INSTITUT FÜR BESCHÄFTIGUNG UND EMPLOYABILITY

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Berufseinstieg unter Druck III

PERSPEKTIVEN VON UNTERNEHMEN UND YOUNG PROFESSIONALS IM VERGLEICH

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

2.1 Unternehmensperspektive 7

2.2 Perspektive der Young Professionals 7

2.3 Methodisches Vorgehen und Vergleichbarkeit 8

3 **Arbeitsmarktlage und Einstellungsverhalten** 8

4 **Anforderungen und Qualifikationen** 11

4.1 Zentrale Einstellungsfaktoren 11

4.2 Praktische Erfahrungen 12

4.3 Vorbereitung durch Hochschulen 13

5 **Bewerbung und Arbeitgeberwahl** 16

5.1 Lebenslauf und Auswahlkriterien 16

5.2 Arbeitgeberattraktivität 17

6 **Künstliche Intelligenz und Berufseinstieg** 20

6.1 Erwartete Auswirkungen von KI 20

6.2 Unterschiede nach KI-Nutzung und Branche 21

7 **Folgen eines erschwerten Berufseinstiegs** 24

8 **Fazit und Handlungsempfehlungen** 26

7 **Verzeichnisse** 30

Literaturverzeichnis 30

Abbildungsverzeichnis 31

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 III. Perspektiven von Unternehmen und Young Professionals im Vergleich.* 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). Nach Angaben der Agentur stieg die Zahl arbeitsloser Akademiker/-innen im Jahr 2025 um 16 % auf durchschnittlich 355.000 Personen. Die Arbeitslosenquote lag mit 3,3 % zwar weiterhin auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau, gleichzeitig ging jedoch die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften zurück.

Die angespannte Situation spiegelt sich auch in der Wahrnehmung des Arbeitsmarkts durch junge Menschen wider. Einer Stepstone-Befragung aus dem Jahr 2026 zufolge empfinden 56 % der Berufseinsteiger:innen die Jobsuche als schwierig. Während Bachelorabsolvent/-innen durchschnittlich 13 Wochen nach einer passenden Einstiegsposition suchen, beträgt die Suchdauer bei Masterabsolvent/-innen im Durchschnitt 21 Wochen (StepStone Group, 2026). In der öffentlichen 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) Unternehmensvertreter/-innen in Deutschland *und* Young Professionals im Zeitraum von Anfang Mai bis Mitte Juni 2026 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. Die Antworten von Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen sind in zwei Berichten deskriptiv ausgewertet worden. Die Auswertung der Young-Professional-Perspektive findet sich hier und die Auswertung der

Unternehmensperspektive hier. Der folgende Abschlussbericht vergleicht die gewonnenen Erkenntnisse, identifiziert (Un)Einigkeiten zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite (Young Professionals & Unternehmen) und formuliert Handlungsoptionen. Zwecks Übersichtlichkeit der Synthese/des Vergleichs beider Einzelstudien wird nicht für jede Aussage jede Datengrundlage (visuell) präsentiert. Alle erhobenen Daten, erstellten Grafiken etc. finden sich in den Begleitmaterialien aller drei Berichtsteile sowie in den ersten beiden Einzelberichten.

Die Ergebnisse des Vergleichs zwischen beiden Perspektiven lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Passung neben Stellenanzahl ebenfalls entscheidend in Wahrnehmung der Befragten**: Während die befragten Unternehmensvertreter/-innen von stabilen bis steigenden Neueinstellungen und einem höheren Bewerbungsaufkommen berichten, empfinden Young Professionals den Berufseinstieg als schwieriger verglichen mit früher. Zudem sehen sie zu wenige passende Einstiegspositionen. Auf Unternehmensseite gibt die Mehrheit der Befragten an, viele Bewerber/-innen passen nicht zum gesuchten Anforderungsprofil und die Besetzung von Young-Professional-Stellen sei schwieriger als früher.

- **Akkurate Wahrnehmung der jeweils anderen Seite:** Die befragten Unternehmensvertreter/-innen schätzen mehrheitlich korrekt ein, welche Vorstellungen Young Professionals mehrheitlich von einem guten Arbeitsverhältnis haben. Young Professionals wiederum sind sich größtenteils bewusst, welche Anforderungen für einen erfolgreichen Berufseinstieg Arbeitgebende an Kompetenzen und tabellarische Lebensläufe stellen.

