

# **Perspektiven nach der KV-Lehre**

## Umfrage zur Stellensituation bei kaufm. Lehrabgänger/innen

### Zwischenbericht Juli 2006

---

Ort, Datum	Zürich, 24. Juli 2006
Autor	Ralf Margreiter, Ressortleiter Jugend
Version	1.0

---

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ausgangslage und Zielsetzung .....</b>	<b>4</b>
2.1	Nahtstelle II: Problematischer Übergang.....	4
2.2	Inhalt und Ziele der Lehrabgänger/innen-Umfrage .....	4
2.3	Durchführung der Lehrabgänger/innen-Umfrage .....	5
2.4	Datengrundlage.....	5
<b>3</b>	<b>Zwischenergebnisse .....</b>	<b>6</b>
3.1	Stellensituation vor der Lehrabschlussprüfung.....	6
3.2	Zeitpunkt der beruflichen Orientierung.....	6
3.3	Strategien für die Stellensuche.....	7
3.4	Bedeutung der Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb .....	8
3.5	Einfluss des Ausbildungsprofils .....	8
3.6	Beliebtheit des kaufmännischen Berufsfeldes.....	9
3.7	Gründe für Absagen.....	10
<b>4</b>	<b>Folgerungen.....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>12</b>
5.1	Liste der teilnehmenden kaufm. Berufsfachschulen .....	12
5.2	Fragebogen .....	12

## 1 Zusammenfassung

Seit Jahren ist die Situation für viele junge Arbeitnehmer/innen nach dem Ende der Lehrzeit schwierig, der Stellenmarkt für Berufseinsteiger/innen angespannt. Eine überproportionale Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen zeugt davon.

Der Kaufmännische Verband Schweiz verschafft sich mit dieser Erhebung ein Bild über die beruflichen Perspektiven nach dem KV-Lehrabschluss 2006 und verfolgt damit Ziele wie die Früherkennung von Entwicklungen auf dem kaufm. Stellenmarkt, den Gewinn von Erkenntnissen über das berufliche Orientierungsverhalten usw., letztlich das Ziel einer Verbesserung des Übergangs von der Lehre in den Arbeitsmarkt und zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit.

Der vorliegende Bericht enthält Zwischenergebnisse auf Basis der ersten Erhebung im Mai 2006. Er widerspiegelt die Situation der Lehrabgänger/innen vor den Lehrabschlussprüfungen. Als wichtigste Erkenntnisse lassen sich nennen:

- ❑ Weniger als die Hälfte der Lehrabgänger/innen weist zu Beginn der Prüfungszeit bereits eine Arbeitsstelle nach dem Auslaufen des Lehrvertrages auf. Drei Viertel haben sich aber bereits um die Stellensuche bemüht.
- ❑ Die Umfrage zeigt die eminente Bedeutung der Lehrbetriebe auch über die eigentliche Lehrzeit hinaus. Für fast drei von fünf Lehrabgänger/innen gehört die Frage nach einer Weiterbeschäftigung im Betrieb zu den gewählten Suchstrategien. Diese erweist sich als häufigste Strategie. Vor allem aber geben mehr als vier von fünf Befragten, die bereits eine neue Stelle gefunden haben, ihren jetzigen Lehrbetrieb als alten und neuen Arbeitgeber an. Nur einer von fünf nennt einen neuen Betrieb.
- ❑ Als weitaus häufigster Ablehnungsgrund bei der Stellensuche hören die Lehrabgänger/innen: zu jung / zu wenig Erfahrung. Das betrifft fast vier von fünf der bislang erfolglosen Stellensuchenden.
- ❑ In Abhängigkeit von den Grundbildungsprofilen zeigt sich, dass Berufsmaturand/innen überproportional früh auf Stellensuche gehen und diese zum Erhebungszeitpunkt auch bereits überproportional erfolgreich absolviert haben. Besonderer Nachholbedarf lässt sich bei Absolvent/innen des B-Profiles feststellen.

Die vorliegenden Ergebnisse lassen darauf schliessen, dass nur für rund die Hälfte der Lehrabgänger/innen der Start ins Erwerbsleben vergleichsweise mühelos verläuft (über den regulären Stellenmarkt oder durch Verbleib im Lehrbetrieb).

Zur Verbesserung dieses Übergangs und zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit sind die Unternehmen gefordert. Immerhin geht es darum, den Ausstieg von Jugendlichen aus dem Bildungssystem sowie den Verlust bereits erworbener Qualifikationen zu verhindern.

Das gilt zunächst für die Lehrbetriebe, die wo immer möglich ihren Lehrabgänger/innen die Weiterbeschäftigung während eines Jahres nach Lehrabschluss (oder wenigstens für einige Monate) ermöglichen sollen. Die zusätzliche Berufspraxis wird die Stellensuche erleichtern.

