

# wir kaufleute

2/10

Monatszeitschrift des Kaufmännischen Verbandes Zürich



**kvzürich**  
Ihr Verband für Bildung und Beruf

Zuversicht oder Frust für  
Lehrabgänger/innen?

# Zuversicht oder Frust für Lehrabgänger/innen?

Wer frisch von der Lehre kommt, dem weht ein rauer Wind ins Gesicht. Viele Firmen bevorzugen Bewerber/innen mit Berufserfahrung. Wie und wo KV-Lehrabgänger/innen dennoch ihren Weg machen.



Vera Sohmer ist freie Journalistin und arbeitet u.a. für die Handelszeitung, den Beobachter und die NZZ

«Jung Sein gefährdet die Karriere» titelte die Sonntagszeitung in ihrer letzten Bildungsbeilage und brachte damit die paradoxe Lage auf den Punkt: Da kommen sie auf den Arbeitsmarkt, die nach den neuesten Erkenntnissen ausgebildeten Lehrabgänger/innen – und viele Firmen wollen sie nicht haben. Ihnen fehle die Berufserfahrung, lautet ein viel bemühtes Argument. Deshalb setzt man, erst recht unter Kostendruck, lieber auf bewährte und erfahrene Kräfte. In die muss man schliesslich nicht so viel Zeit und Geld investieren, bis sie «richtig funktionieren».

Ein junger Mensch dürfte angesichts solcher Begründungen die Welt nicht mehr verstehen: Er freut sich auf den ersten Job, will endlich auf eigenen Beinen stehen, will arbeiten. Aber wo, bitte schön, soll er denn die praktische Erfahrung hernehmen, wenn man ihm keine Gelegenheit gibt, ebensolche zu sammeln? Mehr Praktikumsstellen, heisst es, sollen die Lage verbessern. Doch auch dies dürfte den Berufseinsteigern vorkommen wie ein schlechter Witz: Sie haben mehrere

Jahre im Lehrbetrieb und parallel dazu in der Berufsschule gebüffelt, eine solide Grundausbildung absolviert und eine saubere Abschlussprüfung hingelegt, um sich hinterher im mies bezahlten Praktikum die Qualifikation «Erfahrung» zu holen. Auf den vagen Verdacht hin, dass sie, wenn sie Glück haben und die Wirtschaftslage es zulässt, dann vielleicht einen Job finden. Doch häufig finden sie nur zur bitteren Erkenntnis, mehrere Monate als billige Arbeitskraft geschuftet zu haben – weiterhin ohne Aussicht auf eine Festanstellung.

## Situation ist prekär

Die Lage der Lehrabgänger/innen bleibt prekär und dürfte sich in diesem Jahr noch verschärfen. Laut einer repräsentativen Umfrage des KV Schweiz hatten Ende vergangenen Jahres 40 Prozent der befragten jungen Kaufleute nach bestandener Lehre lediglich eine Übergangslösung: eine befristete Stelle oder ein Praktikum. 10 Prozent hatten gar nichts in Aussicht. Manche von ihnen überbrücken die Wartezeit mit Sprachaufenthal-

ten oder Weiterbildung. Was bedeutet: Die Arbeitslosenquote bei den 20- bis 24jährigen dürfte nochmals ansteigen. Denn all jene, die noch keine feste Anstellung haben, werden danach wieder auf den Stellenmarkt kommen. Das Seco rechnet in diesen Jahr mit rund 43'000 jungen Arbeitslosen – das ist eine Quote von 7,7 Prozent. Dabei zeigt die Statistik nur einen Teil der Wahrheit, denn längst nicht alle Betroffenen melden sich arbeitslos.

Die Schweizer Wirtschaft könne es sich nicht leisten, das Potenzial junger Berufsleute ungenutzt zu lassen. Es sei eine soziale Verpflichtung, ihnen die Chance zu geben, in der Arbeitswelt Fuss zu fassen. Ein Land, in dem das Gros der Bevölkerung im Dienstleistungssektor arbeite, brauche auch in Zukunft solide ausgebildete KV-Leute – sie sind hinlänglich bekannt, die Appelle, Bekenntnisse und Forderungen von Politikern und aus Wirtschaftskreisen. Aber wie schaut es in der Praxis aus? Lehrlinge auszubilden ist aufwändig und scheint vor allem für Chefs kleinerer Unternehmen



eine kaum zu bewältigende Aufgabe zu sein, erst recht seit der KV-Reform. Schätzungsweise noch 18 Prozent der Firmen in der Schweiz bilden Lehrlinge aus. In vielen der ausländischen Firmen, die sich in der Schweiz ansiedeln, sind das duale Berufsbildungssystem und die Berufslehre gar nicht bekannt.

