IBE INSTITUT FÜR BESCHÄFTIGUNG UND EMPLOYABILITY

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Berufseinstieg unter Druck I

PERSPEKTIVE VON UNTERNEHMEN

Bild mit KI erstellt

Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Jutta Rump, Nelson Tang, Anna-Maria Ogermann

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

1 Einleitung & Executive Summary ---- 4

2 Stichprobe ---- 7

3 Einstellungsverhalten und Anforderungslogik ---- 10

3.1 Einstellungsverhalten gegenüber Young Professionals ---- 10

3.2 Gründe für ein reduziertes Einstellungsverhalten ---- 11

3.3 Relevante Kriterien bei der Einstellung von Young Professionals ---- 12

3.4 Einschätzungen zum Recruiting von Young Professionals ---- 13

3.5 Anteil befristeter Verträge bei Young Professionals ---- 14

3.6 Entwicklung des Anteils befristeter Verträge ---- 14

4 KI im Recruiting ---- 16

4.1 Einsatz von KI im Recruiting ---- 16

4.2 Dauer des KI-Einsatzes im Recruiting ---- 17

4.3 Berücksichtigung von KI-Empfehlungen im Recruiting ---- 17

5 Wahrnehmung des Bewerbungsverhaltens ---- 19

5.1 Verfügbarkeit von Young Professionals ---- 19

5.2 Wahrnehmung von Anforderungen und Erwartungen ---- 20

5.3 Anforderungen der Unternehmen an den Lebenslauf ---- 20

5.4 Gründe für eine Bewerbung bei einem Unternehmen ---- 22

5.5 Entscheidung zwischen unterschiedlichen Bewerberprofilen ---- 23

6 Rahmenbedingungen ---- 25

6.1 Einschätzungen zu den Auswirkungen von KI ---- 25

6.2 Substitution bisheriger Tätigkeiten ---- 26

6.3 Fachkräftesicherung und Berufseinstieg ---- 27

Verzeichnisse ---- 29

Literaturverzeichnis ---- 29

Abbildungsverzeichnis ---- 29

Impressum

© Institut für Beschäftigung und Employability IBE Ludwigshafen
Oktober 2026

Herausgeber

Institut für Beschäftigung und Employability IBE
Ernst-Boehe-Straße 4-6, 67059 Ludwigshafen am Rhein

Autor:innen

Jutta Rump, Anna-Maria Ogermann, Nelson Tang

Zitationshinweis

Rump, J., Tang, N., Ogermann, A-M. (2026). *Berufseinstieg unter Druck I. Perspektive von Unternehmen.* IBE Ludwigshafen. Ludwigshafen am Rhein.

Hinweis zum Einsatz von KI:

Bei der Erstellung dieses Manuskripts wurden KI-gestützte Werkzeuge zur Unterstützung bei Strukturierung, sprachlicher Überarbeitung und Formulierung einzelner Passagen eingesetzt. Sämtliche inhaltlichen Aussagen, Bewertungen, Schlussfolgerungen sowie die Auswahl und Prüfung der Literatur erfolgten durch die Autor:innen. Alle KI-unterstützt erzeugten Inhalte wurden überprüft und redaktionell überarbeitet. Die Verantwortung für Inhalt, Richtigkeit und Integrität des Beitrags liegt vollständig bei den Autoren.

IBE INSTITUT FÜR BESCHÄFTIGUNG UND EMPLOYABILITY

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

1 Einleitung & Executive Summary

Der Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger / -einsteigerinnen mit akademischem Abschluss ist bereits über zwei Jahre extrem angespannt. Seit einer Auswertung des Stellenportals Step-Stone, nach der die Zahl der Einstiegstellen für Akademiker/-innen um mehr als 40 % zurückgegangen ist (StepStone Group, 2025), stößt die Situation von Hochschulabsolventen / -absolventinnen auf ein breites gesellschaftliches Interesse. Im Juli 2026 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit neue Zahlen zur Arbeitslosigkeit akademischer Arbeitskräfte, die der Debatte aktuell neuen Antrieb verleihen (Bundesagentur für Arbeit, 2026).

In der Diskussion weisen Beteiligte aus Wissenschaft, Politik und Praxis unter anderem auf veränderte Stellenprofile durch Künstliche Intelligenz (KI) und auf einen "Mismatch" zwischen den Anforderungen von Unternehmen beziehungsweise Bewerbenden als Erklärungsansatz hin (z.B. Jakobs und Strauß, 2025).

Vor diesem Hintergrund hat das Institut für Beschäftigung und Employability IBE (Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen) Unternehmen in Deutschland *und* Young Professionals im Zeitraum von Anfang Mai bis Mitte Juni 2026 zu Ihrer Einschätzung der Situation befragt. Als Young Professionals zählen Menschen, die ihren letzten akademischen Abschluss entweder in diesem Jahr erwerben oder vor nicht mehr als drei Jahren erworben sowie maximal über zwei Jahre relevante Berufserfahrung[1] haben, die außerhalb einer Immatrikulation entstanden ist. Die beiden verwendeten Fragebögen enthalten teils dieselben Fragen und Antwort-Items. Auf diese Weise lassen sich die Perspektiven von Unternehmen und Young Professionals nebeneinanderlegen und empirische Indizien für etwaige „Mismatches" erkennen. Der nachfolgende Bericht wertet die erhobenen Umfragedaten unter Unternehmensvertreter/-innen deskriptiv aus. Die Ergebnisse der Young-Professional-Befragung finden sich ab dem 26.10.2026 hier. Der Abschlussbericht, in dem beide Perspektiven verglichen, eingeordnet und Ableitungen formuliert werden, ist ab dem 09.11.2026 Link hier einsehbar.

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen

[1] Kongruenz zwischen Befragungsteilnehmenden und der gegebenen Definition ist durch entsprechende Filterfragen gegeben. In diesen Filterfragen bezieht sich „außerhalb einer Immatrikulation" explizit auf Berufserfahrung nach dem letzten akademischen Abschluss, sodass der bewertete Berufseinstieg bei allen Befragten vor dem fachlichen Hintergrund des letzten akademischen Abschlusses erfolgt.

- **Kein wahrgenommener genereller Einstellungsrückgang bei Young Professionals:** Mehr als die Hälfte der Unternehmensvertreter/-innen (56 %) gibt an, aktuell mehr eine höhere Zahl an Neueinstellungen von Young Professionals als früher wahrzunehmen. Lediglich 11 % berichten von einem rückläufigen Einstellungsverhalten.
  Als wesentliche Gründe für eine generelle Zurückhaltung werden Kostendruck, strategische Umstrukturierungen und wirtschaftliche Unsicherheit genannt.
- **Bewerbungseingang aus Unternehmenssicht überwiegend stabil bis positiv:** Über die Hälfte der Befragten (56 %) erhält mehr Bewerbungen von Young Professionals als vor zwei Jahren. Nur 14 % berichten von einem Rückgang. Gleichzeitig geben 62 % an, dass viele Bewerbungen nicht den Anforderungsprofilen entsprechen.
- **Praxiserfahrung und persönliche Kompetenzen sind entscheidende Einstellungskriterien:** Soft Skills (73 %), praktische Erfahrung (70 %) und Persönlichkeit (69 %) haben aus Unternehmenssicht eine hohe Bedeutung. Formale Qualifikationen (55 %) und Studienleistungen (44 %) werden seltener als entscheidend bewertet.
- **Erwartungen von Young Professionals verändern sich:** Zwei Drittel der Befragten (67 %) nehmen gestiegene Erwartungen an die Work-Life-Balance wahr. Gleichzeitig beobachten 59 % den Wunsch nach einer schnelleren Übernahme von Führungsverantwortung. Die Einschätzungen zur Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Angemessenheit der Gehaltsvorstellungen fallen weniger eindeutig aus.
- **Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit prägen die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität:** Aus Unternehmenssicht sind Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit die wichtigsten Gründe, weshalb sich Young Professionals bei einem Unternehmen bewerben. Es folgen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung nehmen im Ranking die hinteren Plätze ein.
- **Befristete Beschäftigung ist verbreitet und hat teilweise zugenommen:** In rund 72 % der Unternehmen liegt der Anteil befristeter Verträge bei Young-Professional-Positionen zwischen 1 und 50 %. Knapp die Hälfte der Befragten (48 %) berichtet, dass die Befristungsquote in den vergangenen zwei Jahren gestiegen ist.

- **KI ist im Recruiting angekommen, aber noch vergleichsweise jung:** Rund zwei Drittel der Unternehmen setzen KI im Recruiting ein, insbesondere zur automatisierten Vorauswahl von Bewerbungen (33 %) und zur Analyse von Lebensläufen (27 %). Von den Unternehmen mit KI-Einsatz nutzen 68 % entsprechende Anwendungen erst seit maximal zwei Jahren.
- **KI verändert Einstiegspositionen und den Bedarf an Young Professionals:** Mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) geht davon aus, dass KI Tätigkeitsprofile stärker verändert als Stellen abbaut. Zudem erwartet knapp die Hälfte (49 %) einen sinkenden Bedarf an Young Professionals. Besonders häufig werden bisherige Aufgaben in der Datenauswertung (48 %), Textproduktion (35 %) und Recherche (32 %) durch KI ersetzt.
- **Berufseinsteiger/-innen bleiben für die langfristige Fachkräftesicherung relevant:** Zwei Drittel der Unternehmen (66 %) sehen die Einstellung von Young Professionals als Beitrag zur Sicherung künftiger Fachkräfte. Knapp drei Viertel (74 %) sprechen sich für eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen aus. Zugleich halten 63 % die Vorbereitung durch Hochschulen auf den Arbeitsmarkt für unzureichend.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Unternehmen weiterhin Young Professionals einstellen und diese als wichtige Zielgruppe für die langfristige Fachkräftesicherung betrachten. Gleichzeitig messen die Befragten praktischen Erfahrungen und persönlichen Kompetenzen bei der Auswahl von Berufseinsteiger/-innen eine hohe Bedeutung bei. Zudem berichtet knapp die Hälfte von insgesamt gestiegenen Anforderungen an Young Professional Positionen. Trotz einer insgesamt positiven Bewerberlage bestehen Schwierigkeiten bei der Passung zwischen Bewerbungen und Stellenanforderungen. Darüber hinaus führt der zunehmende Einsatz von KI dazu, dass sich bisherige Aufgaben von Young Professionals verändern und neue Anforderungen an den Berufseinstieg entstehen.

2 Stichprobe

An der Unternehmensbefragung nahmen insgesamt mehr als 1.000 Unternehmensvertreter/-innen teil. Die Rekrutierung erfolgte über ein Online-Panel. Zur Sicherstellung der Datenqualität wurden Teilnehmende ausgeschlossen, die den Fragebogen in weniger als einem Drittel der medianen Bearbeitungszeit ausfüllten und/oder bei allen Skalenfragen durchgehend dieselbe Antwortkategorie auswählten (Straightlining). Darüber hinaus enthielt der Fragebogen eine Kontrollfrage, die von allen in der bereinigten Stichprobe verbliebenen Personen korrekt beantwortet wurde. Die finale Stichprobe umfasst somit 984 Befragte aus Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen.

Den größten Anteil der Stichprobe bilden Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitenden (rund 39 %), gefolgt von Unternehmen mit 500 bis 999 Mitarbeitenden (rund 29 %). Weitere 18 % beschäftigen zwischen 1.000 und 4.999 Mitarbeitende und rund 14 % mindestens 5.000 Mitarbeitende. Knapp die Hälfte der Befragten stammt aus dem Dienstleistungssektor (rund 49 %), rund 35 % aus der Industrie und etwa 16 % aus dem öffentlichen Dienst.

