung von Jugendlichen mit einem kaufmännischen Berufswunsch und deren Eltern nützliches Hintergrundwissen liefern. Zudem erhoffen sich die Autorinnen mit ihren Ausführungen einen motivierenden Effekt für Ausbildungsbetriebe, die noch keine KV-EBA-Lehrstellen anbieten.

Eine eindeutige Schlussfolgerung betreffend der Forschungsfrage, welche Auswirkungen die Reform «Kaufleute 2022» auf die kaufmännische Berufsattest-Ausbildung hat, erachten die

Autorinnen aufgrund fehlender Langzeitbeobachtungen und der kleinen Stichprobe als zu gewagt. Jedoch lassen sich aus den Ergebnissen in Bezug auf die Leitfragen folgende Tendenzen ableiten:

Aufgrund der gestiegenen Anforderungen in der Berufsattest-Ausbildung und der Profilauflösung im EFZ lag die Vermutung nahe, dass es eine Verlagerung von EFZ- zu EBA-Stellen gibt und dass in vielen Kantonen das sehr kleine Angebot an KV-EBA-Lehrstellen zugenommen hat. Die Erkenntnisse aus der Praxis widerlegen dies. Der Hauptgrund hierfür liegt in der unterschiedlichen Ausgestaltung der Ausbildungsplätze, anderen Rotationsplänen sowie dem Verzicht von Branchen-Know-how auf Atteststufe. Bestrebungen für eine Zunahme an KV-EBA-Lehrstellen, wie in einigen Kantonen beabsichtigt, müssten auf bildungspolitischem Wege angegangen werden, wie es z. B. im Kanton Basel-Stadt der Fall ist. Nicht zuletzt, um den Lernenden ortsnahe eine Berufsfachschulklasse anbieten zu können.

Das erste Selektionsjahr vor Lehrbeginn nach neuer BiVo zeigt den Trend, schulisch stärkere Jugendliche zu rekrutieren, v. a. im Bereich der Sprachkompetenzen, was aufgrund des Bildungsplans zu erwarten war. Ferner spielen aber auch Selbst- und Sozialkompetenzen bei der Auswahl der Lernenden eine Rolle. Diese können tiefere fachliche Kompetenzen teilweise sogar wettmachen, vorausgesetzt das kognitive Potenzial ist grundsätzlich vorhanden. Eine nennenswerte Veränderung im Selektionsprozess ergibt sich aus dem einheitlichen Namen Kauffrau/Kaufmann. Eine Expertin erwähnt die guten Erfahrungen mit einer allgemeinen KV-Stellen-Ausschreibung verbunden mit der Möglichkeit, erst während des Rekrutierungsverfahrens die Stufenzuteilung vorzunehmen. Dies schafft nebst einer optimalen Passung bereits bei Lehrbeginn zusätzlich die Gelegenheit, über die Neuausrichtung zu informieren und über die Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems bei einem Start mit einer zweijährigen Grundbildung aufzuklären. Expertinnen-Aussagen und BFS-Statistiken belegen, dass bei Jugendlichen und ihren Eltern das KV ganz allgemein ein hohes Ansehen unter den Berufslehren genießt, aber grundsätzlich doch ein EFZ dem EBA-Abschluss vorgezogen wird (BFS, 2023b). Seitens Praxis bestehen denn auch Erwartungen, dass Berufsberatende ihrerseits mit faktenbasierten Informationen in der Beratungstätigkeit ihren Beitrag zu einer realistischen Einschätzung der KV-EBA-Lehre leisten, z. B. in Klassen- und Elternorientierungen.

Die befragten Expertinnen erkennen ihre Verantwortung in Bezug auf Anschlusslösungen und zukünftige Perspektiven. So wird grundsätzlich nach einem erfolgreichen EBA-

Abschluss ein anschliessendes EFZ, sei es in verkürzter oder dreijähriger Lehrzeit, begrüsst und gefördert. Oft wird dies bereits im Vorstellungsgespräch thematisiert. Allerdings betonen sie auch, dass die Jugendlichen sich während der Lehre entwickeln und gewisse Knoten lösen können. Folglich seien Prognosen über mehrere Jahre mit Vorsicht zu geniessen. Einige Grossbetriebe halten entsprechend KV-EFZ-Lehrstellen für EBA-Absolvent:innen frei. Das Ziel der kaufmännischen Reform, die Durchlässigkeit zu verbessern, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass nicht alle EBA-Absolvent:innen diesen Weg gehen wollen oder können. Es wird aber von den EBA-Lernenden erwartet, dass sie Eigeninitiative und Interesse bekunden, sei es für eine EFZ-Lehrstelle oder eine Festanstellung. Dies kann jedoch als eine allgemeingültige Aussage für den Arbeitsmarkt angesehen werden.

Es zeigt sich, dass es trotz Digitalisierung in nächster Zeit noch genügend Aufgabengebiete geben wird, die Anstellungen mit einem KV-EBA-Abschluss rechtfertigen. Allerdings darf hier aufgrund der Auswahl der befragten Unternehmen keine allgemeingültige Schlussfolgerung gezogen werden. Veränderte Aufgaben aufgrund des technischen Fortschritts und damit verbundene höhere Anforderungen an gewisse Arbeitsabläufe sind hingegen bereits heute Realität.

7 Kritische Reflexion

Das vorliegende Kapitel stellt eine kritische Reflexion des Forschungsprozesses dar, der im Rahmen dieser Masterarbeit durchgeführt wurde. Sie bietet eine Gelegenheit, die gewählte Methodik zu evaluieren und die Erfahrungen zu reflektieren, die die Autorinnen während der Zusammenarbeit gemacht haben. Durch die kritische Auseinandersetzung mit ihrer Vorgehensweise möchten sie einen Beitrag zur Verbesserung zukünftiger Forschungsarbeiten leisten und gleichzeitig Einblicke in die Herausforderungen und Chancen einer Partnerarbeit ermöglichen.

7.1 Methodenkritik

Das qualitative Verfahren der halbstrukturierten Interviews hat sich als äusserst geeignet für das Thema dieser Masterarbeit erwiesen. Diese Methode erlaubte es den Expertinnen, die Interviewfragen individuell zu beantworten, und gleichzeitig liess sie genügend Raum für eigene Ideen und Ergänzungen. Wie im Kapitel 3 beschrieben, gewährleistete der Leitfaden, dass keine relevanten Themenfelder vergessen gingen und alle Expertinnen zu den gleichen Themen befragt wurden, was auch der Objektivität der Ergebnisse diente (Hussy et al., 2013). Die Autorinnen empfanden diese Vorgehensweise als hilfreich für einen reibungslosen und flexiblen Ablauf der Interviews.

Die Entscheidung für eine Partnerarbeit ermöglichte es, eine grössere Anzahl an Interviews durchzuführen, was in der gewählten qualitativen Untersuchung zu einer erweiterten Erkenntnisgewinnung führte. Die Stichprobe ist mit neun befragten Expertinnen dennoch vergleichsweise klein, wodurch keine umfassenden Verallgemeinerungen möglich sind. Dies ist ein Grund, warum die Autorinnen entschieden haben, nur die Seite der Ausbildungsverantwortlichen zu befragen. Denkbar wäre auch gewesen, zusätzlich Jugendliche zu interviewen, die mit einer EBA-Lehre im ersten Selektionsjahr nach neuer BiVo den Einstieg ins kaufmännische Berufsfeld suchen. Ihre Sichtweise könnte zu neuen und weiteren Erkenntnissen führen und wäre daher sicher ein weiteres spannendes Diskussionsfeld.

