

Factsheet • **LAU 2024**

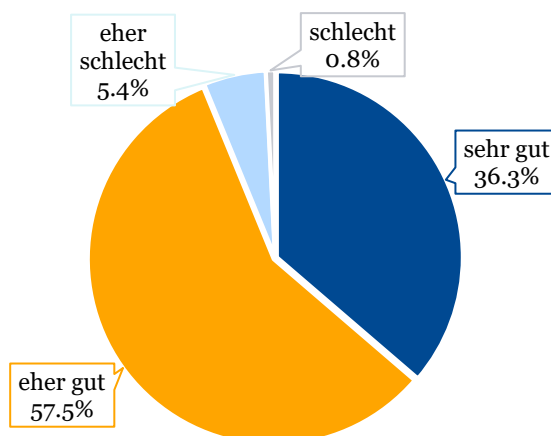
## Umfrage unter den Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung 2024

Der Kaufmännische Verband führt seit 2006 jährlich eine Umfrage unter Lehrabgänger:innen der kaufmännischen Grundbildung durch. Das Hauptziel dieser Umfrage ist es, die Entwicklungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu untersuchen und Rückmeldungen der Absolvent:innen über ihre Erfahrung während der kaufmännischen Grundbildung zu erhalten. Die Umfrage erfolgte 2024 in zwei Wellen: An der ersten Erhebungswelle im Juli beteiligten sich 3 647 Personen, gefolgt von 928 Teilnehmenden im November. Das vorliegende Factsheet fasst die wichtigsten Ergebnisse dieser Erhebung übersichtlich zusammen.

### Positive Wahrnehmung der KV-Lehre im Rückblick und im Berufseinstieg

Die Lehrabgänger:innen-Umfrage 2024 des Kaufmännischen Verbands Schweiz hat gezeigt, dass die überwältigende Mehrheit der Befragten (93.8%) die kaufmännische Ausbildung positiv bewertet und sich eher gut bis sehr gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet fühlt.

Grafik 1 – Einschätzung der Vorbereitung auf den Berufseinstieg



Die kaufmännische Grundbildung wird rückblickend als positiv beurteilt. Die Lehrbetriebe in der betrieblich organisierten Grundbildung, mit einem Durchschnittswert von 4.20 (Standardabweichung<sup>1</sup> von  $\pm 0.95$ ), sowie die Praktikumsbetriebe in der schulisch organisierten Grundbildung, mit einem Mittelwert von 3.98 ( $\pm 1.03$ ), bieten für die Befragten die höchste Profitabilität für die künftige Rolle als Kauffrau/Kaufmann. Diese Einschätzung deckt sich mit den Ergebnissen des Vorjahrs.

Zugleich bewerten die Teilnehmenden die Arbeitsaufgaben und das Arbeitsklima mehrheitlich als positiv (86.7%). Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben (max. 9 Std. pro Tag für unter 18-Jährige, Mittagspause, etc.) wird von 88.1% als voll oder eher zutreffend bewertet, während 11.9% dies als eher oder gar nicht zutreffend empfinden. Der Anteil an Abend- und Sonntagsarbeitszeit wird mehrheitlich