Vor allem aber sind Unternehmen ohne Lehrstellenangebot in der Pflicht. Wenn sie schon nicht an der Ausbildungstätigkeit partizipieren, sollten sie ihren Beitrag zur Berufsintegration der jungen Generation nach Ansicht des Kaufmännischen Verbands wenigstens leisten, indem sie ihnen nach der Lehre die Chance auf einen erfolgreichen Berufseinsteig bieten.

## 2 Ausgangslage und Zielsetzung

### 2.1 Nahtstelle II: Problematischer Übergang

Schon seit mehreren Jahren gestaltet sich der Einstieg in die Berufslaufbahn für viele Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger alles andere als einfach. Im Schatten der Lehrstellenkrise im Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die Sekundarstufe II etablierte sich als ebenso dauerhaftes Problem die Arbeitslosigkeit nach Abschluss einer Sek-II-Ausbildung.

Auch in diesem Übergang (auch als „Nahtstelle II“ bezeichnet) sehen sich Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit grossen Einstiegshürden konfrontiert. Selbst für Lehrabgänger/innen mit ausgezeichneten Zeugnissen stellt der reibungslose Übergang in den ersten „richtigen“ Arbeitsvertrag keineswegs eine Selbstverständlichkeit dar. Dieser Befund galt im Besonderen auch für Absolvent/innen der kaufmännischen Grundbildung.

Junge zwischen 20 und 24 Jahren sind prozentual stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als alle anderen Altersgruppen. In den letzten Jahren stieg deren Zahl im Herbst regelmässig auf Höchstwerte, die Quote überstieg 6 Prozent, teilweise gar 7 Prozent, während sie im Durchschnitt aller Altersgruppen deutlich tiefer lag.

### 2.2 Inhalt und Ziele der Lehrabgänger/innen-Umfrage

Diese Ausgangslage hat den Kaufmännischen Verbandes Schweiz dazu bewogen, sich selbst ein Bild über die beruflichen Perspektiven der Lehrabgänger/innen zu machen. Für den Prüfungsjahrgang 2006 wird deshalb erstmals eine zweistufige Erhebung durchgeführt, die insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Früherkennung von Entwicklungen für Einsteiger/innen in den kaufm. Stellenmarkt
- Erkenntnisse über das berufliche Orientierungsverhalten der Lehrabgänger/innen
- Bereitstellung von Daten für Akteure in Berufswahl, Berufsbildung, Arbeitswelt und Politik
- Sicherung der Attraktivität der kaufmännischen Grundbildung
- Fundierung möglicher Massnahmen zur Verbesserung des Übergangs von der Lehre in den Arbeitsmarkt und zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit

Erhebungsinstrument ist ein Fragebogen, der sich an die einzelnen Lehrabgänger/innen richtet und folgende Themenbereiche umfasst:

- Vorgehen bei der Stellensuche
- Unterstützung für Laufbahnplanung und berufliche Orientierung / Stellensuche
- Aktuelle Stellensituation / Berufsperspektive
- Gründe für Absagen auf bisherige Bewerbungen

### **2.3 Durchführung der Lehrabgänger/innen-Umfrage**

Die Erhebung wird zwei Mal durchgeführt: zum ersten Mal vor der Lehrabschlussprüfung (zwischen Mitte und Ende Mai 2006), zum zweiten Mal dann nach Auslaufen der Lehrverträge (ca. Mitte September 2006). Neben den beiden Momentaufnahmen lässt dieses Verfahren auch Rückschlüsse über den zeitlichen Verlauf der beruflichen Orientierung zu.

Aufgerufen zur Teilnahme waren die deutschsprachigen Berufsfachschulen, in denen Lernende ihre kaufmännische Grundbildung in den Profilen B, E oder M abschliessen. Über zwei Drittel der angeschriebenen Schulen beteiligte sich an der ersten Erhebung im Mai 2006, zu der hier Zwischenergebnisse vorgestellt werden.

Vorderhand beschränkt sich diese Erhebung auf die KV-Abschlussklassen der kaufmännischen Berufsfachschulen der deutschsprachigen Schweiz. Eine Ausweitung auf die übrigen Sprachregionen sowie insbesondere auf die Absolvent/innen der Grundbildungen im Detailhandel wird für die Erhebung in kommenden Jahren zu prüfen sein.

### **2.4 Datengrundlage**

Der Rücklauf zeichnet sich durch fast durchwegs hohe Teilnahmequoten in den 36 teilnehmenden Schulen aus. Das betrifft sämtliche Ausbildungsprofile (B, E, M). Insgesamt resultierten 4762 Datensätze, auf denen die vorliegende Auswertung beruht.

Die grösste KV-Schule (die KV Zürich Business School) konnte sich an dieser Erhebung nur mit ihren B- und E-Profil-Lernenden beteiligen. Die versuchsweise Weglassung dieser Ergebnisse hat gezeigt, dass der Wegfall der Zürcher B- und E-Profile weder auf die Relation zwischen den verschiedenen Profilen noch sonst eine signifikante Veränderung nach sich zog; sie führte nur zu minimalen Abweichungen der Prozentanteile.

