VSS | Verband der Schweizer Studierendenschaften
UNES | Union des Etudiant-e-s de Suisse
USU | Unione Svizzera degli e delle Universitari-e

POSITIONSPAPIER

Junge Hochschulabsolvent:innen in einem Arbeitsmarkt im Wandel

Vergessen wir nicht, dass wir heute die Fachkräfte von morgen ausbilden

November 2026

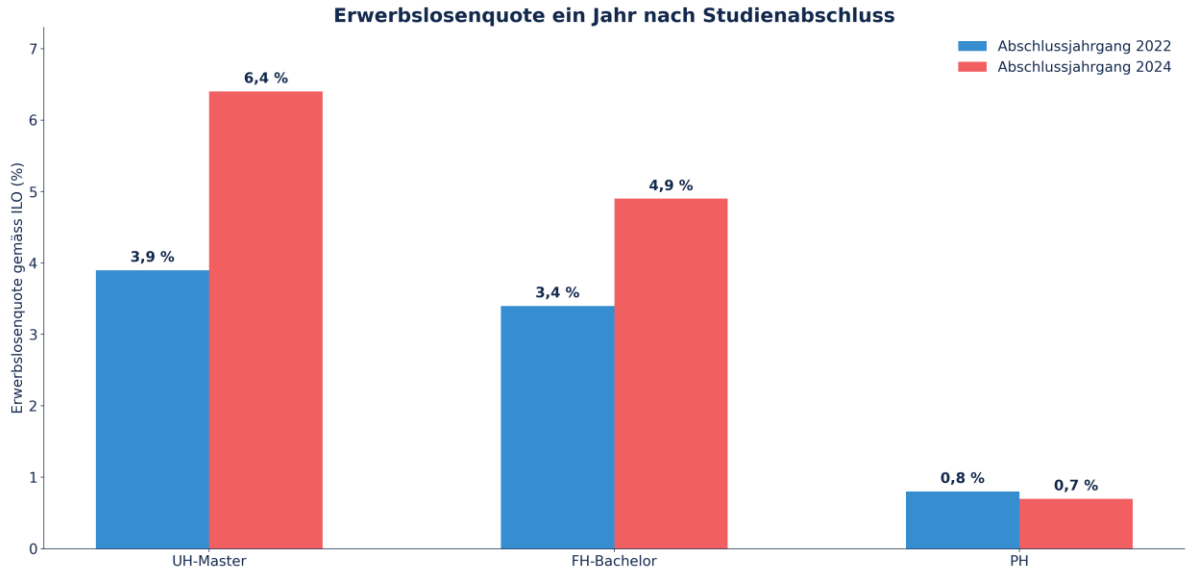
Zusammenfassung

Ein Abschluss an einer Schweizer Hochschule garantiert für sich allein keinen sicheren und problemlosen Einstieg in die Arbeitswelt in der Schweiz mehr. Neue Daten des Bundesamts für Statistik (BFS)[1] vom 27. August 2026 zeigen eine deutliche Verschlechterung der Situation von Absolvent:innen der universitären Hochschulen (UH) und Fachhochschulen (FH). Ein Jahr nach Studienabschluss stieg die Erwerbslosenquote gemäss der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zwischen den Abschlussjahrgängen 2022 und 2024 bei Personen mit einem UH-Masterabschluss von 3,9 % auf 6,4 % und bei Personen mit einem FH-Bachelorabschluss von 3,4 % auf 4,9 %. Anders präsentiert sich die Situation an den Pädagogischen Hochschulen (PH): Dort blieb die Quote sehr tief und sank von 0,8 % auf 0,7 %.[2]

[1] Bundesamt für Statistik (BFS) (2026). Die Erwerbslosigkeit bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen nimmt zwischen 2023 und 2025 zu – Berufliche Situation im Jahr 2025 der Absolventinnen und Absolventen des Abschlussjahrgangs 2024 der Schweizer Hochschulen. Schweizerische Eidgenossenschaft. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.36732901.html

[2] Ebd., S. 1.

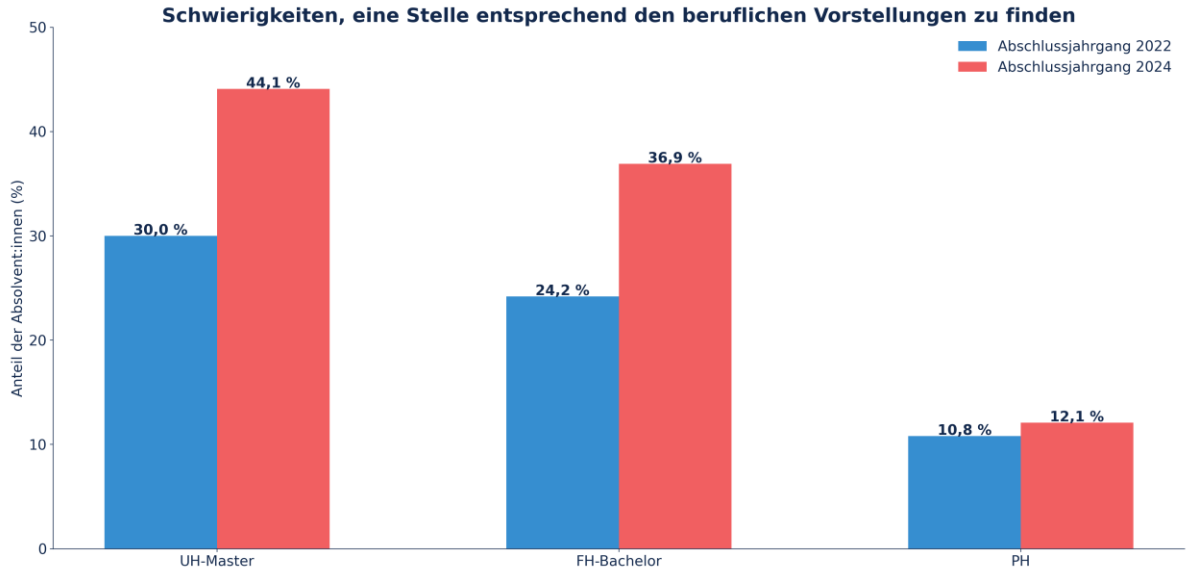
Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch



Diese Zahlen sind besorgniserregend. Sie zeigen jedoch nicht nur eine Zunahme der offiziell erwerbslosen Personen, sondern auch eine breitere Verschlechterung beim Berufseinstieg. Der Anteil der Absolvent:innen, die angaben, Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Stelle zu haben, die ihren beruflichen Vorstellungen entspricht, stieg bei Personen mit UH-Masterabschluss von 30,0 % auf 44,1 % und bei Personen mit FH-Bachelorabschluss von 24,2 % auf 36,9 %. Bei PH-Absolvent:innen liegt dieser Anteil mit 12,1 % weiterhin deutlich tiefer.[3]

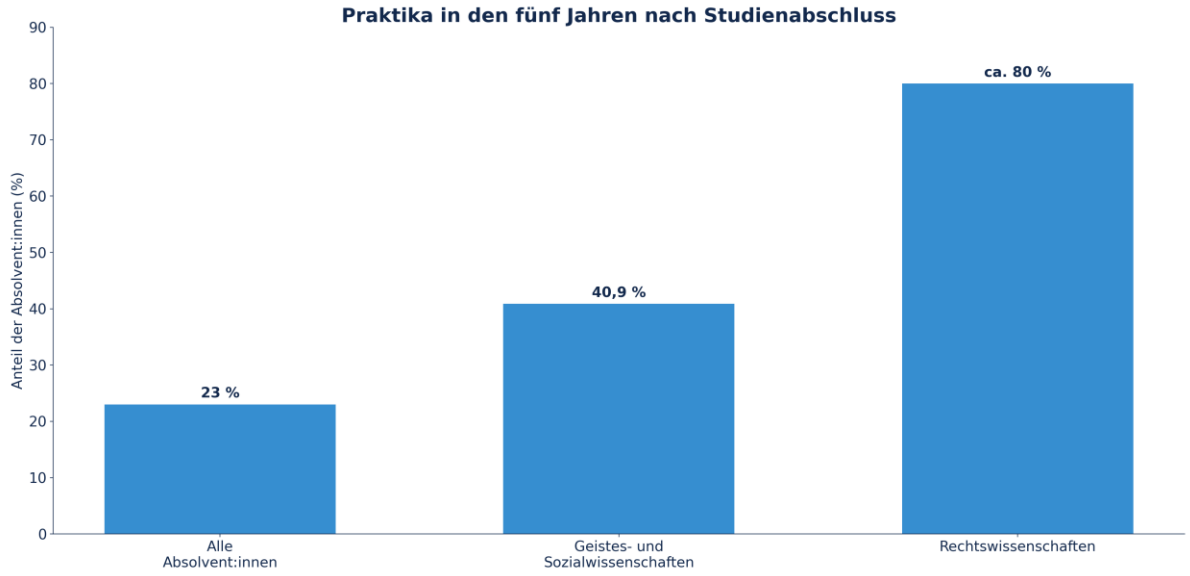
[3] Ebd., S. 1.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch



Die Erwerbslosenquote erfasst jedoch nicht alle Formen dieser Verschlechterung. Wer mehrere Praktika, befristete Verträge oder Übergangsphasen durchläuft, gilt nicht zwingend als erwerbslos im Sinne der ILO. Die Zunahme von Praktika zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist in dieser Hinsicht ein wichtiger blinder Fleck. Gemäss BFS haben 23 % der Absolvent:innen in den fünf Jahren nach ihrem Abschluss mindestens ein Praktikum absolviert. Dieser Anteil unterscheidet sich stark nach Studienbereich und erreicht insbesondere 40,9 % in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie rund 80 % bei Absolvent:innen der Rechtswissenschaften, wo ein Praktikum häufig obligatorisch ist. [4]

[4] Bundesamt für Statistik (BFS) (2025). Fast ein Viertel der Absolventinnen und Absolventen Schweizer Hochschulen absolvierte nach Studienabschluss ein Praktikum. Schweizerische Eidgenossenschaft. https://www.admin.ch/de/newnsb/H1OsOBBvsYFZ



Deshalb muss über den Indikator Erwerbslosigkeit hinausgeblickt werden. Wenn junge Hochschulabsolvent:innen mehrere Praktika absolvieren, tiefe Löhne akzeptieren oder nacheinander in prekären Vertragsverhältnissen arbeiten müssen, um die von Arbeitgebenden verlangte Erfahrung zu erwerben, handelt es sich um ein Problem des Berufseinstiegs auch wenn diese Personen nicht als erwerbslos gezählt werden.

Diese Situation ist sowohl für junge Menschen als auch für Unternehmen problematisch. Für junge Menschen bedeutet sie einen späteren Einstieg in die finanzielle Unabhängigkeit und in eine Beschäftigung, die ihren Qualifikationen entspricht. Sie kann zudem soziale Ungleichheiten verstärken: Personen, die von ihrer Familie finanziell unterstützt werden, können eher ein schlecht oder gar nicht bezahltes Praktikum annehmen, während andere parallel arbeiten, auf bestimmte Chancen verzichten oder sich verschulden müssen. Auch für Unternehmen ist eine Häufung prekärer Laufbahnen keine nachhaltige Lösung. Eine Wirtschaft, die von jungen Menschen immer mehr Erfahrung verlangt und gleichzeitig die Möglichkeiten reduziert, diese Erfahrung zu erwerben, riskiert, die Erneuerung ihres eigenen Arbeitskräftepotenzials zu schwächen.

