INSTITUT FÜR BESCHÄFTIGUNG UND EMPLOYABILITY

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Berufseinstieg unter Druck II

PERSPEKTIVE VON YOUNG PROFESSIONALS

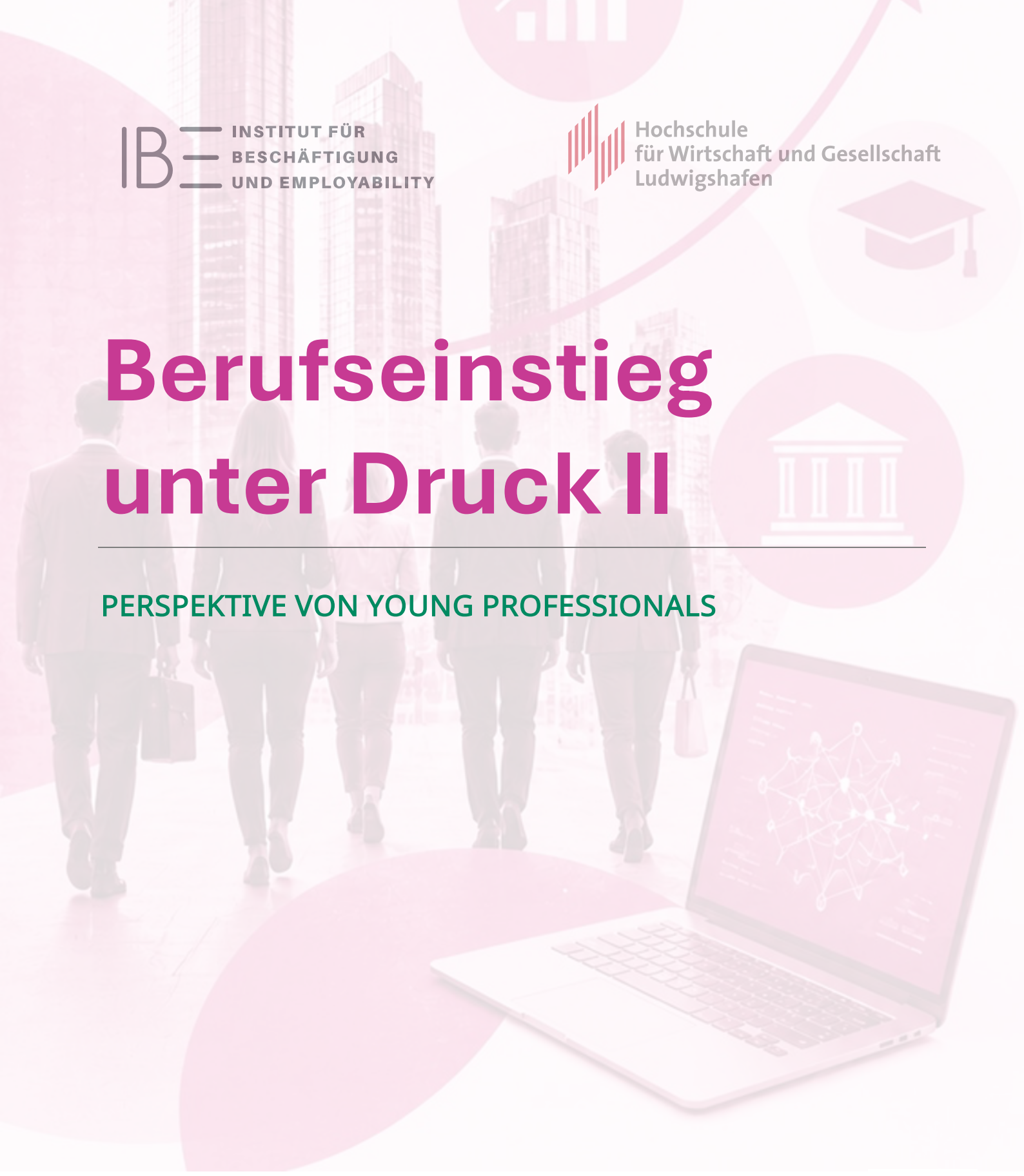


Bild mit KI erstellt

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 ---- 6

3 Vertrauen & mentale Gesundheit ---- 9

3.1 Vertrauen ---- 9

3.2 Mentale Belastung ---- 10

4 Intensität & Struktur der Jobsuche ---- 12

5 Wahrgenommene Anforderungen ---- 13

5.1 Allgemeine Anforderungen ---- 13

5.2 Anforderungen des Bewerbungsprozess ---- 13

6 Strukturelle Wahrnehmung des Arbeitsmarkts ---- 15

7 Prioritäten bei der Bewerbung & Arbeitgeberwahl ---- 17

7.1 Bewerbung ---- 17

7.2 Arbeitgeberwahl ---- 18

8 Materielle Auswirkungen & Zukunftsaussichten ---- 20

8.1 Materielle Auswirkungen ---- 20

8.2 Zukunftsaussichten ---- 20

9 Künstliche Intelligenz ---- 22

10 Rückblick auf das Studium ---- 24

Verzeichnisse ---- 25

Literaturverzeichnis ---- 25

Abbildungsverzeichnis ---- 26

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, Nelson Tang, Anna-Maria Ogermann

Zitationshinweis

Rump, J., Tang, N., Ogermann, A-M. (2026). *Berufseinstieg unter Druck II. Perspektiv von Young Professionals.* 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 Autor:innen.

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 zu Ihrer Einschätzung der Situation befragt. 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 Young Professionals deskriptiv aus. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung finden sich hier. Der Abschlussbericht, in dem beide Perspektiven verglichen und Ableitungen formuliert werden, ist dort ab dem 09.11.2026 hier einsehbar.

Die **Ergebnisse** lassen sich **für die gezogene Stichprobe** wie folgt zusammenfassen:

- Der **Berufseinstieg belastet die mentale Gesundheit** von Young Professionals. **Nichtsdestotrotz ist eine Mehrheit zufrieden** mit ihrem aktuellen beruflichen Status **und blickt insgesamt positiv auf ihren zukünftigen Karriereweg sowie bisherigen Werdegang.**
- Wenn Young Professionals **viele Bewerbungen** schreiben müssen, geben sie ein **verringertes politisches Vertrauen**, eine **höhere Belastung der mentalen Gesundheit** sowie eine **Verschiebung privater Pläne** an.
- Der **zentrale Faktor für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist passgenaue Praxiserfahrung**. Für Young Professionals, die während ihres Studiums als Werkstudent/-in tätig waren, ist

die Übergangszeit zwischen Studium und Beruf kürzer als für Young Professionals, die über andere oder keine praktische Erfahrung verfügen.

- **Studienleistungen und -inhalte nehmen die Befragten als vergleichsweise irrelevant für den Berufseinstieg wahr**. Die eigene Hochschule erleben Young Professionals als wenig unterstützend beim Berufseinstieg.
- **Young Professionals sind pragmatisch in ihren Prioritäten** bei der Arbeitgeberwahl – **Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit stehen an erster Stelle**. Unternehmensimage und Corporate Responsibility rücken in den Hintergrund.
- **KI stehen die Befragten unentschlossen gegenüber** und nehmen sie weder als zentrales Risiko noch als große Chance für ihr weiteres Berufsleben wahr.

2 Stichprobe

Insgesamt nahmen 312 Young Professionals an der Befragung teil. Zu Young Professionals zählen Menschen, die ihren letzten akademischen Abschluss entweder in diesem Jahr erwerben oder vor nicht mehr als drei Jahren erworben und maximal zwei Jahre Berufserfahrung haben, die außerhalb einer Immatrikulation entstanden ist. Die Rekrutierung erfolgte zum größten Teil über eine Online-Panel und zu einem kleinen Teil ergänzend über soziale Netzwerke.

Analog zum Vorgehen bei den befragten Unternehmensvertreter/-innen inkludierte der Fragebogen eine Kontrollfrage. Daüber hinaus schloss Datenauswertung alle Teilnehemnden aus, die den Fragebogen in weniger als einem Drittel der Median-Zeit ausfüllten sowie Anzeichen systematischen Straightlinings aufwiesen. Die Passgenauigkeit zwischen Befragten und Zielgruppe gewährleisteten Filterfragen zu Beginn der Befragung.

Die final verwendete Stichprobe besteht aus 297 Befragungsteilnehmenden (folgend YP abgekürzt) und ist nicht zwangsläufig repräsentativ für die Young Professionals in Deutschland. Die Verteilung von YP, bei denen mindestens ein Elternteil (k)einen Hochschulabschluss besitzt, ist ziemlich deckungsgleich mit den Ergebnissen DZHW-Bildungstrichters 2024 (Kracke, Schwabe und Buchholz, 2024). Die Prävalenz von Migrationsgeschichten (28 % der YP) sowie die Geschlechterverteilungen (53 % weiblich, 46 % männlich und ein Prozent divers) passen ebenfalls zu den Verhältnissen in relevanten Bevölkerungsdaten (Destatis, 2026)[1]. Ein Abgleich mit Zahlen zu Hochschulabschlüssen in Deutschland 2024 (Destatis, 2025) lässt jedoch eine Überrepräsentation von Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erkennen. Diese Verzerrung wird in der dritten Veröffentlichung, die Perspektiven von Young Professionals und Unternehmen vergleicht und Schlussfolgerungen zieht, an den nötigen Stellen eingeordnet. Alles in allem bilden die vorliegenden Befragungsdaten eine empirisch wertvolle, Grundlage für die wissenschaftliche und gesellschaftliche Diskussion um den Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger / -innen.

Die meisten Befragungsteilnehmenden erwarben ihren letzten Hochschulabschluss (mehrheitlich Bachelor an einer Universität), wenn sie bereits über einen verfügen, 2024, sind seit sieben bis 12 Monaten in der aktuellen Tätigkeit beschäftigt und geben eine Übergangszeit von einem bis drei Monaten an. Nur insgesamt 19 Personen sind erwerbslos.

In Einklang mit der generell steigenden Arbeitsmarktbeteiligung junger Menschen (Hellwagner und Weber, 2026) verfügt die große Mehrheit der YP über fachnahe Erfahrungen in Form einer Werkstudierenden-Stelle, einer Anstellung als wissenschaftliche

[1] Mindestens ein Elternteil oder die Befragten selbst sind nicht in Deutschland geboren

Hilfskraft oder (Pflicht)praktika. Nur 2,6 % geben, keinerlei fachnahe praktische Erfahrung zu besitzen.