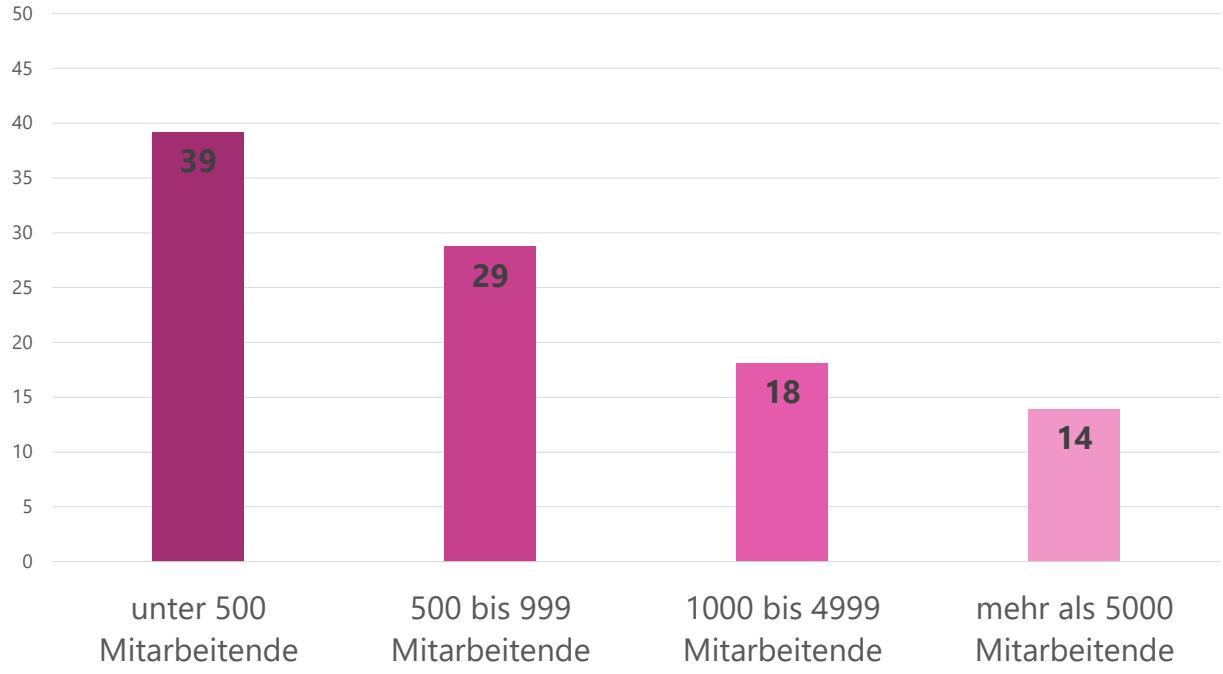

Abbildung 1: *Anzahl der Mitarbeitenden im Unternehmen*

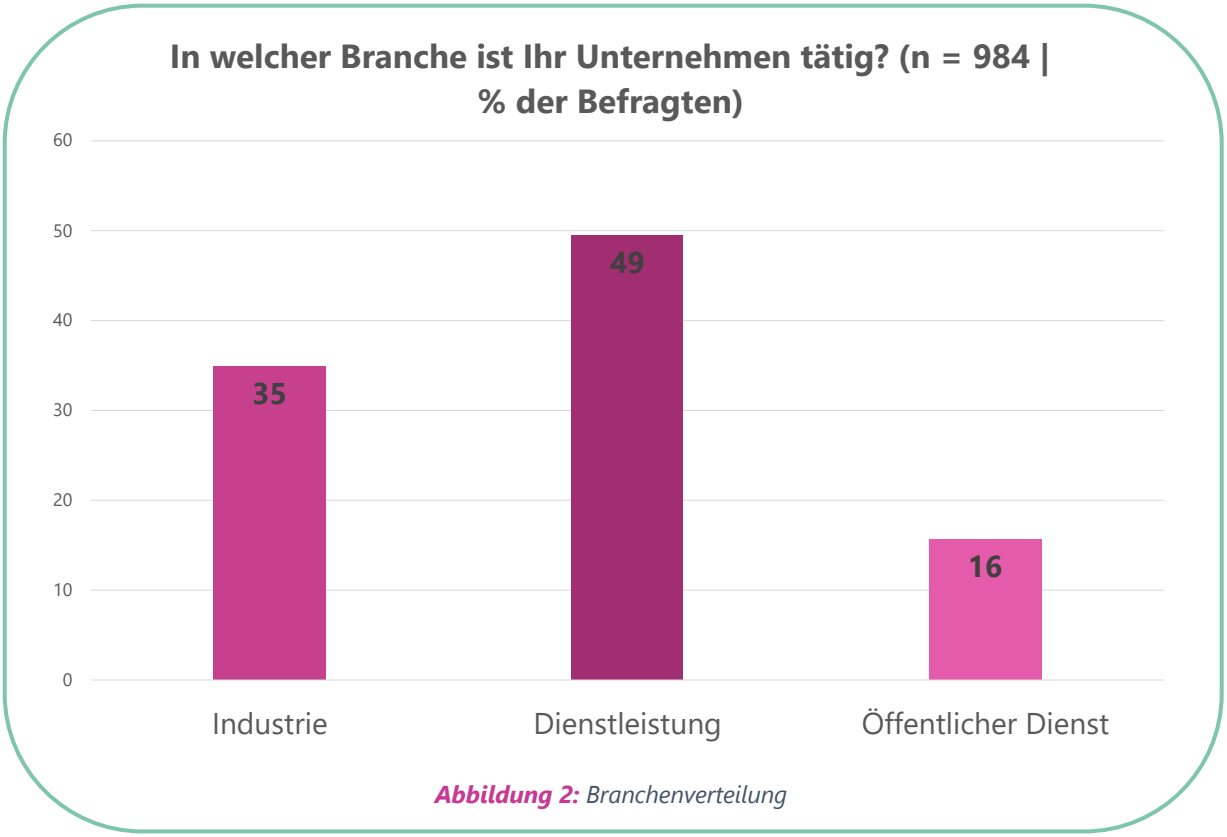

Abbildung 2: *Branchenverteilung*

Mit Blick auf die Funktion der Befragten stellen Führungskräfte mit Personalverantwortung mit rund 53 % die größte Gruppe dar. Rund 24 % sind im HR-/Personalbereich tätig und weitere 23 % gehören der Unternehmensleitung an.

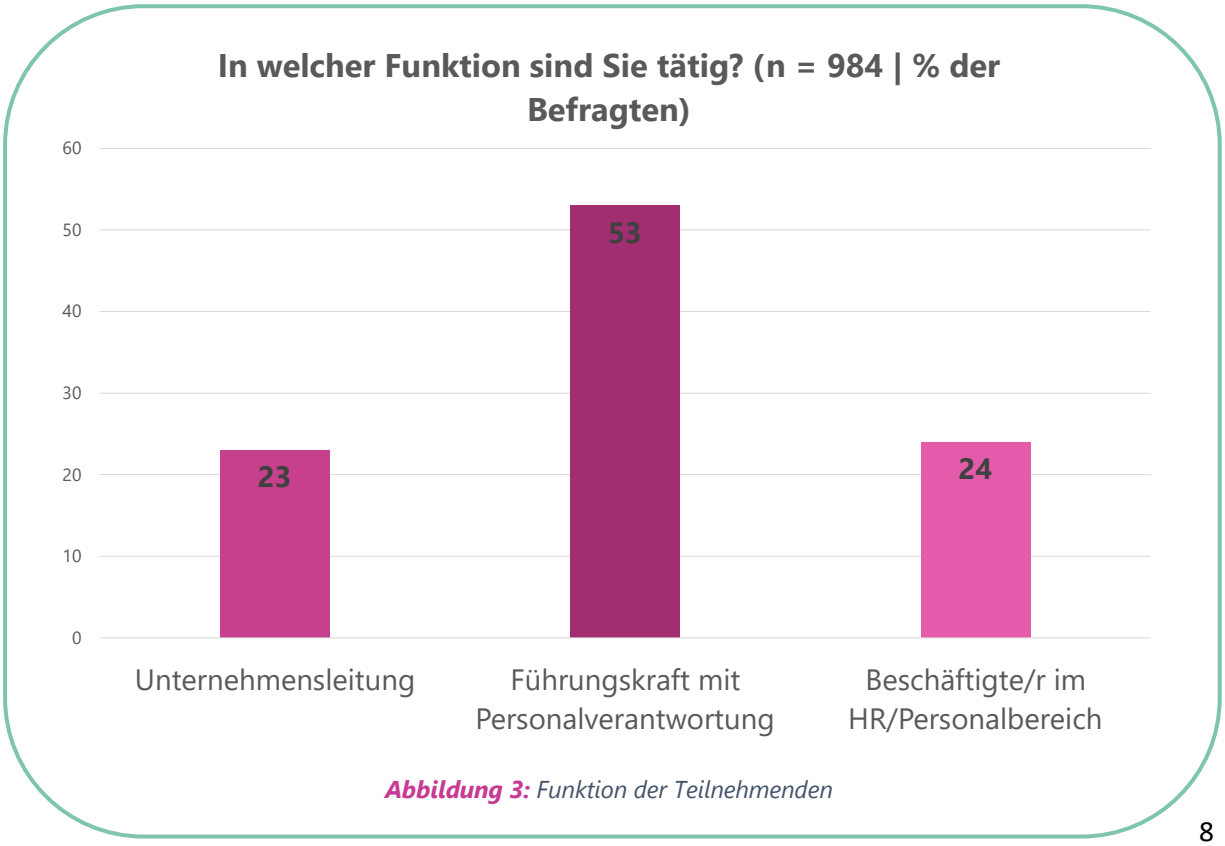

Abbildung 3: *Funktion der Teilnehmenden*

Young Professionals sind in der großen Mehrheit der befragten Unternehmen Teil der Belegschaft. In rund der Hälfte der Unternehmen (51 %) liegt ihr Anteil zwischen 1 und 25 %, bei weiteren 32 % zwischen 26 und 50 %. In 11 % der Unternehmen machen Young Professionals zwischen 51 und 75 % und in 2 % mehr als 75 % der Belegschaft aus. Lediglich 4 % der Unternehmen beschäftigen keine Young Professionals.