Diese Entwicklung findet in einer Phase tiefgreifender Veränderungen des Schweizer Arbeitsmarkts statt. Die Konjunktur ist weniger dynamisch als in den Vorjahren und die Unternehmen sind mit neuen Unsicherheiten konfrontiert. Gleichzeitig verändert künstliche Intelligenz (KI) schrittweise die Aufgaben, die gesuchten Kompetenzen und die Rekrutierungsprozesse. Der jobs.ch Bericht 2026[5] zeigt insbesondere einen

[5] JobCloud AG. (2026). jobs.ch KI Report 2026: Der Schweizer Arbeitsmarkt im Wandel. Wie künstliche Intelligenz Nachfrage, Berufseinstieg und Fachkräftemangel verändert.

besonders starken Rückgang bei Einstiegsstellen in Berufen, die der KI ausgesetzt sind.

Für den Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS) erfordert diese Situation eine politische Antwort. Das Problem darf nicht den jungen Hochschul-absolvent:innen zugeschoben werden, von denen verlangt wird, sich besser zu vermarkten, mehr Bewerbungen zu verschicken oder sich individuell an einen sich rasant wandelnden Arbeitsmarkt anzupassen. Der Einstieg ins Berufsleben ist eine gesellschaftliche Verantwortung der Hochschulen, der Arbeitgeber:innen und der öffentlichen Hand.

In diesem Zusammenhang wäre die vollständige Wiederassoziierung der Schweiz an Erasmus+ auch ein konkretes Instrument der Arbeitsmarktintegration. Eine Studie zeigt, dass sich aus diesen Zahlen kein mechanischer Kausalzusammenhang zwischen Mobilität und Beschäftigung ableiten lässt; sie zeigen jedoch, dass in einem internationalen Umfeld erworbene Kompetenzen und Erfahrungen beim Berufseinstieg einen wichtigen Vorteil darstellen können. [6] Eine vollständige Teilnahme der Schweiz an Erasmus+ würde es ermöglichen, dieses Instrument über die derzeit im Rahmen des SEMP bestehenden Möglichkeiten hinaus zu stärken und auszuweiten, insbesondere für FH, PH und die Berufsbildung.

Insbesondere gilt es, einen Teufelskreis zu vermeiden: Unternehmen suchen sofort produktive und erfahrene Personen, während junge Hochschulabsolvent:innen genau diese Erfahrung nicht erwerben können, ohne eine erste Stelle zu erhalten. Wenn Juniorstellen verschwinden, wird es zwangsläufig schwieriger, die erfahrenen Fachkräfte auszubilden, welche die Wirtschaft morgen benötigen wird.

Diese Unsicherheit muss auch die gewählten Antworten leiten. Der Arbeitsmarkt verändert sich schneller, als Bildungssysteme neu ausgerichtet werden können. Gemäss BFS beträgt die durchschnittliche Studiendauer an universitären Hochschulen rund 5,8 Jahre; zwischen einer Bildungs- oder Studienwahl beziehungsweise der Anpassung eines Studiengangs und dem Eintritt der Absolvent:innen in den Arbeitsmarkt vergehen somit mehrere Jahre. Kompetenzen, die heute stark nachgefragt sind, werden es in fünf oder zehn Jahren nicht zwingend ebenfalls sein. Bildungs- und Berufsorientierungspolitik sollten deshalb vermeiden, die Entscheidungen junger Menschen zu eng an den konjunkturellen Bedürfnissen des Augenblicks auszurichten, und stattdessen übertragbare Kompetenzen, Lernfähigkeit und Anpassungsfähigkeit stärken.

[6] Europäische Kommission: Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport und Kultur, CHE Consult und ICF Consulting. (2018). Erasmus+ higher education impact study – Final report. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94d97f5c-7ae2-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en

1. Einleitung

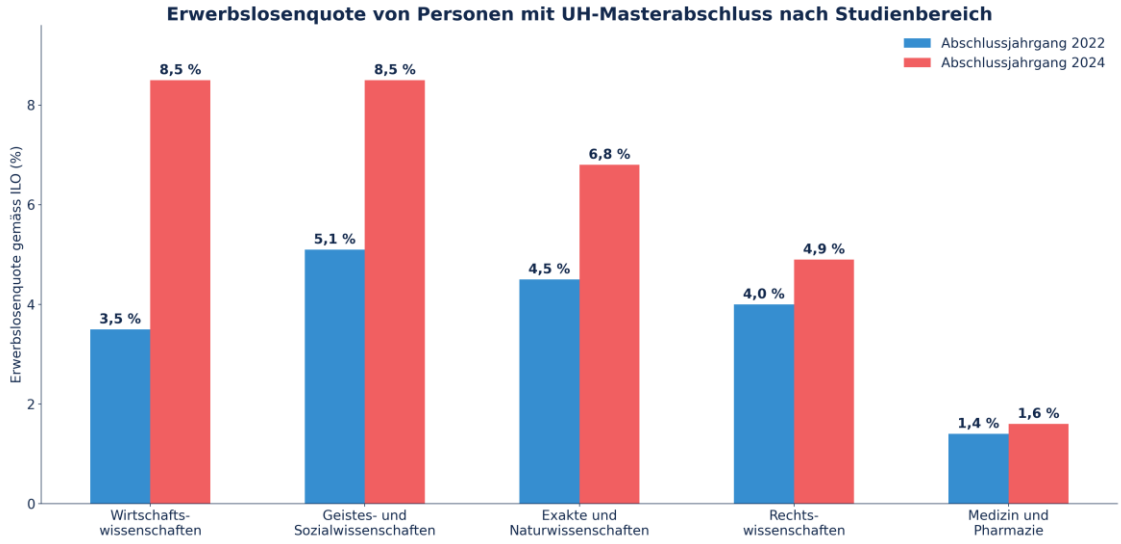
Der Berufseinstieg von Hochschulabsolvent:innen findet heute in einem Arbeitsmarkt statt, der sich rasch verändert. Der jüngste Anstieg der Erwerbslosigkeit und der Schwierigkeiten, eine passende Stelle zu finden, erfordert besondere Aufmerksamkeit, erlaubt jedoch keine einfachen Schlussfolgerungen über den künftigen Bedarf des Arbeitsmarkts. Für den VSS besteht die Herausforderung in zweierlei Hinsicht: Es müssen reale Möglichkeiten für erste Berufserfahrungen erhalten und Studierende zugleich auf Veränderungen vorbereitet werden, deren Richtung und Tempo langfristig nicht vorhersehbar sind.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch

2. Deutliche Verschlechterung mit grossen Unterschieden je nach Ausbildung

2.1. Personen mit UH-Masterabschluss sind besonders betroffen

Der stärkste Anstieg betrifft Personen mit einem Masterabschluss einer universitären Hochschule. Ihre Erwerbslosenquote ein Jahr nach Studienabschluss stieg von 3,9 % beim Abschlussjahrgang 2022 auf 6,4 % beim Abschlussjahrgang 2024. Dies entspricht einem Anstieg um 2,5 Prozentpunkte.[7] Dieser Durchschnitt verdeckt jedoch sehr grosse Unterschiede zwischen den Studienbereichen. Besonders auffällig ist die Entwicklung in den Wirtschaftswissenschaften: Die Erwerbslosenquote steigt von 3,5 % auf 8,5 %. In den Geistes- und Sozialwissenschaften steigt sie von 5,1 % auf 8,5 %, in den exakten und Naturwissenschaften von 4,5 % auf 6,8 %. In den Rechtswissenschaften fällt der Anstieg mit 4,0 % auf 4,9 % moderater aus. Medizin und Pharmazie liegen mit einem Anstieg von 1,4 % auf 1,6 % weiterhin deutlich unter den anderen Bereichen.[8]



Zur Einordnung dieser Zahlen ist ein Vergleich mit der Erwerbslosigkeit gemäss ILO in der Bevölkerung hilfreich. Im 1. Quartal 2025 wies das BFS eine Erwerbslosenquote von 8,0 % bei den 15- bis 24-Jährigen, 5,0 % bei den 25- bis 49-Jährigen und 3,7 % bei Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe aus. Die ein Jahr nach Studienabschluss beobachtete Quote von 6,4 % bei Personen mit UH-Masterabschluss liegt damit über der Quote aller Personen mit Tertiärabschluss und jener der 25- bis 49-Jährigen, aber unter der Quote der 15- bis 24-Jährigen. Dieser

[7] BFS 2026, a. a. O., S. 1.
[8] Ebd., S. 4.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch

Vergleich ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren: Die Altersgruppen und untersuchten Populationen sind nicht identisch, und ein grosser Teil der 15- bis 24-Jährigen befindet sich noch in Ausbildung. [9] Er zeigt dennoch, dass der Anstieg der Erwerbslosigkeit bei Hochschulabsolvent:innen in eine Situation fällt, in der junge Menschen generell stärker von Erwerbslosigkeit betroffen sind. [10]

Die Entwicklung beim Anteil der Personen, die Schwierigkeiten angeben, eine Stelle zu finden, die ihren beruflichen Vorstellungen entspricht, bestätigt diese Verschlechterung. Bei Personen mit UH-Masterabschluss steigt der betroffene Anteil von 30,0 % auf 44,1 %.[11] Das Problem betrifft mit anderen Worten nicht nur Personen ohne Beschäftigung. Ein wachsender Anteil junger Hochschulabsolvent:innen findet zwar eine Stelle, aber nicht zwingend eine, die ihren Qualifikationen, Kompetenzen oder beruflichen Vorstellungen entspricht.

2.2. Auch die Situation von Personen mit FH-Bachelorabschluss verschlechtert sich

Bei Personen mit FH-Bachelorabschluss steigt die Erwerbslosenquote von 3,4 % auf 4,9 %. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Fachbereichen erheblich. Im Bereich Technik und IT steigt sie von 3,0 % auf 6,4 %, in Wirtschaft und Dienstleistungen von 4,5 % auf 6,4 %. In Chemie und Life Sciences steigt sie von 5,3 % auf 8,7 %. In Bereichen, die traditionell stärker mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg konfrontiert sind, bleiben die Quoten besonders hoch: 10,0 % in Design, 10,8 % in Musik, Theater und anderen Künsten sowie 9,4 % in Angewandter Linguistik. Umgekehrt weisen mehrere Bereiche eine deutlich günstigere Integration auf. Die Erwerbslosigkeit beträgt 1,7 % im Gesundheitsbereich, 1,5 % in Sozialer Arbeit und 1,7 % in Architektur, Bau- und Planungswesen. In Angewandter Psychologie liegt sie bei 2,4 %.[12]

Der Indikator zu den Schwierigkeiten, eine passende Stelle zu finden, zeigt erneut, dass die Erwerbslosenquote allein die Situation nicht ausreichend beschreibt. Im Bereich Technik und IT steigt der Anteil der Absolvent:innen mit solchen Schwierigkeiten von 18,8 % auf 39,6 %. In Chemie und Life Sciences erreicht er 62,2 %, gegenüber 35,7 % beim vorherigen Abschlussjahrgang. In Design liegt er bei 74,9 %, in Musik, Theater und anderen Künsten bei 73,8 % und in Angewandter Linguistik bei 64,3 %.[13]

[9] Bundesamt für Statistik. (2025). Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 1. Quartal 2025: Arbeitsangebot. Schweizerische Eidgenossenschaft. https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/35007959/master
[10] Siehe auch das parlamentarische Geschäft 26.8030 und die Antwort des Bundesrates.
[11] BFS 2026, a. a. O., S. 5.
[12] Ebd., S. 4.
[13] Ebd., S. 5.

Absolvent:innen der Pädagogischen Hochschulen bilden eine klare Ausnahme. Ihre Erwerbslosenquote bleibt praktisch unverändert und sinkt von 0,8 % auf 0,7 %, was sich durch den aktuellen Lehrpersonenmangel in der Schweiz erklären lässt. [14] Die Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden, die den beruflichen Vorstellungen entspricht, nehmen zwar von 10,8 % auf 12,1 % zu, bleiben aber deutlich geringer als bei UH- und FH-Absolvent:innen.[15]

Dieser Unterschied verdeutlicht, dass der Abschluss nicht der einzige entscheidende Faktor für den Berufseinstieg ist. Die Nachfrage nach Arbeitskräften unterscheidet sich stark nach Beruf und Branche. Im Bildungs- und Gesundheitswesen bleibt die Nachfrage nach Personal hoch, während einige Bereiche, die universitären oder FH-Ausbildungen entsprechen, derzeit einen Nachfragerückgang verzeichnen.