Genau die Hälfte der befragten YP ist unbefristet angestellt, darauf folgen mit 21 % YP, die sich offiziell noch im Studium befinden, befristete Anstellungsverhältnisse (17 %), exmatrikuliert arbeitssuchende Absolvent/-innnen (7 %), Praktikant/-innen (2 %) und Trainees (2 %).

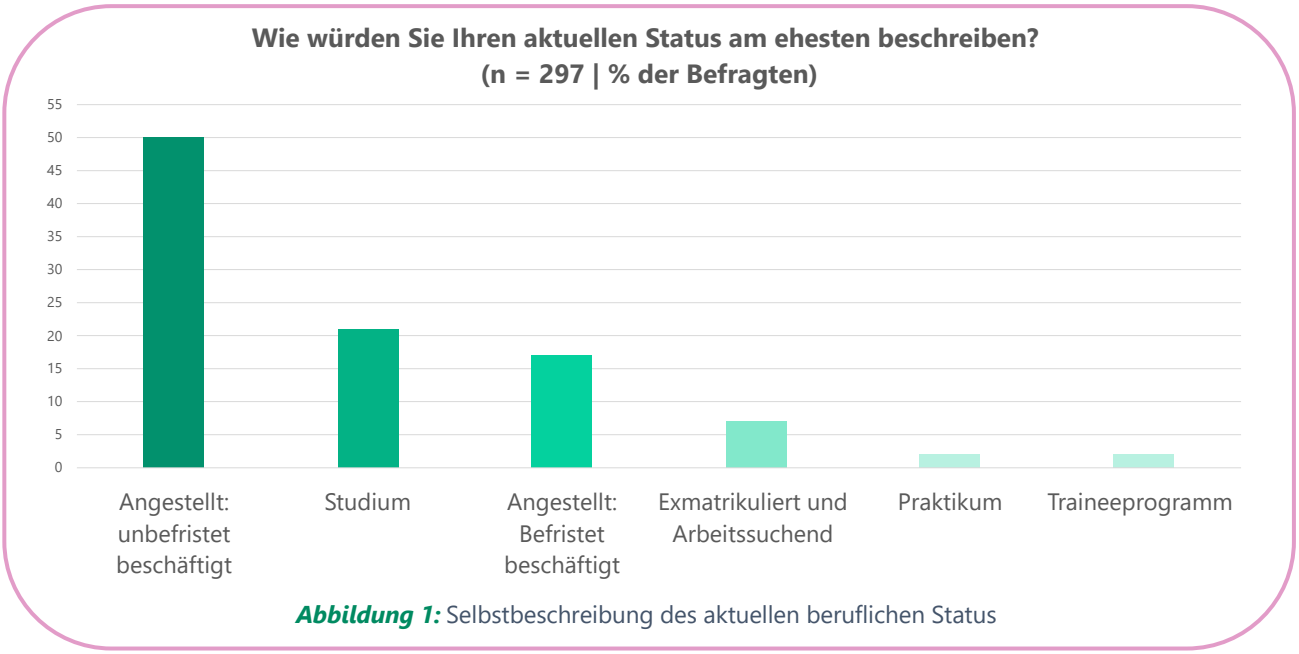


Abbildung 1: Selbstbeschreibung des aktuellen beruflichen Status

Die Stichprobe zieht es weiterhin in die Großstadt - 57 % arbeiten oder suchen in Städten mit ≥100.00 Einwohnenden. Im Schnitt haben die Befragten seit ihrem Abschluss bereits 21,4 Bewerbungen geschrieben, 6,5 Zweitkontakte[2] erlebt und 3,2 konkrete Einstiegsmöglichkeiten gehabt. Young Professionals mit Migrationsgeschichte sind öfter unter den Befragten vertreten, die viele[3] Bewerbungen schreiben und seltener in der YP-Gruppe, die wenige[4] Bewerbungen schreiben. Frauen sind häufiger als Männer unter den YP mit vielen beziehungsweise wenigen Bewerbungen und die prozentualen Unterschiede sind geringer verglichen mit dem Blick auf Migrationsgeschichte; derselbe Befund gilt für Erstakademiker / -innen.

[2] z.B. Bewerbungsgespräche, Assessment Center oder Probearbeiten)
[3] „Viele Bewerbungen“ umfasst das Drittel der Befragten, das die meisten Bewerbungen geschrieben hat
[4] Drittel der Befragten, das die wenigsten Bewerbungen geschrieben haben.

Soziodemografisches Merkmal	Wenig Bewerbungen	Mittlere Anzahl an Bewerbungen	Viele Bewerbungen
Geschlecht			
weiblich	34,0 %	30,1 %	35,9 %
männlich	31,9 %	37,8 %	30,4 %
Divers / keine Angabe	100 %	--	--
Migrationsgeschichte			
Ja	27,2 %	32,1 %	40,7 %
Nein	36,2 %	33,8 %	30 %
Erstakademiker / -in			
Ja	36,8 %	27,2 %	36,0 %
Nein	31,7 %	37,8 %	30,5 %

Abbildung 2: Soziodemographie der Befragten aufgeschlüsselt nach Menge der geschriebenen Bewerbungen (33%-Perzentile der Häufigkeitsverteilung geschriebener Bewerbungen)

Die meisten Befragten sind zwischen 24 und 28 Jahre alt, wobei 26 die häufigste Angabe ist. Nach unten und oben begrenzen 19- beziehungsweise 38-jährige Teilnehmende das Spektrum. Alle gemachten sowie weitere Angaben zur Stichprobe finden sich in visueller Form im Begleitmaterial des Berichts.

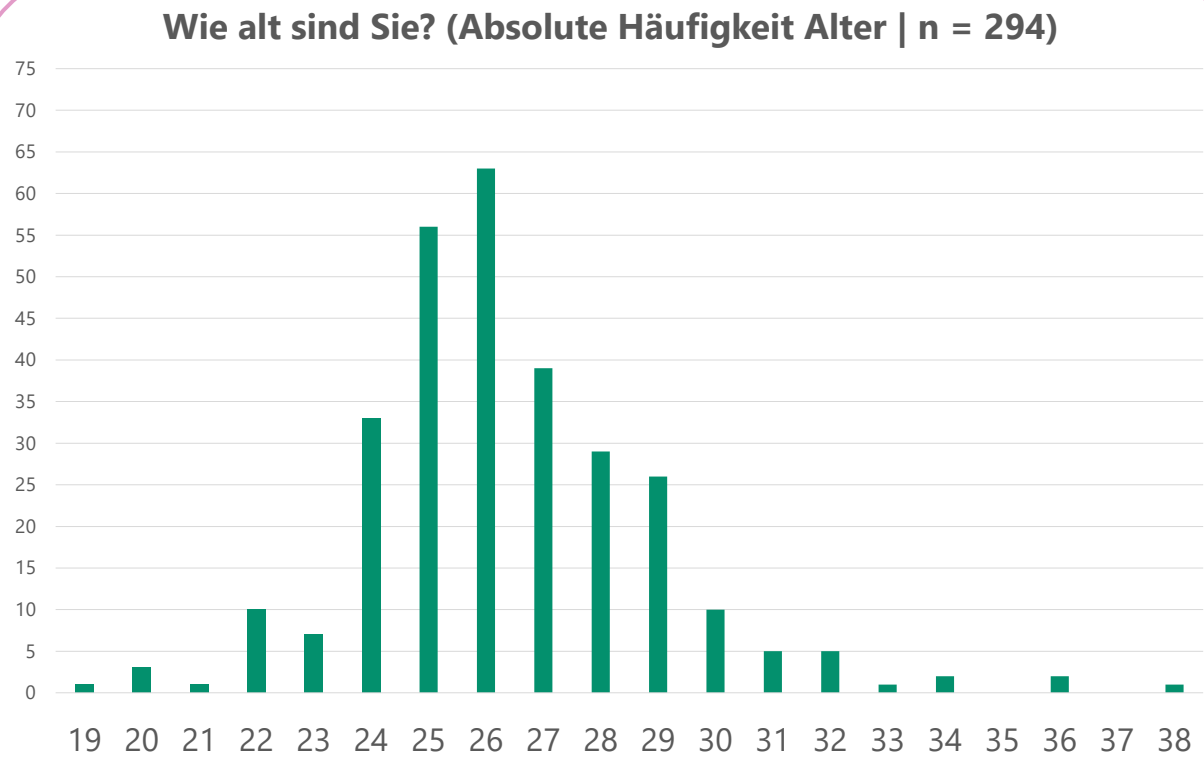


Abbildung 3: Altersverteilung der befragten Young Professionals

3 Vertrauen & mentale Gesundheit

3.1 Vertrauen

Ein erster Befragungsblock gibt Aufschluss über das Vertrauen von YP in das eigene persönliche Umfeld sowie gesellschaftliche Akteure/Institutionen (z.B. Politik oder Unternehmen). Im Einklang mit dem Großteil der wissenschaftlichen Literatur konnten Teilnehmende auf einer Skala zwischen 1 (gar kein Vertrauen) bis 10 (volles Vertrauen) ihr Vertrauen in Freunde, Familie, Wirtschaft und Politik angeben. Das größte Vertrauen gilt wenig überraschend den eigenen Eltern und Freunden. Die niedrigsten Werte schrieben YP im Durchschnitt Fremden und der Politik zu.