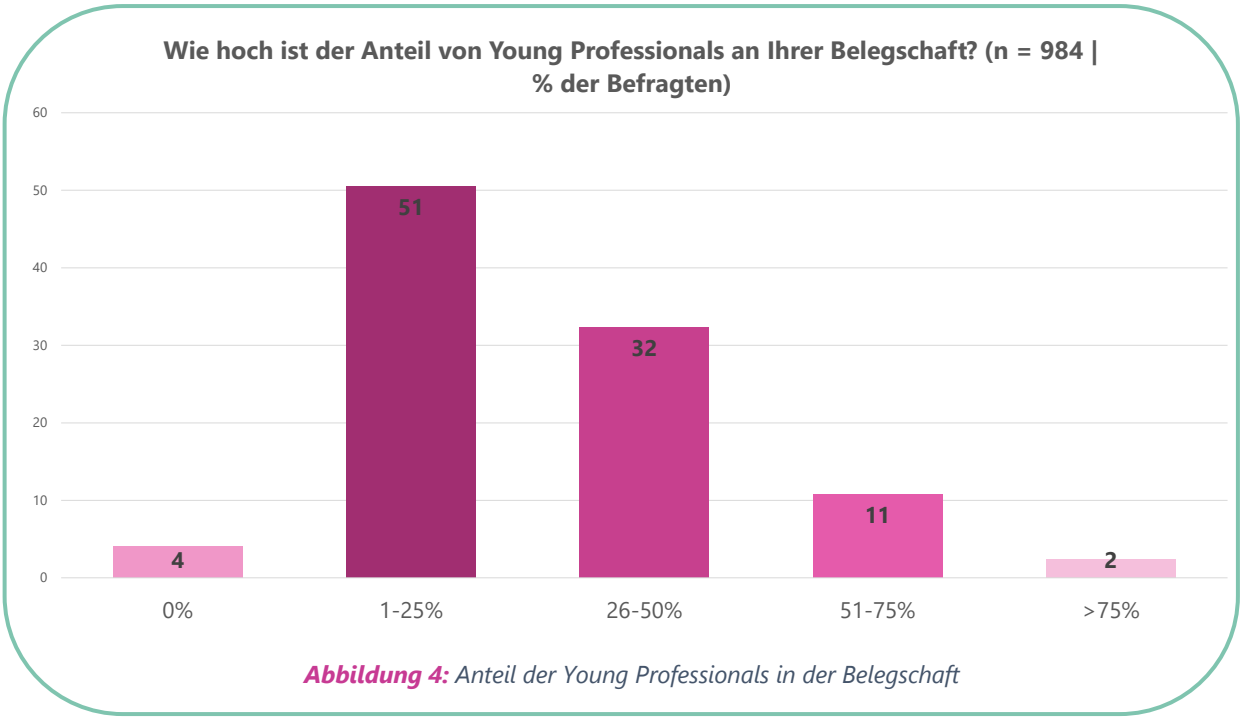

Abbildung 4: *Anteil der Young Professionals in der Belegschaft*

3 Einstellungsverhalten und Anforderungslogik

Der erste Befragungsblock betrachtet die aktuelle Beschäftigungs- und Einstellungssituation von Young Professionals in Unternehmen. Im Fokus stehen dabei die Entwicklung des Einstellungsverhaltens, die dafür maßgeblichen Einflussfaktoren sowie die Anforderungen, die Unternehmen an Young Professionals stellen. Darüber hinaus werden Erfahrungen bei der Besetzung entsprechender Stellen und der Umgang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen untersucht.

3.1 Einstellungsverhalten gegenüber Young Professionals

Beim Einstellungsverhalten zeigt sich, dass die Unternehmensvertreter/-innen eine gleichbleibende Anzahl an Neueinstellungen von Young Professionals (33%) oder sogar eine etwas höhere Anzahl als vor zwei Jahren wahrnehmen. 33 % der befragten Unternehmen geben an, etwas mehr und 23 %, deutlich mehr Young Professionals einzustellen. Bei einem weiteren Drittel (33%) ist das Einstellungsverhalten gleichgeblieben. Einen Rückgang berichten dagegen 11 % der Befragten: Davon stellen 8 % stellen etwas weniger und 3 % deutlich weniger Young Professionals ein.

Abbildung 5: Einschätzung des eigenen Einstellungsverhalten im Zusammenhang mit Young Professionals seitens Unternehmensvertreter/-innen

3.2 Gründe für ein reduziertes Einstellungsverhalten

Als Gründe für ein generell reduziertes Einstellungsverhalten gegenüber Young Professionals werden am häufigsten Budgetkürzungen bzw. Kostendruck (15 %), strategische Umstrukturierungen im Unternehmen (14 %) und wirtschaftliche Unsicherheit (14 %) genannt. Es folgen Effizienzsteigerungen durch KI (11 %) und weniger qualifizierte Bewerber/-innen (11 %). 9 % der Befragten geben an, dass KI bestimmte Young-Professional-Stellen ersetzt, während 6 % berichten, dass erfahrene Mitarbeitende mithilfe von KI Aufgaben übernehmen, die Young Professionals zugeordnet sind. Insgesamt werden damit sowohl wirtschaftliche und organisationale als auch qualifikations- und technologiebezogene Gründe genannt.

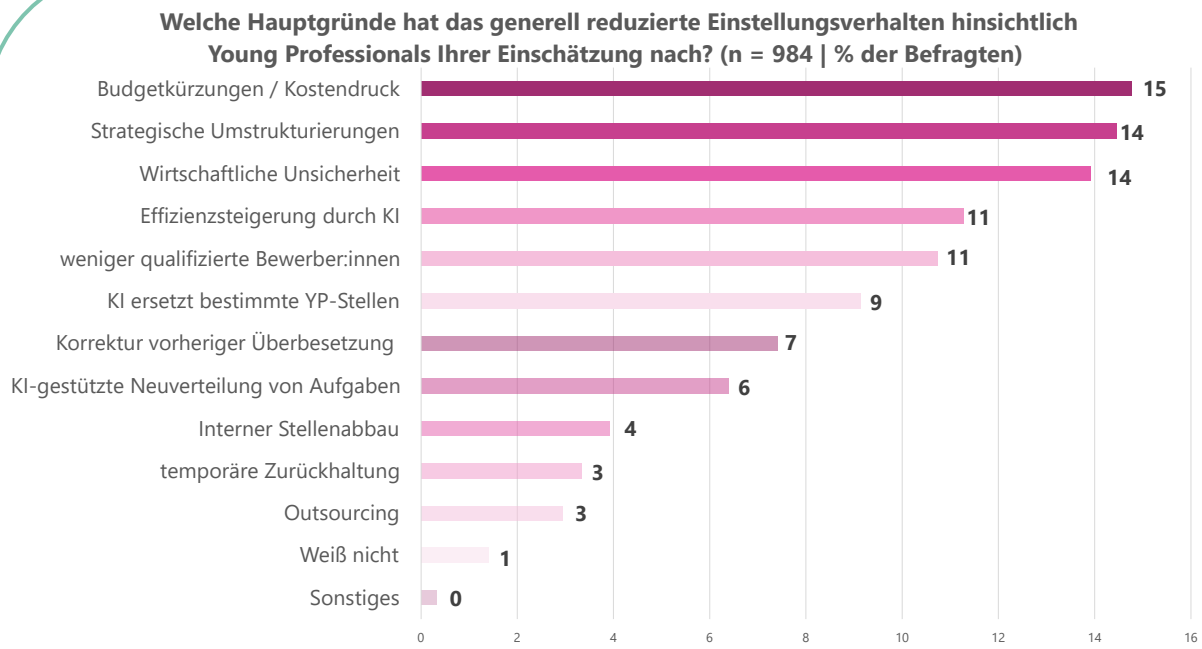

***Abbildung 6**: Hauptgründe für das generell reduzierte Einstellungsverhalten / Wahrnehmung des aktuellen Arbeitsmarkts für Berufseinsteiger/-innen*

3.3 Relevante Einstellungskriterien

Bei den abgefragten Einstellungskriterien erhalten Soft Skills (73 %), Persönlichkeit (69 %) und praktische Erfahrung die höchsten Zustimmungswerte. 70 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass praktische Erfahrung wichtiger als formale Qualifikation ist. Gleichzeitig geben etwa zwei Drittel (66 %) der Befragten an, dass viele Bewerber und Bewerberinnen nicht über ausreichende Praxiserfahrung verfügen. Auch inhaltliche Flexibilität (64 %), zeitliche Flexibilität (63 %) und Software- bzw. Toolkenntnisse (62 %) werden als entscheidendes Kriterium bewertet. Bei KI-Kompetenzen liegt die Zustimmung bei 52 %. Vergleichsweise geringer fällt sie bei formalen Qualifikationen (55 %), Studienleistungen und Noten (44 %) sowie internationalen Erfahrungen (43 %) aus.

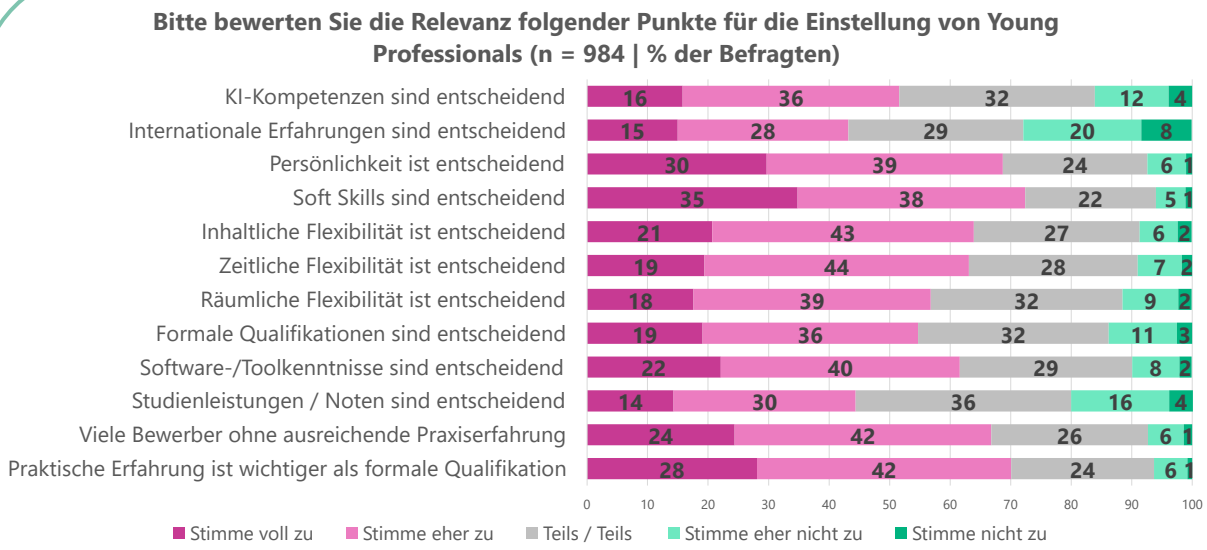

Abbildung 7: *Bewertung der Relevanz verschiedener Einstellungsfaktoren*

3.4 Einschätzungen zum Recruiting von Young Professionals

63 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass ihr Unternehmen keine Probleme hat, offene Young-Professional-Stellen zu besetzen. Gleichzeitig geben 62 % der befragten Unternehmensvertreter/-innen an, dass viele Bewerbungen nicht zum Anforderungsprofil passen und etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) bewerten die Besetzung von Young-Professional-Positionen als schwieriger geworden.

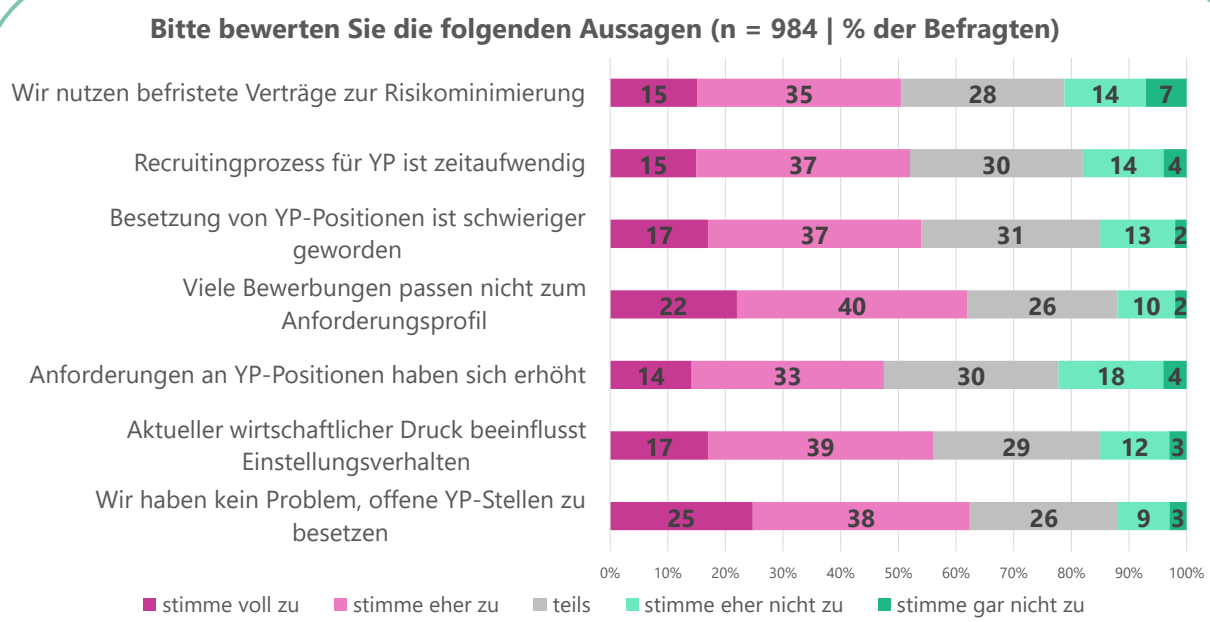

Abbildung 8: *Wahrnehmung des Recruiting-Prozesses im Zusammenhang mit Young Professionals*

Knapp die Hälfte der Befragten (52 %) empfinden den Recruitingprozess für Young Professionals als zeitaufwendig. Dass sich die Anforderungen an entsprechende Positionen erhöht haben, bestätigen 47 % der befragten Unternehmensvertreter/-innen. Zudem geben mehr als die Hälfte der Befragten (56 %) an, dass der aktuelle wirtschaftliche Druck das Einstellungsverhalten beeinflusst. Zusätzlich stimmt die Hälfte (50 %) der Aussage zu, dass ihr Unternehmen befristete Verträge zur Risikominimierung nutzt.