Regionale Unterschiede sind damit nicht auszuschliessen. Für diesen Zwischenbericht ist eine gesonderte Auswertung nach Wirtschaftsräumen indes nicht vorgesehen; sie ist erst für den Schlussbericht geplant. Dessen Erscheinen ist per Ende Oktober 2006 zu erwarten.

### 3 Zwischenergebnisse

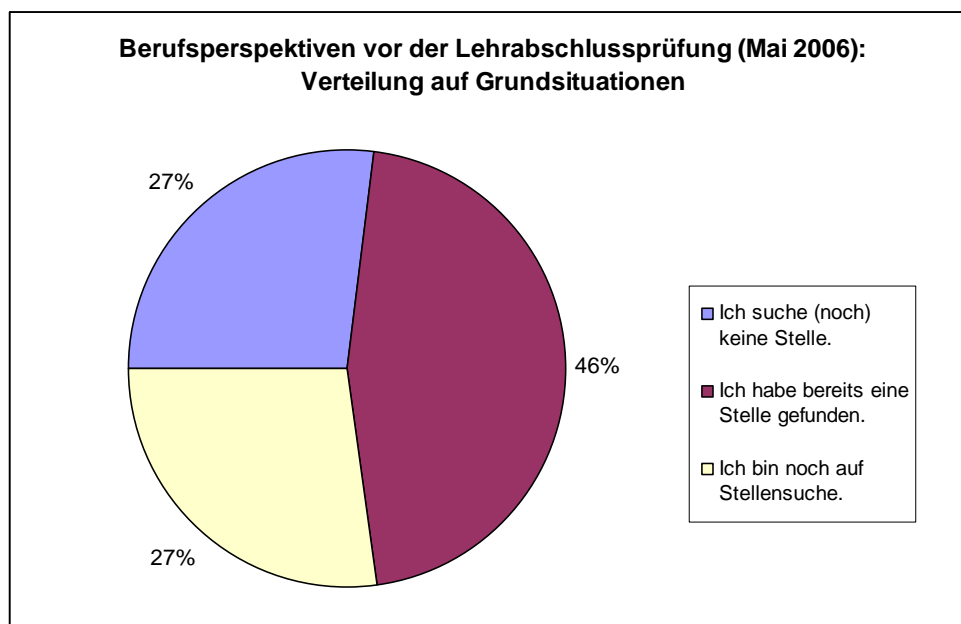
#### 3.1 Stellensituation vor der Lehrabschlussprüfung

Den Befragten standen drei Grundsituationen zur Auswahl, denen sie ihre aktuelle Lage zuzuordnen konnten.

- Situation A: Ich suche (noch) keine Stelle.
- Situation B: Ich habe bereits eine Stelle gefunden.
- Situation C: Ich bin noch auf Stellensuche.

Weniger als die Hälfte der Lehrabgänger/innen (2'220 Personen bzw. 45 Prozent) wusste vor der Absolvierung der Lehrabschlussprüfungen schon, wohin die berufliche Reise nach dem Auslaufen des Lehrvertrages gehen würde.

Je rund 27 Prozent der Befragten gaben an, noch nicht auf Stellensuche zu sein oder bei der bisherigen Stellensuche noch nicht reüssiert zu haben.