Die durchschnittlichen Vertrauenswerte sind vor allem im Zusammenhang mit der Menge der geschriebenen Bewerbungen interessant: Unter vielbewerbenden YP ist der Anteil an Befragten mit niedrigem politischem Vertrauen etwa 1,6-mal so hoch wie unter YP, die eine mittlere oder geringe Anzahl an Bewerbungen schreiben. [5]

Vertrauensebene	Niedriges Vertrauen (1-3)	Mittleres Vertrauen (4-6)	Hohes Vertrauen (7-10)
Eltern			
Wenig Bewerbungen	2,4 %	7,1 %	90,5 %
Mittlere Anzahl an Bewerbungen	2,2 %	18,0 %	79,8 %
Viele Bewerbungen	2,1 %	8,2 %	89,7 %
Freund / -innen			
Wenig Bewerbungen	0 %	9,5 %	90,5 %
Mittlere Anzahl an Bewerbungen	0 %	13,5 %	86,5 %
Viele Bewerbungen	1,0 %	7,2 %	91,8 %
Politische Parteien			
Wenig Bewerbungen	35,7 %	39,3 %	25,0 %
Mittlere Anzahl an Bewerbungen	31,5 %	50,6 %	18,0 %
Viele Bewerbungen	49,5 %	39,2 %	11,3 %
Lokalpolitiker / -innen			
Wenig Bewerbungen	28,6 %	47,6 %	23,8 %
Mittlere Anzahl an Bewerbungen	24,7 %	50,6 %	24,7 %
Viele Bewerbungen	45,4 %	33,0 %	21,6 %
Politiker / -innen			
Wenig Bewerbungen	39,3 %	38,1 %	22,6 %
Mittlere Anzahl an Bewerbungen	36,0 %	47,2 %	16,9 %
Viele Bewerbungen	59,8 %	28,9 %	11,3 %

Abbildung 4: Vertrauen in Politik und in Freund/-innen sowie Eltern aufgeschlüsselt nach Menge der geschriebenen Bewerbungen

[5] Deskriptives Verhältnis der Zustimmungsraten: Der Anteil vielbewerbender YP mit niedrigem politischem Vertrauen wird durch den ungewichteten Mittelwert der entsprechenden Anteile unter YP mit mittlerer bzw. geringer Bewerbungsanzahl geteilt. Niedriges politisches Vertrauen bezieht sich auf das Vertrauen in politische Parteien, Lokalpolitiker/-innen und Politiker/-innen. Da Bewerbungsaktivität per Terzilbildung operationalisiert ist, sind die drei Gruppen (wenig, mittel, viel) in ihrer Größe nahezu identisch.

Ein derartiger Trend besteht hinsichtlich des Vertrauens in Eltern und Freund / -innen nicht. Die Daten liefern also keine Anhaltspunkte für ein generell verringerten Vertrauens unter vielbewerbenden YP, sondern im Umkehrschluss empirische Indizien für einen negativen Zusammenhang zwischen politischem Vertrauen und der Menge der geschriebenen Bewerbungen.

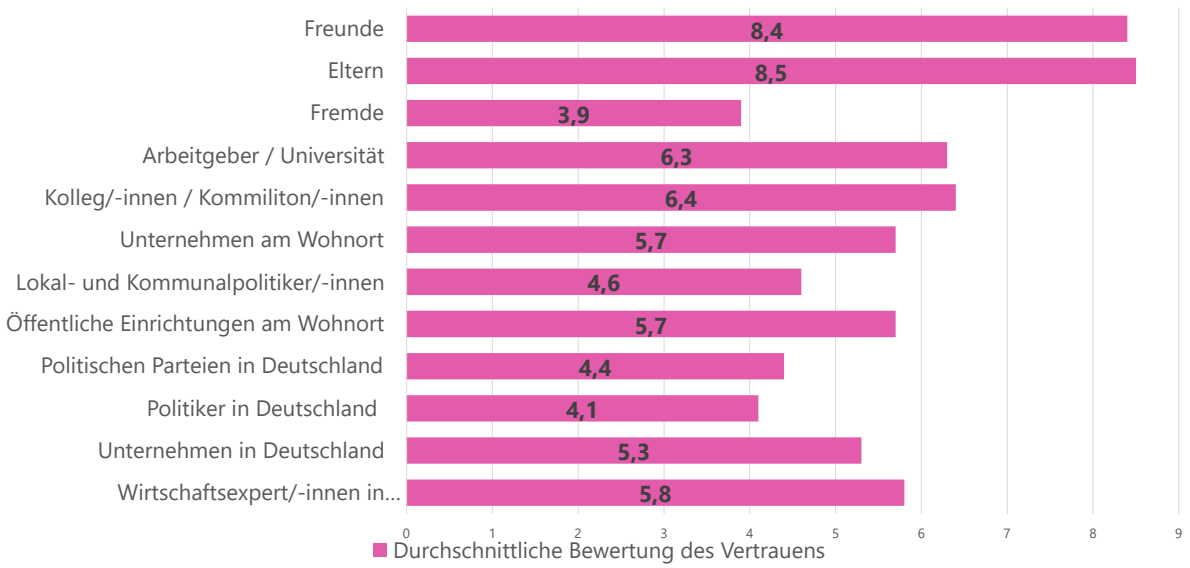


Abbildung 5: Durchschnittliches Vertrauen der Befragten in verschiedene Akteur/-innen des öffentlichen und privaten Lebens

3.2 Mentale Belastung

Ein ähnliches Muster ist mit Blick auf die die weiteren Fragen zur mentalen Gesundheit der YP erkennbar. Insgesamt stimmen 73 % (voll) zu, starken Leistungsdruck beim Berufseinstieg zu empfinden, 58 % vergleichen sich häufig mit anderen Absolvent/innen, 55 % haben Angst, den Anschluss zu verlieren und ebenfalls 55 % sind hinsichtlich der eigenen Qualifikation verunsichert. Für jeweils 57 % belastet die Jobsuche die mentale Gesundheit und beeinflusst das eigene Selbstwertgefühl.

Unter Vielbewerbenden verschärfen sich die skizzierten Auswirkungen – 62,2 % stimmen eher oder voll zu, sich oft zu vergleichen, 67,3 % fürchten Anschlussverlust, 65,6 % sind hinsichtlich ihrer Qualifikationen verunsichert, 82,7 % bringen starken Leistungsdruck beim Berufseinstieg zum Ausdruck und 74,5 % geben in der Konsequenz an, dass der Berufseinstieg ihre mentale Gesundheit belastet. Wenn Young Professionals mehr Bewerbungen schreiben, berichten sie zusammengefasst eher von negativen Auswirkungen auf die mentale Gesundheit.

Nichtsdestotrotz sind 65 % zufrieden mit ihrem aktuellen beruflichen Status und weniger als 40 % geben an, sich sozial isoliert oder im Vergleich zu Gleichaltrigen im Rückstand zu sein. Unpassende Arbeitsverhältnisse erscheinen im Vergleich zum Übergang zwischen Studium und Beruf also als ein weniger ausschlaggebender Belastungsfaktor für die mentale Gesundheit.

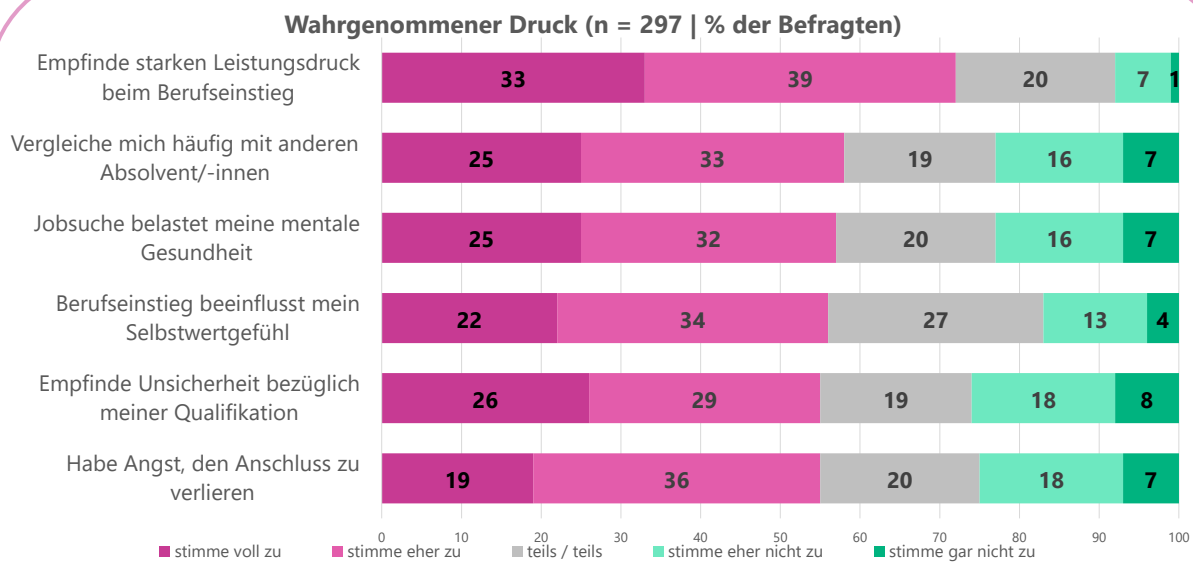


Abbildung 6: Wahrgenommener Druck der Befragten rund um den Berufseinstieg

Key Takeaway

Der Berufseinstieg belastet die mentale Gesundheit der befragten Young Professionals. Wenn sie viele Bewerbungen schreiben, geben Young Professionals eine höhere mentale Belastung an. Unter vielbewerbenden YP ist der Anteil an Befragten mit niedrigem politischem Vertrauen außerdem etwa 1,6-mal so hoch wie unter YP, die eine mittlere oder geringe Anzahl an Bewerbungen schreiben.

Eine verzögerte Erwerbsintegration nach dem Studium ist somit nicht nur ein individuelles biographisches Problem, sondern könnte auch gesellschaftliche Auswirkungen haben. Die vorliegenden Daten erlauben allerdings keine Rückschlüsse auf Kausalzusammenhänge.

4 Intensität & Struktur der Jobsuche

Die YP stimmen mehrheitlich zu, die eigene Suchstrategie im Lauf der Zeit angepasst zu haben. Zu diesen Anpassungen zählen vor allem eine Erweiterung des regionalen Suchradius (57 %) und eine gezielte Intensivierung der Bewerbungsaktivitäten (58 %). Dazu passend nutzen 60 % aktiv berufliche Netzwerke wie LinkedIn oder Alumni-Vereine. Knapp über die Hälfte der Befragten hat zusätzliche Qualifikationen begonnen, die sie häufig in Stellenausschreibungen antreffen.

Beim gesuchten Anstellungsverhältnis sind die Teilnehmenden weniger kompromissbereit – nur ein Drittel gibt an, sich verstärkt auf Praktika zu bewerben und 39 % nehmen bewusst befristete oder projektbezogene Stellen in den Blick. Unter dem eigenen Qualifikationsniveau bewerben sich 42 % bewusst. Von einer frustbedingten Verringerung an Bewerbungen berichten lediglich 31 %.