Diese Forschung wurde im ersten Selektionsjahr der neuen kaufmännischen BiVo durchgeführt. Es liegen folglich noch keine Ergebnisse zur konkreten Umsetzung des ersten Lehrgangs nach neuer BiVo in der Praxis vor. Den Autorinnen war bei der Themenwahl durchaus bewusst, dass dieser Umstand ein gewisses Risiko betreffend Ergebnisgehalt birgt. Hätten die Autorinnen diese Forschungsarbeit in ein oder zwei Jahren geschrieben, wären diesbezüglich zusätzliche Erfahrungswerte der befragten Expertinnen eingeflossen. Aufgrund der Forschungsfrage und der gezielten Auswahl der Interviewpartnerinnen wurden die Fragen jedoch kompetent beantwortet und es konnten verschiedene Standpunkte und Erfahrungen wiedergegeben werden. Die Aktualität und die hohe Praxisrelevanz spielten bei der Wahl des Forschungsthemas zudem eine grosse Rolle. So wurden aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen und Schlussfolgerungen abgeleitet, die den BSLB und Ausbildungsverantwortlichen im kaufmännischen Bereich hilfreich sein können.

Mit der Erstellung des Interviewleitfadens hat sich die Interviewstruktur ergeben, aus der sich die vier (Haupt-)kategorien ableiten liessen. Bei der Auswertung der Interviewdaten mittels QCAMap wurden schliesslich insgesamt 15 Kategorien gebildet. Erst nach abgeschlossener Auswertung bzw. beim Verfassen der Kapitel 3 und 4 wurde erkannt, dass die Kategorie *KV-Lehrstellen* aufgrund der inhaltlichen Aufteilung nicht mehr viel Substanz hat. Die Autorinnen haben sich dennoch dazu entschlossen, die Kategorie zugunsten der Übersicht und Verständlichkeit stehen zu lassen. Anders verhält es sich mit den zwei Kategorien *Zusammenarbeit mit BSLB* und *Wünsche und Tipps an BSLB*. In den geführten Interviews wurden die Zusammenarbeit der Befragten mit Berufsberatenden und deren Wünsche an Berufsberatende abgefragt. In den Ergebnissen wurden diese Erkenntnisse jedoch nicht aufgegriffen, weil sie nicht in direktem Zusammenhang mit den Leitfragen gebracht werden konnten, die dieser Arbeit zu Grunde liegen. Die gewonnenen Erkenntnisse erschienen den Autorinnen zu wertvoll, um sie gänzlich aus der Arbeit

auszuschliessen. Aus diesem Grund wurden sie in einem ergänzenden Abschnitt (vgl. Kapitel 5.5) am Ende des Kapitels *Diskussion und Ausblick* aufgeführt.

Es ist augenfällig, dass vier von neun Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen aus öffentlichen Verwaltungen geführt wurden. Bei der Auswahl der Expertinnen war den Autorinnen wichtig, dass ein Fachwissen bezüglich der KV-Reform besteht. Aus diesem Grund wurden in erster Linie Grossunternehmen angesprochen, weil davon ausgegangen wurde, dass sich die Personal- und Ausbildungsverantwortlichen aufgrund ihrer Systemrelevanz mit der kaufmännischen Neuausrichtung auseinandergesetzt haben. Dies hat sich in den Interviews bestätigt. Bei der Wahl wurden verschiedene Branchen berücksichtigt. Es wurde jedoch festgestellt, dass Grossbetriebe wie Banken, Versicherungen, Pharma- und Telekommunikationsunternehmen ausschliesslich EFZ-Lernende ausbilden. So hat es sich ergeben, dass sich vier Verwaltungen für die Befragungen angeboten haben. Nicht zuletzt, weil die Autorinnen darauf achteten, dass die befragten Personen möglichst in unterschiedlichen Kantonen, Ämtern und Dienststellen tätig sind. Durch diese Auswahl konnten verschiedene Perspektiven gewonnen werden, auch wenn die Verwaltungsbranche übervertreten ist.

7.2 Zusammenarbeit der Autorinnen

Die Autorinnen haben lange vor der Themenwahl Interesse an einer Partnerarbeit geäussert. Bereits während der Ausbildung «MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung» haben beide Autorinnen unabhängig voneinander Ideen für mögliche Themen einer Masterarbeit gesammelt. Diese wurden in unverbindlichen Gesprächen abgeglichen, und da sie sich auf ein Thema einigen konnten, waren die Voraussetzungen für eine gemeinsame Masterarbeit gegeben. Wichtig bei der Themenwahl war den Autorinnen, dass sich das Thema vom Umfang her für eine Partnerarbeit eignet und das Interesse von beiden Beteiligten vorhanden war. Ein weiteres Kriterium sollte der persönliche (Praxis-)Bezug zum Thema sein. Da die beiden Autorinnen in unterschiedlichen Bereichen als Berufsberatende tätig sind, gab es in dieser Hinsicht ein Ungleichgewicht. Diesem Punkt würden die Autorinnen bei einer weiteren Zusammenarbeit mehr Beachtung schenken.

Nach der Erstellung der Disposition wurde in Zusammenarbeit mit der Erstbetreuung, Dr. Nicola Kunz, festgestellt, dass das ursprünglich gewählte Thema mit einer quantitativen Untersuchung zu viele Risiken birgt in Bezug auf die Realisierung der Masterarbeit. Die Forschungsgruppe hätte über einen längeren Zeitraum begleitet und beobachtet werden müssen, als es den Autorinnen im Rahmen der vorliegenden Arbeit möglich gewesen wäre.

So entschieden sich die Autorinnen ebenfalls für eine qualitative Untersuchung, wie es für diesen Masterstudiengang üblich ist. Den Prozess bis zur finalen Disposition mit dem vorliegenden Thema empfanden die Autorinnen als herausfordernd und zeitintensiv.

Eine weitere Herausforderung bestand darin, dass in einer Partnerarbeit ein grösserer Umfang im Vergleich zu einer Einzelarbeit verlangt wird. Diesen Umstand lösten die Autorinnen mit der höheren Anzahl an Interviews, was sich vor allem auf die Länge des Ergebnis- und Diskussionsteils auswirkte. Dieser Entscheidung liegt zugrunde, dass dadurch der Praxisbezug stärker gewichtet werden konnte und zu zusätzlichen Erkenntnissen führte, die als wertvoll erachtet werden.

Die zwischenmenschliche und strukturelle Zusammenarbeit wurde von beiden Autorinnen über den gesamten Zeitraum als konstruktiv und lösungsorientiert empfunden. Der Umgang war von Respekt, Wertschätzung und einer offenen Kommunikation geprägt. Die Aufgaben wurden fair aufgeteilt und anderweitige Verpflichtungen gegenseitig sehr wohlwollend berücksichtigt. Auch wenn die Diskussionen und Abgleichungen zeitintensiv waren, so kann für diese Teamarbeit bilanziert werden, dass der Austausch für beide Autorinnen einen Mehrwert bedeutete und sich positiv auf die Qualität der Arbeit auswirkte. Sie sind sich darum einig, dass sie sich rückblickend erneut für eine Partnerarbeit entscheiden würden.