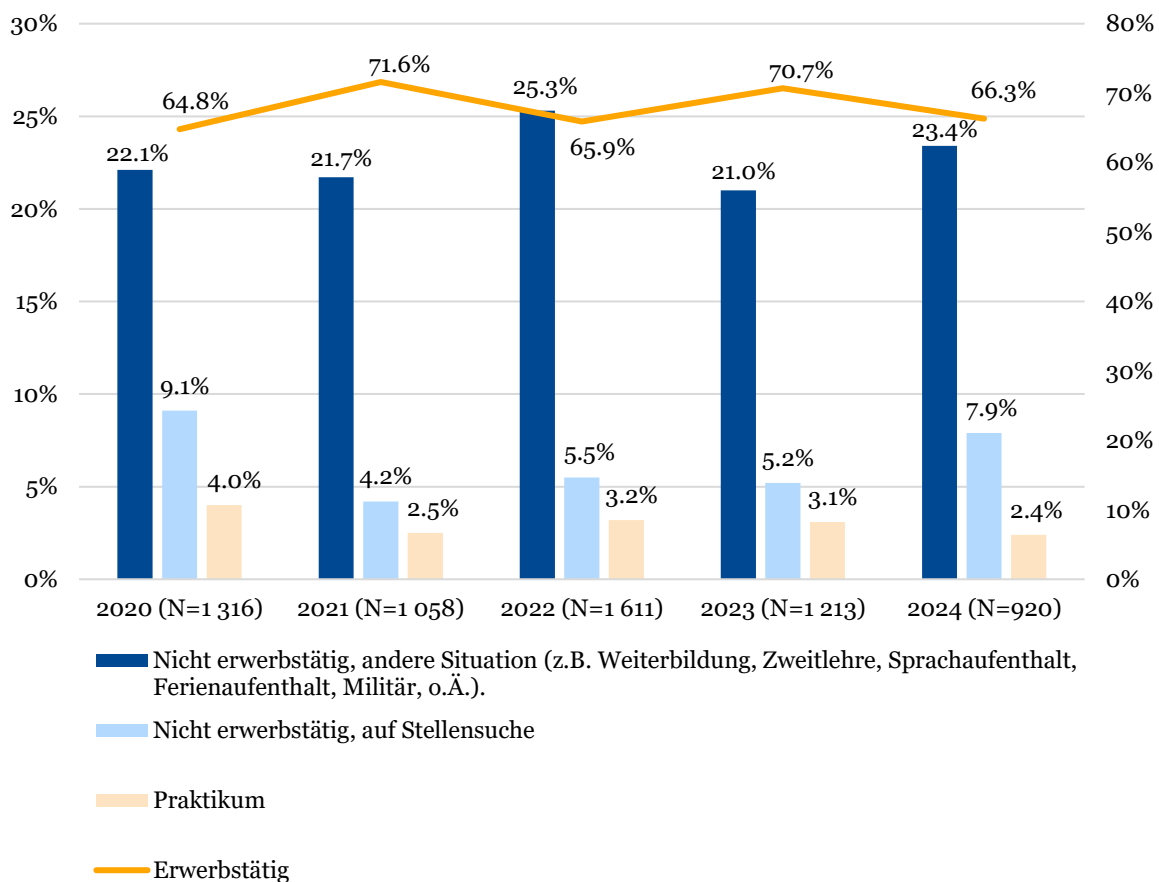
<sup>1</sup> Die **Standardabweichung** misst, wie stark die einzelnen Werte einer Datenreihe vom Mittelwert abweichen. Sie gibt somit die Streuung oder Variabilität der Daten an. Eine geringe Standardabweichung zeigt, dass die Werte nah am Mittelwert liegen, während eine hohe Standardabweichung auf grosse Unterschiede und eine weite Streuung um den Mittelwert hinweist.

als angemessen betrachtet. Dennoch nehmen 21.1% die Arbeitsbelastung im Lehr-/Praktikumsbetrieb als (eher) zu hoch wahr.

## Erwerbstätigkeit unter den Lehrabgänger:innen

Mehr als zwei Drittel (66.3%) der Befragten ist zum Befragungszeitpunkt im November nach Lehrabschluss erwerbstätig und fest angestellt – 81.1% in derselben Branche und weiterhin im kaufmännischen Bereich. Dabei bleibt die Mehrheit der Teilnehmenden mit Anschlussstelle (71.6%) im Lehr- oder Praktikumsbetrieb beschäftigt. Der Anteil der Erwerbstätigen ist mit 66.3% um 4.4% tiefer als im Vorjahr, liegt jedoch weiterhin im Durchschnitt der letzten vier Jahre.

**Grafik 2– Situation nach der Grundbildung 2020 – 2024**



Die Nichterwerbstätigen, die sich in einer anderen Situation befinden oder auf Stellensuche sind, verzeichnen einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Die Erwerbslosigkeit ist im kaufmännischen Bereich moderat angestiegen. Zum Vergleich: Auch die allgemeine Jugendarbeitslosigkeit ist im November 2024 mit 2.6% moderat höher als zum selben Zeitpunkt 2023 mit 2.3% (Jugenderwerbslosenquote gemäss ILO-Definition im letzten Quartal 2024: 8.3% und 2023: 7.4%). Damit entspricht die Erwerbslosigkeit unter den KV-Absolvent:innen dem allgemeinen Niveau, ist jedoch im Vergleich zum Vorjahr moderat gestiegen. Dass die kaufmännischen Lehrabgänger:innen einen etwas überdurchschnittlichen Anstieg verzeichnen, ist aber besorgniserregend. Es gilt in den nächsten Jahren genau zu beobachten, ob es sich hierbei um einen einmaligen Ausreisser oder einen Trend handelt.