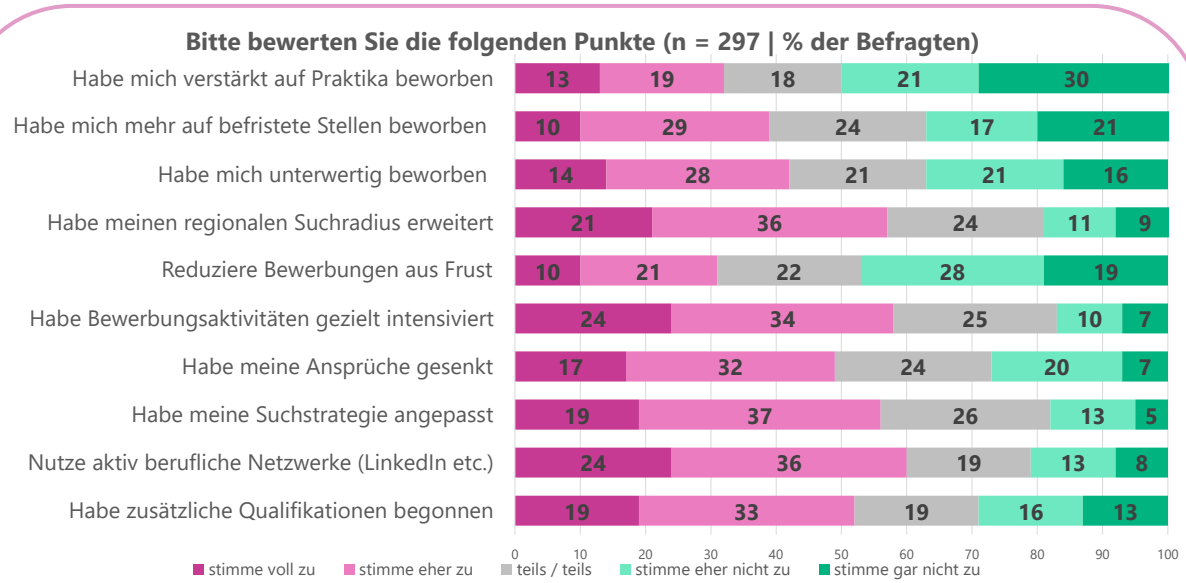


Abbildung 7: Anpassungsstrategien der befragten Young Professional in Reaktion auf die gegenwärtige Arbeitsmarktlage

Key Takeaway

Als Reaktion auf die gegenwärtige Arbeitsmarktlage reduzieren Absolvent/-innen in der gezogenen Stichprobe ihre Bewerbungsaktivitäten nicht mehrheitlich, sondern intensivieren sie vor allem durch eine Erweiterung des regionalen Suchradius.

5 Wahrgenommene Anforderungen

5.1 Allgemeine Anforderungen

Mit 74 % stimmen fast drei Viertel der Befragten (voll) zu, dass Arbeitgeber erstens mehr Praxiserfahrungen von Young Professionals verlangen als realistisch ist und zweitens von YP erwarten, auch unter hohem Arbeitsdruck dauerhaft leistungsfähig zu bleiben. Ähnlich verhält es sich mit den wahrgenommenen Anforderungen hinsichtlich zeitlicher Flexibilität (z.B. Überstunden, kurzfristige Verfügbarkeit oder Arbeit außerhalb regulärer Zeiten), räumlicher Flexibilität (z.B. Umzugsbereitschaft) und inhaltlicher Flexibilität (z.B. wechselnde Aufgabenbereiche).

Darüber hinaus erleben zwei Drittel spezifische Software-/Toolkenntnisse als Voraussetzung für Young-Professional-Stellen. Internationale Erfahrungen sehen gleichzeitig 42 % als implizite Einstiegsvoraussetzung an.

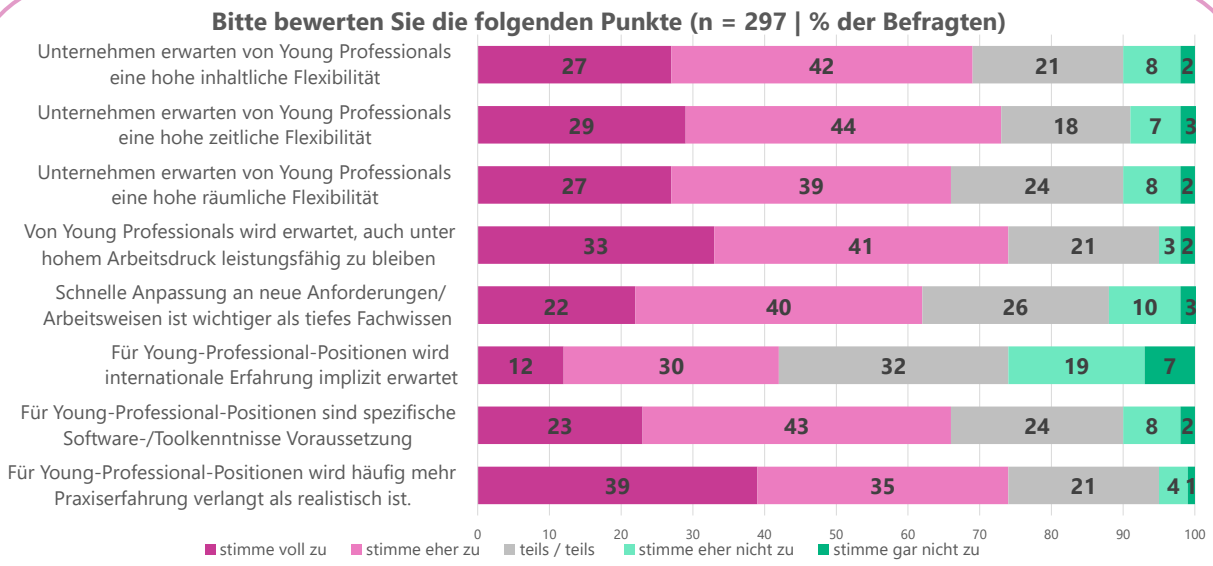


Abbildung 8: Von Young Professionals wahrgenommene allgemeine Anforderungen seitens Arbeitgebern

5.2 Anforderungen des Bewerbungsprozess

Abseits von allgemeinen Anforderungen erachten die YP vor allem Selbstdarstellung beziehungsweise passgenaue praktische Erfahrungen als entscheidend für den Berufseinstieg und haben das Gefühl, Unternehmen suchen eher Erfahrene als Berufseinsteiger/-innen. Zwischen Studium und Beruf existiert dabei für Teilnehmenden eine Lücke – Unternehmen erwarten in der Wahrnehmung von 67 % Fähigkeiten, die das Studium nicht vermittelt. Nur 40 % geben an, Studienleistungen/Noten wären entscheidend für den Berufseinstieg. Somit schreiben junge, akademisch ausgebildete Erwerbstätige den

Inhalten ihrer Ausbildung im Vergleich zu den anderen abgefragten Faktoren die geringste Relevanz für die eigene Erwerbsintegration zu. Die erworbene formale Qualifikation (Bachelor oder Master) nehmen nichtsdestotrotz 56 % als entscheidend für den Bewerbungserfolg wahr.

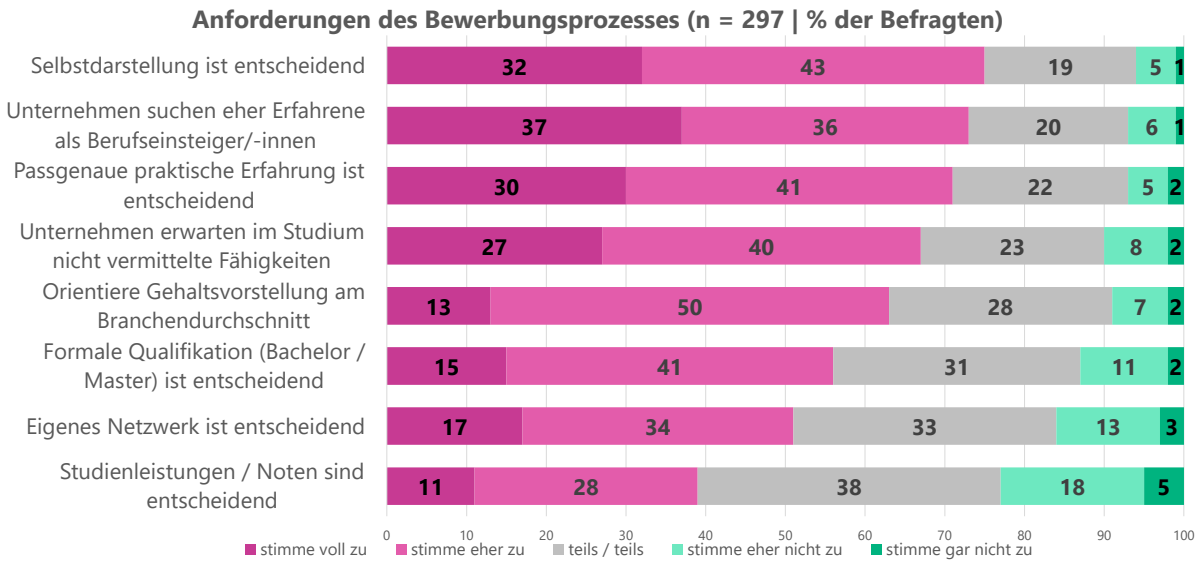


Abbildung 9: Von Young Professionals wahrgenommene Anforderungen des Bewerbungsprozesses

Die Wahrnehmung, unternehmensnahe Praxiserfahrungen schlagen beim Berufseinstieg Studienleistungen, spiegelt sich ebenfalls in den erhobenen Daten wider: Absolvent/-innen, die während ihres Studiums als Werkstudent/-in in einem Unternehmen tätig waren, geben mit 65 % mehrheitlich eine kurze Übergangszeit zwischen Studium Beruf von nicht mehr als drei Monaten an. Nur 50 % der YP, die keine oder andere fachnahe Erfahrungen (z.B. als studentische Hilfskraft oder Praktikant/-in) vorweisen können, steigen innerhalb von drei Monaten in das Berufsleben ein. Die relative Anzahl an Befragten, die gar keine fachnahe Erfahrung angeben, ist wie bereits erwähnt verschwindend gering (3 % bzw. sieben Befragte).

Key Takeaway

Zusammengefasst empfinden die Befragten zwar die erworbene formale Qualifikation teils als relevant für den Berufseinstieg.

Die im Rahmen dieser Qualifikation erbrachten Leistungen erleben Young Professionals jedoch im Vergleich zu Praxiserfahrung und Selbstdarstellung nicht als entscheidend für den Berufseinstieg.

6 Strukturelle Wahrnehmung des Arbeitsmarkts

Analog zu den generellen Anforderungen seitens Arbeitgeber (im Bewerbungsprozess) stimmen die befragten YP zu, dass die Anforderungen an YP-Positionen gestiegen sind (74 %), der Berufseinstieg schwieriger geworden ist (73 %), zu wenig passende Positionen existieren (63 %) und die Anforderungen in Stellenausschreibung unrealistisch wirken (60 %). 55 % können außerdem kaum Unterschiede zwischen Einstiegsstellen und regulären Fachstellen ausmachen.