### **Eine gute Grundausbildung ist entscheidend**

Genügend Ausbildungsplätze anbieten – genau dies ist jedoch einer der Knackpunkte beim Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit. Wer eine solide Grundausbildung geniessen durfte, hat zwar keine Jobgarantie, aber seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind wesentlich besser. Hinzu kommt, dass diejenigen Betriebe, die KV-Lehrlinge haben, in aller Regel daran interessiert sind, sie danach weiter zu beschäftigen. Und das nicht nur aus einer gesellschaftlichen Verpflichtung heraus oder weil sie sich in wirtschaftlich schlechten Zeiten solidarisch zeigen mit Berufseinsteigern. Firmen, die Lehrlinge ausbilden, ziehen

ganz klar einen Nutzen daraus. Man sichere sich seinen Berufsnachwuchs, heisst es etwa bei der Migros. Die Lernenden von heute seien schliesslich die Leistungsträger von morgen. Beim Migros-Genossenschaftsbund schliessen pro Jahr vier bis acht Jugendliche ihre KV-Lehre ab. Nach Möglichkeit werden alle weiterbeschäftigt – in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Ende vergangenen Jahres hatten lediglich 40 Prozent der jungen Kaufleute nach der Lehre eine befristete Stelle oder ein Praktikum. 10 Prozent hatten gar nichts in Aussicht. Manche von ihnen überbrücken die Wartezeit mit Sprachaufhalten oder Weiterbildung.

### **Die Zürcher Kantonalbank und weitere Betriebe machen es vor**

Die Zürcher Kantonalbank bietet pro Jahr 105 Lehrstellen an. Im Durchschnitt erhalten 90 Prozent der Lehrabgänger/innen eine Anstellung bei der ZKB; in der Regel sind es auch hier unbefristete Arbeitsverhältnisse. Eigene Lehrabgänger/innen hätten wesentliche Vorteile gegenüber externen Bewerbern: Sie kennen den Betrieb, identifizierten sich mit ihm. Sie hätten zudem kaum Integrationsprobleme, weil sie mit der Kultur und dem Kommunikationsstil der Bank vertraut seien. Zudem könne man sich in der drei- oder vierjährigen Ausbildungszeit ein umfassendes Bild über die Fähigkeiten und Neigungen der jungen Frauen und Männer verschaffen. Das helfe, offene Stellen mit den passenden Lehrabgänger/innen zu besetzen. Ihnen einen Job zu geben, bringe weitere Vorteile: Aktuelle Entwicklungen und Trends aus der Berufsschule flossen in die Bank ein. Zudem wirke es sich positiv auf die Altersstruktur der Belegschaft aus, wenn junge Leute in den ▶

FOTO: PRESSMASTER@FOTOLIA.COM



Teams beschäftigt seien. Im Übrigen lässt man bei der ZKB auch das Pauschalargument der fehlenden Erfahrung nicht gelten: Lehrabgänger/innen beherrschen normalerweise all das, was sie in der Einstiegsfunktion können müssen.

Spezifisches Branchenwissen haben sich auch jene KV-Berufseinsteiger/innen angeeignet, die sich bei den SBB um eine Stelle bewerben. Eingestellt werden hauptsächlich Kauffrauen und Kaufmänner, die im Ausbildungsverbund «login» für den öffentlichen Verkehr ausgebildet worden sind und sich auf einen Bereich spezialisiert haben, etwa auf die Reiseberatung oder die Zugverkehrsleitung. Rund 650 Lehrlinge werden pro Jahr in den 30 «login»-Mitgliedsfirmen ausgebildet, eine feste Anstellung finden fast alle. Die Ausbildung sei marktfähig und auf die Anforderungen der heutigen Berufswelt ausgerichtet.

Und wenn Lehrabgänger/innen noch nicht alles beherrschen, was sie in ihrem ersten Job brauchen? Dann ist dies kein Grund, sie dankend abzulehnen, findet Markus Sager, Leiter der kaufmännischen Lehrlingsausbildung bei der Zür-

cher Kantonsverwaltung. «Aus Schule und Lehre bringen Berufseinsteiger/innen ein solides Fundament mit. Das Spezifische für den jeweiligen Job müssen sie sich aneignen», sagt Markus Sager. Wie lange es dauere, bis ein Berufseinsteiger seine Aufgaben beherrsche und selbstständig arbeiten kön-

länger bleibt als nur ein paar Monate. Bei der kantonalen Verwaltung schliessen pro Jahr 40 bis 45 KV-Lehrlinge ab. In der Regel werden rund 30 Lernende übernommen, die Hälfte von ihnen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Vier Berufseinsteiger/innen arbeiten zurzeit bei der Stadtverwaltung Dübendorf. Sie