## Konstanter Medianlohn für Berufseinsteigende im Vergleich zum Vorjahr

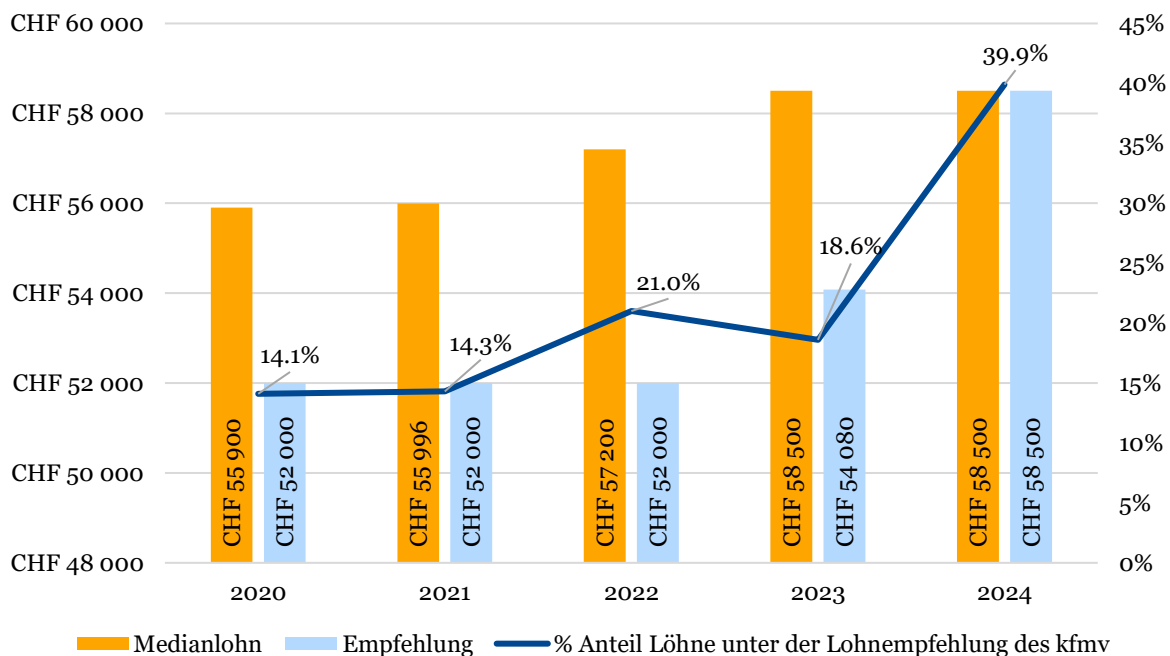
Der Medianlohn der Lehrabgänger:innen 2024 beträgt CHF 58 500.- und entspricht genau der Empfehlung des Kaufmännischen Verbands Schweiz. Allerdings bleibt er unverändert zum Vorjahr. Knapp 40.0% der Löhne liegen dabei unter der Lohnempfehlung. Die notwendige Lohnerhöhung zur vollständigen Kompensation der Teuerung (0.8%) beträgt CHF 468.-. Diese wurde nicht umgesetzt, wodurch ein effektiver Nachholbedarf besteht.

Angesichts der Teuerung, der Berücksichtigung des Nachholbedarfs der Vorjahre sowie der Reallohn-erhöhung zur Stärkung der Kaufkraft hat der Kaufmännische Verband Schweiz seine Minimallohn-empfehlungen für das Jahr 2025 angepasst. Es wird eine Lohnerhöhung von bis zu 5.0% gefordert. Dahingehend wurde die Mindestlohnempfehlung nach Lehrabschluss für das Jahr 2025 auf CHF°59°410.- angepasst. Die Forderung nach 5.0% mehr Lohn setzt sich wie folgt zusammen:

<b>3.1%</b>	Kumulierte Nachholeffekte seit 2021
<b>1.4%</b>	Teuerung 2024 (gemäss Landesindex der Konsumentenpreise, LIK)
<b>0.5%</b>	Realloohnerhöhung zur Stärkung der Kaufkraft

Aufgrund der genannten Faktoren hätte seit 2021 eine Lohnerhöhung von CHF 1 813.50 (3.1%) erfolgen müssen. Die fehlenden Lohnanpassungen der letzten Jahre und der ausbleibende Teuerungsausgleich verdeutlichen den dringenden Handlungsbedarf.

**Grafik 3 – Bruttojahreslohn (Median) nach der kaufmännischen Grundbildung im Verhältnis zu den Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz**



## Löhne während der Lehre

Die folgende Tabelle zeigt den Lohn während der Lehre sowie die Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz. Da die Lernendenlöhne der diesjährigen Lehrabgänger:innen bereits im Jahr 2021 in den Lehrverträgen festgelegt wurden, erfolgt der Vergleich mit den damaligen Lohnempfehlungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz.