- **Einheitlicher Blick auf Künstliche Intelligenz:** Sowohl Young Professionals als auch Unternehmensvertreter/-innen rechnen zu größeren Teilen mit einer Veränderung von Tätigkeitsprofilen als mit einer durchschlagenden Substitution von Einstiegspositionen; Unternehmensvertreter/-innen, bei denen KI bereits im Recruiting verwendet wird, gehen eher von Auswirkungen auf Einstiegspositionen aus.

- **Studienleistungen und -inhalte vernachlässigbar gegenüber praktischer Erfahrung:** Beide Befragungsgruppen, also Arbeitgeber und Young Professionals

als Arbeitnehmer/-innen, nehmen Studienleistungen und teils auch -inhalte im Vergleich zu praktischen Erfahrungen als nebensächlich für den Berufseinstieg wahr. Ein Werkstudium geht mit einer Angabe kürzerer Übergangszeiten zwischen Studium und Beruf einher.

- **Übereinstimmende Kritik an akademischer Ausbildung:** Young Professionals und Unternehmen sind sich einig, dass ein grundlegendes Missverhältnis zwischen Studieninhalten und dem Arbeitsmarkt besteht. Young Professionals empfinden Karriereangebote an der eigenen Hochschule nicht als hilfreich und fühlen sich beim Berufseinstieg wenig unterstützt. Unternehmen sehen einen deutlichen Mehrwert in Praxis-/Dualmodulen für die Beschäftigungsfähigkeit und befürworten eine engere Kooperation zwischen Universitäten/Hochschulen und Arbeitgebern. Nichtsdestotrotz bereuen die befragten Young Professionals ihre Studienwahl beziehungsweise die Entscheidung für ein Studium nicht mehrheitlich.

- **Mögliche gesellschaftliche Folgen einer langfristig verzögerten Erwerbsintegration:** Wenn Young Professionals viele Bewerbungen schreiben müssen, geben sie häufiger ein niedrigeres Vertrauen in Politik an als Young Professionals, die eine moderate oder geringe Menge an Bewerbungen schreiben. Darüber hinaus fühlt sich die Mehrheit der befragten Absolvent/-innen durch den Berufseinstieg mental belastet, vor allem bei hoher Bewerbungsaktivität. Abschließend berichten gerade vielbewerbende Young Professionals von einer Verschiebung privater Pläne (z.B. Familie), finanziellen Einbußen sowie einer erschwerten Lebensplanung durch Befristungen.

Die Perspektiven von Young Professionals auf den Berufseinstieg decken sich also überwiegend mit den Perspektiven von Unternehmen/Arbeitgebern. Diese Deckungsgleichheit besteht beispielsweise bei der konkreten Lebenslaufgestaltung, den zentralen Faktoren für einen erfolgreichen Berufseinstieg sowie den Auswirkungen von KI auf den Berufseinstieg. Insbesondere bei der geringen Relevanz von Studienleistungen und -inhalten gegenüber praktischen Erfahrungen besteht große Einigkeit. Sowohl Young Professionals als Arbeitnehmer als auch ihre Arbeitgeber nehmen ein grundlegendes Missverhältnis zwischen akademischer Ausbildung und der Arbeitswelt wahr. Somit stellt sich

die Frage, ob die gegenwärtige Lage auf dem Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger/-innen (auch) Ausdruck einer strukturellen Lücke zwischen Studium und Beruf ist, die tiefer als KI und Wirtschaftsschwäche greift.

2 Stichprobe

Die vorliegende Untersuchung basiert auf zwei voneinander unabhängigen standardisierten Online-Befragungen, die das Institut für Beschäftigung und Employability IBE im Zeitraum von Anfang Mai bis Mitte Juni 2026 durchgeführt hat. Befragt wurden sowohl Unternehmensvertreter/-innen als auch Young Professionals, um den Berufseinstieg aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und mögliche Übereinstimmungen sowie Unterschiede in den Wahrnehmungen und Erwartungen zu identifizieren.

2.1 Unternehmensperspektive

An der Unternehmensbefragung nahmen nach Bereinigung der Daten insgesamt 984 Personen teil. Die Rekrutierung erfolgte über ein Online-Panel. Den größten Anteil der Befragten bilden Führungskräfte mit Personalverantwortung (53 %), gefolgt von Beschäftigten aus dem HR-/Personalbereich (24 %) und der Unternehmensleitung (23 %).