Die Befragten nehmen also eine Verschiebung des Arbeitsmarkts für Berufseinsteiger/-innen von einem Arbeitnehmer- weg und hin zu einem Arbeitgebermarkt wahr. Dazu passt auch die erlebte Kommunikation auf Arbeitgeberseite – zwei Drittel berichten von langen Rückmeldezeiten und 59 % haben mehrfach gar keine Rückmeldung auf Bewerbungen erhalten. Insgesamt bewerten 67 % die Lage auf dem Arbeitsmarkt als angespannt und 65 % sehen sich aktuell besonders selektiven Auswahlprozessen gegenüber. Für 68 % erschweren befristete Verträge die langfristige Karriereplanung.

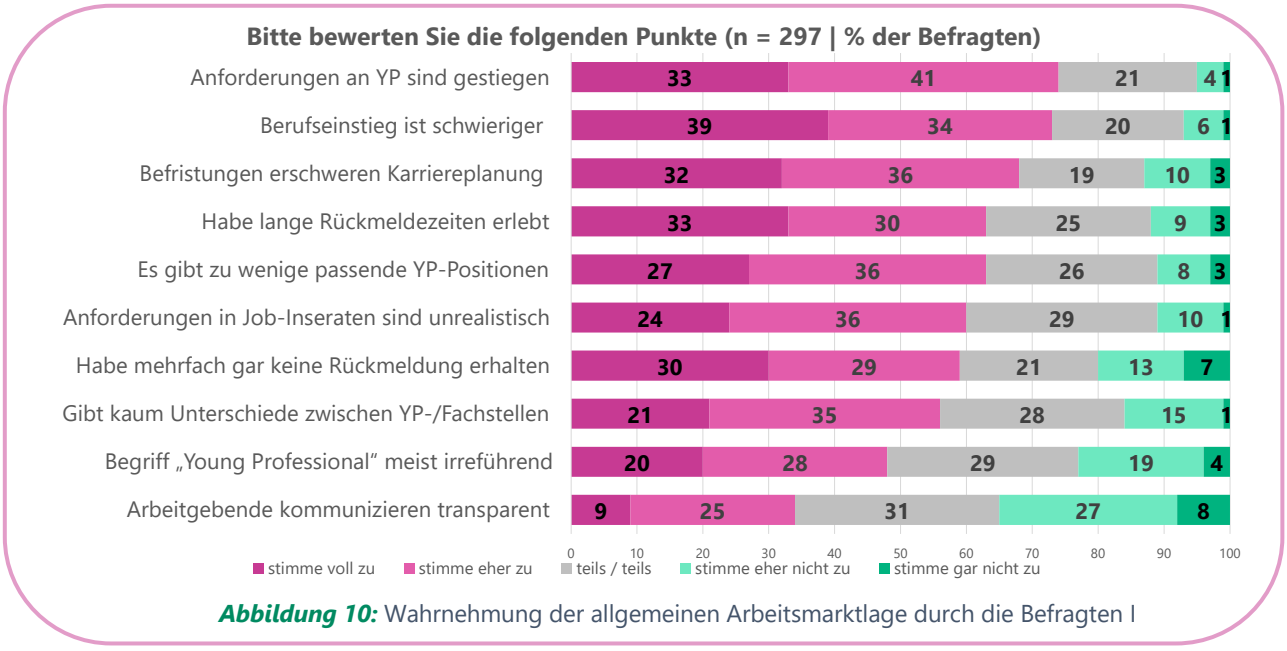


Abbildung 10: Wahrnehmung der allgemeinen Arbeitsmarktlage durch die Befragten I

Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, wenn lediglich 38 % angeben, der Fachkräftemangel verbessere die Chancen von Berufseinsteiger/-innen. KI scheint für die Befragten dabei nicht der hauptsächliche Grund für die skizzierte Entwicklung hin zu einem Arbeitgebermarkt zu sein. Zwar erwarten 49 % eine kurz- bis mittelfristige Reduktion von Einstiegstellen durch KI. Allerdings erhalten Einschätzungen, die sich um strukturelle Nachwuchsförderung drehen, sehr viel höhere Zustimmungsraten: Knapp zwei Drittel finden, Unternehmen investieren zu wenig in Nachwuchsförderung und

erwarten unrealistisch schnell produktive Berufseinsteiger/-innen; 65 % sprechen weiterhin von einem Missverhältnis zwischen Studieninhalten und Unternehmensanforderungen. Darüber hinaus gehen 59 % eher von einer Veränderung von YP-Positionen aufgrund von KI als von einem KI-getriebenen Stellenabbau aus.

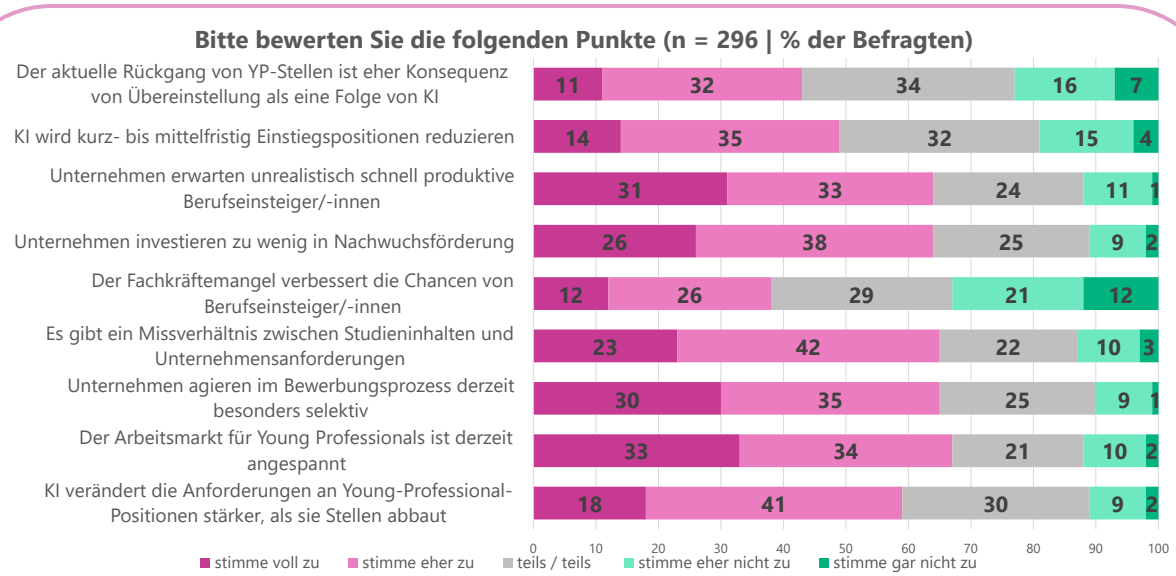


Abbildung 11: Wahrnehmung der allgemeinen Arbeitsmarktlage durch die Befragten II

Key Takeaway

Die Befragten gehen von KI-begründete Veränderungen in den Anforderungsprofilen von Einstiegsjobs aus.

Die größte Einigkeit besteht in der Stichprobe jedoch nicht in Hinblick auf KI – sondern in der Wahrnehmung einer strukturellen Lücke zwischen Studium und Beruf.

7 Prioritäten bei der Bewerbung & Arbeitgeberwahl

7.1 Bewerbung

Young Professionals begreifen, wie bereits herausgearbeitet, Studienleistungen im Vergleich mit praktischen Erfahrungen als vernachlässigbar für den Berufseinstieg. Dieses Verständnis spiegelt sich auch in der Gestaltung tabellarischer Lebensläufe wider: 71 % nennen eine klare Darstellung bisheriger Berufserfahrung entweder als wichtigstes oder zweitwichtigstes Attribut eines guten Lebenslaufs, danach folgt mit 59 % die Hervorhebung fachnaher praktischer Erfahrungen. Formale Qualifikationen und Studienleistung erachten lediglich 29 % als wichtiges Feature eines guten Lebenslaufs, 22 % sortieren formalen Qualifikationen und Studienleistungen sogar explizit eine geringe Relevanz zu.

Die größte Ablehnungsrate weist die visuelle Gestaltung auf; für 62 % der Befragten ist eine übersichtliche beziehungsweise ästhetische Gestaltung im Vergleich zu anderen Attributen am (zweit)unwichtigsten. Die beschriebenen Angaben finden sich im Begleitmaterial. Bei der Bildung einer Rangfolge der abgefragten Attribute – analog zur Befragungslogik bei der Unternehmensbefragung – ergibt sich folgende Zuordnung:

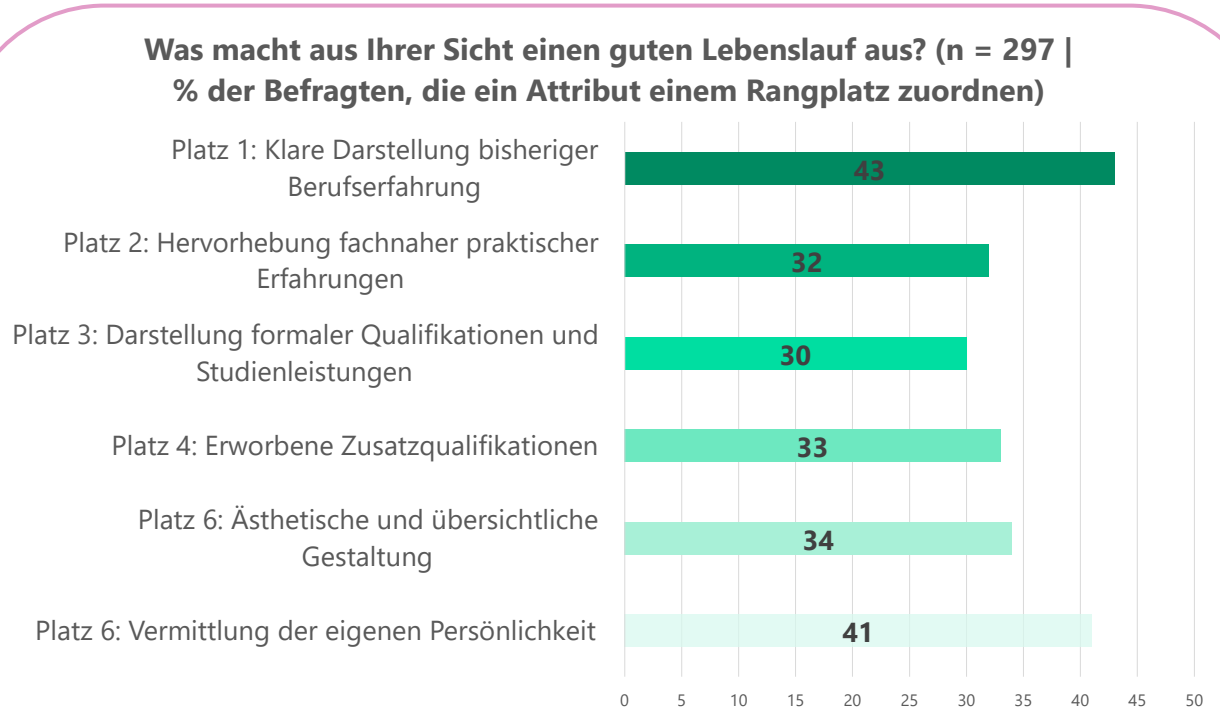


***Abbildung 12**: Ranking verschiedener Attribute eines guten tabellarischen Lebenslaufs durch die befragten Young Professionals. Dargestellt ist der jeweils am häufigsten vergebene Rangplatz je Attribut. Höhere Prozentwerte zeigen eine stärkere Übereinstimmung unter den Befragten bei dieser Rangplatzzuordnung an*