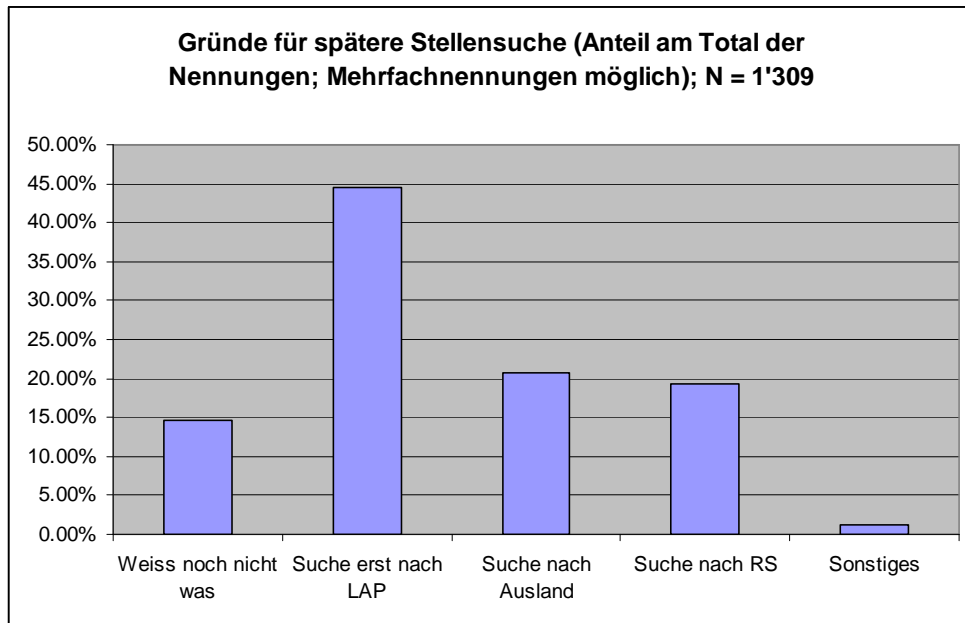


#### 3.2 Zeitpunkt der beruflichen Orientierung

Zum Erhebungszeitpunkt Mitte bis Ende Mai gaben insgesamt 73 Prozent der Lehrabgänger/innen an, sich bereits um die Stellensuche bemüht zu haben, davon 2'220 Personen (46 Prozent alle Befragten) erfolgreich und 1'371 Personen erfolglos. Nur 1'309 Befragte gaben an, sich noch nicht aktiv darum gekümmert zu haben.

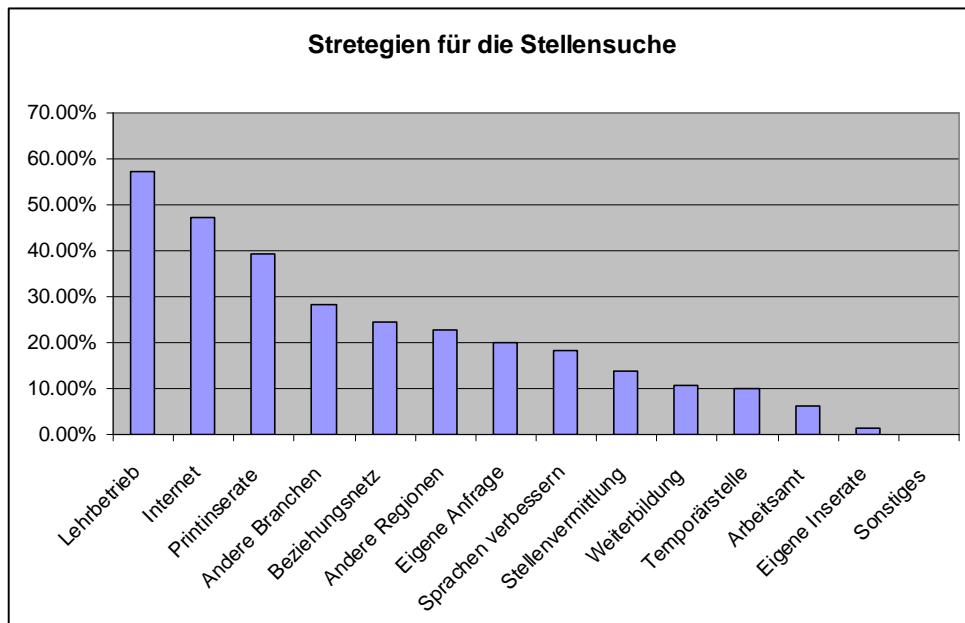
Als Begründung für eine spätere Suche wurden vor allem die Konzentration auf die Lehrabschlussprüfungen (45 Prozent aller Nennungen; Mehrfachnennungen möglich), die Verschiebung der Suche auf einen Zeitpunkt nach geplantem Auslandsaufenthalt (21 Prozent) bzw. nach der Rekrutenschule (19 Prozent) genannt.

Lediglich für 191 Lehrabgänger/innen (4 Prozent aller Befragten bzw. 15 Prozent der Nennungen der Gründe für eine spätere Stellensuche) war zu Beginn der Abschlussprüfungen noch nicht klar, was sie nach Lehrende machen wollten.