Die Stichprobe umfasst Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen und Branchen. Rund 39 % der Befragten stammen aus Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitenden, 29 % aus Unternehmen mit 500 bis 999 Mitarbeitenden, 18 % aus Unternehmen mit 1.000 bis 4.999 Mitarbeitenden und 14 % aus Unternehmen mit mindestens 5.000 Mitarbeitenden. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit entfallen 49 % auf den Dienstleistungssektor, 35 % auf die Industrie und 16 % auf den öffentlichen Dienst. Weitere Angaben finden sich im Einzelbericht und seinem Begleitmaterial.

2.2 Perspektive der Young Professionals

Die zweite Befragung umfasst 297 Young Professionals. Als Young Professionals gelten Personen, die ihren letzten akademischen Abschluss im laufenden Jahr oder innerhalb der vergangenen drei Jahre erworben haben beziehungsweise erwerben und über maximal zwei Jahre Berufserfahrung außerhalb einer Immatrikulation verfügen. 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.

Die Befragten befinden sich in unterschiedlichen Phasen des Berufseinstiegs. Die Hälfte ist bereits unbefristet beschäftigt (50 %), weitere 17 % befinden sich in einem

befristeten Arbeitsverhältnis. Rund 21 % studieren noch fertig, während 7 % nach ihrem Studienabschluss arbeitssuchend sind. Jeweils rund 2 % absolvieren ein Praktikum beziehungsweise ein Traineeprogramm. Die große Mehrheit verfügt bereits über fachnahe praktische Erfahrungen, beispielsweise durch Werkstudierendentätigkeiten, Praktika oder eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft. Weitere Angaben finden sich im Einzelbericht und seinem Begleitmaterial.

2.3 Methodisches Vorgehen und Vergleichbarkeit

Die beiden Fragebögen enthalten teilweise identische Fragen und Antwortoptionen sowie inhaltlich aufeinander abgestimmte Aussagen. Dadurch können insbesondere die Einschätzungen zu Anforderungen an Young Professionals, zu relevanten Lebenslaufmerkmalen, zur Arbeitgeberwahl und zu den Auswirkungen Künstlicher Intelligenz gegenübergestellt werden.

Die Auswertung erfolgt deskriptiv und wird durch ausgewählte vertiefende Analysen ergänzt. Da es sich um zwei voneinander unabhängige Stichproben handelt, ermöglicht die Gegenüberstellung eine deskriptive Identifikation von Übereinstimmungen und möglichen Spannungsfeldern, jedoch keine kausalen Schlussfolgerungen. Die Ergebnisse sind zudem vor dem Hintergrund der jeweiligen Stichprobenzusammensetzung zu interpretieren.

3 Arbeitsmarktlage und Einstellungsverhalten

Die Gegenüberstellung der Unternehmens- und Young-Professional-Perspektive zeigt eine Diskrepanz in der Wahrnehmung der aktuellen Arbeitsmarktsituation. Während die befragten Unternehmensvertreter/-innen überwiegend von einer stabilen bis positiven Entwicklung der Einstellungsaktivitäten und Bewerberlage berichten, erleben Young Professionals Unternehmen aktuell als besonders selektiv und passende Einstiegspositionen als wenig verfügbar.

Auf Unternehmensseite geben rund 56 % der Befragten an, aktuell mehr Young Professionals einzustellen als zuvor. Dabei berichten 23 % von deutlich mehr und 33 % von etwas mehr Neueinstellungen. Bei einem weiteren Drittel (33 %) ist das Einstellungsverhalten unverändert geblieben, während lediglich 11 % einen Rückgang wahrnehmen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Verfügbarkeit von Young Professionals: Insgesamt rund 56 % der Unternehmensvertreter/-innen erhalten im Vergleich zu vor zwei Jahren mehr Bewerbungen, davon 20 % deutlich mehr und 36 % etwas mehr. Bei 30 % ist die Zahl der Bewerbungen gleichgeblieben, während rund 14 % einen Rückgang verzeichnen. Interessanterweise bedeutet die als gestiegen erlebte Verfügbarkeit und Einstellungsanzahl nicht automatisch einen vereinfachten Einstellungsprozess im Hinblick auf Young-Professional-Positionen – 54 % der Unternehmensvertreter/-innen empfinden die Besetzung von Young-Professional-Stellen als schwieriger als vor zwei Jahren, aber 63 % haben keine Probleme, offene Young-Professional-Stellen zu besetzen. 52 % berichten von zeitaufwendigen Recruiting-Prozessen und ganze 62 % stimmen zu, viele Bewerber/-innen würden nicht zum Anforderungsprofil.