7.2 Arbeitgeberwahl

Bei der Priorisierung von insgesamt 14 Merkmalen von Arbeitgeberattraktivität lässt sich ebenfalls eine Tendenz zum Pragmatismus erkennen. Mehr als drei Viertel nennen Gehalt als einen der fünf wichtigsten Faktoren für ein gutes Arbeitsverhältnis, woran sich Arbeitsplatzsicherheit mit 54 % anschließt. Erst mit einigem Abstand folgen interessante Tätigkeiten (48 %), Work-Life-Balance (42 %) und Karriereoptionen (41 %).

Der Umkehrschluss weist ebenfalls auf einen gewissen Pragmatismus hin. Nachhaltigkeit & Verantwortung, Unternehmensimage, Zusatzleistungen und Führungsstil belegen mit unter 20 % Inklusionsrate bei den wichtigsten fünf Arbeitgebermerkmalen abgeschlagen die letzten Plätze.

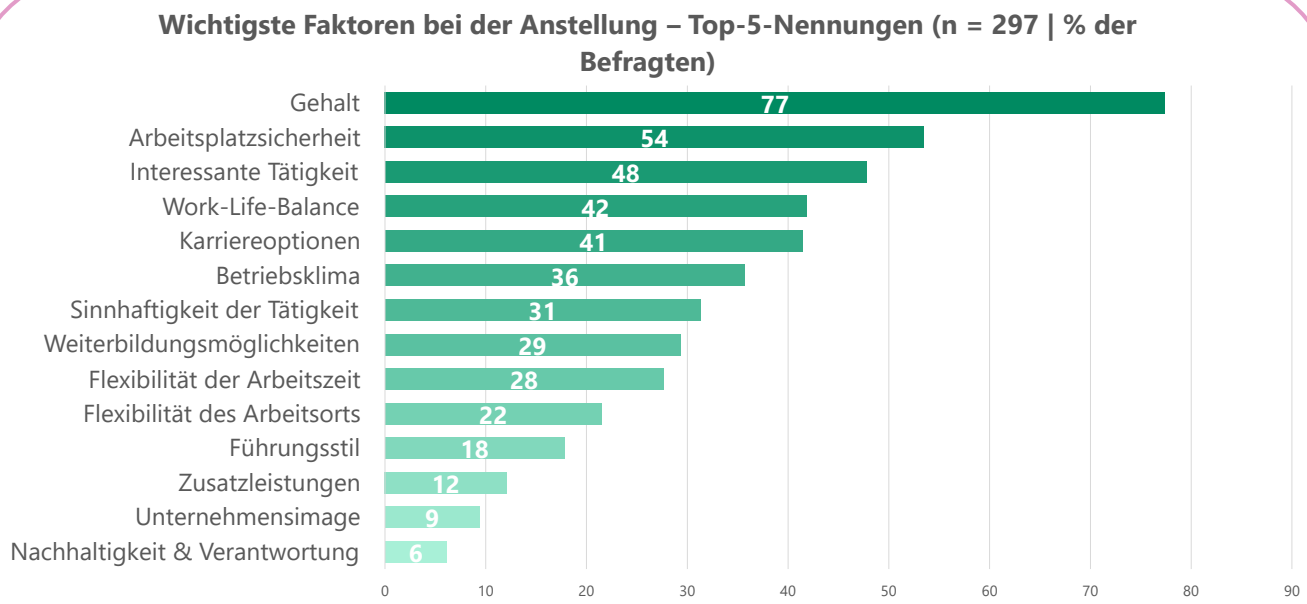


Abbildung 13: Ranking verschiedener Attribute von Arbeitgeberattraktivität. Dargestellt ist die Häufigkeit der Nennung jeden Attributs. Befragte konnten fünf Attribute auswählen. Höhere Prozentwerte zeigen eine stärkere Übereinstimmung unter Befragten bei der Wahl eines Attributs unter die fünf wichtigsten Attribute an

Abschließend untermauert eine Konfrontation mit hypothetischen konkreten Einstiegsoptionen die traditionellen Prioritäten von YP. Wenn vor die Wahl gestellt zwischen Job-Optionen mit…

> **…(a)** hoher Arbeitsbelastung, sehr gutem Gehalt, hoher Lernkurve, schneller Verantwortungsübernahme und befristetem Vertrag,
>
> **…(b)** unbefristetem Arbeitsverhältnis, moderatem Gehalt, klaren Strukturen und hoher Arbeitsplatzsicherheit, aber geringen Entwicklungsmöglichkeiten,

…(c) moderatem Gehalt, guter Work-Life-Balance, wenig Prestige, dafür unbefristetem Arbeitsvertrag im fachlich passenden Bereich,

…(d) hohem unternehmensseitigem Renommee sowie einer hohen Innovationskraft, hohen Entwicklungschancen, aber unsicherer langfristiger Perspektive,

fällt die Wahl der meisten YP auf Job-Angebot (c). Die risikoträchtigeren Optionen mit höheren Lernkurven, schnellen Aufstiegschancen und einer ausgeprägten Innovationskraft werden im Vergleich als unattraktiver eingestuft. Die Job-Angebote wurden bewusst unterschiedlich gestaltet und kombinieren verschiedene Merkmale von Arbeitgeberattraktivität. Auf diese Weise lassen sich Merkmale nicht nur isoliert betrachten und erste Sinnzusammenhänge zwischen ihnen herstellen: Obwohl in der Einzelbewertung Gehalt den höchsten Stellenwert hat, entscheidet bei konkreten Szenarien die Kombination mit Merkmalen von Arbeitsplatzsicherheit über Präferenzen.

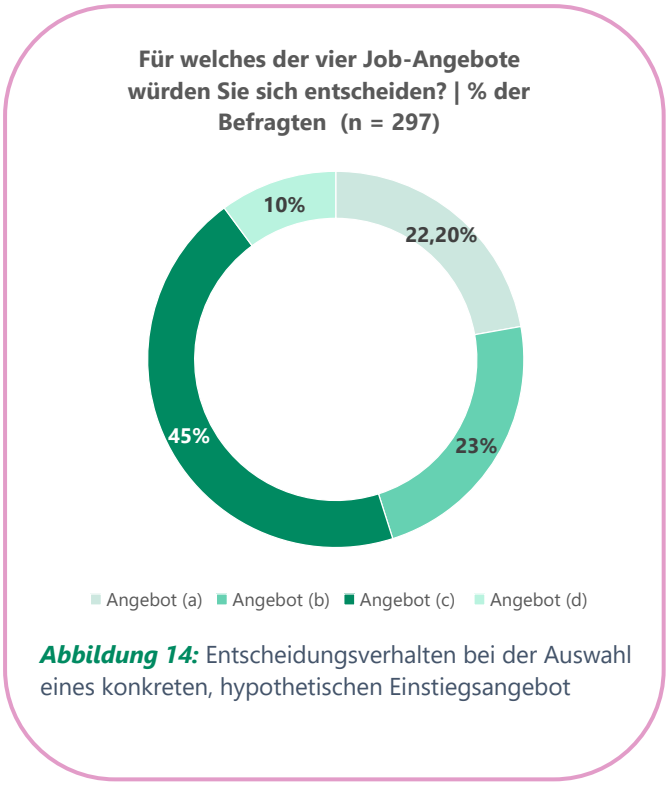


Abbildung 14: Entscheidungsverhalten bei der Auswahl eines konkreten, hypothetischen Einstiegsangebot

Key Takeaway

Young Professionals scheinen, zumindest in Anbetracht der hier erhobenen Daten, pragmatisch in ihren Prioritäten bei der Bewerbung und Arbeitgeberwahl zu sein.

Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit stehen an erster Stelle, während Faktoren wie Unternehmensimage, Innovationskraft oder gesellschaftliche Verantwortung in den Hintergrund rücken.

8 Materielle Auswirkungen & Zukunftsaussichten

8.1 Materielle Auswirkungen

Der Berufseinstieg wirkt auf die Lebensplanung Young Professionals zurück. 56 % der Befragten geben an, Befristungen erschweren ihre Lebensplanung und 54 % haben Nebenjobs zur finanziellen Absicherung angenommen. Von einer Verschiebung privater Entscheidungen wie Umzug oder Familie berichten 46 % und 43 % stimmen zu, finanzielle Einbußen aufgrund des Berufseinstiegs zu verzeichnen.