**Tabelle 1 – Übersicht der Lernendenlöhne während der Lehre**

<b>Kennzahl Lehrjahr</b>	<b>Durchschnitt</b>	<b>Median</b>	<b>Empfehlung kfmv 2021</b>	<b>Empfehlung kfmv 2024</b>
1. Lehrjahr	CHF 816.58	CHF 780.00	CHF 770.00	CHF 820.00
2. Lehrjahr	CHF 1 036.05	CHF 980.00	CHF 980.00	CHF 1 030.00
3. Lehrjahr	CHF 1 427.52	CHF 1 450.00	CHF 1 480.00	CHF 1 500.00

Der Medianlohn im ersten Lehrjahr beträgt CHF 780.- und liegt damit CHF 10.- über den Empfehlungen von 2021, was als positiv gewertet werden kann. Im zweiten Lehrjahr hingegen entspricht der Medianlohn exakt den empfohlenen Beträgen. Im dritten Lehrjahr aber bleibt der Medianlohn mit CHF 30.- unter den Empfehlungen, was als negative Abweichung zu bewerten ist.

## Weiterbildung nach der Lehre

Zum Befragungszeitpunkt ziehen 88.6% der Befragten eine Weiterbildung in Betracht. 30.9% haben bereits eine Weiterbildung begonnen, 28.3% starten sie innerhalb eines Jahres nach Lehrabschluss. 29.4% beabsichtigen zu einem späteren Zeitpunkt eine Weiterbildung aufzunehmen und 11.4% streben zum Befragungszeitpunkt keine Weiterbildung an. Mehr als die Hälfte (53.7%) derjenigen, die bereits eine Weiterbildung begonnen haben, absolvieren diese berufsbegleitend, während 46.3% dies in Vollzeit tun. 36.5% wählen eine berufsbegleitende Weiterbildung aus finanziellen Gründen. 35.8% bevorzugen eine Vollzeitausbildung, um die Ausbildungsdauer zu verkürzen, und 35.3%, um sich vollständig auf die Ausbildung konzentrieren zu können.

**Tabelle 2 – Übersicht der finanziellen und zeitlichen Weiterbildungsunterstützung**

<b>Weiterbildungs- unterstützung</b>	<b>finanziell und zeitlich</b>	<b>finanziell</b>	<b>zeitlich</b>	<b>weder finanziell noch zeitlich</b>
Prozentanteil	7.6% (2023: 8.5%)	9.0% (2023: 13.7%)	26.4% (2023: 34.0%)	56.9% (2023: 43.8%)

Ein besorgniserregender Anstieg ist beim Anteil von 56.9% zu verzeichnen, der weder finanzielle noch zeitliche Unterstützung von Seiten der Arbeitgebenden erhält. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen weniger in die Weiterentwicklung ihrer jungen Mitarbeitenden investieren, was langfristig sowohl die individuelle Karriereentwicklung als auch die Fachkräftebindung beeinträchtigen kann.

Die mit Abstand häufigste Weiterbildung ist die Berufsmaturität nach der Lehre (BM II) (47.0%), gefolgt von der Fachhochschule FH (16.0%) und der Höheren Fachschule HF (10.1%).

Die Motivation für eine Weiterbildung ist bei<sup>2</sup>:

- > 72.9% bessere Karrierechancen
- > 51.4% ein höheres Einkommen
- > 39.4% die Angst, Chancen zu verpassen
- > 39.1% die Notwendigkeit für den angestrebten Beruf
- > 37.0% persönliche Interessen
- > 26.4% die Erleichterung des Berufseinstiegs

<sup>2</sup> Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

## Arbeitsbedingungen während der Lehre

Im Allgemeinen wurden die arbeitsrechtlichen Vorschriften während der kaufmännischen Grundausbildung eingehalten. Allerdings zeichnet sich, wie auch im Vorjahr, im Bereich der Überstundenkompensationen sowie im Bereich der Kostenbeteiligung am Schulmaterial und elektronischen Geräten eine bedenkliche Tendenz ab.

### Überstunden und Kompensation

45.8% der Teilnehmenden (2 232 Personen) leistete wöchentlich Überstunden (2023: 48.1%). Monatlich haben 38.3% Überstunden erbracht, was ein Anstieg von 2.6% zum Vorjahr 2023 bedeutet. Der Anteil der 44- oder 45-Stunden-Woche ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, wobei beim Anteil von 46 Stunden oder mehr pro Woche keine Veränderung beobachtet werden kann.