Die Einschätzung der Young Professionals, wie sich der Berufseinstieg verändert, fällt ähnlich, jedoch deutlich einheitlicher aus. Rund 73 % der Befragten stimmen zu, der Berufseinstieg sei im Vergleich zu früher schwieriger geworden. Gleichzeitig stimmen 63 % der Aussage zu, dass es zu wenige passende Einstiegspositionen gibt.

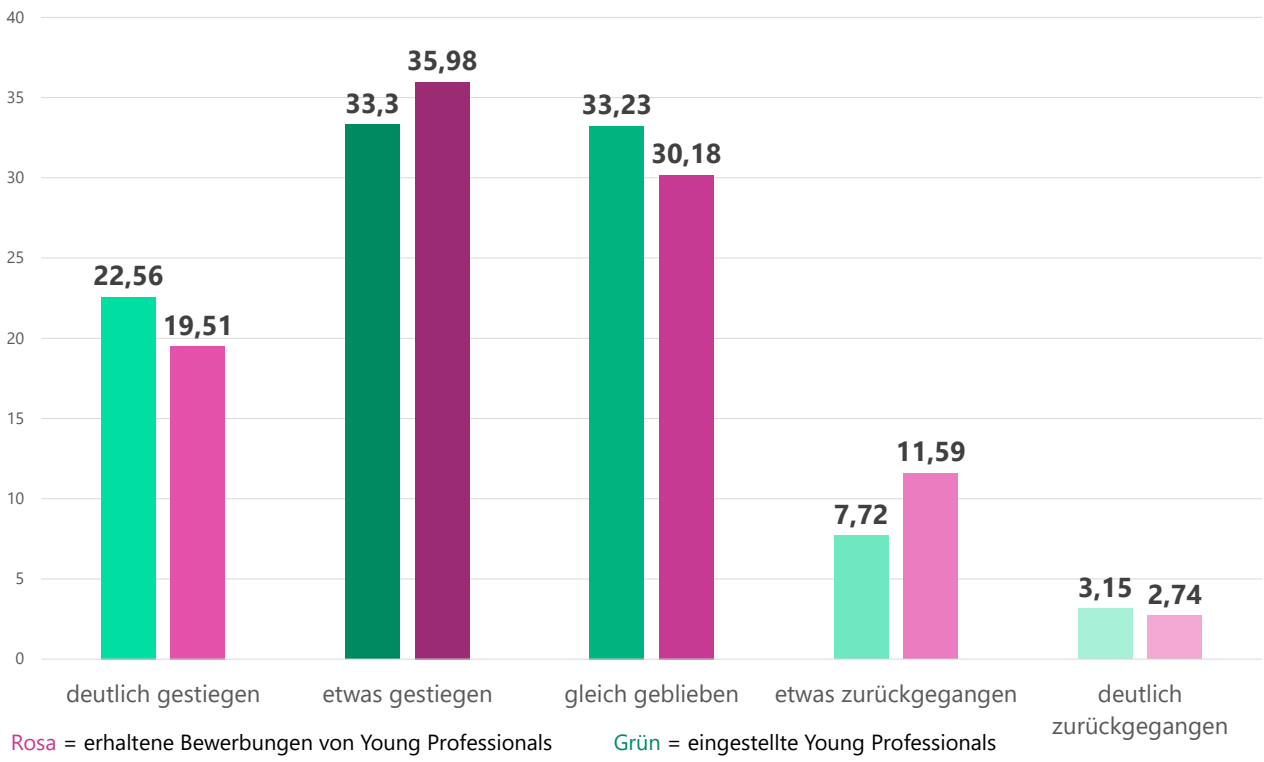

Abbildung 1: Angaben von Unternehmensvertreter/-innen zum eigenen Einstellungsverhalten sowie der erlebten Verfügbarkeit von Young Professionals auf dem Arbeitsmarkt

Zusammengefasst empfindet die Mehrheit der Unternehmensvertreter/-innen die Besetzung von Young-Professional-Stellen als schwieriger im Vergleich zu vor zwei Jahren, obwohl ebenfalls Mehrheit eher mehr Neueinstellungen und eine höhere Verfügbarkeit von Bewerber/-innen wahrnimmt. Vor allem Bewerbungen, die nicht auf das Anforderungsprofil passen, sind laut den Befragten prominent. In ähnlicher Weise schätzen Young Professionals den Berufseinstieg als deutlich anspruchsvoller verglichen mit früher ein und sehen mehrheitlich einen Mangel passender Einstiegspositionen.