8 Literaturverzeichnis

- BDS. (2023). *Info/Com verkauf 2022+*. BDS FCS. Zugriff am 9. März 2023 unter <https://www.bds-fcs.ch/de/Info-Komm>
- Berger, T. & Frey, C. B. (2016). Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Bd. 193*. <https://doi.org/10.1787/5jlr068802f7-en>
- BfB. (n. D.). *Anforderungsprofile.ch*. Zugriff am 30. Mai 2023 unter <http://www.anforderungsprofile.ch>
- BFS. (2023a). *Bildungsstand*. Zugriff am 11. März 2023 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/wirkung/bildungsstand.html>
- BFS. (2023b). *Berufliche Grundbildung: Basistabellen – 2022*. Zugriff am 27. April 2023 unter <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/24468966>
- BMAS. (2015). *Grünbuch Arbeiten 4.0*. Zugriff am 11. März 2023 unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/A872-gruenbuch-arbeiten-vier-null.html>
- Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (2017). *Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken*. Zugriff am 15. März 2023 unter <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/50248.pdf>
- D-EDK. (n. D.a). *Grundkompetenzen*. Lehrplan 21. Zugriff am 27. April 2023 unter <https://www.lehrplan21.ch/grundkompetenzen>
- D-EDK. (n. D.b). *Kompetenzorientierung*. Lehrplan 21. Zugriff am 27. April 2023 unter <https://www.lehrplan21.ch/kompetenzorientierung>
- D-EDK. (n. D.c). *Lern- und Unterrichtsverständnis*. Lehrplan 21. Zugriff am 27. April 2023 unter <https://v-ef.lehrplan.ch/index.php?code=e|200|2>
- Deloitte. (2016). *Strukturwandel schafft Arbeitsplätze: Wie sich die Automatisierung auf die Schweizer Beschäftigung auswirken wird*. Zugriff am 15. März 2023 unter <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/innovation/ch-de-innovation-automation-pov.pdf>
- Dresing, T. & Pehl, T. (2020). Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie, Designs und Verfahren. *Springer Fachmedien, Bd. 2*. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9>

- Düll, N., Bertschek, I., Niebel, T., Ohnemus, J., Dworschak, B., Zaiser, H., Meil, P. & Vetter, T. (2016). Arbeitsmarkt 2030 – Digitalisierung der Arbeitswelt [Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales]. *Economix*.
<https://doi.org/10.3278/6004559w>
- Ecoplan. (2017). *Berufsbildung 2030 Vision und Strategische Leitlinien* [Hintergrundbericht zum Leitbild im Auftrag des SBF]. Zugriff am 15. April 2023 unter https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/rapport_d.pdf
- Erpenbeck, J. (2009). *Kompetente Kompetenzerfassung in Beruf und Betrieb*. Bertelsmann.
- Euler, D. (2020). Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung. In R. Arnold, A. Lipsmeier, & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*, 205–217. Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19312-6_18
- Euler, D. & Hahn, A. (2014). *Wirtschaftsdidaktik*, 83. Haupt Verlag.
- Ghisla, G. & Kolb, W. (2001). *Dossier zur Einführung des Rahmenlehrplans für die Berufsmaturität (RLP-BM)*. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- Golder, L., Mousson, M., Burgunder, T., Pagani, A. & Doriot, A. (2023). *Nahtstellenbarometer 2023*. Cockpit gfs.bern AG. Zugriff am 12. April 2023 unter <https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2023/>
- Hammer, M., Harris, M., Rammane, K., & Blackwell, E. (2021). *T-shaped skills profiles and the human factor*. McKinsey Company. Zugriff am 15. März 2023 unter <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/operations-blog/ops-40-the-human-factor-a-class-size-of-1>
- Hof, C. (2009). *Lebenslanges Lernen – Eine Einführung* (1. Aufl.), 24. Kohlhammer.
- Hohl, R. (2023). *Die neue kaufmännische Grundbildung ist auf Kurs*. Zugriff am 5. April 2023 unter <https://die-reform.ch/kaufleute/die-neue-kaufmaennische-grundbildung-ist-auf-kurs/>
- Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9>
- ICT-Berufsbildung Schweiz. (2023). *Betriebsinformatiker/in EFZ, ICT-Berufsbildung*. Zugriff am 20. April 2023 unter www.ict-berufsbildung.ch/grundbildung/ict-lehren/betriebsinformatiker-in-efz
- IDES. (2022). *Berufliche Grundbildung*. EDK – Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren. Zugriff am 23. März 2023 unter <https://www.edk.ch/de/bildungssystem-ch/nachobligatorium/sek-ii/berufliche-grundbildung>
- IGKG Schweiz. (2021). *Neuausrichtung Büroassistent/in EBA – Konvink*. Zugriff am 7. April 2023 unter <https://app.konvink.ch/DocumentManager/57/25632/1>

- IGKG Schweiz. (2023a). *Grundlagendokumente für Fachpersonen der kaufmännischen Grundbildung*. Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz. Zugriff am 29. Mai 2023 unter <https://igkg.ch/kauffrau-kaufmann-eba/grundlagendokumente/>
- IGKG Schweiz. (2023b). *Umsetzung ab 2023*, Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz. Zugriff am 6. April 2023 unter <https://igkg.ch/kauffrau-kaufmann-eba/umsetzung-ab-2023/>
- INFRAS. (2010). *Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA*. INFRAS & Idheap. Zugriff am 6. April 2023 unter https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/evaluation_der_zweijaehrigenberuflichengrundbildungmiteba.1.pdf.download.pdf/evaluation_der_zweijaehrigenberuflichen-grundbildungmiteba.pdf
- INFRAS. (2018a). *Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest*. Zugriff am 6. April 2023 unter https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2018/06/fib-schlussbericht.pdf.download.pdf/fib_eba_schlussbericht.pdf
- INFRAS. (2018b). *Fachkundige individuelle Begleitung in beruflichen Grundbildungen mit EBA: Begriffserklärung, Umsetzungsformen und Empfehlungen für die Praxis*. Zugriff am 4. Mai 2023 unter <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bwb/bgb/zweijaehrig-berufliche-grundbildung.html>
- Kammermann, M. (2015). *Das Berufsattest als Grundlage für eine erfolgreiche Berufskarriere – Kann die zweijährige berufliche Grundbildung berufliche Inklusion fördern?*. Universität Zürich. Zugriff am 23. April 2023 unter <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/118419/1/Kammermann.pdf>
- Kauffeld, S. (2006). *Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln: Ein prozessanalytischer Ansatz für Gruppen*. (Bd. 128). Schäffer-Poeschel.
- kfmv. (2023). *Mit dem KV ins Berufsleben starten*. Zugriff am 28. April 2023 unter <https://www.kfmv.ch/wissen/lehre/kv-lehre>
- Kuratli, T. (2019). *Lebenslanges Lernen*. Zugriff am 28. Juni 2023 unter <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationen-bestellen/s-n-2019-4/s-n-2019-4d.html>
- KV Bildungsgruppe Schweiz. (2023). *Grundbildung*. Zugriff am 4. Juni 2023 unter <https://kvbildung.ch/grundbildung>
- Läge, D. & Hirschi, A. (2008). *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*, 156-164. LIT.