**Junge Menschen brauchen eine Stelle – Rahel Siegenthaler (links) hat eine gefunden.**

ne, das hänge vom Einsatzgebiet ab: auf einem Passbüro oder im Buchungszentrum sicher schneller als auf dem Gericht. Und da, wo die Einarbeitungszeit länger dauere, erwarte man dann eben auch, dass der junge Berufsmensch

alle haben hier ihre Lehre gemacht. Nach der Abschlussprüfung erhalten die Absolventen zunächst einen befristeten Springervertrag – zum Erfahrung sammeln. Während dieser Zeit können sie sich um offene Stellen bewerben. Krite-



rien für die Einstellung? Gute bis ausgezeichnete Arbeitsleistung, gute bis sehr gute Zeugnisse, hohe bis sehr hohe Sozialkompetenzen. Ausbildungsverantwortliche Antonella Giro rät Stellensuchenden eines dringend: Sich genau überlegen, was man wirklich will.

Das scheint banal, aber Bewerber/innen scheitern immer wieder an diesem Punkt. Sie können beim Vorstellungsgespräch nicht plausibel darlegen, warum sie sich ausgerechnet um diesen Posten in diesem Betrieb bemühen. Chefs oder Personalverantwortliche spüren das – und werden sich für Kandidat/innen entscheiden, die wirklich interessiert und motiviert sind. Deshalb sollte man sich Gedanken machen, auf welchem Gebiet man tätig sein, wo man seine Stärken einbringen will. «Wer zwingend Kundenkontakt möchte, sollte sich bei den Einwohnerdiensten und nicht in der Finanzbuchhaltung bewerben», sagt Antonelle Giro. Gut findet sie, dass die Berufsschule Uster ihre Lehrlinge noch vor der Abschlussprüfung auf die Stellensuche vorbereitet. Für die einen sei das ein Motivationsschub. Und andere wür-

den vor groben Fehlern bewahrt. Denn noch längst nicht allen sei geläufig, wie man sich beim Vorstellungsgespräch zu benehmen hat. Dass man pünktlich erscheine, sei inzwischen bekannt. Manchmal aber stünden Kandidaten/innen eine halbe Stunde zu früh da. Und das komme ebenso schlecht an wie unvorbereitet zu erscheinen oder sich in Unwahrheiten und Übertreibungen zu verstricken.

#### **Zwei Praxisbeispiele, die Mut machen**

Und was raten jene, die nach der Lehre problemlos eine Anstellung fanden? Ein sauberes, auf die jeweilige Firma zugeschnittenes Bewerbungsossier abliefern. Sich nicht scheuen, es von seinem Lehrmeister oder der Lehrmeisterin prüfen zu lassen und die Verbesserungsvorschläge auch zu beherzigen. Und: Sich gut über die Firma und deren Tätigkeitsfeld informieren. Damit hat Lukas Schanz gepunktet. Und noch etwas kam beim 20-Jährigen dazu: Er hatte ein Ziel. Während der Lehrzeit bei der Stadtverwaltung Dübendorf entdeckte er sein Interesse für Buchhaltung und Steuer-

wesen. Also bewarb er sich bei zwei Treuhand-Firmen. Eine lehnte ab: zu wenig Berufserfahrung, lautete die Begründung. Bei der anderen Firma klappte es – «und ich bin mehr als zufrieden.»

Auch die 19-Jährige Rahel Siegenthaler wusste, wo es lang gehen soll: Während ihrer Ausbildung arbeitete sie sieben Monate lang im Vormundschaftsamt Dübendorf. Das machte ihr grossen Spass, sie zeigte Engagement. Nach der Ausbildung bot man ihr eine Festanstellung an – als Sachbearbeiterin im Vormundschaftsamt. Sie nahm an, und es sei die richtige Entscheidung gewesen. Ihr Tipp für jene, bei denen es nicht so reibungslos geklappt hat: Bei Absagen nachfragen, warum man den Job nicht erhalten hat. Eventuell die Bewerbungsunterlagen überarbeiten. Wichtig ist nach Rahel Siegenthalers Ansicht aber auch, schon vor der Abschlussprüfung an die Stellensuche zu denken. Denn: «Für die erste Arbeitsstelle sind gute Noten im Lehrabschlusszeugnis und ein gutes Zeugnis vom Lehrbetrieb wichtig. Man sollte sich deshalb schon während der Lehre Mühe geben.»