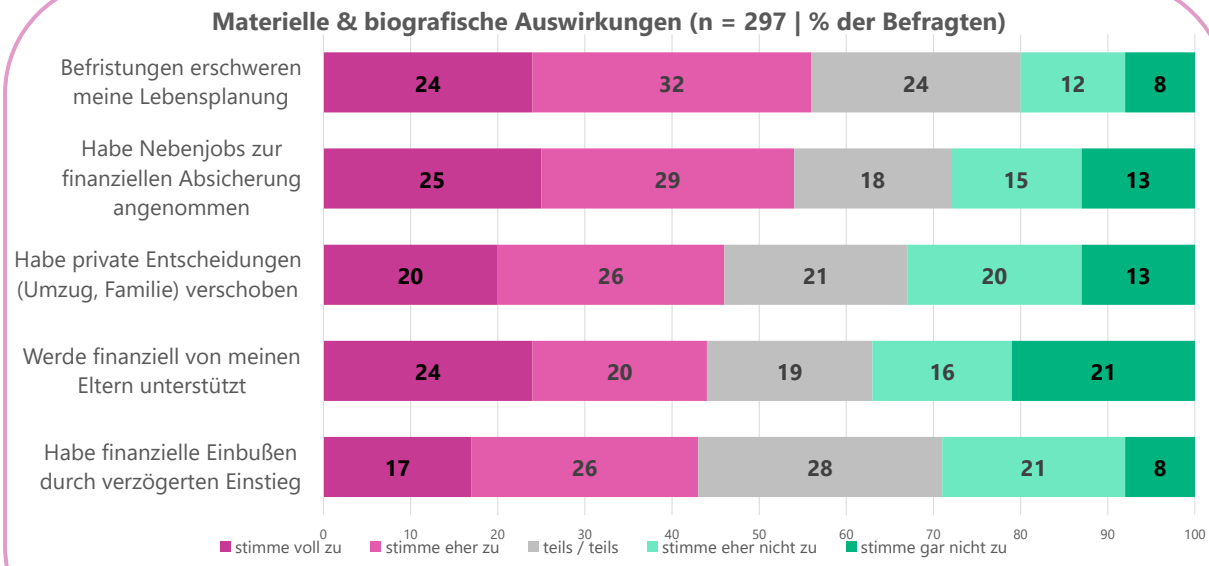


Abbildung 15: Von befragten Young Professionals angegebene Rückwirkungen des Berufseinstiegs auf die eigene Lebensführung

8.2 Zukunftsaussichten

Nichtsdestotrotz sind die YP optimistisch im Hinblick auf ihren Karriereweg. Mehr als zweit Drittel sind sich (eher) sicher, langfristig eine Position zu finden, die zu ihrer Qualifikation passt und weniger als die Hälfte rechnen mit häufigen Arbeitgeberwechseln.

Als langfristige Stärkung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit planen 60 % strategisch Weiterbildungen, 43 % avisieren eine weitere akademische Qualifikation- Über eine Selbstständigkeit denken 41 % der Befragten nach und nur eine Minderheit von 37 % zieht eine Auswanderung konkret in Erwägung.

Ähnlich wie bei den Fragen zu politischem Vertrauen und der mentalen Gesundheit lassen sich bei den beschriebenen Auswirkungen des Berufseinstig Muster je nach Menge der geschriebenen Bewerbungen erkennen:

54 % der vielbewerbenden YP stimmen (voll) zu, finanzielle Einbußen durch einen verzögerten Berufseinstieg in Kauf nehmen zu müssen; bei YP, die mittel oder wenig Bewerbungen schreiben sind es 36 % beziehungsweise 39 %. Private Entscheidungen verschieben 53 % der Vielbewerbenden gegenüber 48 % der YP mit mittelvielen Bewerbungen und 39 % der Befragten, die wenig Bewerbungen schreiben. Die Unterschiede erklären sich vor allem durch Unterschiede in den Anteilen der Teilnehmenden, die bei finanziellen Einbußen sowie der Verschiebung privater Pläne „stimme voll zu" wählen.

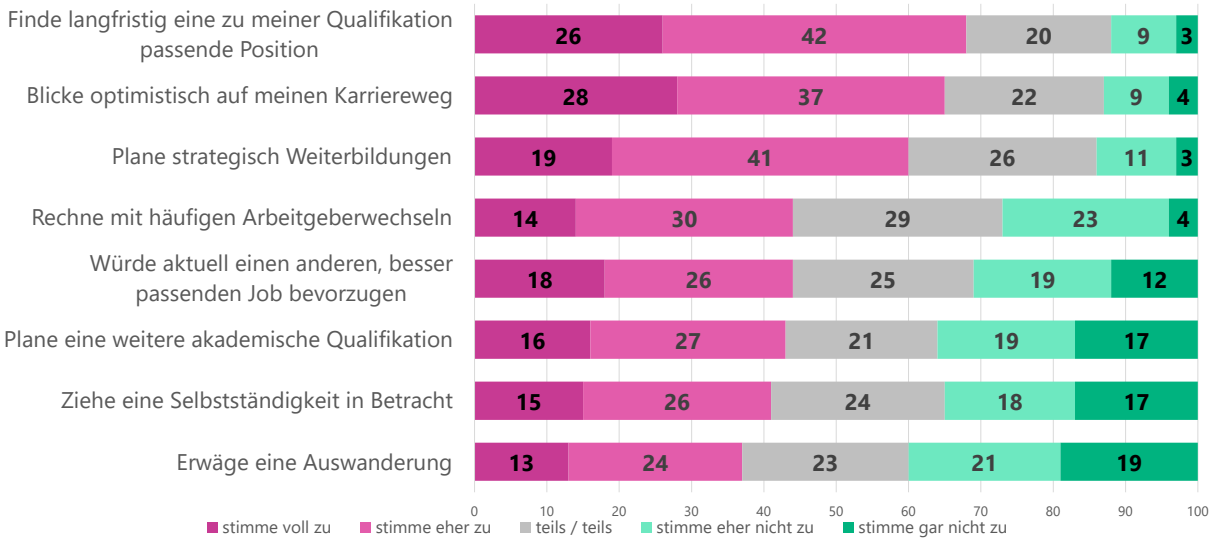


Abbildung 16: Einschätzung des zukünftigen Berufswegs durch befragte Young Professionals

Key Takeaway

Die befragten Young Professionals sehen die eigene Lebensplanung durch Befristungen und die gegenwärtige Lage erschwert. Trotz aktueller Belastungen blicken sie überwiegend positiv auf das eigene Berufsleben.

Eine Auswanderung kommt nur für eine Minderheit infrage. Wenn die Befragten viele Bewerbungen schreiben, berichten sie eher von der Verschiebung privater Pläne (z.B. Familie) sowie finanziellen Einbußen.

9 Künstliche Intelligenz

Die meisten Young Professionals in der zugrunde gelegten Stichprobe schätzen ihre KI-Kompetenzen als eher oder sogar sehr hoch ein und geben zu drei Vierteln an, regelmäßig generative KI-Tools zu benutzen. Der Aufbau der wahrgenommenen eigenen Erkenntnisse geschah bei 70 % auf Eigeninitiative; nur ein Drittel empfindet ihr Studium als ausreichende Vorbereitung auf KI.

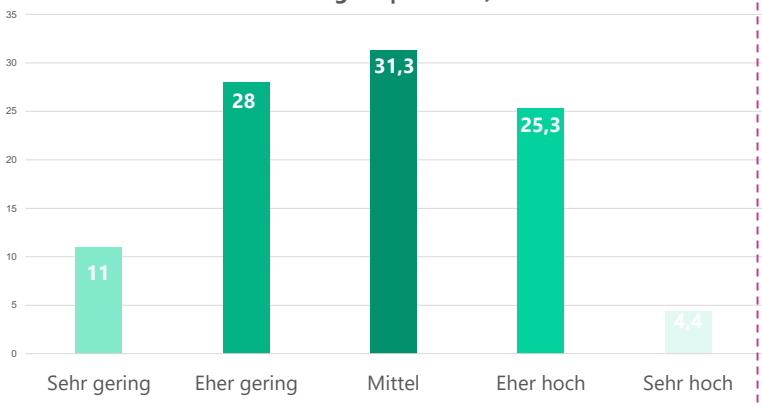


Abbildung 17: Einschätzung des KI-bezogenen Substitutionspotenzial im eigenen Berufsfeld

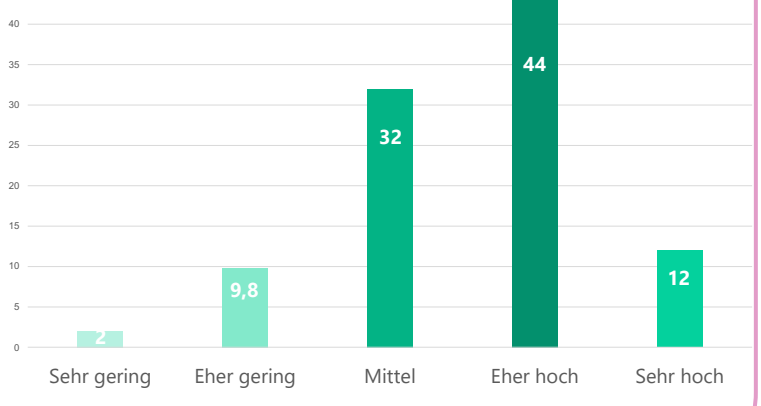


Abbildung 18: Selbsteinschätzung der eigenen KI-Kompetenz durch befragte Young Professionals

Gleichzeitig bestätigen 65 %, dass Arbeitgeber zunehmend KI-Kenntnisse voraussetzen und 60 % sehen eine deutliche Veränderung der Kompetenzanforderungen im Berufsleben aufgrund von KI. Im konkreten Zusammenhang mit dem eigenen beruflichen Pfad stehen die Befragten Künstlicher unschlüssig gegenüber. 40 % sehen KI, als Risiko für die berufliche Zukunft, 32 % lehnen KI als Risikofaktor (eher) ab. Andersherum betrachten ebenfalls 40 % KI eher als Chance für beruflichen Aufstieg, 31 % lehnen KI als Chance (eher) ab. Für die Unterstützung bei Bewerbungen nutzen 59 % KI-Tools.

Interessanterweise bilden sich nur 48 % aktiv im Bereich KI weiter. Damit existiert eine Diskrepanz zu den 60 % der YP, die strategisch Weiterbildungen planen. Rein spekulativ könnte die selbsteingeschätzte Sicherheit im Umgang mit KI zu einer geringeren Priorisierung von KI-Themen bei der strategischen Planung von Weiterbildungen durch YP führen.