- Link. (2016). *Evaluation EBA II. Evaluation der Arbeitsmarktsituation und Weiterbildungsperspektive von Absolventen und Absolventinnen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)*. SBFJ. Zugriff am 23. April 2023 unter https://www.sbfj.admin.ch/dam/sbfj/de/dokumente/2016/05/eva-eba.pdf.download.pdf/eba2-schlussbericht_d.pdf
- Lüthi, I., Notter, P., Lachenmeier, P. & Schneider, J. (2016). *5-Jahres-Überprüfung Kauffrau/Kaufmann EFZ. Ergebnisbericht Erfahrungsaustausch, Online-Befragung und Vertiefungsworkshops*. Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse* (12. Aufl.). Beltz Verlagsgruppe.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Beltz Verlagsgruppe.
- MBA. (2023). *Informationen zur Berufslehre für Lehrbetriebe*. Kanton Zürich. Zugriff am 4. Juni 2023 unter <https://www.zh.ch/de/bildung/berufslehre/informationen-berufslehre-betriebe.html>
- Mertens, D. (1974). Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 36–43.
- OBS EHB, & INFRAS. (2017). *Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung* [Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO]. Zugriff am 7. April 2023 unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/kompetenzanforderungen_digitalisierung.html
- Panorama. (2022). *Ausgabe 02/2022*. Panorama.ch. Zugriff am 28. Juni 2023 unter <https://www.panorama.ch/de/21/Ausgabe/2022/02/Meldungen.htm>
- Pätzold, G. (2006). *Vermittlung von Fachkompetenz in der Berufsbildung*, 176. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Roth, H. (1971). *Pädagogische Anthropologie. Entwicklung und Erziehung (Bd. 2)*. Schroedel.
- Sachs, S., Meier, C. & McSorley, V. (2016). *Digitalisierung und die Zukunft kaufmännischer Berufsbilder – eine explorative Studie* [Studie im Auftrag vom Kaufmännischen Verband Schweiz und Think Tank Thurgau]. HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich.
- Savickas, M. L. (1984). *Career maturity: The construct and its appraisal* (32. Aufl.). Vocational Guidance Quarterly.
- Savickas, M. L. (1997). *Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory* (45. Aufl.). Career Development Quarterly.
- Savickas, M. L. (2015). *Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing*. American Psychological Association.

- Savickas, M. L. & Backer, D. B. (2005). *The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- SBBK. (n. D.). *anforderungsprofile.ch, Schulische Instrumente für die Berufswahl und -vorbereitung*. Zugriff am 11. Juni 2023 unter <https://berufsbildung2030.ch/de/21-projekte-de/51-anforderungsprofile-ch>
- SBFI. (n. D.a). *Kontext. Berufsbildung 2030*. Zugriff am 4. Juli 2023 unter <https://berufsbildung2030.ch/de/kontext>
- SBFI. (n. D.b). *Verbundpartnerschaft*. Zugriff am 3. März 2023 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/berufsbildungssteuerung-und--politik/neue-governance.html>
- SBFI. (2014). *Leitfaden zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest*. Zugriff am 28. Juni 2023 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/bgb/zweijaehrige-berufliche-grundbildung.html>
- SBFI. (2017). *Handbuch Prozess der Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung*. Zugriff am 30. April 2023 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/bgb/berufsentwicklung.html>
- SBFI. (2018). *SR 412.101.221.40 – Verordnung des SBFI vom 24. November 2017 über die berufliche Grundbildung ICT-Fachfrau/ICT-Fachmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)*. Zugriff am 14. April 2023 unter <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2017/800/de>
- SBFI. (2019a). *Einführung des Eidgenössischen Berufsattests – eine Bilanz: Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 14.3740*. Zugriff am 3. März 2023 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationen-bestellen/eba-bilanz.html>
- SBFI. (2019b). *Bildungssystem Schweiz*. Zugriff am 3. März 2023 unter <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/das-duale-system.html>
- SBFI. (2021). *Auf Lehrbeginn 2023 tritt die neue kaufmännische Grundbildung in Kraft*. admin.ch. Zugriff am 7. April 2023 unter <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-84720.html>
- SBFI. (2022). *AS 2022 674 – Verordnung des SBFI vom 28. Oktober 2022 über die berufliche Grundbildung Entwicklerin digitales Business / Entwickler digitales Business mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)*. Zugriff am 21. April 2023 unter <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2022/674/de>

- SBFI. (2023). *SR 412.101.220.59 – Verordnung des SBFI vom 16. August 2021 über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)*. Zugriff am 6. April 2023 unter <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2021/509/de>
- Schreiber, M. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf – Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis* (1. Aufl.). Kohlhammer.
- Schuler, M. & Volz, C. (2016). *5-Jahres-Überprüfung Büroassistent/in EBA – Schlussbericht*. Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz (IGKG) im Auftrag des Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB IFFP IUFFP.
- Schwaab, J. C. (2014). *14.3740 Postulat: Eidgenössisches Berufsattest. Bilanz nach zehn Jahren*. Die Bundesversammlung – Das Schweizer Parlament. Zugriff am 11. Mai 2023 unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20143740>
- SDBB, CSFO. (2023a). *Eidgenössisches Berufsattest EBA*. [berufsberatung.ch](https://www.berufsberatung.ch). Zugriff am 2. März 2023 unter <https://www.berufsberatung.ch/SharerWeb/Index?id=L2R5bi9zaG93LzlxMDE%3D>
- SDBB, CSFO. (2023b). *Weiterführende EFZ nach einem EBA*. Zugriff am 30. April 2023 unter <https://www.berufsberatung.ch/SharerWeb/Index?id=L2R5bi9zaG93LzI2NDU5>
- SKAAB. (2020). *Bildungsreformen: Koordiniertes Vorgehen*. Zugriff am 11. Juni 2023 unter <https://www.skkab.ch/aktuell/bildungsreformen-koordiniertes-vorgehen/>
- SKAAB. (2021). *Fakten zur neuen kaufmännischen Grundbildung*. Zugriff am 29. April 2023 unter <https://www.skkab.ch/fachinformationen/gb2023/facts/>
- SKKAB. (2023a). *Anforderungen an die Lernenden 2023*. Zugriff am 11. Juni 2023 unter <https://www.skkab.ch/download/anforderungen-an-die-lernenden/>
- SKKAB. (2023b). *Umsetzung ab 2023*. Zugriff am 17. Juni 2023 unter <https://www.skkab.ch/fachinformationen/gb2023/>
- SKKAB. (2023c). *«Wir geben unser Know-how gerne weiter»*. Zugriff am 28. April 2023 unter <https://www.skkab.ch/aktuell/wir-geben-unser-know-how-gerne-weiter/>
- SKKAB/IGKG Schweiz. (2021). *Berufsfeld – Das kaufmännische Berufsfeld – so vielfältig wie du*. Kaufmännische Grundbildung. Zugriff am 1. Mai 2023 unter <https://kaufmaennische-grundbildung.ch/berufsfeld/>
- SRF. (2023). *Berufslehre im Wandel – Das KV rüstet sich für die Zukunft*. Schweizer Radio und Fernsehen (SRF). <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/berufslehre-im-wandel-das-kv-ruestet-sich-fuer-die-zukunft>
- SRF. (2021). *10 vor 10 – Grosse Kritik an KV-Reform*. Schweizer Radio und Fernsehen (SRF). <https://www.srf.ch/play/tv/10-vor-10/video/grosse-kritik-an-kv-reform?urn=urn:srf:video:664b8232-d138-4ae8-9a14-48ec3ad9a0ce>

Super, D. E. (1953). *A theory of vocational development* (8(5)). American Psychologist.