### 3.3 Strategien für die Stellensuche

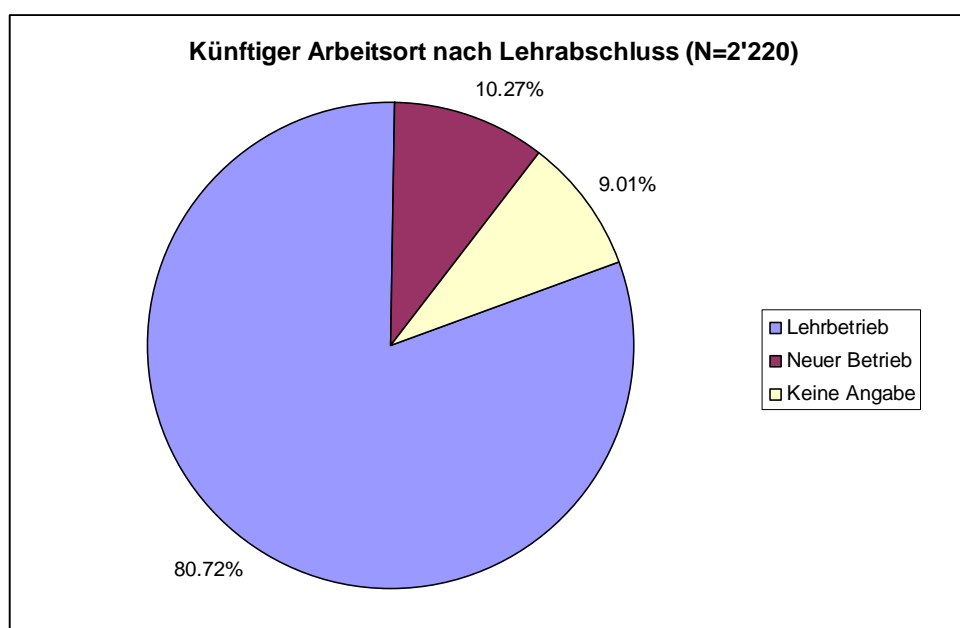
Bei der Frage nach den Instrumenten und Strategien für die Stellensuche nach der Lehre nannten insgesamt 2'728 Personen die Anfrage beim Lehrbetrieb. Mit 57 Prozent ist das der weitaus höchste Wert, gefolgt von Internetausschreibungen mit 47 Prozent und Printinseraten mit 39 Prozent. Suchstrategien mit Ausweitung in andere Regionen oder Branchen finden zu 23 bzw. 28 Prozent Anwendung.



### 3.4 Bedeutung der Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb

Die Bedeutung der Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb zeigt sich nicht nur bei den Suchstrategien (vgl. oben). Sie erklärt sich noch mehr durch die tatsächliche Beschäftigungssituation bzw. die realen Sucherfolge der Lehrabgänger/innen. Von den insgesamt 2'220 Personen, die angaben, zum Zeitpunkt der Erhebung bereits über eine Stelle nach Auslaufen des Lehrvertrages zu verfügen, nannten nicht weniger als 1'735 (oder 80 Prozent) ihren Lehrbetrieb als (alten und) neuen Arbeitgeber, während nur 228 (entsprechend 10 Prozent) in einem anderen Betrieb fündig geworden waren.

Setzt man die genannte Zahl in Relation mit den 2'035 auf dem Stellenmarkt bereits erfolgreichen Lehrabgänger/innen, die angaben, im erlernten Beruf weiterzuarbeiten (und damit im Lehrbetrieb bleiben zu können), so zeigt sich, dass von diesen sogar 88 Prozent aller zum Erhebungszeitpunkt erfolgreichen Bewerbungen beim eigenen Lehrbetrieb erfolgten.

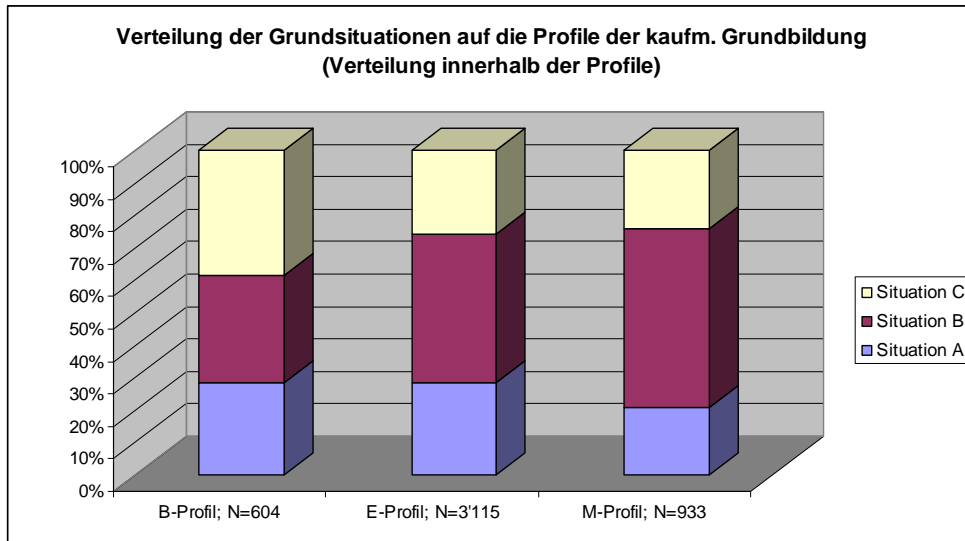


### 3.5 Einfluss des Ausbildungsprofils

Vergleicht man die Verteilung der Ausgangssituationen mit den Ausbildungsprofilen der kaufmännischen Grundbildung, so zeigen sich folgende Phänomene:

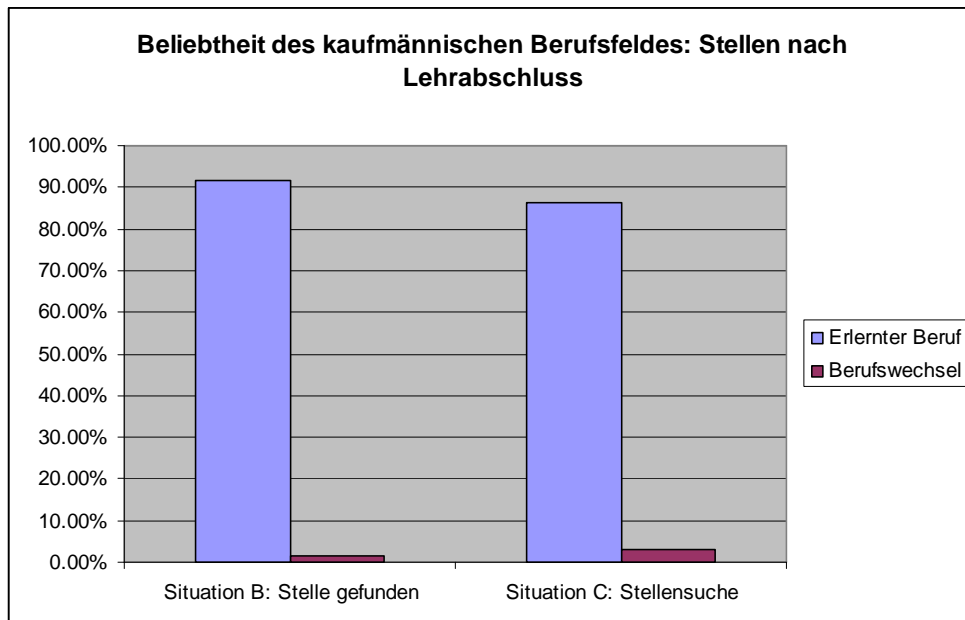
Absolvent/innen des M-Profiles sind deutlich weniger oft als jene der beiden anderen Profile noch nicht in die konkrete Phase der Stellensuche eingetreten (21 Prozent gegenüber 29 bzw. 30 Prozent im E- bzw. B-Profil). Dagegen waren sie auf dem Stellenmarkt überdurchschnittlich häufig erfolgreich und haben sich bereits eine Anstellung nach Lehrende gesichert (56 Prozent im Vergleich mit dem Gesamtanteil von 46 Prozent).

Absolvent/innen des B-Profiles sind zwar praktisch gleich häufig bereits auf Stellensuche wie jene des E-Profiles, jedoch weniger erfolgreich: 40 Prozent der B-Profil-Absolvent/innen hatten ihre Stellensuche bis zum Erhebungszeitpunkt ergebnislos betrieben; dem stehen im E-Profil nur 26 Prozent in der gleichen gegenüber.



### 3.6 Beliebtheit des kaufmännischen Berufsfeldes

Die Ergebnisse dieser Erhebung zeigen, dass sich die Arbeit im kaufmännischen Berufsfeld unter den Lehrabgänger/innen grosser Beliebtheit erfreut. Von den Befragten, die bereits eine Stelle gefunden haben, werden 92 Prozent weiterhin in ihrem erlernten Beruf arbeiten; lediglich 2 Prozent gaben explizit einen Berufswechsel an. Bei den Lehrabgänger/innen auf Stellensuche waren diese Werte vergleichbar: 86 Prozent möchten weiterhin im kaufmännischen Bereich arbeiten, nur 3 Prozent streben ausdrücklich einen Berufswechsel an. Diese Ergebnisse sind angesichts der Bandbreite des kaufmännischen Ausbildung und der Vielfalt von Lernenden wie Lehrbetrieben erfreulich hoch.