Die Unternehmensbefragung klärt auf, wie Unternehmensvertreter/-innen das eigene Einstellungsverhalten *wahrnehmen* und erhebt keine Zahlen zu tatsächlichem Bewerbungseingang. Die relative Mehrheit der Befragten gibt darüber hinaus auch eine Tendenz zu mehr Befristungen bei Young-Professional-Stellen an (Rump, Tang, Ogermann, 2026). In der Konsequenz könnte sich also die Fluktuation von Young Professionals erhöhen und, spekulativ, beitragen zu dem geschilderten Eindruck, mehr Bewerbungen von Young Professionals zu erhalten und auch mehr Young Professionals einzustellen.

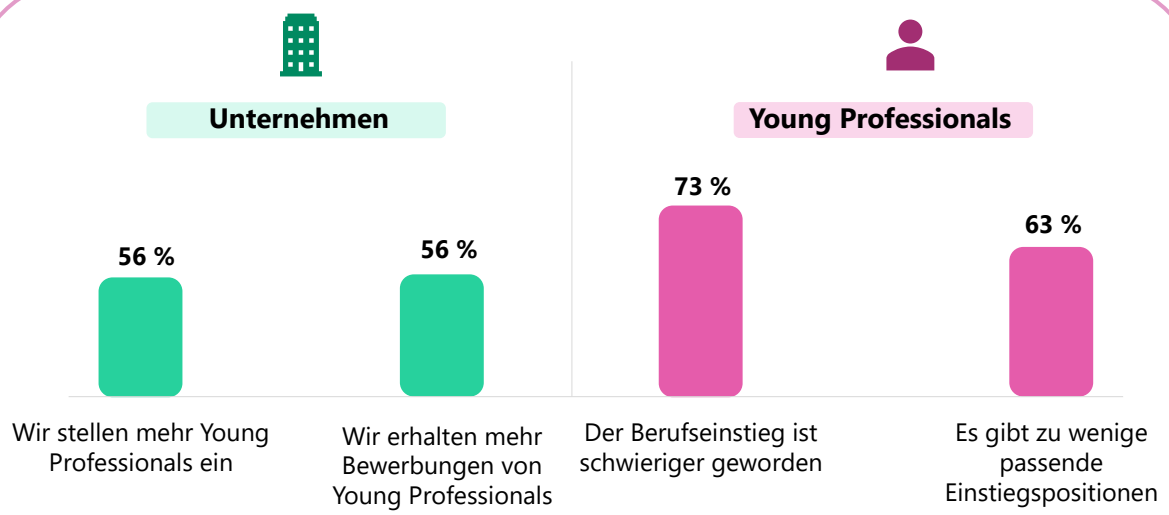

Abbildung 2: Einschätzungen durch Young Professionals und Unternehmen, wie sich der Berufseinstieg entwickelt hat. Die Prozentwerte zeigen den Anteil (voller) Zustimmung in der jeweiligen Stichprobe an. Die Balken deinen zur Visualisierung und sind nicht akkurat skaliert.

In jedem Fall verdeutlicht die Gegenüberstellung von Bewertungen der aktuellen Arbeitsmarktlage durch Young Professionals beziehungsweise Unternehmen, dass eine als stabil oder steigend wahrgenommene Rekrutierungsaktivität auf Unternehmensseite nicht automatisch mit einer Verbesserung der wahrgenommenen Einstiegschancen einhergeht. Vielmehr legen die Befunde nahe, neben der quantitativen Entwicklung von Bewerbungen und Neueinstellungen auch die Passung zwischen verfügbaren Positionen und den Qualifikationen sowie Erwartungen der Young Professionals zu betrachten. Hier sind sich beide Parteien einig: Es existiert eine Lücke zwischen dem, was Unternehmen wollen und was Young Professionals am Ende ihrer akademischen Ausbildung haben.

Key Takeaway

Beide Befragungsgruppen (Young Professionals und Unternehmen) empfinden aktuelle Einstiegspositionen beziehungsweise erhaltene Bewerbungen als unpassend und schätzen den Berufseinstieg / die Stellenbesetzung als schwieriger im Vergleich zu früher ein.

Gleichzeitig nehmen die befragten Unternehmensvertreter/-innen das eigene Einstellungsverhalten gegenüber Young Professionals als stabil oder sogar gestiegen wahr.