Super, D. E. (1955). *Dimensions and measurement of vocational maturity* (57. Aufl.).

Teachers College Record.

Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development. Career Choice and development: Applying contemporary theories to practice*. Jossey-Bass.

Suter, H. (2019). *Positive Bilanz – Eidgenössisches Berufsattest erfolgreich eingeführt*.

Zugriff am 2. Februar 2023 unter

<https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationen-bestellen/s-n-2019-2/s-n-2019-2e.html>

Wolter, S. C., Denzler, S., Wolter, S. C., Albiez, J., Cattaneo, M. A., Denzler, S., Diem, A.,

Lüthi, S., Oggenfuss, C., Schnorf, R., Weibel, L. A. & Schüpbach, A. (2023).

Bildungsbericht Schweiz 2023. SKBF.

Zihlmann, R. (2022). *Berufsfelder 2023* (Ausz. 2022). SDBB Verlag.

9 Anhang

Anhang A – Interview-Leitfaden	86
Anhang B – Kodierleitfaden.....	89
Anhang C – KV-Lehren: Übersicht der Anforderungen.....	92
Anhang D – anforderungsprofile.ch.....	94

Anhang A – Interview-Leitfaden

Interview-Leitfaden «Die KV EBA-Lehre als neue Chance für einen Einstieg in ein sich wandelndes Berufsfeld?»

Interviewerin: Désirée Rumpf/Pia Stamm, Studentin des MAS BSLB (IAP Zürich)

Befragte Berufsbildnerin:

Datum/Ort:

Allgemeiner Ablauf:

1. Kurze Vorstellung
 2. Interviewte Person erhält Informationen bezüglich des Ziels der Befragung, Anonymität, Sprache und Dauer des Interviews
 3. Anfrage, ob Tonaufnahmegerät verwendet werden darf und Abgabe der Einverständniserklärung
 4. Durchführung des Interviews anhand des Leitfadens
 5. Abschluss (Dank, Klärung eventueller Fragen etc.)
-

Einstieg: Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Interview nehmen. Gerne stelle ich mich kurz vor.

Worum es geht: Im Rahmen unserer MAS-Abschlussarbeit führen wir acht Interviews mit Berufsbildner:innen durch. Gründe für die Wahl des Themas und unseren persönlichen Bezug.

Ziel des Interviews: Die KV-Reform hat zum Ziel, die KV-EBA-Ausbildung zu stärken, attraktiver und durchlässiger zu machen (KV EBA -> KV EFZ), um den sich wechselnden Anforderungen in der Praxis gerecht zu werden. Die KV-Lehre ist die meistgewählte Berufsausbildung nach der obligatorischen Schulzeit. Häufiger Berufswunsch bei schulisch schwächeren Jugendlichen ist die Ausbildung Büroassistentin EBA. Diese steht auf Rang 3 der EBA-Lehren (2017). Wir analysieren, inwieweit sich im ersten Lehrstellen-Selektionsjahr der reformierten KV-EBA-Lehre (im 1. Arbeitsmarkt) die Anforderungen im Auswahlverfahren verändert haben.

Zeitraumen: ca. 45 Minuten

Umfang: Der nachfolgende Fragenkatalog ist nicht abschliessend, sondern als Leitfaden gedacht. Verständnis-, Vertiefungs- und Ergänzungsfragen sind erwünscht und abhängig vom Gesprächsverlauf.

Freiwilligkeit: Wenn Sie eine bestimmte Frage nicht beantworten möchten, steht Ihnen dies frei.

Vertraulichkeit: Das Interview wird aufgezeichnet, damit das Gespräch anschliessend verschriftlicht und ausgewertet werden kann. Ihre Aussagen werden vertraulich behandelt, anonymisiert und nicht mit Ihrem Namen veröffentlicht. Die Aufzeichnungen werden von uns sicher auf einem Stick aufbewahrt und von allen Geräten gelöscht, entsprechend den Richtlinien der ZHAW.

Einverständniserklärung: Im Sinne des Datenschutzes bitte ich Sie, die Einverständniserklärung zu unterzeichnen. Haben Sie noch Fragen?

Selektion Interviewpartner:innen (Telefonisch im Vorfeld)

1. Wie sind Sie als Berufsbildner:in in den Selektionsprozess involviert?
2. Wie viele B-Profi-KV-Lehrstellen hatten Sie bis anhin und wie viele EBA-Lehrstellen?
3. Wie viele EBA-KV-Lehrstellen haben Sie aktuell?
-> EBA (im 1. Arbeitsmarkt)
4. Falls Sie keine KV EBA-Lehrstellen anbieten, warum?
5. Denken Sie, dass es in unserer gesellschaftlichen Verantwortung liegt, auch schulisch schwächeren Bewerbern mit dem Wunsch einer Tätigkeit im Büro nachzugehen, eine Chance zu bieten? => EBA-Absolventen einstellen oder weiterführend für EFZ-Ausbildung
6. Werden Sie dennoch gefragt, ob Sie KV-EBA-Lehrstellen anbieten? Falls ja, von wem? BLSB, Eltern, Jugendlichen?

-> Ausschlusskriterium als Interviewpartner:in wenn keine EBA im 1. Arbeitsmarkt angeboten werden.

Block 1: Zur Person und Organisation

Darf ich Sie bitten, mir ein paar Informationen zu Ihnen zu geben:

- Wie lange arbeiten Sie im Unternehmen xy?
- Wie lautet Ihre derzeitige Position im Unternehmen xy?
- Wie viele Jahre Arbeitserfahrung haben Sie als Berufsbildner:in?
- In welcher Branche sind Sie tätig bzw. bilden Sie Lernende aus?
- Wie alt sind Sie?

Block 2: KV-Reform 2022

1. Wie viele B-Profi-KV-Lehrstellen hatten Sie bis anhin und wie viele EBA-Lehrstellen?
2. Wie viele EBA-KV-Lehrstellen haben Sie aktuell? -> EBA (im 1. Arbeitsmarkt)
3. Inwiefern ist eine ausgeschriebene EFZ-Lehrstelle «verhandelbar»?
4. (-> Änderung zu EBA-Lehrstelle während des Selektionsprozesses)
5. Wie beeinflusst die KV-Reform 2022 die Anzahl der KV-EBA-Ausbildungsplätze?
6. Wie haben Sie Ihren Selektionsprozess aufgrund der Reform angepasst? -> KV EBA
7. Wie haben Sie aufgrund der Reform Ihre bisherigen B-Profil-Lehrstellen gewandelt? (-> Downskilling zu EBA-Lehrstellen oder Upskilling zu EFZ-Lehrstellen)?
8. Warum wurde aus Ihrer Sicht KV EBA in die Reform miteinbezogen?
Alternativ hätte man eine EBA-Ausbildung im Bereich KV streichen können.