3.5 Anteil befristeter Verträge bei Young Professionals

Der Anteil befristeter Verträge bei Young-Professional-Positionen fällt zwischen den Teilnehmenden unterschiedlich aus. Bei 11 % der Befragten gibt es ihren Angaben nach keine befristeten Verträge. In 40 % der befragten Unternehmen liegt ihr Anteil zwischen 1 und 25 %, bei einem Drittel der Befragten (32 %) zwischen 26 und 50 %. Einen Befristungsanteil zwischen 51 und 75 % geben 13 % der befragten Unternehmen an, während bei 4 % der Befragten mehr als 75 % der Young-Professional-Positionen befristet sind.

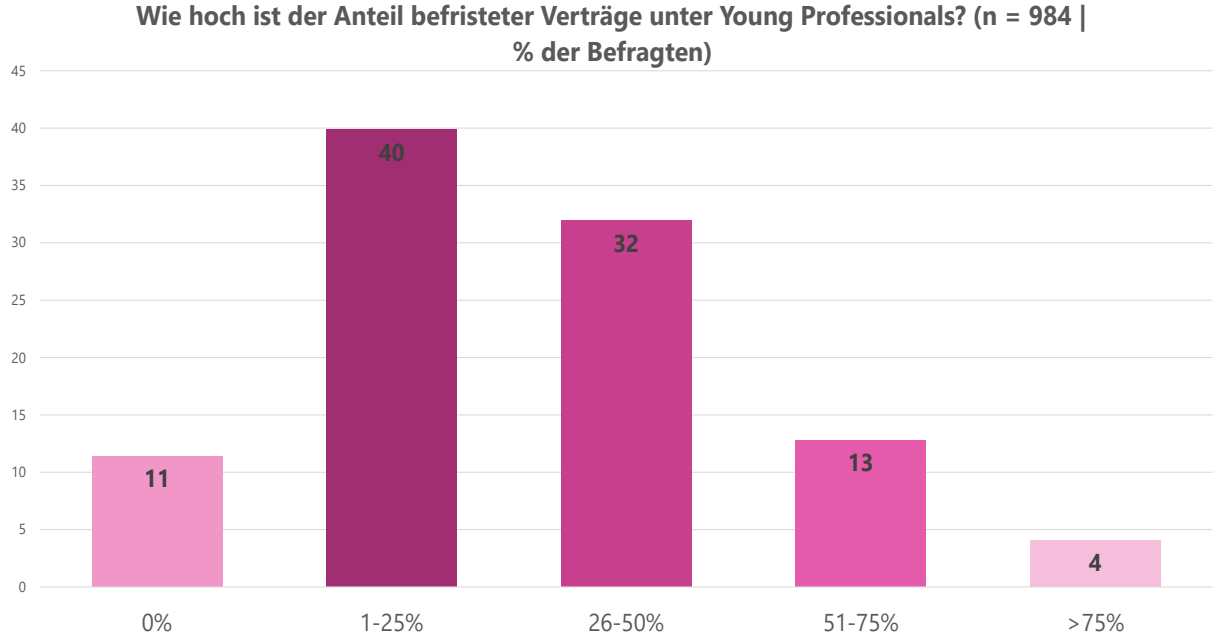

Abbildung 9: Von Unternehmensvertreter/-innen berichteter Anteil an Befristungen bei Young-Professional-Positionen

3.6 Entwicklung des Anteils befristeter Verträge

Laut 46 % der Befragten ist der Anteil befristeter Verträge bei Young-Professional-Positionen in den vergangenen zwei Jahren gleichgeblieben. Etwas mehr als ein Drittel der Stichprobe (36 %) berichtet von einem leichten und 12 % von einem deutlichen Anstieg befristeter Verträge für Young Professionals. Damit gibt insgesamt etwa die Hälfte (48 %) einen gestiegenen Befristungsanteil an. Einen Rückgang befristeter Verträge für Young Professionals beobachten dagegen insgesamt 6 % der befragten Unternehmen.

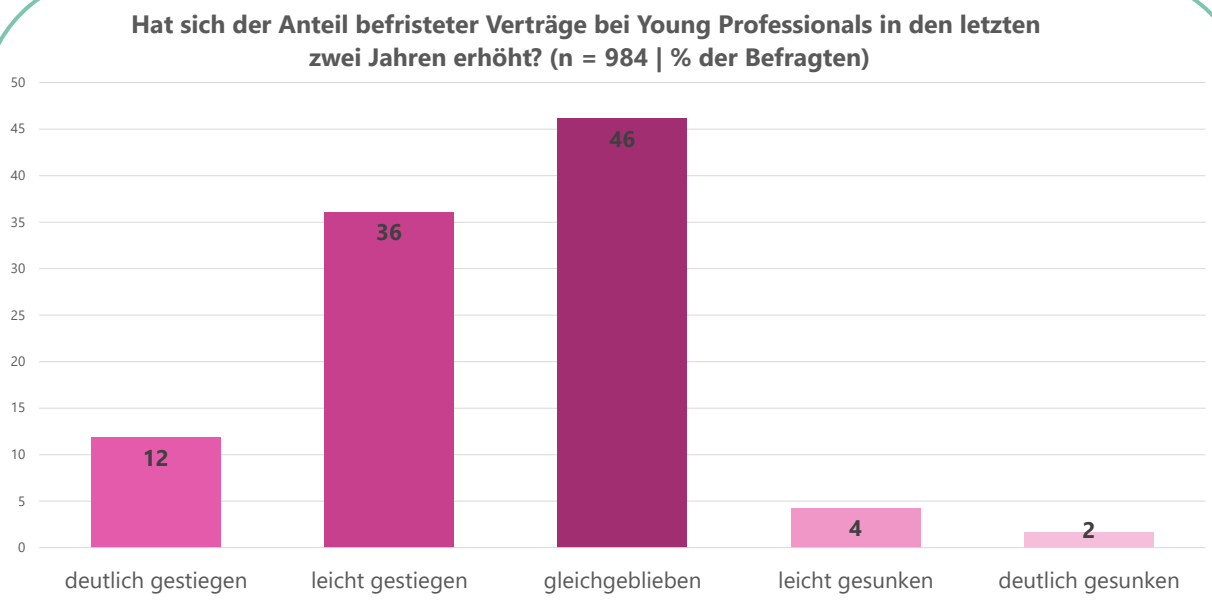

Abbildung 10: Wahrgenommene Entwicklung der Befristungen bei Young-Professional-Positionen

Key Takeaway

Zusammengefasst nehmen die meisten befragten Unternehmensvertreter/-innen eher ein erhöhtes Einstellungsverhalten ihrer Organisation als einen generellen Einstellungsstopp wahr. Nichtsdestotrotz erleben Unternehmen viele Bewerbende als unpassend auf das benötigte Anforderungsprofil.

Sie schätzen vor allem Young Professionals mit Praxiserfahrung, formale Qualifikationen und Studienleistungen bleiben relevant, werden jedoch seltener als entscheidend bewertet. Es lässt sich ein leichter Trend zu mehr Befristungen erkennen.

4 KI im Recruiting

Im Themenblock „KI im Recruiting“ wird analysiert, in welchem Umfang Künstliche Intelligenz bereits in Recruitingprozessen eingesetzt wird. Des Weiteren wird untersucht, welchen Einfluss die Empfehlungen von KI-Systemen auf Entscheidungen im Recruiting haben.

4.1 Einsatz von KI im Recruiting

Etwa ein Drittel der Befragten (33 %) gibt an, bislang keine KI im Recruiting einzusetzen. Das bedeutet, dass die überwiegende Mehrheit bereits KI im Recruiting einsetzt. Etwa ein Drittel der Befragten (33 %) nutzt KI zur automatisierten Vorauswahl von Bewerbungen. Etwas mehr als ein Viertel (27 %) setzt KI zur Analyse und Bewertung von Lebensläufen ein. Weitere Anwendungsfelder in den befragten Unternehmen sind Matching-Systeme (20 %), die Erstellung oder Optimierung von Stellenanzeigen (17 %) sowie die automatisierte Kommunikation mit Bewerber/-innen (16 %). Eine datenbasierte Entscheidungsunterstützung im Auswahlprozess wird mit 8 % vergleichsweise selten genannt.

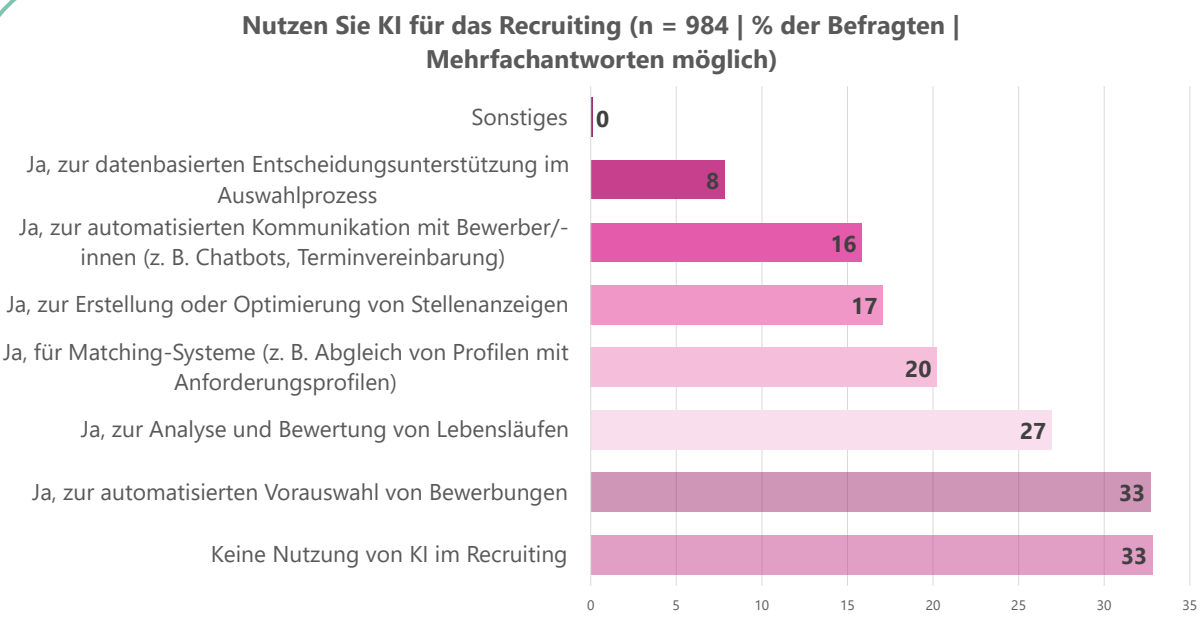

Abbildung 11: Von Unternehmensvertreter/-innen angegebene Nutzung von KI im Recruiting von Young Professionals

4.2 Dauer des KI-Einsatzes im Recruiting

Die Ergebnisse zeigen, dass KI im Recruiting in vielen Unternehmen erst seit wenigen Jahren eingesetzt wird. Von denen, die KI im Recruiting nutzen, sprechen mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) von einer KI-Nutzung seit ein bis zwei Jahren, weitere 15 % von einer Nutzung seit weniger als einem Jahr. Knapp ein Viertel (24 %) sieht KI im Recruitingprozess seit drei bis fünf Jahren im Unternehmen etabliert. Eine Nutzung von mehr als fünf Jahren geben lediglich 6 % der Befragten an.