2.3. Die Entwicklung in historischer Perspektive

Diese Zahlen dürfen nicht so interpretiert werden, als wäre der Übergang vom Studium in den Beruf früher immer einfach gewesen. Historische Daten des BFS zeigen, dass der Berufseinstieg von Hochschulabsolvent:innen stets auf Konjunkturzyklen reagiert hat. Zwischen 2005 und 2019 durchlief die Erwerbslosenquote von Personen mit UH-Masterabschluss beispielsweise mehrere Phasen des Anstiegs und Rückgangs. So lag sie bei Absolvent:innen einer UH des Abschlussjahrgangs 2004 bei 6,4 %, bevor sie sechs Jahre später auf 3,4 % sank. Später stieg die Erwerbslosenquote von Personen mit UH-Masterabschluss 2017 erneut auf 4,5 % und sank 2019 wieder auf 3,0 %. PH-Absolvent:innen waren historisch deutlich weniger von Erwerbslosigkeit betroffen; ihre Quote lag während des grössten Teils dieses Zeitraums unter 1 %.[16]

Diese historische Perspektive führt zu einer differenzierten Schlussfolgerung. Schwierigkeiten beim Berufseinstieg sind nicht neu und waren zumindest teilweise stets mit der Konjunktur verbunden. Die heute beobachteten 6,4 % bei Personen mit UH-Masterabschluss liegen jedoch über den in der Zeitreihe 2005 bis 2023 dokumentierten Werten. Es wäre daher unzutreffend, die heutige Situation lediglich als Wiederholung früherer Schwankungen darzustellen. Der aktuelle Anstieg verdient besondere Aufmerksamkeit.

Zudem ist daran zu erinnern, dass die Erwerbslosenquote gemäss ILO eine präzise, aber begrenzte Messgrösse ist: Sie bezeichnet Personen ohne Arbeit, die in den

[14] Ebd., S. 4.
[15] Ebd., S. 5.
[16] Bundesamt für Statistik (BFS) (2024). Entwicklung der Erwerbslosenquote gemäss ILO bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen und der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz. Situation ein Jahr nach Studienabschluss, Abschlussjahre 2004–2022 [Diagramm]. https://www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home.assetdetail.32172171.html

vorangegangenen vier Wochen aktiv eine Stelle gesucht haben und für die Aufnahme einer Arbeit verfügbar sind. Sie erfasst daher nicht alle Formen von Unterbeschäftigung,[17] beruflicher Unterqualifizierung beziehungsweise inadäquater Beschäftigung oder die Annahme einer Stelle, die weit von den ursprünglichen beruflichen Vorstellungen entfernt ist.[18]

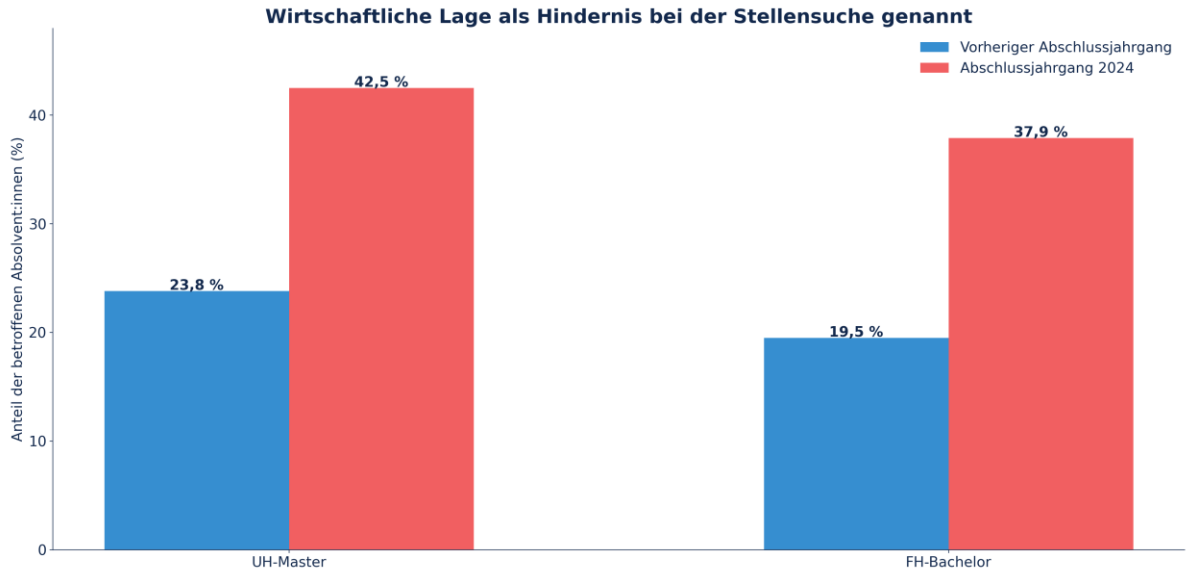
Sie erlaubt insbesondere nicht, für sich allein die Zunahme von Praktika, deren Dauer, Entlöhnung oder tatsächlichen Ausbildungscharakter zu messen. Eine Person, die als Praktikant:in arbeitet, befindet sich nicht in derselben Situation wie eine Person mit einer stabilen Anstellung, auch wenn beide nicht als erwerbslos gezählt werden.

[17] Unter Unterbeschäftigung verstehen wir hier eine Situation, in der eine erwerbstätige Person unfreiwillig weniger arbeitet als gewünscht oder ihre Kompetenzen nicht voll ausschöpft.
[18] BFS 2026, a. a. O., S. 3.