Block 3: Anforderungsprofil (Kompetenzen)

9. Sie haben offene EBA-Lehrstellen ausgeschrieben: wie ist der Ablauf bis zum Lehrvertrag? (*Situative Vertiefungsfragen: was gehört in eine vollständige Bewerbung, Selektion mittels Schnupperlehren, interne Tests, etc.*)
10. Anhand welcher Instrumente prüfen Sie die durch die Reform gewünschten Kompetenzen für die Auswahl von geeigneten Lernenden? (Multicheck, interne Tests, Kreuzchen in Zeugnissen etc.)
11. Inwiefern haben schulisch schwächere Jugendliche mit der neu ausgerichteten KV EBA (im Vgl. Zur ehem. Büroassistenten-Lehre) eine Chance auf eine EBA-Lehrstelle in Ihrem Unternehmen trotz Veränderungen im kaufmännischen Berufsfeld (z. B. digitalisierte Aufgabenbereiche)?
12. Findet bei der Selektion von EBA-Lernenden in der Praxis ein Upskilling statt, da es beim EFZ keine B-/E-Profilunterscheidung mehr gibt?
13. Wird beim Selektionsprozess wegen des sich verändernden kaufmännischen Berufsbildes eine Verlagerung von fachlichen auf soziale und persönliche Kompetenzen durchgeführt?
14. Besteht in Ihrer Unternehmung die Möglichkeit, dass KV EBA-Lernende in eine KV EFZ übertreten können? Wenn ja...., wenn nein...
-> Durchlässigkeit: Anschluss und Laufbahnplanung
15. Wird das Ziel nach der EBA eine EFZ anzuschliessen bereits im Selektionsverfahren berücksichtigt / thematisiert?

Block 4: Tätigkeiten

16. Wie haben sich die Aufgaben Ihrer KV-Lernenden im Betrieb aufgrund der Digitalisierung verändert? Haben Sie noch genug anspruchsvolle Aufgaben, um die Ausbildungsziele zu erreichen / Erreichung zu gewährleisten?
17. Was sind typische Aufgaben Ihrer Lernenden? EBA / EFZ

Block 5: Zusammenarbeit mit BSLB

18. Welche Erfahrungen haben Sie im 1. Selektionsjahr gemacht betreffend Nachfrage von Jugendlichen nach mit Ihren KV EBA-Lehrstellen? (-> Angebot vs. Nachfrage)
19. Hatten Sie in der Vergangenheit bei der Selektion von Jugendlichen einen Austausch mit der BSLB?
Antwort ja -> Nachfrage inwiefern?
Antwort nein -> warum nicht? Wie hilfreich könnte ein Austausch mit der BSLB im Selektionsprozess sein?
20. Welche Empfehlungen und/oder Wünsche haben Sie an die BSLB bei der Beratung von Jugendlichen mit einem kaufmännischen Berufswunsch? (EBA vs. EFZ)

Abschluss

Fällt Ihnen spontan noch etwas zu diesem Thema ein, was Sie ergänzen möchten? Gibt es etwas aus Ihrer Sicht Wichtiges für mich zu wissen, worüber wir noch nicht gesprochen haben?

Vielen Dank für den interessanten Austausch und Ihre Zeit.

Anhang B – Kodierleitfaden

Leitfrage	Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
Wie haben sich Angebot und Nachfrage betreffend EBA-Lehrstellen durch die KV-Reform 2022 verändert?	Kategorie KV-Lehrstellen	Definition Anpassung an die KV-Reform.	Ankerbeispiel «Die sind EFZ geblieben.»	Kodierregel Textstellen beschreiben Downskilling/ Upskilling von Lehrstellen: B-Profil-EFZ- Lehrstellen zu EBA-Lehrstellen gewandelt.
	Angebot	Angebot nach KV-Lehrstellen: Anzahl	«Wir halten nicht an der Anzahl fest. Wir haben einen gewissen Handlungsspielraum. Was fast nicht geht, ist EFZ und EBA zu mutieren. Aber eine zusätzliche Stelle kann ich machen. Das haben wir jetzt auch gerade gehabt aktuell auf diesen Sommer, dass zum Beispiel 2 Kandidaten gleich überzeugt haben und es hätte einfach nur noch eine Stelle zu vergeben gehabt und dann haben wir beide genommen. Also wir haben schon Handlungsspielraum.»	Die Textstellen müssen die Situation der KV-Lehrstellen in der Unternehmung beschreiben.
	Nachfrage	Nachfrage nach KV-Lehrstellen.	«Nein, ich habe nicht das Gefühl, dass sich da etwas verändert hat in der Nachfrage. Eher in der Qualität der Bewerber.»	Die Textstellen müssen entweder eine Grössenordnung über die Anzahl Bewerbungen für KV-EBA-Lehrstellen auf Sommer 2023 beinhalten oder generell etwas über die Nachfrage nach KV-Lehrstellen.
	Orientierungsschnuppern	Möglichkeit, den KV-Beruf an einem Schnuppertag kennenzulernen.	«Orientierungsschnuppern ist im Moment kein Thema, da fehlt uns allen ein bisschen die Kapazität. Das machen wir alles nebenbei. Die ganze Berufsbildung bzw. die Praxisbildner machen die Lehrlingsausbildung auch nebenbei. Das ist ja schon nebenbei und dann ist es oft auch noch so eine Ermessenssache... möchte ich jetzt noch stürmen, dass jemand noch zusätzlich schnuppern kann.»	Die Textstellen müssen Schnuppermöglichkeiten beschreiben, um den Beruf kennen zu lernen. Kein Schnuppern im Zusammenhang mit dem Selektionsprozess.
	Image EBA-Lehre	Image einer zweijährigen Ausbildung bei den Eltern und Jugendlichen.	«Und zwar – das ist meine Hypothese – hat das damit zu tun, dass Jugendliche, wenn sie die Möglichkeit bekommen, ein EFZ zu machen, ein EFZ machen, weil man wird so trainiert, halt auch von den Eltern, der Lehrerschaft, zum Teil auch gemäss Informationen von den BIZ: 'Du hast eigentlich erst etwas wirklich in der Tasche, wenn du ein abgeschlossenes EFZ hast'. Was ja per se stimmt. Das Image von EBA-Lehren ist bei den Jugendlichen halt auch nicht so gut.»	Die Textstellen müssen das EBA-Image beschreiben, entweder aus Sicht der Jugendlichen, Eltern, den Arbeitgebenden oder der BSLB.