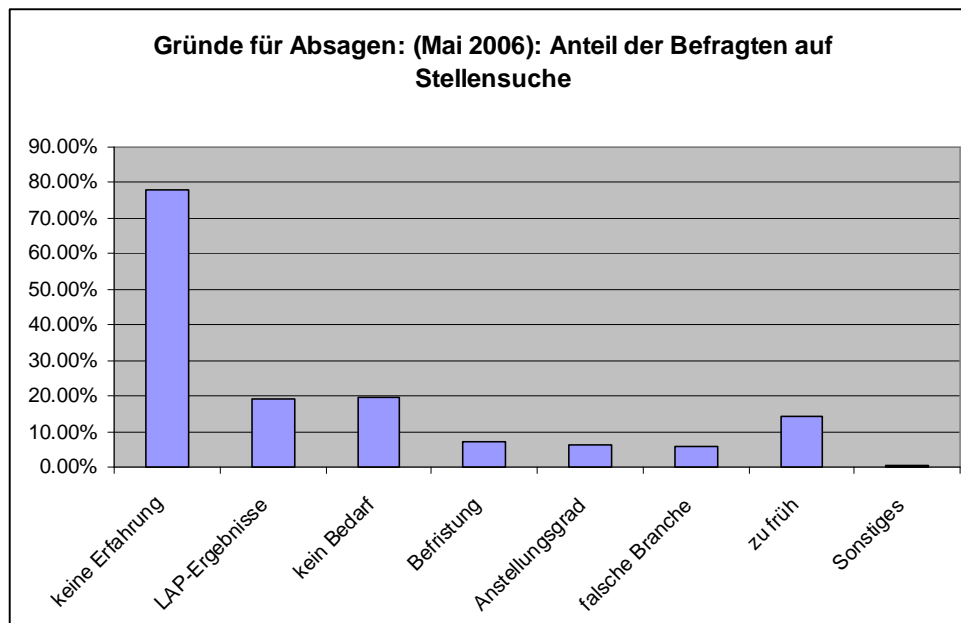


### 3.7 Gründe für Absagen

Von den 1'317 Lehrabgänger/innen, deren Stellensuche bislang erfolglos verlaufen war, wurden insgesamt 1'986 Gründe dafür angegeben. Mehr als die Hälfte davon betraf das immer gleiche Argument: zu jung / zu wenig Erfahrung (52 Prozent aller Nennungen).

Von diesem Ablehnungsgrund betroffen waren nicht weniger als 78 Prozent der Stellensuchenden. Mit deutlichem Abstand folgen wirtschaftliche Gründe (kein Bedarf; 20 Prozent) bzw. das Abwarten der LAP-Ergebnisse (19 Prozent) durch den potentiellen Arbeitgeber. In rund 14 Prozent der Fälle erfolgte die Stellensuche zu früh.

Gründe, die sich aufgrund bestimmter Bedürfnisse oder Voraussetzungen der Lehrabgänger/innen selbst ergaben, wurden nur selten angeführt: der Wunsch nach Befristung eines Arbeitsverhältnisses (z.B. bis Sprachaufenthalt oder Rekrutenschule; 7 Prozent), ein unpassender Anstellungsgrad (6 Prozent) oder eine falsche Ausbildungsbranche (6 Prozent bzw. 77 Nennungen).



## 4 Folgerungen

Die vorliegenden Ergebnisse lassen darauf schliessen, dass nur für rund die Hälfte der Lehrabgänger/innen der Start ins Erwerbsleben vergleichsweise mühelos verläuft (über den regulären Stellenmarkt oder durch Verbleib im Lehrbetrieb). Als weitaus häufigster Ablehnungsgrund (bzw. Grund für den Misserfolg bei der Stellensuche) erweist sich (fast schon erwartungsgemäss) die Standardformel: zu jung / zu wenig Erfahrung. Das betrifft fast vier von fünf der bislang erfolglosen Stellensuchenden.

Zur Verbesserung dieses Übergangs und zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit sind vor allem die Unternehmen gefordert, an denen es liegt, ob die jungen Arbeitnehmer/innen ihre Fähigkeiten beweisen und zusätzliche Erfahrungen sammeln können. Immerhin geht es darum, den Ausstieg von Jugendlichen aus dem Bildungssystem sowie den Verlust bereits erworbener Qualifikationen zu verhindern.

Das gilt zunächst für die Lehrbetriebe, die wo immer möglich ihren Lehrabgänger/innen die Weiterbeschäftigung während eines Jahres nach Lehrabschluss (oder wenigstens für einige Monate) ermöglichen sollen. Die zusätzliche Berufspraxis wird die künftige Stellensuche erleichtern. Ausserdem ist zu wünschen, dass sie frühzeitig, wenigstens aber drei Monate vor Lehrende mitteilen, wenn eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist. Der entsprechende Passus im alten Berufsbildungsgesetz (der dem Druck der Arbeitgeberseite zum Opfer fiel) war sinnvoll um zu verhindern, dass Lehrabgänger/innen zum Spielball kurzfristiger Interessen eines Betriebes werden.

Vor allem aber sind die Unternehmen ohne eigenes Lehrstellenangebot in der Pflicht. Wenn sie sich schon nicht an der Ausbildungstätigkeit beteiligen, so sollten sie ihren Beitrag zur Berufsintegration der jungen Generation wenigstens leisten, indem sie ihnen nach dem Lehrabschluss die Chance auf einen erfolgreichen Berufseinstieg bieten.