Damit liefern die erhobenen Daten Indizien, dass es bei den aktuellen Schwierigkeiten rund um den Berufseinstieg nicht allein um die reine Anzahl verfügbarer Positionen geht, sondern die Passung zwischen Young Professionals und den verfügbaren Positionen eine ebenso zentrale Rolle spielt.

4 Anforderungen und Qualifikationen

4.1 Zentrale Einstellungsfaktoren

Young Professionals und Unternehmen schätzen die Bedeutung zentraler Anforderungen an den Berufseinstieg in vielen Bereichen ähnlich ein. Unterschiede bestehen hingegen insbesondere bei der Wahrnehmung gestiegener Anforderungen und der Frage, inwieweit diese von Berufseinsteiger/-innen erfüllt werden können.

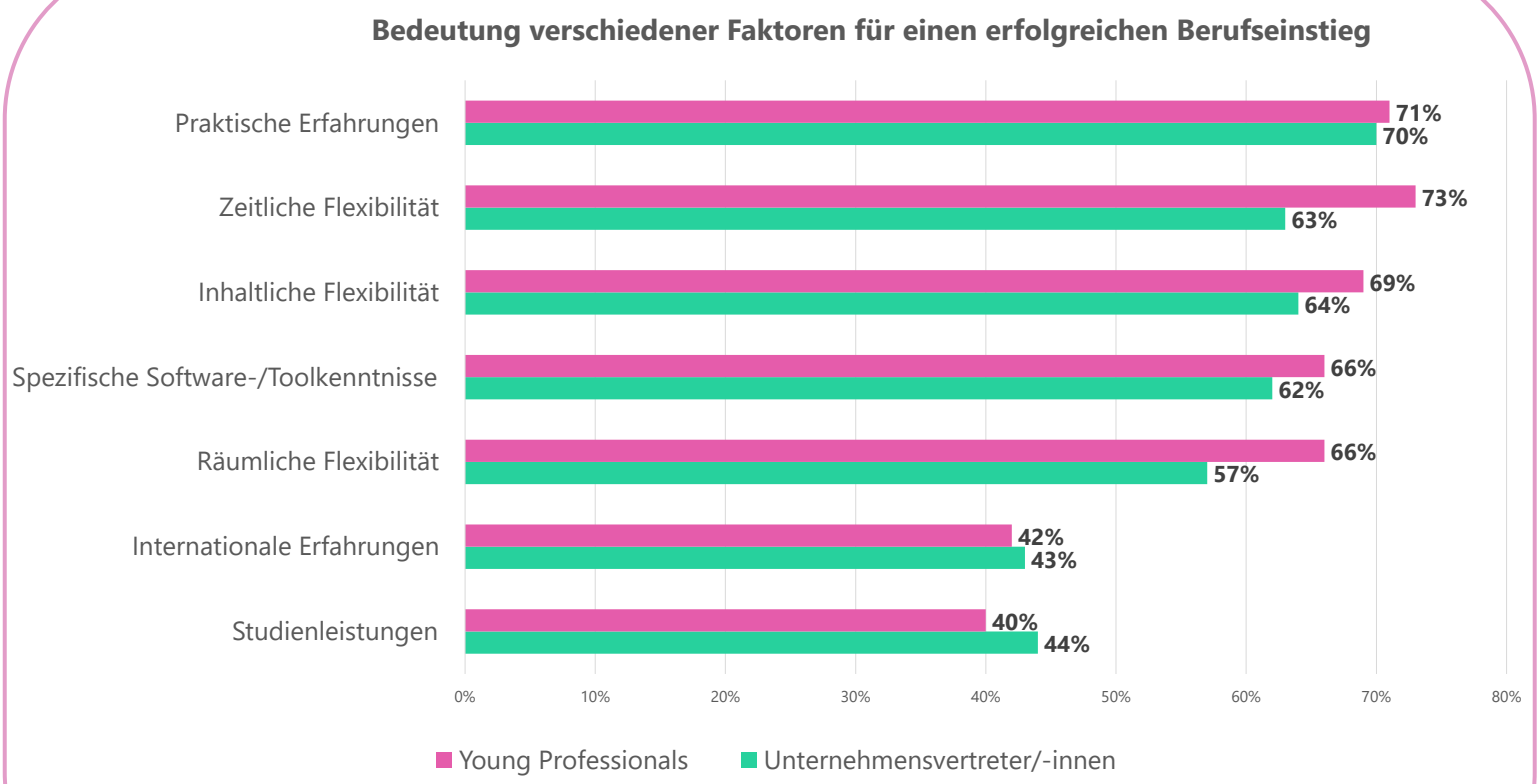

Abbildung 3: Wahrnehmung von Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen, wie wichtig verschiedene Faktoren für den Berufseinstieg sind. Die Prozentzahlen zeigen den Anteil der Befragten der jeweiligen Stichprobe an, der (voll) zustimmt, der jeweilige Faktor sei entscheidend für einen erfolgreichen Berufseinstieg.