3. Ein Arbeitsmarkt im Wandel: Konjunktur, KI, weniger Juniorstellen und mehr Praktika

3.1. Die Konjunktur spielt eine reale Rolle

Die Verschlechterung des Berufseinstiegs junger Hochschulabsolvent:innen kann nicht von der allgemeinen wirtschaftlichen und geopolitischen Lage getrennt werden. Die vom BFS befragten Absolvent:innen nennen fehlende Berufserfahrung weiterhin als wichtigstes Hindernis bei der Stellensuche. Rund zwei Drittel der Personen mit UH-Masterabschluss und fast drei Viertel der Personen mit FH-Bachelorabschluss, die Schwierigkeiten hatten, nennen diesen Faktor. Die wirtschaftliche Lage wird jedoch deutlich häufiger als früher genannt: von 42,5 % der Personen mit UH-Masterabschluss gegenüber 23,8 % beim vorherigen Abschlussjahrgang und von 37,9 % der Personen mit FH-Bachelorabschluss gegenüber 19,5 %.[19]



Die gesamtwirtschaftliche Lage der Schweiz ist tatsächlich weniger dynamisch als in den Vorjahren. Das Schweizer BIP wuchs 2025 noch um 1,6 %, doch das SECO prognostiziert für 2026 mit 0,9 % ein deutlich unterdurchschnittliches Wachstum.[20] Auch die Arbeitslosenquote ist gestiegen: Gemäss SECO lag sie im Mai 2026 bei 3,0 %, gegenüber 2,8 % ein Jahr zuvor.[21] Die Konjunktur ist somit ein Teil der Erklärung. Sie reicht jedoch nicht aus, um alle beobachteten Entwicklungen zu erklären.

[19] Ebd., S. 2.
[20] Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2026, 18. Juni). Konjunkturprognosen für die Schweizer Wirtschaft. Schweizerische Eidgenossenschaft. https://www.seco.admin.ch/de/konjunkturprognosen
[21] Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2026, 4. Juni). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Mai 2026. Schweizerische Eidgenossenschaft. https://www.admin.ch/de/newnsb/GJB5uJRiX3qu8TRWGlPLr

3.2. KI verändert insbesondere den Berufseinstieg

Der jobs.ch KI Report 2026 liefert hierzu einen wichtigen Anhaltspunkt. Seine Analyse umfasst 7,3 Millionen Stellenanzeigen aus den Jahren 2019 bis 2025 und vergleicht eine Vor-KI-Periode von 2019–2022 mit einer Nach-KI-Periode von 2023–2025. [22] Gemäss dem Bericht sank der Anteil aller Anzeigen für Einstiegsstellen im Jahr 2025 gegenüber dem Durchschnitt 2019–2022 um 32 %.[23] Besonders ausgeprägt ist dieser Rückgang in Berufen, die der KI ausgesetzt sind. Stellen für erfahrene Profile erwiesen sich dagegen als widerstandsfähiger.

Dieser Mechanismus ist für junge Hochschulabsolvent:innen besonders relevant. Viele Aufgaben, die traditionell Juniorprofilen übertragen wurden – Recherchen, erste Analysen, das Verfassen erster Entwürfe oder bestimmte administrative Tätigkeiten – können heute mithilfe von KI-Werkzeugen erledigt oder beschleunigt werden. Der Bericht beobachtet entsprechend, dass Unternehmen offenbar mehr unmittelbare Produktivität und KI-Kompetenzen verlangen.[24]

Daraus entsteht ein strukturelles Problem: Wenn Unternehmen Stellen abbauen, auf denen Berufseinsteiger:innen Erfahrung sammeln können, verringern sie zugleich die Möglichkeit, die erfahrenen Fachkräfte auszubilden, die sie künftig benötigen werden.

Damit besteht das Risiko, dass Praktika schrittweise zu einem Ersatz für Juniorstellen werden. Von jungen Hochschulabsolvent:innen wird Berufserfahrung für den Zugang zu einer ersten Stelle verlangt, doch teilweise müssen sie mehrere befristete Erfahrungen durchlaufen, bevor sie diese Stelle erhalten können. Ein Praktikum kann eine sinnvolle Rolle spielen, wenn es eine echte Ausbildungserfahrung darstellt; problematisch wird es, wenn es dazu dient, günstige Arbeitskraft ohne Perspektive auf eine Anstellung bereitzustellen.

3.3. Es ist jedoch noch zu früh, diese Entwicklung allein der KI zuzuschreiben

Der VSS ist der Ansicht, dass zwei gegenläufige Fehler vermieden werden müssen. Der erste wäre, die Auswirkungen der KI zu leugnen. Die verfügbaren Daten zeigen klar, dass sich Aufgaben, nachgefragte Kompetenzen und Rekrutierungsstrukturen verändern. Der jobs.ch-Bericht stellt insbesondere fest, dass sich KI-bezogene Kompetenzen weit über die Informatik hinaus verbreiten: Der Anteil KI-bezogener

[22] JobCloud AG. 2026, a. a. O., S. 32
[23] Ebd., S. 11.
[24] Ebd., S. 19.

Stellenanzeigen nimmt unter anderem im Bau- und Ingenieurwesen, im Finanzwesen, in der Verwaltung, im Bildungswesen, im Sozialbereich und in der Produktion zu.[25]

Der zweite Fehler wäre die Behauptung, KI sei bereits für den Anstieg der Erwerbslosigkeit von Hochschulabsolvent:innen verantwortlich. Die derzeitigen Daten erlauben keinen solchen Kausalnachweis. Der jobs.ch-Bericht beobachtet seit 2023 gleichzeitig verlaufende Entwicklungen, diese fallen jedoch ebenfalls in eine Phase wirtschaftlicher Abschwächung, veränderter Rekrutierungspolitiken und sektoraler Transformation.

KI ist daher als Faktor der Transformation des Arbeitsmarkts zu betrachten und nicht als einzige und abschliessend belegte Erklärung für den Anstieg der Erwerbslosigkeit von Hochschulabsolvent:innen. Der Bericht selbst betont diese Differenzierung: Er zeigt nicht das Verschwinden ganzer Berufe, sondern eine Veränderung von Aufgaben, Kompetenzprofilen und Wegen in den Berufseinstieg.[26]

[25] Ebd., S. 18.
[26] Ebd., S. 30.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch

4. Studierenden die Mittel für einen erfolgreichen Berufseinstieg geben

Die Antwort auf diese Veränderungen kann nicht darin bestehen, von Studierenden lediglich zu verlangen, sich "anzupassen". Die Hochschulen müssen ihre Studierenden auf eine Arbeitswelt vorbereiten, die sich rasch verändert.