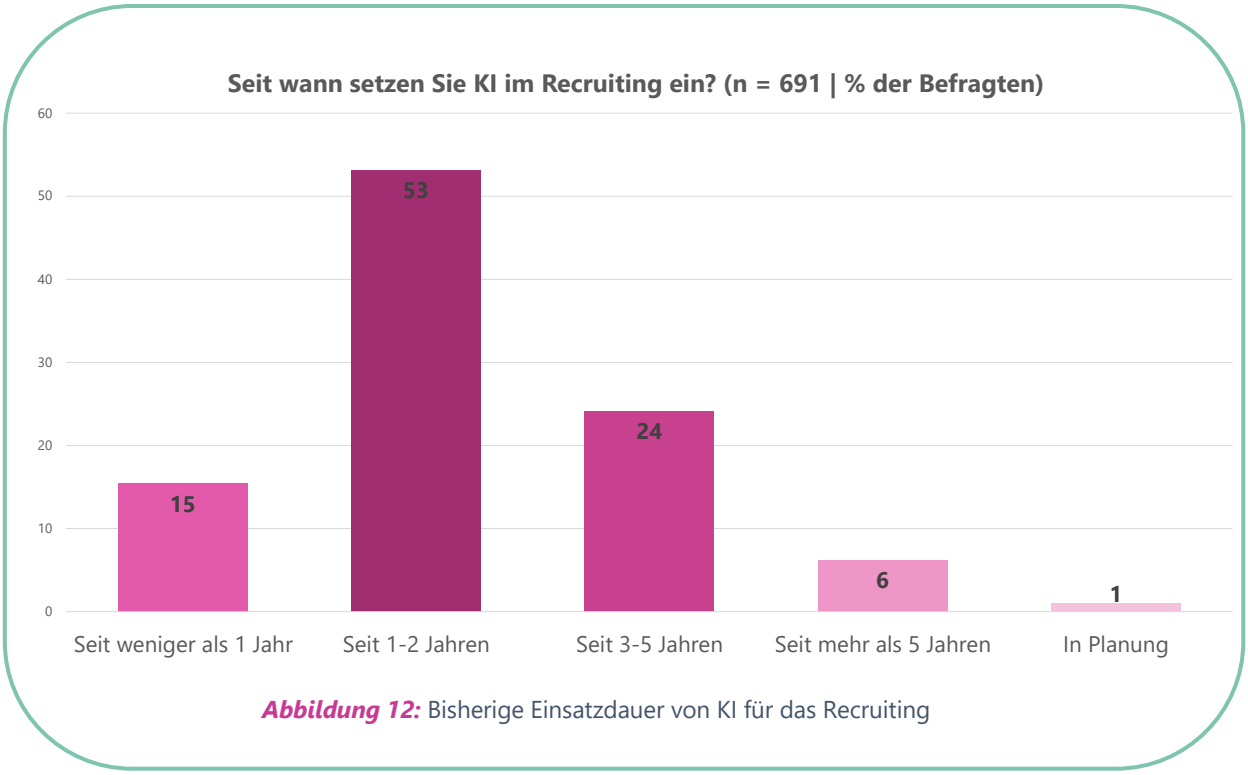

Abbildung 12: Bisherige Einsatzdauer von KI für das Recruiting

4.3 Berücksichtigung von KI-Empfehlungen im Recruiting

Wie stark Empfehlungen von KI-Systemen im Recruiting berücksichtigt werden, unterscheidet sich zwischen den befragten Unternehmensvertreter/-innen. Rund ein Drittel (33 %) folgt den Empfehlungen teilweise, ein weiteres knappes Drittel (31 %) nur in geringem Umfang. Rund ein Viertel folgt den Empfehlungen dagegen stark (21 %) oder sehr stark (5 %). 10 % der Befragten geben an, KI-Empfehlungen gar nicht zu folgen. Insgesamt werden die Empfehlungen von KI-Systemen damit zwar in Recruitingentscheidungen einbezogen, bei der Mehrheit jedoch nur teilweise oder in geringem Umfang.

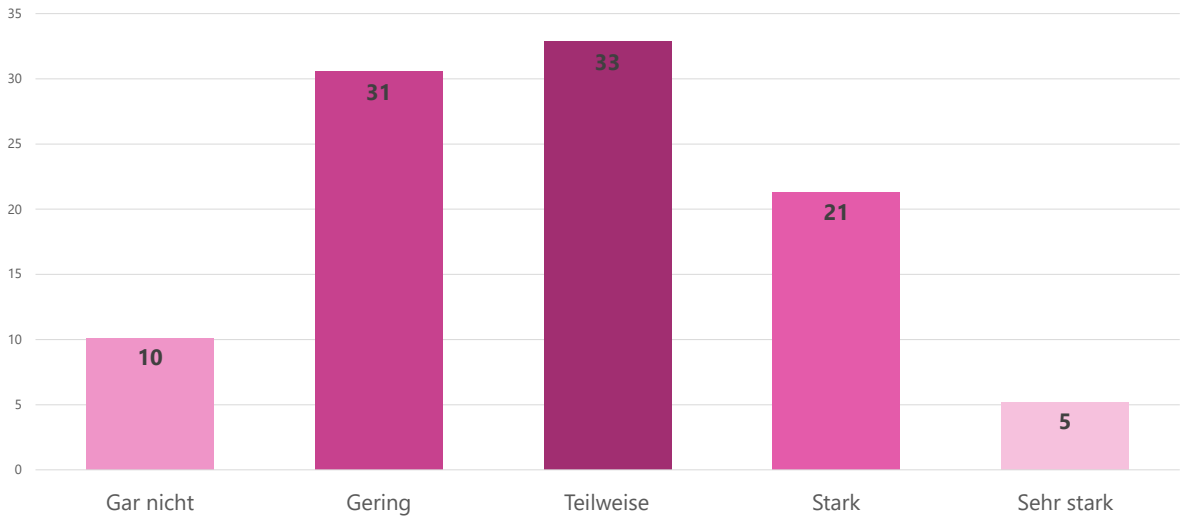

Abbildung 13: Von Unternehmensvertreter/-innen berichteter Einfluss von KI-Systemen auf Recruiting-Entscheidungen

Key Takeaway

Künstliche Intelligenz ist im Recruiting von Young Professionals durch Unternehmen angekommen. Allerdings liefert die durchgeführte Unternehmensbefragung keine Hinweise auf ein flächendeckendes Verlassen von Unternehmen auf KI-Empfehlungen im Recruiting.

5 Wahrnehmung des Bewerbungsverhaltens

Im folgenden Kapitel wird analysiert, wie Unternehmen Young Professionals im Bewerbungs- und Auswahlprozess wahrnehmen. Dabei wird zum einen die Entwicklung der Bewerberlage und die Einschätzung von Erwartungen und Verhaltensweisen der Young Professionals näher beleuchtet. Zum anderen wird untersucht, welche Merkmale eines Lebenslaufs für Unternehmen relevant sind, welche Faktoren sie als ausschlaggebend für eine Bewerbung bei ihrem Unternehmen einschätzen und welche Bewerberprofile sie bei einer konkreten Auswahlentscheidung bevorzugen.

5.1 Verfügbarkeit von Young Professionals

Die Mehrheit der befragten Unternehmensvertreter/-innen berichten von einer gestiegenen Verfügbarkeit von Young Professionals. Mehr als die Hälfte erhält heute mehr Bewerbungen als noch vor zwei Jahren (56 %). Davon verzeichnen 20 % deutlich und 36 % etwas mehr Bewerbungen. Bei knapp einem Drittel (30 %) ist die Zahl der Bewerbungen gleichgeblieben. Lediglich 14 % der Befragten berichten von einem Rückgang von Bewerbungen.

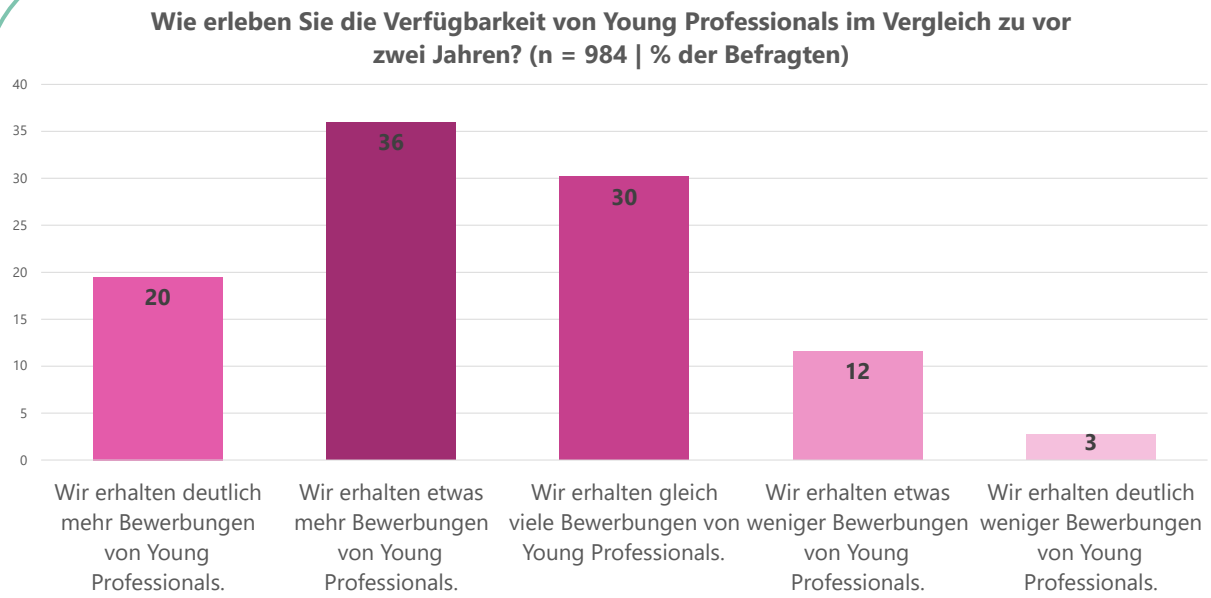

Abbildung 14: Erlebte Verfügbarkeit von Young Professionals auf dem Arbeitsmarkt

5.2 Wahrnehmung von Anforderungen und Erwartungen

Bei der Einschätzung von Young Professionals ergibt sich kein einheitliches Bild. Rund zwei Drittel der Befragten (67 %) nehmen gestiegene Erwartungen an die Work-Life-Balance wahr. Auch höhere Erwartungen an die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit werden von gut der Hälfte der Befragten (53 %) bestätigt. 59 % stimmen zudem der Aussage zu, dass Young Professionals schneller Führungsverantwortung erwarten. Gleichzeitig stimmen jeweils etwa die Hälfte der befragten Unternehmen zu, dass Young Professionals bereit sind, schnell Verantwortung zu übernehmen (50 %), flexibel (47 %) und leistungsbereit (46 %) sind. Vergleichsweise zurückhaltend fällt die Zustimmung aus, dass Young Professionals marktgerechte Gehaltsvorstellungen (44 %) und eine realistische Wahrnehmung ihrer eigenen Qualifikation (42 %) haben.