Für den Bericht  
Ralf Margreiter, Ressortleiter Jugend KV Schweiz

## 5 Anhang

### 5.1 Liste der teilnehmenden kaufm. Berufsfachschulen

Aarau	Davos	Olten	Thun
Altdorf	Glarus	Rapperswil	Toggenburg
Baden-Zurzach	Horgen	Rorschach	Uster
Basel	Interlaken	Schaffhauen	Uzwil
Bern BV	Lachen	Schwyz	Weinfelden
Bern WKS	Langenthal	Stans	Wil SG
Brig	Lenzburg-Reinach	St. Gallen	Winterthur
Buchs	Liestal	Sursee	Zug
Burgdorf	Lyss	Surselva	Zürich

### 5.2 Fragebogen

## LEHRABGÄNGER/INNEN-UMFRAGE 2006 ERHEBUNG 1, MAI 2006

### Vorgehen bei der Stellensuche

Welche Wege haben Sie bei der Stellensuche gewählt bzw. wie planen Sie dabei vorzugehen?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ich frage bei meinem Lehrbetrieb an.            | <input type="checkbox"/> Ich gebe eigene Inserate auf.          |
| <input type="checkbox"/> Ich antworte auf Inserate in gedruckten Medien. | <input type="checkbox"/> Ich belege einen Weiterbildungskurs.   |
| <input type="checkbox"/> Ich beachte Stellenausschreibungen im Internet. | <input type="checkbox"/> Ich verbessere meine Sprachkenntnisse. |
| <input type="checkbox"/> Ich gehe über Stellenvermittlungsbüros.         | <input type="checkbox"/> Ich nutze mein Beziehungsnetz.         |
| <input type="checkbox"/> Ich melde mich beim Arbeitsamt.                 | <input type="checkbox"/> Ich suche auch in anderen Regionen.    |
| <input type="checkbox"/> Ich mache telefonische/schriftliche Anfragen.   | <input type="checkbox"/> Ich suche auch in anderen Branchen.    |
| <input type="checkbox"/> Ich nehme vorübergehend eine Temporärstelle an. | <input type="checkbox"/> Anderes: .....                         |

### Stellensuche und Laufbahnberatung

Welche Unterstützung bei Laufbahnplanung und Stellensuche wäre aus Ihrer Sicht nützlich?

- Mehr Informationen in der Schule über Berufsbilder nach der kaufmännischen Lehre.
- Mehr Austausch mit Praktiker/innen im Betrieb über Berufsbilder nach der kaufmännischen Lehre.
- Mehr Online-Laufbahn-Beratungsangebote.
- Informationen über die Finanzierung von Weiterbildung (Stipendien, Darlehen).
- Anderes: .....

## Ihre aktuelle Stellensituation / Berufsperspektive

Lesen Sie bitte zuerst alles durch und entscheiden Sie sich dann, welche der drei Situationsbeschreibungen am ehesten auf Sie zutrifft. Wählen Sie dann A, B oder C und kreuzen Sie darunter die auf Sie zutreffenden Punkte an.

### A Ich suche (noch) keine Stelle.

- Ich weiss noch nicht, was ich machen will.
- Ich konzentriere mich auf die LAP und warte die Ergebnisse ab.
- Ich mache einen Auslandsaufenthalt und suche erst danach eine Stelle.
- Ich rücke nach Lehrabschluss in die Rekrutenschule ein und suche erst später.
- Ich absolviere nach der LAP eine Vollzeitausbildung als ..... (auch BMS 2).
- Anderes: .....

### B Ich habe bereits eine Stelle gefunden.

- Branche/Beruf:  Ich arbeite weiterhin im erlernten Beruf.  
 Ich wechsele und arbeite in Zukunft als .....
- Stellenantritt:  nach Lehrabschluss  später (nach Auslandsaufenthalt, RS o.ä.)
- Arbeitsort:  bei meinem Lehrbetrieb  bei einem anderen Betrieb
- Anstellungsgrad:  100%  über 50%  50% oder weniger
- Vertragsart:  unbefristet  befristet bis ..... (Monat)
- Grund für Befristung:  RS  Sprachaufenthalt  Praktikum

### C Ich bin noch auf Stellensuche.

- Branche/Beruf:  Ich suche eine Stelle in meinem erlernten Beruf.  
 Ich möchte wechseln und suche ein Stelle als .....
- Ich bin bereit, für den Einstieg/Wechsel auch ein Praktikum anzutreten.
- Gesuchter Anstellungsgrad:  100%  über 50%  50% oder weniger
- Ich möchte eine zweite Lehre als ..... absolvieren und suche eine Lehrstelle.
- Ich möchte berufsbegleitend eine Weiterbildung als ..... absolvieren und suche eine Stelle.
- Ich habe noch keine passende(n) Stelle(n) gesehen.
- Ich habe bislang noch keine definitive Zusage erhalten.
- Anderes: .....

## Gründe für Absagen

Welche Gründe wurden Ihnen bei einer Absage genannt?

- zu jung / zu wenig Erfahrung
- unpassender Anstellungsgrad (Stellenprozente)
- zuerst LAP-Ergebnisse vorweisen
- falsche Ausbildungsbranche
- kein Bedarf / Wirtschaftslage
- zu früh
- weil ich eine befristete Stelle suche (z.B. bis RS, Sprachaufenthalt)
- Anderes: .....