Aus Unternehmenssicht zählen praktische Erfahrungen (70 %), zeitliche Flexibilität (63 %) sowie spezifische Software- und Toolkenntnisse (62 %) zu den wichtigen Kriterien bei der Einstellung von Young Professionals. Diese Anforderungen spiegeln sich weitgehend in der Wahrnehmung der Berufseinsteiger/-innen wider. So geben 66 % der Young Professionals an, dass spezifische Software- und Toolkenntnisse für Einstiegspositionen vorausgesetzt werden. Eine hohe zeitliche Flexibilität, beispielsweise hinsichtlich Überstunden oder kurzfristiger Verfügbarkeit, nehmen 73 % als Anforderung

der Unternehmen wahr. Eine vergleichsweise sehr geringe Bedeutung schreiben beide Befragungsparteien hingegen Studienleistungen beziehungsweise Noten und internationalen Erfahrungen zu. Während 44 % der Unternehmensvertreter/-innen Studienleistungen als relevantes Einstellungskriterium bewerten, halten rund 40 % der Young Professionals Studienleistungen für entscheidend beim Berufseinstieg.

4.2 Praktische Erfahrungen

Während Unternehmen praktische Erfahrungen als wichtiges Auswahlkriterium bewerten, sehen sich viele Young Professionals mit Anforderungen konfrontiert, die sie für Berufseinsteiger/-innen als schwer erfüllbar einschätzen – 74 % der befragten Young Professionals stimmen zu, dass Unternehmen für Einstiegspositionen häufig mehr Praxiserfahrung verlangen als realistisch ist. Dieser Eindruck unter Young Professionals entsteht nicht im luftleeren Raum. Die erhobenen Befragungsdaten liefern Indizien für einen Zusammenhang zwischen arbeitsmarktnahen, nicht-wissenschaftlichen Erfahrungen und der Länge des Berufseinstiegs: Von den Befragten, die während ihres Studiums als Werkstudent/-in tätig waren, berichten 65 % von einer Übergangszeit zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg von höchstens drei Monaten. Bei Young Professionals mit anderen fachnahen praktischen Erfahrungen[1] liegt dieser Anteil bei 50 %.

Zusammengefasst ermöglicht der Vergleich beider Perspektiven tiefere Einsichten zu dem Fazit von Punkt **3)** – ein zentraler Aspekt der beidseitig bemängelten Passung zwischen Einstiegspositionen und Bewerberprofilen ist mangelnde praktische Erfahrung beim Berufseinstieg. Studienbegleitende Praxiserfahrungen scheinen vor diesem Hintergrund essenziell, um den Berufseinstieg erfolgreich für beide befragten Gruppen zu gestalten. Andersherum gesagt: Welche Leistungen Young Professionals im Rahmen ihrer akademischen Ausbildung erbringen, ist für den Übergang ins Berufsleben im Vergleich zu praktischen Erfahrungen vernachlässigbar und beide Seiten wissen darum. Daraus lässt sich zwar keine generelle Irrelevanz akademischer Leistungen und Qualifikationen ableiten; mehr als 40 % der Befragten bewerten beides immer noch als entscheidend. Das Verhältnis zwischen Studien- und Praxiserfahrung erscheint aber hierarchisch ziemlich klar angesichts der Befragungsdaten.