4.1. Hochschulen müssen besser auf die Stellensuche vorbereiten

Die Hochschulen verfügen bereits über zahlreiche Instrumente: Career Services, Bewerbungsworkshops, Veranstaltungen mit Unternehmen, Career Days, Coaching, Stellenplattformen, Praktikumsmöglichkeiten und Alumni-Netzwerke. Diese Angebote müssen jedoch sichtbarer, zugänglicher und stärker in die Studiengänge integriert werden. Die Vorbereitung auf den Berufseinstieg sollte nicht als freiwillige Zusatzaktivität behandelt werden, mit der sich Studierende erst wenige Wochen vor ihrem Abschluss befassen.

In dieser Perspektive sollte internationale Mobilität als Element der Vorbereitung auf den Berufseinstieg und nicht nur als akademische Erfahrung betrachtet werden. Eine vollständige Wiederassoziierung an Erasmus+ würde Studierenden und Lernenden in der Schweiz Zugang zu einem breiteren Mobilitätsrahmen mit Studien-, Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten in verschiedenen europäischen Ländern ermöglichen. Sie würde zudem den Aufbau beruflicher Netzwerke über den Schweizer Arbeitsmarkt hinaus erleichtern. Für junge Hochschulabsolvent:innen, die mit einem nationalen Arbeitsmarkt konfrontiert sind, auf dem Einstiegsstellen seltener werden, kann diese Erfahrung eine wichtige Ergänzung zu Career Services und praktischen Erfahrungen darstellen, welche die Hochschulen anbieten.

4.2. Berufserfahrung darf kein Privileg werden

Fehlende Berufserfahrung ist gemäss BFS das von jungen Hochschulabsolvent:innen am häufigsten genannte Hindernis. Diese Situation muss ernst genommen werden. Es ist widersprüchlich, von jungen Menschen gleichzeitig Erfahrung zu verlangen und die Stellen abzubauen, auf denen sie diese Erfahrung überhaupt erwerben können.

Praktika, studentische Erwerbstätigkeiten, Projekte mit Unternehmen, Traineeprogramme und praktische Erfahrungen können eine wichtige Rolle spielen. Sie dürfen jedoch nicht zu einer Abfolge schlecht oder gar nicht bezahlter Arbeitsphasen werden, die notwendig sind, um schliesslich eine stabile Stelle zu erhalten. In Studiengänge integrierte Praktika sollten deshalb gefördert werden, wenn sie einen echten pädagogischen Wert haben, und berufliche Erfahrungen sollten angemessen entlöhnt werden.

4.3. Die Zunahme von Praktika ist auch eine Frage der sozialen Gleichheit

Die Bedingungen, unter denen Praktika absolviert werden, haben Folgen, die über die reine Beschäftigungsfrage hinausgehen. Praktika sind heute auf nationaler Ebene unzureichend geregelt und unterstehen den allgemeinen Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR). Insbesondere gibt es weder eine allgemeine maximale Dauer noch einen eidgenössischen Mindestlohn für Praktika. In mehreren Kantonen und Städten bestehen Mindestlöhne, Praktika, die als Ausbildungs- oder Einstiegspraktika gelten, sind davon jedoch häufig ausgenommen.

In einigen Fällen sind Praktika im Rahmen des Studiums obligatorisch und können unbezahlt oder nur gering entlöhnt sein. Dies kann Studierende dazu zwingen, parallel zum Praktikum einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen, auf bestimmte Erfahrungen zu verzichten oder sich alternativ zu verschulden. Prekäre Praktikumsbedingungen können somit soziale Ungleichheiten reproduzieren: Wer familiäre Unterstützung erhält, kann leichter mehrere Monate schlecht bezahlter Arbeit annehmen, während eine Person ohne ausreichende finanzielle Mittel einer bezahlten Tätigkeit den Vorrang geben muss, selbst wenn diese für den beruflichen Werdegang weniger relevant ist.

Der Zugang zu Berufserfahrung darf daher nicht von den finanziellen Möglichkeiten der Eltern abhängen. Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung setzt auch Chancengleichheit beim Zugang zu den Erfahrungen voraus, die diesen Zugang ermöglichen.

Relevante Erfahrung wird jedoch nicht nur im Rahmen einer Erwerbstätigkeit oder eines Praktikums erworben. Auch das Vereins- und Freiwilligenengagement junger Menschen ermöglicht es, übertragbare Kompetenzen zu erwerben und anzuwenden: Projektorganisation, Übernahme von Verantwortung, Teamarbeit, Kommunikation, Konfliktmanagement oder Betreuung und Leitung. Solche Erfahrungen sollten beim Berufseinstieg besser dokumentiert und anerkannt werden können, ohne zu einer neuen informellen Anforderung zu werden, die junge Menschen benachteiligt, denen Zeit oder Ressourcen für freiwilliges Engagement fehlen. Instrumente bestehen bereits, insbesondere das Dossier freiwillig engagiert, mit dem ausgeübte Tätigkeiten und erworbene Kompetenzen bestätigt werden können. Die Anerkennung von Vereinsengagement soll den Zugang zu bezahlten Berufserfahrungen ergänzen und nicht ersetzen.

5. Forderungen

Angesichts dieser Entwicklung fordert der VSS:

1. Einstiegsstellen und Ausbildungsmöglichkeiten in Unternehmen erhalten und ausbauen

Unternehmen sollen eine Strategie vermeiden, bei der Juniorstellen systematisch durch sofort erfahrene Profile oder KI-Werkzeuge ersetzt werden. Einstiegsstellen sind keine unproduktive Ausgabe, sondern eine Investition in die Ausbildung der künftigen Arbeitskräfte. Eine Wirtschaft, die jungen Menschen keine Möglichkeit mehr gibt, erste Erfahrungen zu sammeln, riskiert, den Mangel an erfahrenen Fachkräften, den sie später beheben möchte, selbst zu verursachen.