Leitfrage	Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
Wie hat sich in der Praxis der Selektionsprozess für die KV-Lehrstellen im ersten Rekrutierungsjahr der KV-Reform 2022 verändert?	Selektionsprozess	Definition Ablauf und Veränderung des Selektionsprozesses aufgrund der KV-Reform 2022 sowie eingesetzte Instrumente wie Schnuppern, Eignungsabklärung, Tests.	Ankerbeispiel «Für uns ist das Gespräch, die Referenzen und das Schnuppern das Wichtige. Zudem schreiben sie diesen Bericht und die Rückmeldung der Praxisbildner. Ich höre natürlich auf das, was die Praxisbildner mir nach dem Schnuppern sagen.» «Die Eignungsabklärung ist im KV ein halber Tag. [...] Sie machen Einzelarbeit, Gruppenarbeiten, präsentieren etwas und wir können ein bisschen schauen, wie sie in einem Team agieren und wie sie schon ein bisschen präsentieren können, wie sie auftreten...»	Kodierregel Die Textstellen müssen entweder Informationen zum Ablauf aufgrund der KV-Reform beinhalten oder müssen eingesetzte Instrumente aufzählen und/oder solche, die bewusst nicht eingesetzt werden.
Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlfahren für die EBA-Lehrstellen	Anforderungsprofil und Kompetenzen	Kompetenzen, welche die Lernenden für eine EBA-Ausbildung mitbringen müssen.	«Ich schaue sicher auch auf die Offenheit von jemandem oder auch das Kommunikative ist mir wichtig. Das kann sicher auch ausschlaggebend sein, wenn jemand kommunikativ gut ist und jemand interessiert ist und wach ist. Dann kann es sein, dass er von den Noten her vielleicht nicht das Erwartete mitbringt aber ich habe dann vielleicht den Eindruck, er hat das Potenzial trotzdem die Noten zu erreichen oder durchzukommen.»	Die Textstellen müssen die nötigen Kompetenzen aufzählen, um die EBA-Lehre bestehen zu können.
Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlfahren für die EBA-Lehrstellen	Tätigkeitsbereiche	Aufgaben für EBA-Lernende während der Ausbildung.	«Das ist hauptsächlich ein Ausbildungsplatz, an dem man den Kundenkontakt lernt und einfach in die Sprache hineinkommt, denn es ist sehr schnell einmal englisch.»	Die Textstellen müssen Beschreibungen enthalten, welche Haupttätigkeiten während der EBA-Lehre zu machen sind.
Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlfahren für die EBA-Lehrstellen	Rotation während der Ausbildung	Rotation während der Ausbildung.	«Doch, er rotiert für ein halbes Jahr. Wir führen ihn ein. [...] wird bestimmt, ob das halbe Jahr am Stück ist oder ob es 3 Monate sind und später nochmals 3 Monate. Im ersten Lehrjahr wäre er für eine gewisse Zeit hier, dann würde er für 3 Monate hinausgehen und dann wiederkommen und dann vielleicht nochmals.»	Die Textstellen müssen aufzeigen, ob und wie die EBA-Lernenden während der zwei Lehrjahre im Betrieb in verschiedenen Abteilungen arbeiten.
Welche Kompetenzen stehen beim Auswahlfahren für die EBA-Lehrstellen	Digitalisierung	Tätigkeiten, die aufgrund der Digitalisierung weggefallen sind oder sich verändert haben.	«Nein, die haben sich schon auch verändert, [...] Anstatt z. B. alles in ein Mäppchen hineinstecken und in eine Wand zu hängen, scannt man alle Dokumente ein und die muss man dann indexieren und das ist doch ein bisschen anspruchsvoller als nur in ein Mäppchen hineinstecken. Ich glaube, das ist eine ziemliche Herausforderung, dass man das richtig macht.»	Die Textstellen müssen Aussagen beinhalten, ob und wie die Digitalisierung die Tätigkeiten der EBA-Lernenden beeinflusst.

Leitfrage	Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
Welche Anschlusslösungen und Perspektiven werden den EBA-Absolventen angeboten?	Durchlässigkeit	Möglichkeit nach der EBA-Ausbildung die EFZ-Ausbildung anzuhängen (verkürzte oder konventionelle Variante).	«Wir haben pro Jahr einen Platz verkürzt. Das wäre für einen EBA'ler. Das waren auch mal zwei, jetzt ist es noch eine.»	Die Textstellen müssen entweder beschreiben, ob in derselben Unternehmung nach EBA-Abschluss ein EFZ angehängt werden kann, oder, ob während der EFZ-Lehre in eine EBA-Lehre gewechselt werden kann.
	Anschlusslösungen	Möglichkeit, nach abgeschlossener EBA-Ausbildung im Betrieb weitere Arbeits Erfahrung sammeln zu können, falls keine EFZ-Ausbildung angehängt wird.	«Wir haben jetzt eine Bewerberplattform erstellt, auf die die Jungen ihren Lebenslauf einstellen und sich ein kurzes Profil anlegen können. So können interessierte Personen darauf zugreifen, damit die, die noch keine Anschlusslösung haben, die Möglichkeit haben unterzukommen.»	Die Textstellen müssen mindestens eine interne Anschlussmöglichkeit nach EBA-Abschluss beschreiben.
	Perspektiven und Chancen	Arbeitsmarktchancen mit EBA-Abschluss.	«Dass die eine oder andere Firma, die Berufsnachwuchs nach der Lehre sucht, vielleicht die 3 Buchstaben auch nicht ganz einordnen kann. [...] und darum weiss ich nicht, wie stark, dass das ein Thema ist, wenn Leute angestellt werden für kaufmännische Tätigkeiten mit EBA-Abschluss, weil sie halt Kaufmann oder Kauffrau sind.»	Die Textstellen müssen Arbeitsmarktchancen in Bezug auf die KV-Reform «2022» aufzeigen und/oder allgemeine Aussagen zu den Arbeitsmarktchancen mit einem kaufmännischen EBA-Abschluss beinhalten.
	Zusammenarbeit mit BSLB	Austausch mit der BSLB	«Ich lege wirklich jedem Büroassistent nahe, dass er auf keinen Fall stehenbleibt auf diesem Ausbildungsstand. Nicht, weil sie schlecht ist, sondern weil es einfach eine Grundausbildung ist, auf der man aufbauen sollte.»	Die Textstellen müssen die Zusammenarbeit und den Austausch der Berufsbildnerinnen mit der BSLB beschreiben.
	Wünsche und Tipps an BSLB	Wünsche, Empfehlungen bzw. Tipps an die BSLB beim Beraten von Jugendlichen mit dem KV-Berufswunsch.	«Manchmal wäre eine Referenzauskunft hilfreich. Je nachdem wie eng, dass die jungen Leute begleitet werden, wäre es eine gute Ergänzung zu den Auskünften der Lehrpersonen. Ein Berufsberater legt allenfalls auch den Fokus etwas anders.»	Die Textstellen müssen Wünsche und Anliegen betreffend Beratungen mit Jugendlichen und Eltern beinhalten.

Anhang C – KV-Lehren: Übersicht der Anforderungen

Übersicht der Anforderungen

	Kauffrau/Kaufmann EBA	Kauffrau/Kaufmann EFZ	Kauffrau/Kaufmann EFZ mit integrierter Berufsmaturität (BM1)
Abschluss	Eidg. Berufsattest	Eidg. Fähigkeitszeugnis	Eidg. Fähigkeitszeugnis mit Berufsmaturität
Dauer	2 Jahre	3 Jahre	3 Jahre
Schulische Voraussetzungen	<input type="checkbox"/> abgeschlossene Volksschule <input type="checkbox"/> gute mündliche und schriftliche Kenntnisse der regionalen Landessprache <input type="checkbox"/> Voraussetzungen zum Erlernen einer Fremdsprache	<input type="checkbox"/> abgeschlossene Volksschule mit mittleren bis guten Leistungen <input type="checkbox"/> gute mündliche und schriftliche Kenntnisse der regionalen Landessprache <input type="checkbox"/> Voraussetzungen zum Erlernen von zwei Fremdsprachen	<input type="checkbox"/> abgeschlossene Volksschule mit guten bis sehr guten Leistungen auf der Sekundarstufe I <input type="checkbox"/> hohe schulische Lernbereitschaft und allenfalls eine bestandene Aufnahmeprüfung (kantonal geregelt)
Ausbildungsform	Duale Ausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsfachschule	Duale Ausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsfachschule (BOG) oder vollschulische Ausbildung mit integriertem Praktikum (SOG)	Duale Ausbildung im Lehrbetrieb und in der Berufsfachschule (BOG) oder vollschulische Ausbildung mit integriertem Praktikum (SOG)
Schulische Bildung	1. Lehrjahr: 2 Tage pro Woche 2. Lehrjahr: 1 Tag pro Woche	1. Lehrjahr: 2 Tage pro Woche 2. Lehrjahr: 2 Tage pro Woche 3. Lehrjahr: 1 Tag pro Woche	2 Tage pro Woche während der ganzen Ausbildung. Erweiterte Allgemeinbildung in Mathematik, Geschichte, Politik, Technik und Umwelt (vgl. Rahmenlehrplan BM).