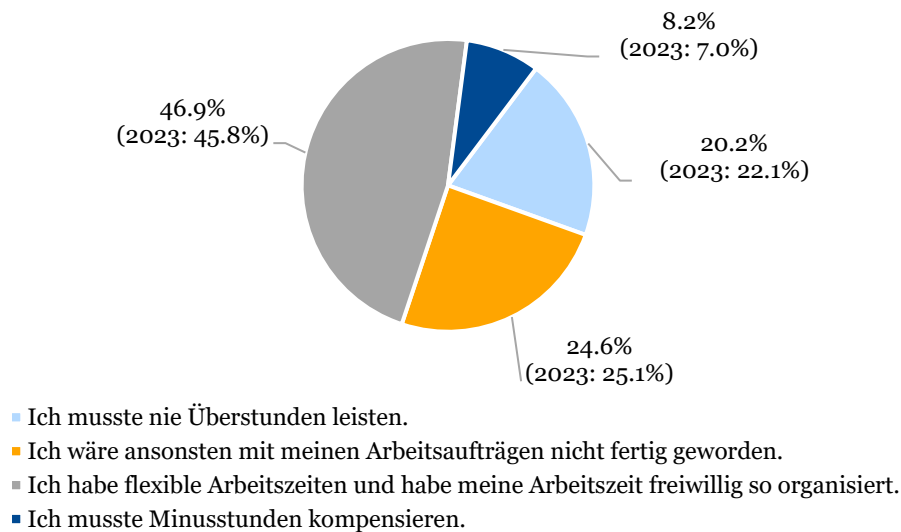
Tabelle 3 – Übersicht über die Arbeitszeiten pro Woche und geleisteten Überstunden

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

Frequenz der geleisteten Überstunden	2024	2023
Geleistete Überstunden	N = 2 232	N = 2 318
Täglich	9.4%	9.3%
Wöchentlich	45.8% Median: 2 Überstunden <b>Ø: 1.9 Überstunden</b>	48.1% Median: 3.5 Überstunden <b>Ø: 2.0 Überstunden</b>
Monatlich	38.3%	35.7%
Jährlich	6.5%	6.9%

Die Teilnehmenden nennen unterschiedliche Gründe für das Leisten von Überstunden. Diese Gründe werden in der folgenden Grafik dargestellt und im Vergleich zum Vorjahr veranschaulicht.

**Grafik 4 - Gründe für das Leisten von Überstunden**



91.4% der Befragten (2 023 Personen) konnten ihre Überstunden durch Freizeit ausgleichen (2023: 92.8%). Der Anteil der Lernenden, welcher keine Kompensation für geleistete Mehrarbeit erhält, beläuft sich auf besorgniserregende 7.0%. Im Vergleich zum letzten Jahr ist der Anteil um 1.1% gestiegen (2023: 5.9%), nach einer Abnahme von 1.6% im Vergleich zum Vorjahr (2022). Dies verdeutlicht die Notwendigkeit der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen.

**Tabelle 4 – Übersicht der Möglichkeiten zur Kompensation von Überstunden**

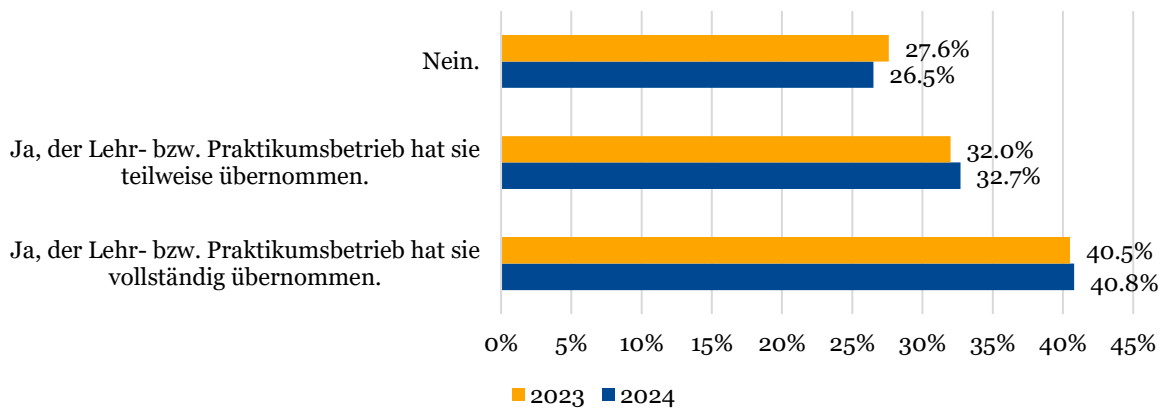
Kompensation Überstunden	2024 (N = 2 023)	2023 (N = 2 144)	2022
Kompensation durch Freizeit	91.4%	92.8%	90.6%
Auszahlung auf Basis des Lernendenlohns ohne Zuschlag	0.9%	0.7%	Nicht angefragt
Auszahlung auf Basis des Lernendenlohns mit Zuschlag	0.5%	0.5%	Nicht angefragt
Auszahlung auf Basis ausgelernerter Mitarbeitenden	0.2%	0.2%	Nicht angefragt
Keine Kompensation	7.0%	5.9%	7.5%

Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen muss konsequent durchgesetzt werden, da Lernende ein gesetzliches Anrecht auf Überstundenkompensation haben (Art. 321c OR). Minderjährige Lernende unterliegen zudem einem besonderen Schutz hinsichtlich Überzeit (Art. 31 ArG), um ihre körperliche und mentale Gesundheit zu schützen. Dabei gilt es, eine Überlastung durch die Doppelbelastung von Schule und Betrieb zu vermeiden und ihre Entwicklung sowie schulische Leistungsfähigkeit nicht zu gefährden.

### Finanzielle Beteiligung der Betriebe an Schulmaterial und elektronischen Geräten

Die Betriebe zeigen sich in der finanziellen Unterstützung im Rahmen von Schulmaterialien und elektronischen Geräten eher verhalten.

**Grafik 5 – Beteiligung an Schulmaterialkosten im Vergleich zum Vorjahr**



Im Vergleich zum Vorjahr kann gesehen werden, dass sich die Betriebe im nahezu selben Umfang an den Schulmaterialien beteiligt haben.

**Tabelle 5 – Übersicht über die finanzielle Unterstützung für die Beschaffung elektronischer Geräte**

Elektronische Geräte	2024	2023
<b>«Bring Your Own Device» (BYOD)</b>	N = 2 834	N = 3 003
Eigenes elektronisches Gerät mitbringen	72.7%	48.7%
Kein eigenes elektronisches Gerät mitbringen	27.3%	51.3%
<b>Beteiligung des Betriebs an elektronischen Geräten</b>	N = 2 832	N = 1 387
Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb hat gratis ein Gerät für die Dauer der Ausbildung zur Verfügung gestellt.	20.4%	10.9%
Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb hat die vollen Kosten zur Beschaffung eines privaten/persönlichen Geräts/Laptops übernommen.	5.9%	7.6%
Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb hat 50% oder mehr übernommen.	18.7%	20.8%
Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb hat weniger als 50% übernommen.	10.9%	9.7%
Keine Kostenübernahme	44.1%	51.1%

Der Anteil der Lernenden, der in die Berufsfachschule ein eigenes elektronisches Gerät mitbringen muss, ist von 48.7% (2023) auf 72.7% (2024) gestiegen. Dies deutet darauf hin, dass weitere Schulen, die noch nach der vorherigen Bildungsverordnung (2017) unterrichtet haben, auf das BYOD-Prinzip umgestellt haben, welches mit der KV-Reform eingeführt wurde. Parallel dazu sank der Anteil jener ohne eigenes Gerät von 51.3% auf 27.3%.

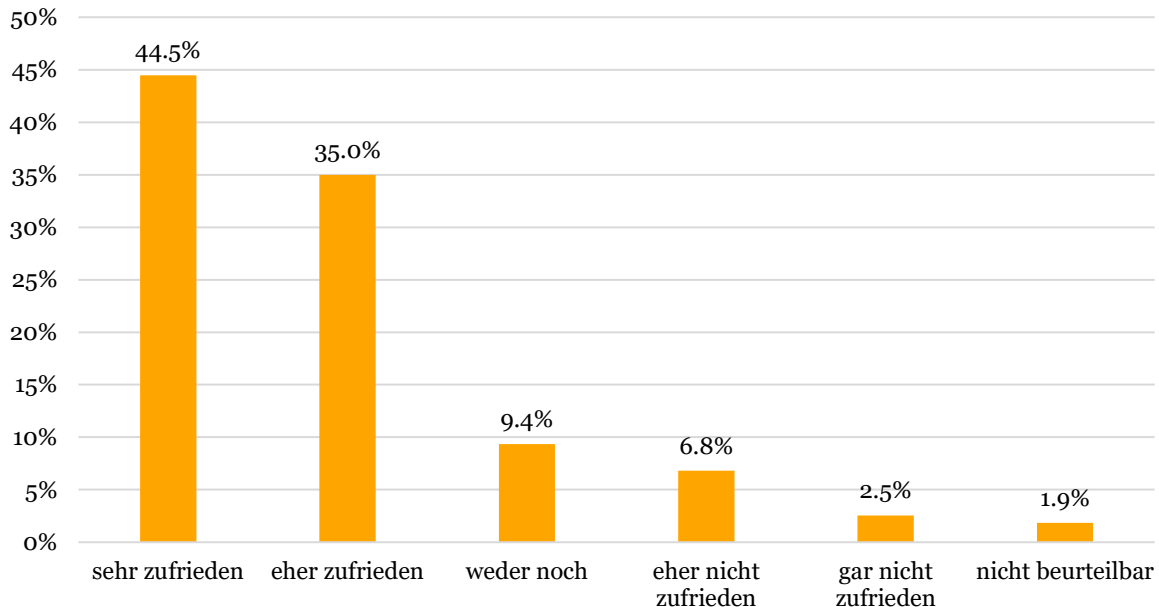
Auch die finanzielle Unterstützung der Betriebe an Geräten zeigt Veränderungen: 20.4% der Betriebe stellen 2024 kostenlos ein Gerät für den Schulunterricht zur Verfügung, im Vergleich zum Vorjahr mit 10.9%. Die vollständige Kostenübernahme für private Geräte ging hingegen von 7.6% auf 5.9% zurück, während eine Teilübernahme von 50% oder mehr leicht von 20.8% auf 18.7% sank. Der Anteil der Betriebe, die keinerlei Kosten für ein Gerät übernehmen, verringerte sich von 51.1% auf 44.1%.