2. Qualitativ gute und angemessen entlöhnte Praktika gewährleisten

Praktika müssen eine echte Ausbildungsfunktion haben und dürfen nicht dazu dienen, reguläre Stellen zu ersetzen.

Der VSS fordert insbesondere:

- eine angemessene Entlöhnung von Praktika;
- einen ausreichenden Sozialversicherungsschutz während des Praktikums;
- klar definierte Ausbildungsziele;
- eine angemessene Betreuung und Begleitung;
- eine den Ausbildungszielen entsprechende Dauer;
- das Verbot, Praktikant:innen dauerhaft als Ersatz für reguläre Stellen einzusetzen;
- kohärentere nationale Regeln, um Unterschiede zwischen Kantonen und Branchen zu verringern.

Obligatorische, in die Studiengänge integrierte Praktika müssen insbesondere so ausgestaltet sein, dass sie unabhängig von der finanziellen Situation der Studierenden für alle zugänglich bleiben.

3. Die Vorbereitung auf den Berufseinstieg an allen Hochschulen stärken

Die Hochschulen müssen die Vorbereitung auf das Berufsleben stärker in ihre Studiengänge integrieren, insbesondere durch:

- bezahlte und qualitativ gute Praktika;
- praxisorientierte Projekte mit Arbeitgeber:innen;
- obligatorische oder stark empfohlene Workshops zur Stellensuche;
- Schulungen zum Verfassen von Lebensläufen, Motivationsschreiben und Bewerbungen;

- Bewerbungsgesprächstrainings;
- Career Days und Networking-Veranstaltungen;
- Mentoring Angebote mit Alumni;
- einen besseren Zugang zu Career Services und Alumni-Netzwerken;
- eine spezifische Begleitung für Studienrichtungen mit grösseren Schwierigkeiten beim Berufseinstieg.

Darüber hinaus müssen die Angebote der Hochschulen, der kantonalen Berufs- und Laufbahnberatungen und der RAV für junge Hochschulabsolvent:innen besser koordiniert werden. Bestehende Angebote müssen den Studierenden somit bereits vor dem Studienabschluss besser kommuniziert werden.

4. Möglichkeiten zum Erwerb erster Berufserfahrungen während des Studiums stärken

Die Bildungspolitik muss Möglichkeiten fördern, die Studierenden erlauben, bereits vor dem Abschluss Berufserfahrung zu sammeln: bezahlte Praktika, studentische Erwerbstätigkeiten, angewandte Projekte sowie Zusammenarbeit mit Unternehmen, öffentlichen Institutionen oder Organisationen der Zivilgesellschaft. Diese Möglichkeiten müssen unabhängig von der finanziellen Situation der Studierenden zugänglich sein. Auch Kompetenzen aus Vereins- und Freiwilligenengagement sollen dokumentiert und anerkannt werden können, beispielsweise mittels strukturierter Nachweise wie dem Dossier freiwillig engagiert. Diese Anerkennung darf jedoch nicht dazu führen, dass Freiwilligenarbeit bezahlte Stellen oder Praktika ersetzt.

5. Ausbildung in KI-Kompetenzen und übertragbaren Kompetenzen gewährleisten

Alle Ausbildungen, nicht nur jene im Informatikbereich, müssen eine allgemeine KI-Kompetenz vermitteln. Studierende müssen lernen, diese Werkzeuge zu nutzen, aber auch ihre Grenzen zu verstehen, ihre Ergebnisse zu überprüfen und ihre ethischen und gesellschaftlichen Auswirkungen zu beurteilen. Diese Anpassung darf die Ausbildung jedoch nicht auf Kompetenzen reduzieren, die Arbeitgeber:innen aktuell nachfragen. Angesichts der Geschwindigkeit des Wandels und der für einen Ausbildungsabschluss benötigten Zeit müssen Hochschulen auch dauerhafte und übertragbare Kompetenzen stärken: kritisches Denken, Lernfähigkeit, Selbstständigkeit, Zusammenarbeit, Kommunikation und Verständnis gesellschaftlicher Zusammenhänge. Ziel ist es, jungen Hochschulabsolvent:innen die Anpassung an Berufe und Bedürfnisse zu ermöglichen, die sich weiter verändern werden.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch

6. Die Kosten des Arbeitsmarktwandels nicht den jungen Hochschulabsolvent:innen aufbürden

Die digitale Transformation und KI führen zu strukturellen Veränderungen. Es wäre nicht akzeptabel, wenn die Anpassungskosten hauptsächlich von einer Generation junger Hochschulabsolvent:innen getragen würden, von der gleichzeitig mehr Kompetenzen, mehr Erfahrung und mehr Flexibilität verlangt werden, während die Möglichkeiten für eine erste Stelle abnehmen. Die Transformation des Arbeitsmarkts muss daher von parallelen Investitionen in Ausbildung, Berufseinstieg und Qualifizierung der neuen Generationen begleitet werden.

7. Entwicklung des Berufseinstiegs beobachten und Massnahmen regelmässig neu beurteilen

Die verfügbaren Daten zeigen eine jüngste Verschlechterung, erlauben aber keine präzise Vorhersage der Struktur des Arbeitsmarkts in fünf oder zehn Jahren. Das BFS, die Hochschulen und die Arbeitsmarktakteur:innen müssen deshalb die Entwicklung von Erwerbslosigkeit, Unterbeschäftigung, Praktika, Einstiegsstellen und der Passung zwischen Ausbildung und Beschäftigung regelmässig beobachten. Bildungs- und Integrationsmassnahmen müssen auf Grundlage dieser Daten neu beurteilt werden können, statt auf starren langfristigen Prognosen zu beruhen.

Monbijoustrasse 30
3011 Berne, Suisse
+41 31 382 11 71, info@vss-unes.ch