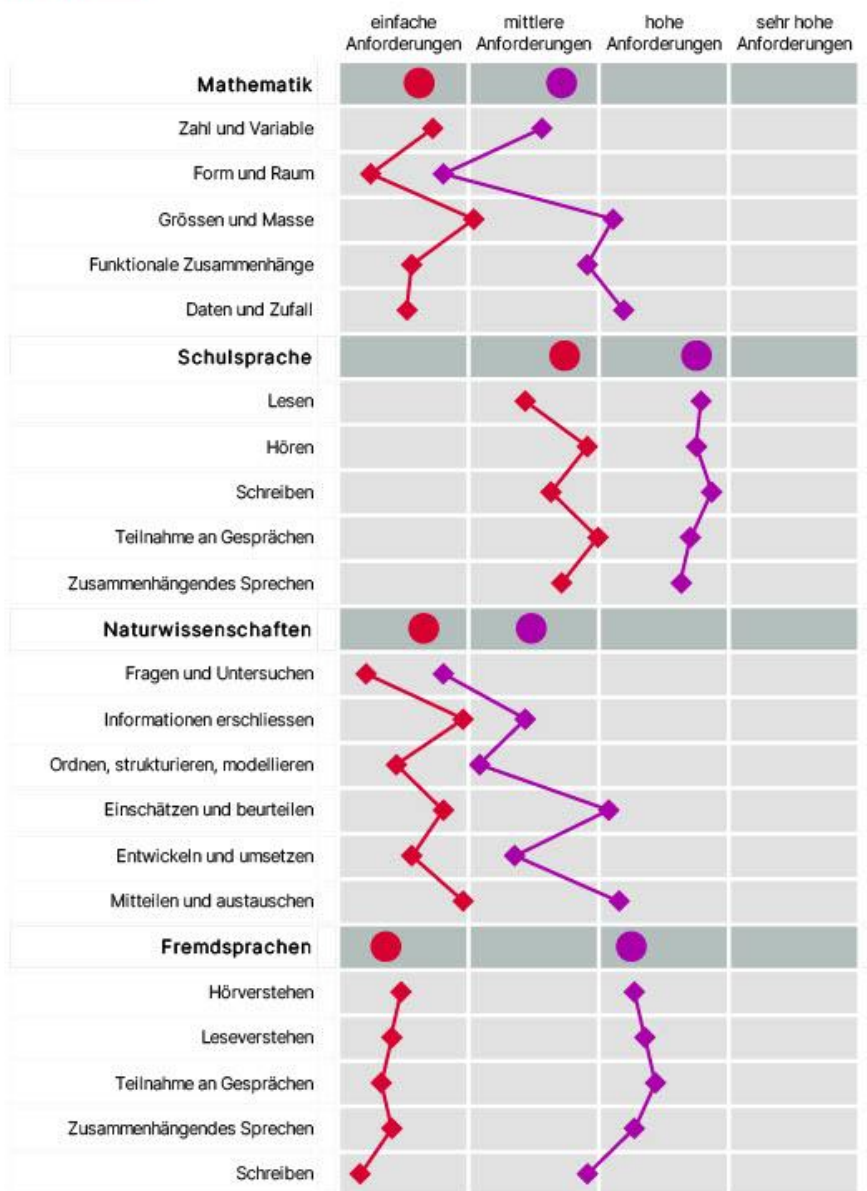
	Kauffrau/Kaufmann EBA	Kauffrau/Kaufmann EFZ	Kauffrau/Kaufmann EFZ mit integrierter Berufsmaturität (BM1)
Handlungskompetenzbereiche	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gestalten der beruflichen und persönlichen Entwicklung <input type="checkbox"/> Kommunizieren mit Personen unterschiedlicher Anspruchsgruppen <input type="checkbox"/> Zusammenarbeiten in betrieblichen Arbeitsprozessen <input type="checkbox"/> Betreuen von Infrastrukturen und anwenden von Applikationen <input type="checkbox"/> Aufarbeiten von Informationen und Inhalten 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Handeln in agilen Arbeits- und Organisationsformen <input type="checkbox"/> Interagieren in einem vernetzten Arbeitsumfeld <input type="checkbox"/> Koordinieren von unternehmerischen Arbeitsprozessen <input type="checkbox"/> Gestalten von Kunden- und Lieferantenbeziehungen <input type="checkbox"/> Einsetzen von Technologien der digitalen Arbeitswelt 	<p>Es gelten die gleichen Handlungskompetenzbereiche wie für Kauffrau/Kaufmann EFZ.</p>
Fremdsprachen	<p>Alle Lernenden erlernen im Rahmen der Ausbildung eine Fremdsprache auf dem Niveau A2. Diese wird vom Kanton festgelegt.</p>	<p>Alle Lernenden erlernen im Rahmen der Ausbildung zwei Fremdsprachen. In der ersten Fremdsprache, welche vom Kanton festgelegt wird, erwerben die Lernenden vertiefte mündliche und schriftliche Kompetenzen. Die zweite Fremdsprache wird im Rahmen der Wahlpflichtbereiche vermittelt.</p>	<p>Zwei Fremdsprachen werden sowohl im Rahmen des Grundlagenbereichs der EFZ-Lehre sowie der Berufsmaturität unterrichtet. Deshalb haben Lernende, mehr Unter-Berufsmaturität absolvieren, mehr Unterrichtslektionen in den Fremdsprachen und erreichen folglich in beiden Sprachen das hohe Sprachniveau von mindestens B2.</p>
Perspektiven	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> In den Arbeitsmarkt einsteigen <input type="checkbox"/> In die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ übertreten (2 oder 3 Jahre, je nach persönlichen Voraussetzungen) <input type="checkbox"/> Weiterbildungen auf Zertifikatsstufe (ohne eidg. Abschluss) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> In den Arbeitsmarkt einsteigen <input type="checkbox"/> Eine höhere Berufsbildung (Berufs- und höhere Fachprüfungen, Höhere Fachschulen) <input type="checkbox"/> Die Berufsmaturität im Anschluss absolvieren (BM2) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> In den Arbeitsmarkt einsteigen <input type="checkbox"/> An einer Fachhochschule studieren <input type="checkbox"/> Unter bestimmten Voraussetzungen an einer pädagogischen Hochschule studieren <input type="checkbox"/> Die Passerelle zu universitären Hochschulen absolvieren



Anhang D – anforderungsprofile.ch



Berufe im Vergleich



◆ Kauffrau | Kaufmann - EBA
 ◆ Kauffrau | Kaufmann - EFZ