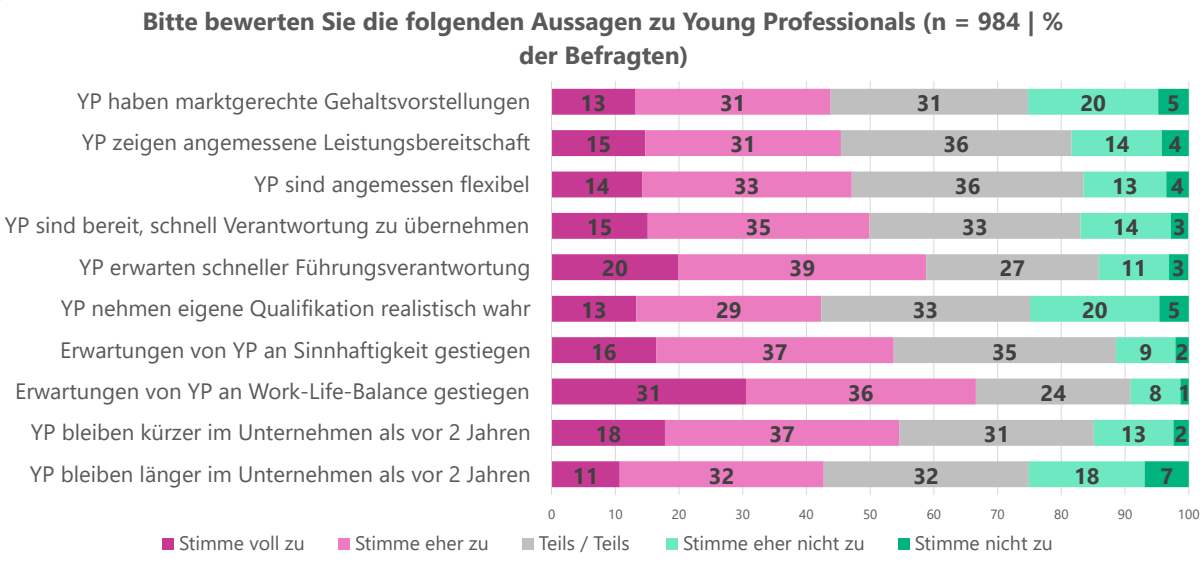

Abbildung 15: Wahrnehmung von Young Professionals im Arbeitsalltag

5.3 Anforderungen der Unternehmen an den Lebenslauf

Um herauszufinden, welche Aspekte für Unternehmen bei der Bewertung eines Lebenslaufs besonders relevant sind, wurden die Befragten gebeten, verschiedene Merkmale nach ihrer Bedeutung zu ordnen. Das dargestellte Ranking zeigt für jedes Merkmal den am häufigsten vergebenen Rangplatz. Die Prozentwerte geben an, welcher Anteil der Befragten das jeweilige Merkmal auf diesem Platz eingeordnet hat. So ordneten beispielsweise 42 % der Befragten die klare Darstellung bisheriger Berufserfahrung auf Platz 1 ein. Insgesamt zeigt sich insbesondere die Relevanz von Berufs- und

Praxiserfahrung, während gestalterische Aspekte eine geringere Bedeutung einnehmen. Es ergibt sich die Zuordnung von Attributen zu folgenden Ranking-Plätzen:

- ***Platz 1:*** Klare Darstellung bisheriger Berufserfahrung
- **Platz 2:** Hervorhebung fachnaher praktischer Erfahrungen, z. B. Berufserfahrung oder Werkstudierendentätigkeiten im angestrebten Berufsfeld
- **Platz 3:** Darstellung formaler Qualifikationen und Studienleistungen
- ***Platz 4:*** Darstellung erworbener Zusatzqualifikationen, z. B. Weiterbildungen und Zertifikate
- ***Platz 5:*** Ästhetische und übersichtliche Gestaltung der Bewerbung
- ***Platz 6:*** Vermittlung der eigenen Persönlichkeit, z. B. Soft Skills

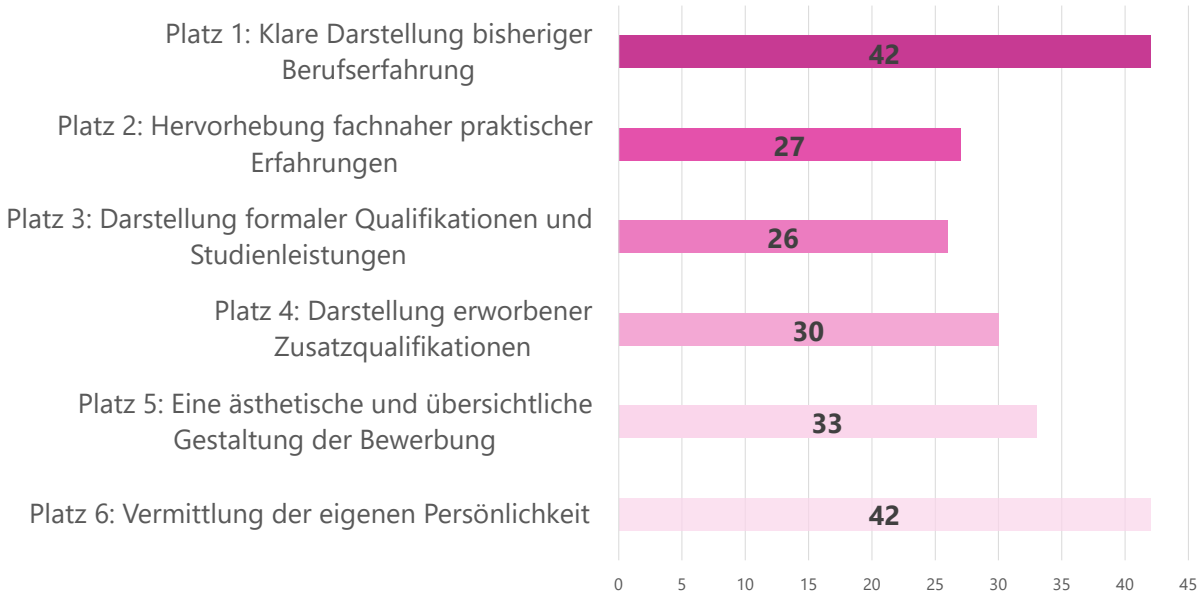

Abbildung 16: Ranking der Relevanz von Attributen eines guten Lebenslaufs. Dargestellt ist der jeweils am häufigsten vergebene Rangplatz je Attribut. Höhere Prozentwerte zeigen eine stärkere Übereinstimmung unter den Befragten bei dieser Rangplatzzuordnung an

5.4 Gründe für eine Bewerbung bei einem Unternehmen

Aus Sicht der Unternehmen stehen bei der Arbeitgeberwahl von Young Professionals zunächst klassische materielle und entwicklungsbezogene Faktoren im Vordergrund. Auch hier basiert das dargestellte Ranking auf dem jeweils am häufigsten vergebenen Rangplatz je Merkmal. Die Prozentwerte geben an, welcher Anteil der Befragten das jeweilige Merkmal auf diesem Platz eingeordnet hat. So ordneten beispielsweise 47 % der Befragten das Gehalt auf Platz 1 und 31 % die Arbeitsplatzsicherheit auf Platz 2 ein. Es folgen Weiterbildungsmöglichkeiten, Karriereoptionen und interessante Tätigkeiten.

Im weiteren Ranking finden sich unter anderem Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, Betriebsklima sowie die Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit. Die Work-Life-Balance liegt auf Platz 10. Unternehmensimage, Führungsstil und Zusatzleistungen werden auf den hinteren Plätzen eingeordnet. Besonders deutlich fällt die Einordnung von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung aus: 79 % der Befragten setzen diesen Faktor auf den letzten Platz. Dies zeigt, dass sich die Befragten bei der vergleichsweise geringen Bedeutung dieses Merkmals besonders einig sind.

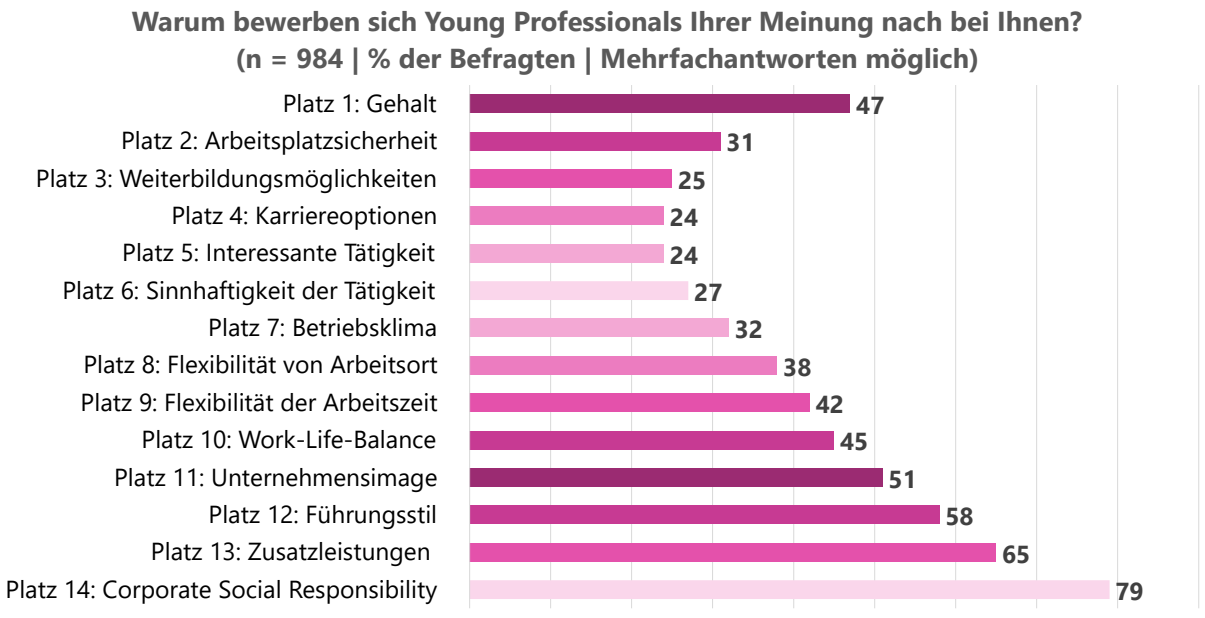

Abbildung 17: Ranking der Gründe, aus denen sich Young Professionals aus Sicht der Unternehmensvertreter/-innen bei ihrem Unternehmen bewerben.

5.5 Entscheidung zwischen unterschiedlichen Bewerberprofi-len

In einem anschließenden Szenario wurden den befragten Unternehmen fünf Bewerberprofile gegenübergestellt. Bei der Entwicklung der Profile wurden verschiedene Merkmale berücksichtigt, die bei der Auswahl von Young Professionals eine Rolle spielen. Dazu zählen Studienleistungen, Praxiserfahrung, Motivation, Lernfähigkeit, Flexibilität und persönliche Erwartungen. Die Profile wurden bewusst unterschiedlich gestaltet und kombinieren verschiedene Stärken und Eigenschaften. So zeichnen sich einige Profile durch sehr gute Studienleistungen oder umfangreiche Praxiserfahrung aus, während bei anderen Motivation, Lernfähigkeit oder persönliche Erwartungen wie Gehalt und Work-Life-Balance stärker im Vordergrund stehen. Ziel war es, mögliche Spannungsfelder bei Einstellungsentscheidungen sichtbar zu machen und herauszufinden, welche Kombinationen von Eigenschaften Unternehmen bevorzugen. Die Befragten sollten anschließend angeben, für welches der fünf Profile sie sich bei einer Einstellung entscheiden würden.