Immer mehr Lernende nutzen eigene Geräte und die betriebliche Unterstützung, insbesondere durch kostenlose Geräte, ist leicht gestiegen. Dennoch bleibt sie hinter den Forderungen des Kaufmännischen Verbands Schweiz zurück, die besagt, dass Betriebe die Kosten für die Anschaffung tragen müssen, wenn sie ihren Lernenden kein Gerät zur Verfügung stellen können. Zwar beteiligen sich Betriebe zunehmend finanziell oder materiell an den BYOD-Kosten, doch nach wie vor müssen fast die Hälfte aller Lernenden ihre Geräte selbst finanzieren. Nur 35.5% der Lernenden erhielt bei der Beschaffung ihres BYOD-Geräts eine finanzielle Unterstützung vom Betrieb (2023: 38.1%).

## Betreuungsqualität am Arbeitsplatz

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass die Betreuung am Arbeitsplatz während der kaufmännischen Ausbildung überwiegend positiv wahrgenommen wird.

**Grafik 6 - Zufriedenheit mit der Betreuung am Arbeitsplatz**



Hinsichtlich der Unterstützungsqualität wurden fachliche Aspekte insgesamt am besten bewertet. 82.8% der Befragten gaben an, sich fachlich «gut» bis «sehr gut» unterstützt zu fühlen. Auch die technische sowie administrativ und organisatorische Unterstützung wurden überwiegend positiv eingeschätzt («gut» bis «sehr gut»: 76.3% bzw. 72.1%). Allerdings wurden die pädagogische und emotionale Unterstützung vergleichsweise schlechter bewertet, wobei sich die Kommunikation zwischen Berufs- und Praxisbildner:innen und Lernenden als zentraler Einflussfaktor herauskristallisiert hat.

**Tabelle 6 – Wahrnehmung der Unterstützungsqualität bezüglich der Kompetenz und Betreuung der Betreuungsperson(en) am Arbeitsplatz**

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

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



Teilnehmenden die Einarbeitung in neue Aufgaben «gut» bis «sehr gut». Die Unterstützung bei der Erreichung der Ausbildungsziele empfand die Mehrheit (74.6%) als «(sehr) gut», jedoch fühlte sich ein relevanter Anteil von 25.4% nur «teilweise» (18.3%), «wenig» (5.3%) oder «unzureichend» (1.8%) unterstützt.

Vertrauensvolle und eigenverantwortliche Aufgaben wurden den Lernenden häufig übertragen, was ihre Selbstständigkeit fördert. 78.7% der Teilnehmenden konnten «immer» oder «oft» vertrauensvolle Aufgaben übernehmen, während 16.0% nur manchmal vertrauensvolle Aufgaben übernommen haben. 92.0% hatten dabei die Möglichkeit, Aufgaben «immer» oder «oft» eigenverantwortlich und ohne fremde Hilfe sowie ohne regelmässige Anweisungen zu bewältigen. Die Übernahme vertrauensvoller Aufgaben in der Lehre fördert Verantwortungsbereitschaft und ermöglicht es den Lernenden, ihre Fachkompetenzen praxisnah zu vertiefen. Das Vertrauen der Berufs- und Praxisbildner:innen stärkt ihre Selbstständigkeit und berufliche Weiterentwicklung.