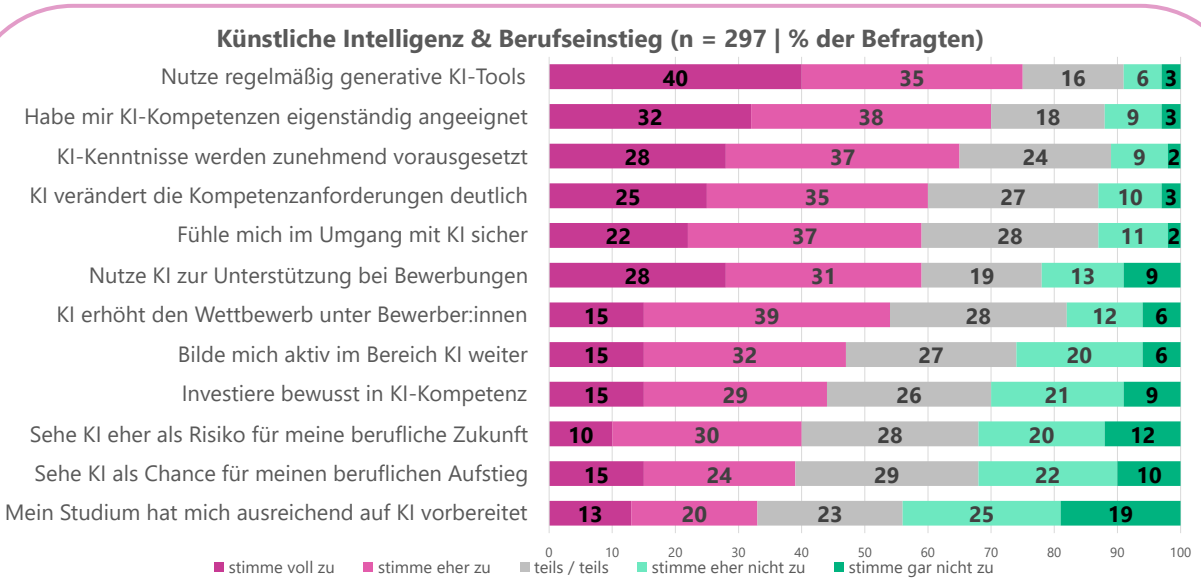


Abbildung 19: *Einschätzungen der befragten Young Professionals rund um KI & Karriere*

Key Takeaway

Insgesamt sehen die befragten Young Professionals KI weder als deutliches Risiko noch als große Chance für ihren Karriereweg und fühlen sich im Umgang mit Künstlicher Intelligenz überwiegend sicher.

10 Rückblick auf das Studium

Die grundsätzlich positive Perspektive auf den weiteren Karriereweg findet sich genauso beim Rückblick auf den bisherigen Werdegang wieder. 59 % würden ihr Studienfach erneut wählen und 60 % sind mit der bisherigen Arbeitgeberwahl zufrieden. Die Mehrheit der YP lehnt (voll) ab, rückblickend lieber eine berufliche Ausbildung anstelle eines Studiums gewählt zu haben.

Mit der Entscheidung für ein Studium sind die YP also nicht grundlegend unzufrieden. Im Hinblick auf den Übergang zwischen Studium und Beruf ist das Bild jedoch ein anderes: Gerade einmal 35 % erleben ihre Hochschule als ausreichend unterstützend beim Berufseinstieg; 36 % lehnen die Aussage sogar explizit ab. Passend dazu empfinden lediglich 36 % der Befragten Karriereangebote an der eigenen Hochschule als hilfreich.

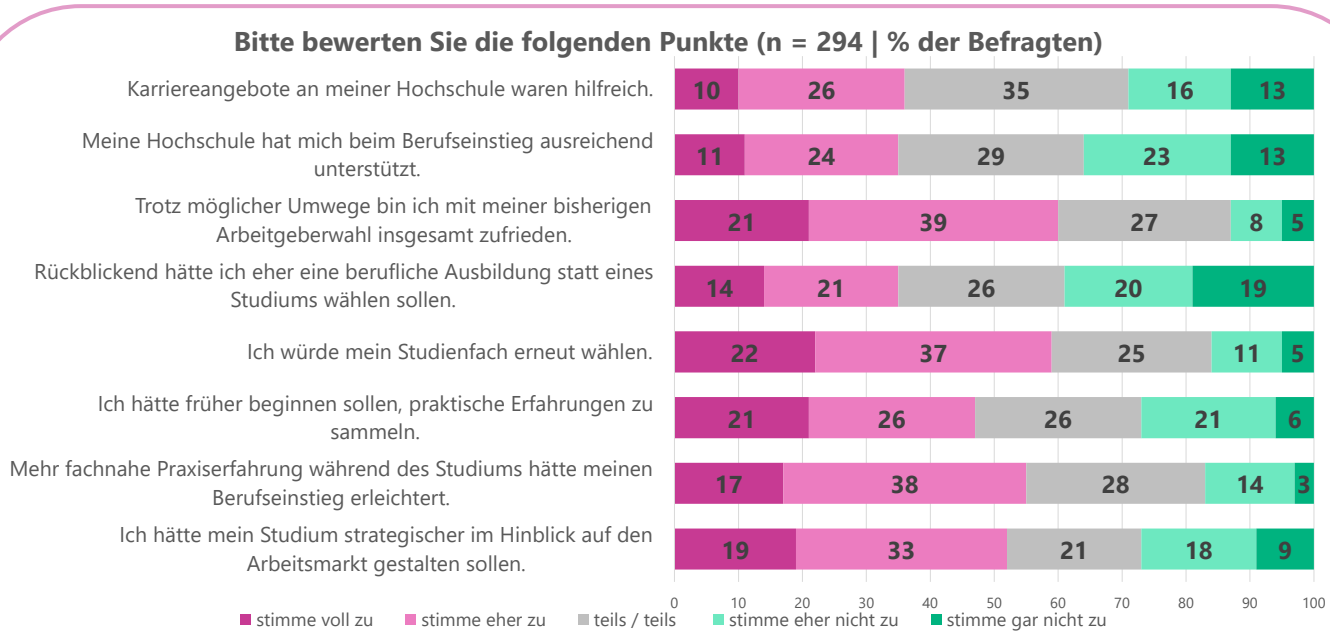


Abbildung 20: Retrospektive Einschätzung des bisherigen Werdegangs durch befragte Young Professionals

Im Gegensatz dazu stimmen 54 % (voll) zu, mehr fachnahe Praxiserfahrung während des Studiums hätte den Berufseinstieg erleichtert und 51 % geben an, ihr Studium strategischer im Hinblick auf den Arbeitsmarkt gestaltet haben zu sollen. Hier schließt sich der Kreis zu den Faktoren, die YP als entscheidend für einen erfolgreichen Berufseinstieg wahrnehmen. Die Inhalte des absolvierten Studiums beziehungsweise die erbrachten Leistungsnachweise zählen eher nicht zu diesen Faktoren. Stattdessen schlägt Praxiserfahrung die akademische Ausbildung.

Key Takeaway

Die erhobenen Daten liefern keine Indizien für eine breite Unzufriedenheit unter Young Professionals mit der Entscheidung für ein Studium.

Ihre Hochschule erleben die Befragten jedoch nicht als Unterstützerin beim Berufseinstieg.

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).

Destatis (2025) *Zahl der Hochschulabschlüsse 2024 um 1,9 % gestiegen*, *Statistisches Bundesamt Destatis*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/09/PD25_341_213.html?utm (Zugegriffen: 9. Oktober 2026).

Destatis (2026) *Bevölkerung nach Migrationsstatus und beruflichem Abschluss*, *Statistisches Bundesamt Destatis*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/_Grafik/_Interaktiv/migration-beruflicher-abschluss.html.

Hellwagner, T. und Weber, E. (2026) „Generation Z so häufig im Arbeitsmarkt wie junge Leute seit Jahrzehnten nicht", *IAB-Forum*, 10 August. Verfügbar unter: https://iab-forum.de/generation-z-so-haeufig-im-arbeitsmarkt-wie-junge-leute-seit-jahrzehnten-nicht/ (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.

Kracke, N., Schwabe, U. und Buchholz, S. (2024) „Neuer Bildungstrichter: Trotz Akademisierungsschub immer noch ungleicher Zugang zur Hochschule". Verfügbar unter: https://www.dzhw.eu/publikationen/pub_show?pub_id=9115&pub_type=kbr#abstract (Zugegriffen: 9. Oktober 2026).

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: Selbstbeschreibung des aktuellen beruflichen Status 7
Abbildung 2: Soziodemographie der Befragten aufgeschlüsselt nach Menge der geschriebenen Bewerbungen (33%-Perzentile der Häufigkeitsverteilung geschriebener Bewerbungen) 8
Abbildung 3: Altersverteilung der befragten Young Professionals 8
Abbildung 4: Vertrauen in Politik und in Freund/-innen sowie Eltern aufgeschlüsselt nach Menge der geschriebenen Bewerbungen 9
Abbildung 5: Durchschnittliches Vertrauen der Befragten in verschiedene Akteur/-innen des öffentlichen und privaten Lebens 10
Abbildung 6: Wahrgenommener Druck der Befragten rund um den Berufseinstieg 11
Abbildung 7: Anpassungsstrategien der befragten Young Professional in Reaktion auf die gegenwärtige Arbeitsmarktlage 12
Abbildung 8: Von Young Professionals wahrgenommene allgemeine Anforderungen seitens Arbeitgebern 13
Abbildung 9: Von Young Professionals wahrgenommene Anforderungen des Bewerbungsprozesses 14
Abbildung 10: Wahrnehmung der allgemeinen Arbeitsmarktlage durch die Befragten I 15
Abbildung 11: Wahrnehmung der allgemeinen Arbeitsmarktlage durch die Befragten II 16
Abbildung 12: Ranking verschiedener Attribute eines guten tabellarischen Lebenslaufs durch die befragten Young Professionals. Dargestellt ist der jeweils am häufigsten vergebene Rangplatz je Attribut. Höhere Prozentwerte zeigen eine stärkere Übereinstimmung unter den Befragten bei dieser Rangplatzzuordnung an 17
Abbildung 13: Ranking verschiedener Attribute von Arbeitgeberattraktivität. Dargestellt ist die Häufigkeit der Nennung jeden Attributs. Befragte konnten fünf Attribute auswählen. Höhere Prozentwerte zeigen eine stärkere Übereinstimmung unter Befragten bei der Wahl eines Attributs unter die fünf wichtigsten Attribute an 18
Abbildung 14: Entscheidungsverhalten bei der Auswahl eines konkreten, hypothetischen Einstiegsangebot 19
Abbildung 15: Von befragten Young Professionals angegebene Rückwirkungen des Berufseinstiegs auf die eigene Lebensführung 20
Abbildung 16: Einschätzung des zukünftigen Berufswegs durch befragte Young Professionals 21
Abbildung 17: Einschätzung des KI-bezogenen Substitutionspotenzial im eigenen Berufsfeld 22
Abbildung 18: Selbsteinschätzung der eigenen KI-Kompetenz durch befragte Young Professionals 22
Abbildung 19: Einschätzungen der befragten Young Professionals rund um KI & Karriere 23

Abbildung 20: Retrospektive Einschätzung des bisherigen Werdegangs durch befragte Young Professionals 24