Die folgenden Kandidaten standen zur Auswahl:

- ***Kandidat A:*** Sehr gute Studienleistungen, hohe Gehalts- und Prestigeorientierung, stark karriere- und leistungsorientiert, hohe Eigenmotivation
- ***Kandidat B:*** Solide Studienleistungen, einschlägige Berufserfahrung, realistische Gehaltsvorstellungen, ausgeprägter Fokus auf Work-Life-Balance
- ***Kandidat C:*** Gute Studienleistungen, internationale Erfahrung, hohe Motivation und Engagement, moderate Gehaltsvorstellungen
- ***Kandidat D:*** Durchschnittliche Studienleistungen, breite Praxiserfahrung, hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, geringe Status- und Prestigeorientierung
- ***Kandidat E:*** Sehr gute Praxiserfahrung, durchschnittliche Noten, sehr hohe Lernfähigkeit

Die größte Zustimmung erhält Kandidat C (29 %), gefolgt von Kandidat B (27 %) und Kandidat E (21 %). Für Kandidat D entscheiden sich 13 % der Befragten, während Kandidat A (11 %) den geringsten Anteil erreicht. Damit liegen die Präferenzen insgesamt relativ breit über die fünf Profile verteilt; ein einzelnes, eindeutig bevorzugtes Bewerberprofil lässt sich nicht erkennen.

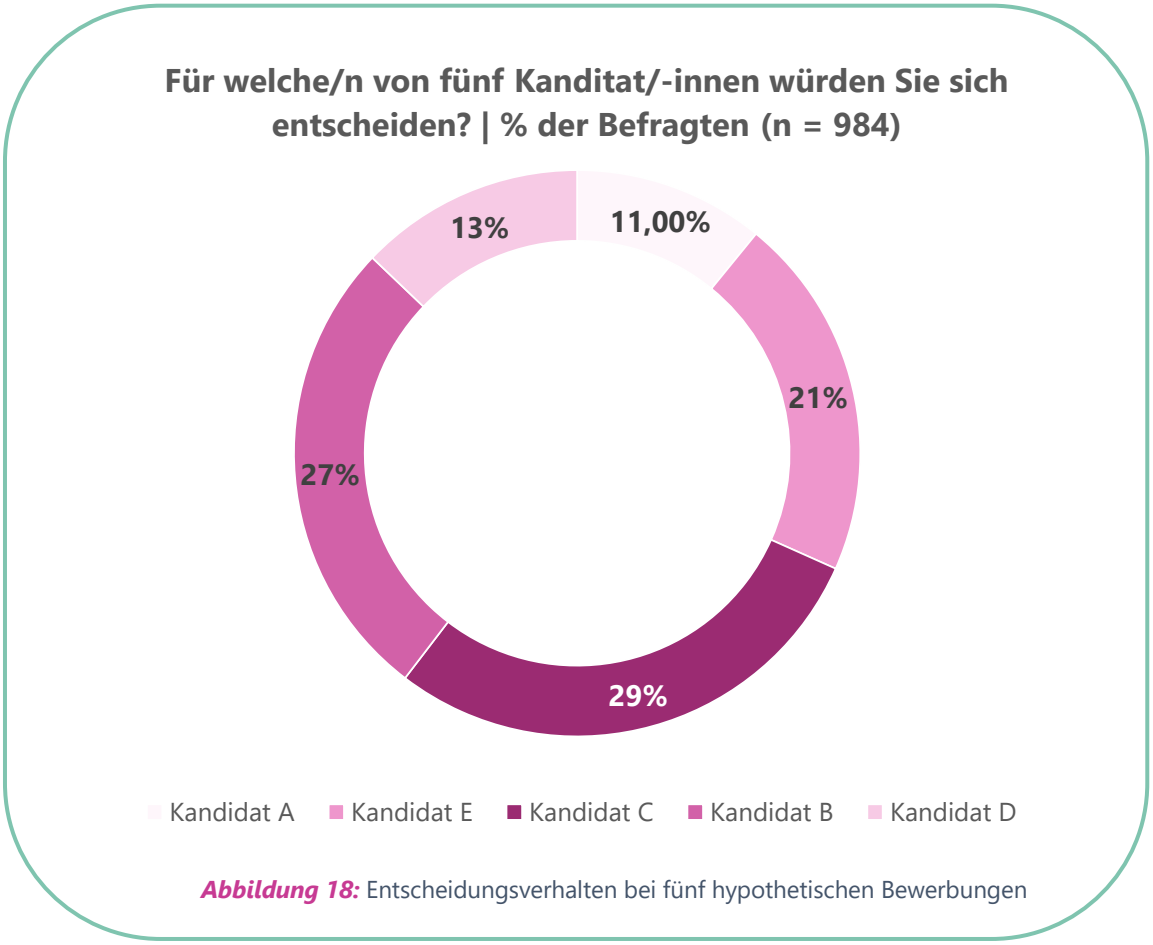

Abbildung 18: Entscheidungsverhalten bei fünf hypothetischen Bewerbungen

Auffällig ist jedoch, dass Kandidat A trotz sehr guter Studienleistungen den geringsten Zuspruch erhält. Sehr gute formale Leistungen allein scheinen demnach keinen entscheidenden Vorteil darzustellen, wenn sie mit hohen Gehalts- und Prestigeansprüchen verbunden sind. Demgegenüber vereinen die beiden am häufigsten gewählten Profile C und B solide bis gute Studienleistungen mit weiteren Merkmalen wie Motivation, Berufserfahrung, internationalen Erfahrungen und moderaten bzw. realistischen Gehaltsvorstellungen. Auch Kandidat E erreicht trotz lediglich durchschnittlicher Noten mit 21 % einen vergleichsweise hohen Anteil, verfügt dafür jedoch über sehr gute Praxiserfahrung und eine hohe Lernfähigkeit.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, dass Unternehmen bei der Auswahl von Young Professionals nicht ausschließlich einzelne formale Kriterien bewerten, sondern das Gesamtprofil der Bewerber/-innen berücksichtigen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass insbesondere Kombinationen aus Qualifikation, praktischer Erfahrung, Motivation, Lernfähigkeit und realistischen Erwartungen bei der Auswahlentscheidung eine Rolle spielen können. Da sich die Bewerberprofile jedoch in mehreren Merkmalen gleichzeitig unterscheiden, lassen sich keine eindeutigen Rückschlüsse auf die Bedeutung einzelner Eigenschaften ziehen. Die Ergebnisse geben vielmehr Aufschluss

darüber, welche Gesamtprofile bei einer hypothetischen Einstellungsentscheidung bevorzugt werden.

Key Takeaway

Unternehmen nehmen Young Professionals also als klassisch in ihren Beschäftigungsprioritäten wahr – Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit stehen an erster Stelle, Unternehmensimage und Corporate Sustainability rücken in den Hintergrund. Darüber hinaus sprechen die Umfrageergebnisse für eine Bewertung guter Studienleistungen als komplementäres und nicht als zentrales Einstellungskriterium.

6 Rahmenbedingungen

Der abschließende Befragungsblock richtet den Blick auf übergeordnete Rahmenbedingungen für den Berufseinstieg von Young Professionals. Im Mittelpunkt stehen dabei die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf Tätigkeitsprofile und den Bedarf an Berufseinsteiger/-innen, die mögliche Übernahme bisheriger Einstiegsaufgaben durch KI sowie die Bedeutung von Young Professionals für die langfristige Fachkräftesicherung.

6.1 Einschätzungen zu den Auswirkungen von KI

Die Befragten verbinden den zunehmenden Einsatz von KI mit spürbaren Veränderungen für den Berufseinstieg und die Tätigkeitsprofile von Young Professionals. Rund die Hälfte stimmt der Aussage zu, dass KI Tätigkeitsprofile stärker verändert als Stellen abbaut (54 %). Gleichzeitig gehen 49 % der Befragten davon aus, dass erfahrene Mitarbeitende mithilfe von KI Aufgaben übernehmen, die bislang Young Professionals zufielen. Ebenfalls knapp die Hälfte erwartet, dass KI den Bedarf an Young Professionals reduziert (49 %).

Auch die Anforderungen an Berufseinsteiger/-innen verändern sich aus Sicht der Unternehmen. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass Young-Professional-Positionen durch KI anspruchsvoller werden (51 %). Die vorhandenen KI-Kompetenzen werden dabei vergleichsweise positiv eingeschätzt: Ebenfalls die Hälfte (50 %) der Befragten bewertet die KI-Kompetenzen von Young Professionals als angemessen, während lediglich 13 % dieser Einschätzung eher oder vollständig widersprechen.

Die Ergebnisse liefern Hinweise auf einen möglichen Exposure-Effekt: Vertreter/-innen Unternehmen, die bereits KI im Recruiting einsetzen, schätzen deren Auswirkungen auf den Bedarf an Young Professionals und die Anforderungen an Einstiegspositionen stärker ein. Besonders ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei Industrieunternehmen mit KI-Einsatz im Recruiting, weil Industrieunternehmen KI generell größere Auswirkungen zuschreiben. Der abschließende Vergleich zwischen den Perspektiven von Arbeitgebern und Young Professionals[2] geht näher auf diese Gruppenunterschiede ein.

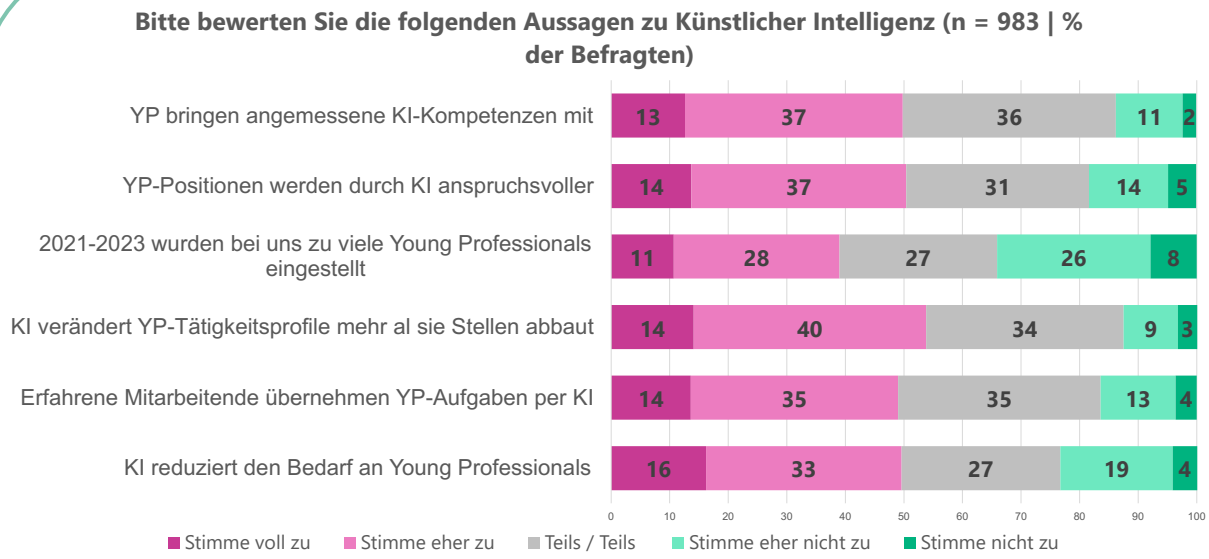

Abbildung 19: Einschätzung der Unternehmensvertreter/-innen zu Künstlicher Intelligenz im Zusammenhang mit Young Professionals

6.2 Substitution bisheriger Tätigkeiten

Bei der Frage, in welchen Tätigkeitsfeldern bisherige Aufgaben von Young Professionals durch KI übernommen werden, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Aufgabenbereichen. Fast die Hälfte der Befragten (48 %) nennt die Datenauswertung als Tätigkeitsfeld, in dem KI bereits Aufgaben übernimmt, die zuvor von Young Professionals ausgeführt wurden. Es folgen Textproduktion (35 %) und Recherche (32 %). Auch Programmierung (29 %), Reporting (27 %) und Kundenkommunikation (26 %) werden von jeweils etwa einem Viertel bis knapp einem Drittel der Befragten genannt.