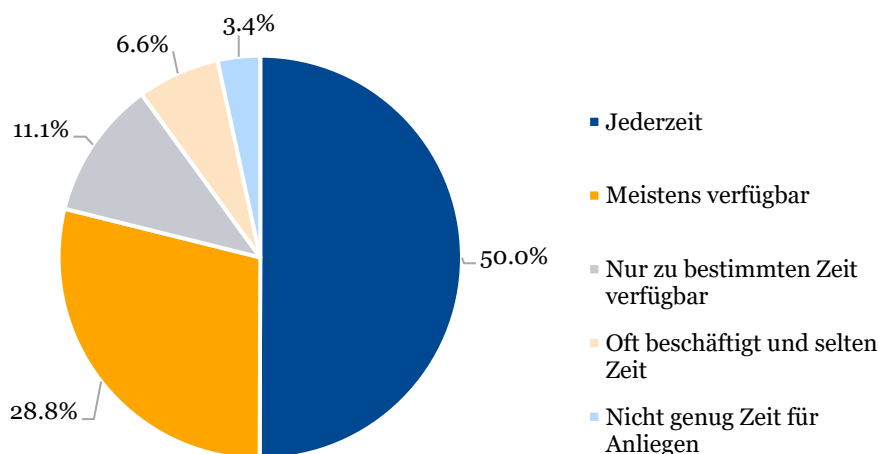
**Tabelle 7 – Häufigkeit und Nützlichkeit der Feedbacks**

Häufigkeit des Feedbacks zu Arbeit und Lernfortschritt	Prozentanteil	Nützlichkeit des Feedbacks für zukünftige Karriere, Erreichen von Leistungszielen und persönliche Weiterentwicklung	Prozentanteil
Täglich	5.4%	Sehr hilfreich	23.3%
Wöchentlich	25.3%	Hilfreich	45.8%
Alle zwei Wochen	14.1%	Weder noch	17.8%
Monatlich	25.4%	Kaum hilfreich	6.3%
Weniger als einmal im Monat	29.9%	Gar nicht hilfreich	3.2%
		Nicht beurteilbar	3.7%

25.3% erhielten wöchentlich ein Feedback zu ihrer Arbeit und ihrem Lernfortschritt. Jedoch erhielten auch über die Hälfte (55.3%) monatlich oder seltener Feedbacks, was klar zu wenig ist.

69.1% der Befragten empfanden das erhaltene Feedback als «(sehr) hilfreich», während 17.8% es als neutral einstufen. Fast 10.0% beurteilten das erhaltene Feedback als «kaum hilfreich» oder «gar nicht hilfreich».

**Grafik 7 – Zeitliche Ressourcen für die Betreuung der Lernenden**



Fast 80.0% der Befragten gaben an, dass die zeitliche Verfügbarkeit der Berufs- und Praxisbildner:innen entweder jederzeit oder überwiegend gegeben war. Dennoch konnten 10.0% die Berufs- und Praxisbildner:innen zu wenig oder gar nicht in Anspruch nehmen.

Die individuelle Betreuung durch Berufs- und Praxisbildner:innen wurde von den meisten Lernenden als verlässlich wahrgenommen. Die praxisnahe Betreuung stellt einen wesentlichen Vorteil der betrieblichen Ausbildung gegenüber schulischen Lernumgebungen dar. Allerdings zeigt sich, dass Berufs- und Praxisbildner:innen zwar häufig für Rückfragen erreichbar sind, jedoch zu wenig institutionalisiertes Feedback geben.

Mit der KV-Reform 2023 wurden regelmässige, institutionalisierte Feedbackgespräche eingeführt, um die Betreuung weiter zu strukturieren und sicherzustellen, dass alle Lernenden unabhängig von der Verfügbarkeit ihrer Ansprechpersonen Rückmeldungen zu ihrem Fortschritt erhalten.

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

**Tabelle 8 – Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsangeboten**

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

Als Verbesserungspotenziale nannten die Befragten vor allem klarere Kommunikation der Erwartungen, regelmässigeres und detaillierteres Feedback sowie mehr Unterstützung der Berufs- und Praxisbildner:innen bei persönlichen und fachlichen Herausforderungen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Betreuungsqualität am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle für den Erfolg der Lehre spielt. Dabei wird die Bedeutung einer strukturierten, klaren und unterstützenden Begleitung während der Ausbildung unterstrichen. Bei ungefähr 10.0% der Lernenden fiel die Betreuung am Arbeitsplatz nicht zufriedenstellend aus. 90.0% der Berufs- und Praxisbildner:innen scheinen diesen Teil ihres Berufs jedoch mit viel Effort und Freude auszuüben, was für die Lernenden einen klaren Vorteil darstellt.

**Autor:in** Svenja Ritter • Projektmitarbeiterin Bildung • T +41 44 283 45 75 • [jugend@kfmv.ch](mailto:jugend@kfmv.ch)

**Datum** 03.04.2025