[2] Verfügbar ab dem 09.11.2026

Administrative Aufgaben liegen mit 23 % etwas darunter. Lediglich 9 % der Befragten sehen bislang keine nennenswerte Substitution von Young-Professional Aufgaben durch KI. Insgesamt zeigt sich damit, dass sich die Veränderungen nicht auf einzelne Tätigkeitsfelder beschränken, sondern unterschiedliche Aufgaben betreffen, die typischerweise auch Bestandteil von Einstiegspositionen sein können. Die Prozentwerte geben dabei an, welcher Anteil der Befragten das jeweilige Tätigkeitsfeld nennt. Sie lassen keine Rückschlüsse darauf zu, in welchem Umfang einzelne Aufgaben oder Stellen durch KI ersetzt werden.

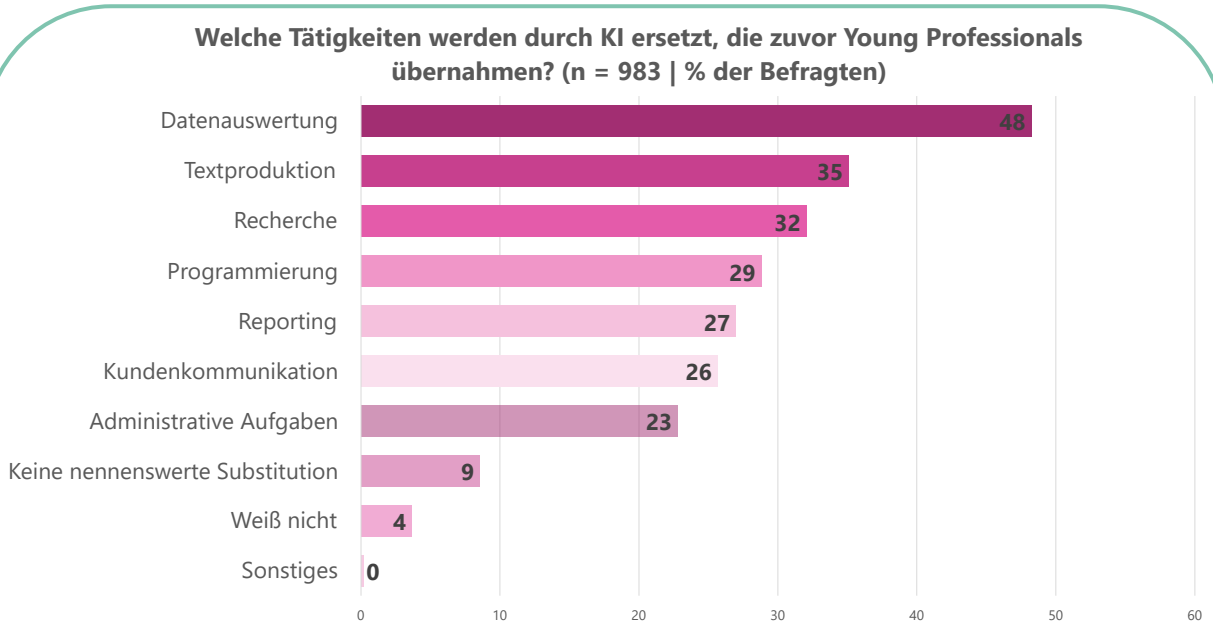

Abbildung 20: Einschätzung der Unternehmensvertreter/-innen, welche Tätigkeiten von Young Professionals KI ersetzen werden

6.3 Fachkräftesicherung und Berufseinstieg

Trotz der erwarteten Veränderungen durch KI wird die Einstellung von Young Professionals weiterhin als wichtiger Bestandteil der Fachkräftesicherung eingeschätzt. Zwei Drittel der Befragten (66 %) stimmen zu, dass heutige Einstellungen von Young Professionals zur Sicherung künftiger Fachkräfte beitragen. Ebenso viele bewerten Trainee-Programme als wirksames Instrument (66 %) und geben an, bewusst in Berufseinsteiger/-innen zu investieren (66 %).

Besonders deutlich fällt die Zustimmung zur stärkeren Verzahnung von Hochschulen und Unternehmen aus: Knapp drei Viertel (74 %) sprechen sich für einen Ausbau der Zusammenarbeit aus. Auch Dualmodelle und Praxissemester werden von einer deutlichen Mehrheit als förderlich für die Beschäftigungsfähigkeit eingeschätzt (70 %).

Gleichzeitig sehen 63 % der Befragten die Vorbereitung durch Hochschulen auf den Arbeitsmarkt kritisch und stimmen der Aussage zu, dass Hochschulen Young Professionals derzeit unzureichend vorbereiten.

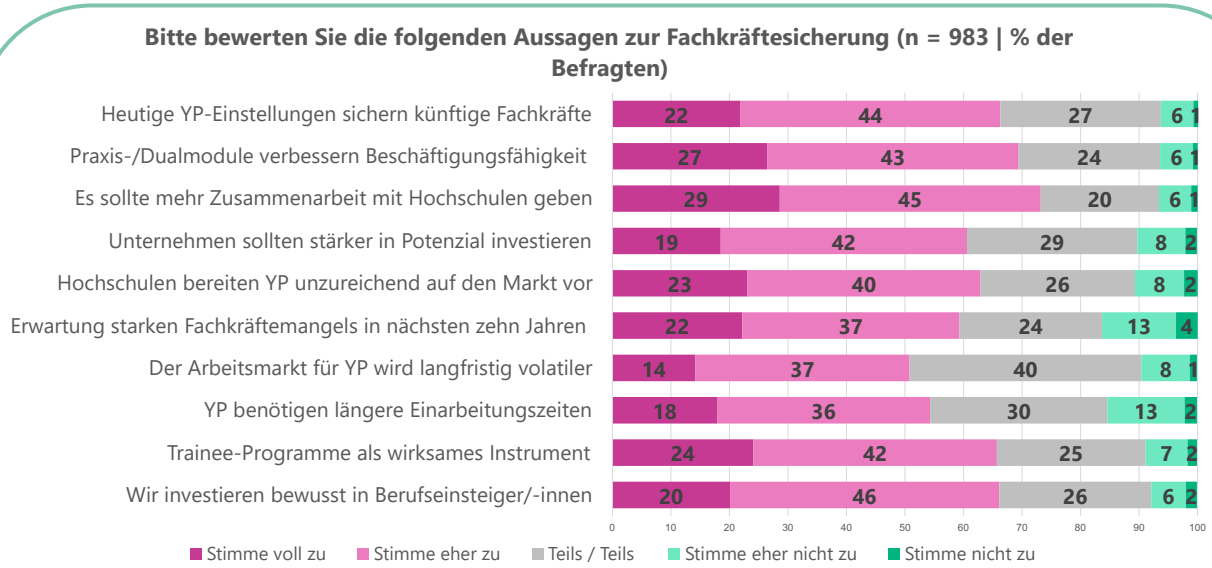

Abbildung 21: Einschätzung der Unternehmensvertreter/-innen zu Fachkräftesicherung & Young Professionals

Key Takeaway

Die Ergebnisse weisen damit auf ein Spannungsfeld hin: KI verändert und übernimmt zunehmend Teile klassischer Einstiegsaufgaben, während Unternehmen gleichzeitig auf Young Professionals als künftige Fachkräfte angewiesen bleiben. Damit gewinnt insbesondere die Frage an Bedeutung, wie Berufseinstiegspositionen künftig gestaltet werden und welche Kompetenzen Young Professionals für veränderte Tätigkeitsprofile benötigen. Die Gestaltung eines zukunftsfähigen Berufseinstiegs ist dabei als gemeinsame Entwicklungsaufgabe von Hochschulen und Unternehmen zu verstehen.

Einen Ansatzpunkt sehen die befragten Unternehmensvertreter/-innen dabei in einer stärkeren Praxisorientierung akademischer Ausbildungswege. Die Befragten bemängeln eine unzureichende Vorbereitung von Young Professionals auf den Arbeitsmarkt durch Hochschulen. Gleichzeitig sind Unternehmen gleichermaßen gefordert, Potenziale von Young Professionals zu erkennen, sie gezielt einzuarbeiten und weiterzuentwickeln.

7 Verzeichnisse

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2026) *Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker. Kapitel 1.7*. Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/AkademikerInnen/Allgemeiner-Teil/Generische-Publikationen/1-7-Arbeitslosigkeit.pdf;jsessionid=5955185BEFFBE59E30A27607F90A1D08?__blob=publicationFile&v=22 (Zugegriffen: 9. Oktober 2026).

Jakobs, A.L. und Strauß, S. (2025) „Alle suchen, keiner findet", *Süddeutsche Zeitung*. Verfügbar unter: https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/fachkraeftemangel-arbeitslosigkeit-deutschland-li.3344788.

StepStone Group (2025) „Stepstone Analyse: Weniger Einstiegsjobs, längere Bewerbungsprozesse", *The Stepstone Group*, 12 August. Verfügbar unter: https://www.thestepstonegroup.com/deutsch/newsroom/pressemitteilungen/stepstone-analyse-weniger-einstiegsjobs-laengere-bewerbungsprozesse/ (Zugegriffen: 9. Oktober 2026).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Mitarbeitenden im Unternehmen 7
Abbildung 2: Branchenverteilung 8
Abbildung 3: Funktion der Teilnehmenden 8
Abbildung 4: Anteil der Young Professionals in der Belegschaft 9
Abbildung 5: Einschätzung des eigenen Einstellungsverhalten im Zusammenhang mit Young Professionals seitens Unternehmensvertreter/-innen 10
Abbildung 6: Hauptgründe für das generell reduzierte Einstellungsverhalten / Wahrnehmung des aktuellen Arbeitsmarkts für Berufseinsteiger/-innen 11
Abbildung 7: Bewertung der Relevanz verschiedener Einstellungsfaktoren 12
Abbildung 8: Wahrnehmung des Recruiting-Prozesses im Zusammenhang mit Young Professionals 13
Abbildung 9: Von Unternehmensvertreter/-innen berichteter Anteil an Befristungen bei Young-Professional-Positionen 14
Abbildung 10: Wahrgenommene Entwicklung der Befristungen bei Young-Professional-Positionen 15
Abbildung 11: Von Unternehmensvertreter/-innen angegebene Nutzung von KI im Recruiting von Young Professionals 16

Abbildung 12: Bisherige Einsatzdauer von KI für das Recruiting..... 17
Abbildung 13: Von Unternehmensvertreter/-innen berichteter Einfluss von KI-Systemen auf Recruiting-Entscheidungen..... 18
Abbildung 14: Erlebte Verfügbarkeit von Young Professionals auf dem Arbeitsmarkt..... 19
Abbildung 15: Wahrnehmung von Young Professionals im Arbeitsalltag 20
Abbildung 16: Ranking der Relevanz von Attributen eines guten Lebenslaufs..... 21
Abbildung 17: Ranking der Gründe, aus denen sich Young Professionals aus Sicht der Unternehmensvertreter/-innen bei ihrem Unternehmen bewerben. 22
Abbildung 18: Entscheidungsverhalten bei fünf hypothetischen Bewerbungen..... 24
Abbildung 19: Einschätzung der Unternehmensvertreter/-innen zu Künstlicher Intelligenz im Zusammenhang mit Young Professionals..... 26
Abbildung 20: Einschätzung der Unternehmensvertreter/-innen, welche Tätigkeiten von Young Professionals KI ersetzen werden..... 27
Abbildung 21: Einschätzung der Unternehmensvertreter/-innen zu Fachkräftesicherung & Young Professionals..... 28