[1] Nur aufgerundet 3 % der Befragten (7 Personen) verfügen über gar keine fachnahen praktischen Erfahrungen

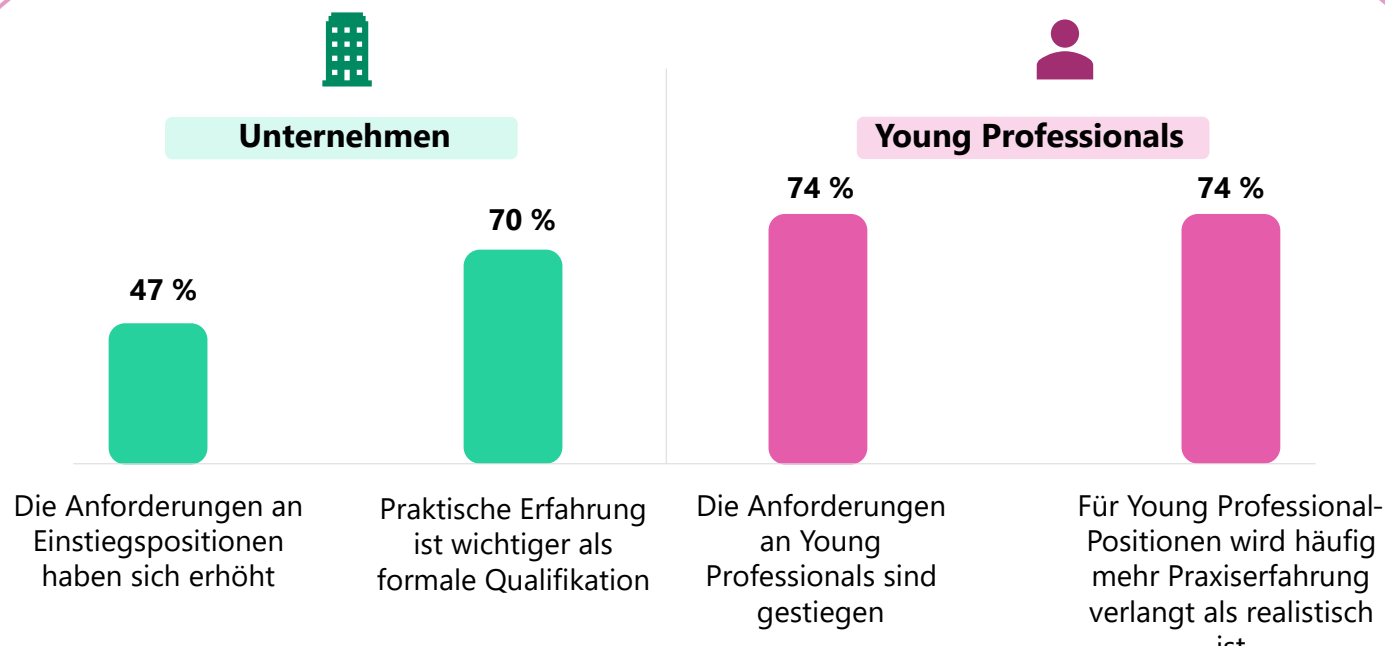

Abbildung 4: Einschätzungen durch Young Professionals und Unternehmen, welche Anforderungen der Berufseinstieg an Young Professionals stellt. Die Prozentwerte zeigen den Anteil (voller) Zustimmung in der jeweiligen Stichprobe an. Die Balken deinen zur Visualisierung und sind nicht akkurat skaliert.

4.3 Vorbereitung durch Hochschulen

Ähnlich einig sind sich Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen, wenn sie die Vorbereitung von Young Professionals auf den Arbeitsmarkt durch Hochschulen bewerten sollen. Rund 63 % der Unternehmensvertreter/-innen stimmen der Aussage zu, dass Hochschulen Young Professionals unzureichend auf den Arbeitsmarkt vorbereiten. Auch aufseiten der Young Professionals wird eine Diskrepanz zwischen akademischer Ausbildung und betrieblichen Anforderungen wahrgenommen: 65 % sehen ein Missverhältnis zwischen Studieninhalten und Unternehmensanforderungen.

Die Ergebnisse verdeutlichen damit eine weitgehende Übereinstimmung zwischen beiden Perspektiven. Sowohl Unternehmen als auch Young Professionals nehmen eine Lücke zwischen den im Studium vermittelten Inhalten und den Anforderungen des Arbeitsmarkts wahr. Ein grundlegender Mismatch zwischen beiden Gruppen ist somit nicht erkennbar. Eher deutet sich ein gemeinsames Verständnis dafür an, dass der Übergang zwischen Hochschule und Berufspraxis nicht ausreichend aufeinander abgestimmt ist. Deutlich formuliert: In keinem anderen Themenberiech beider Befragungen finden sich derart hohe, übereinstimmende Zustimmungsraten wie bei der unzureichenden Vorbereitung von Young Professionals auf den Arbeitsmarkt durch Hochschulen.

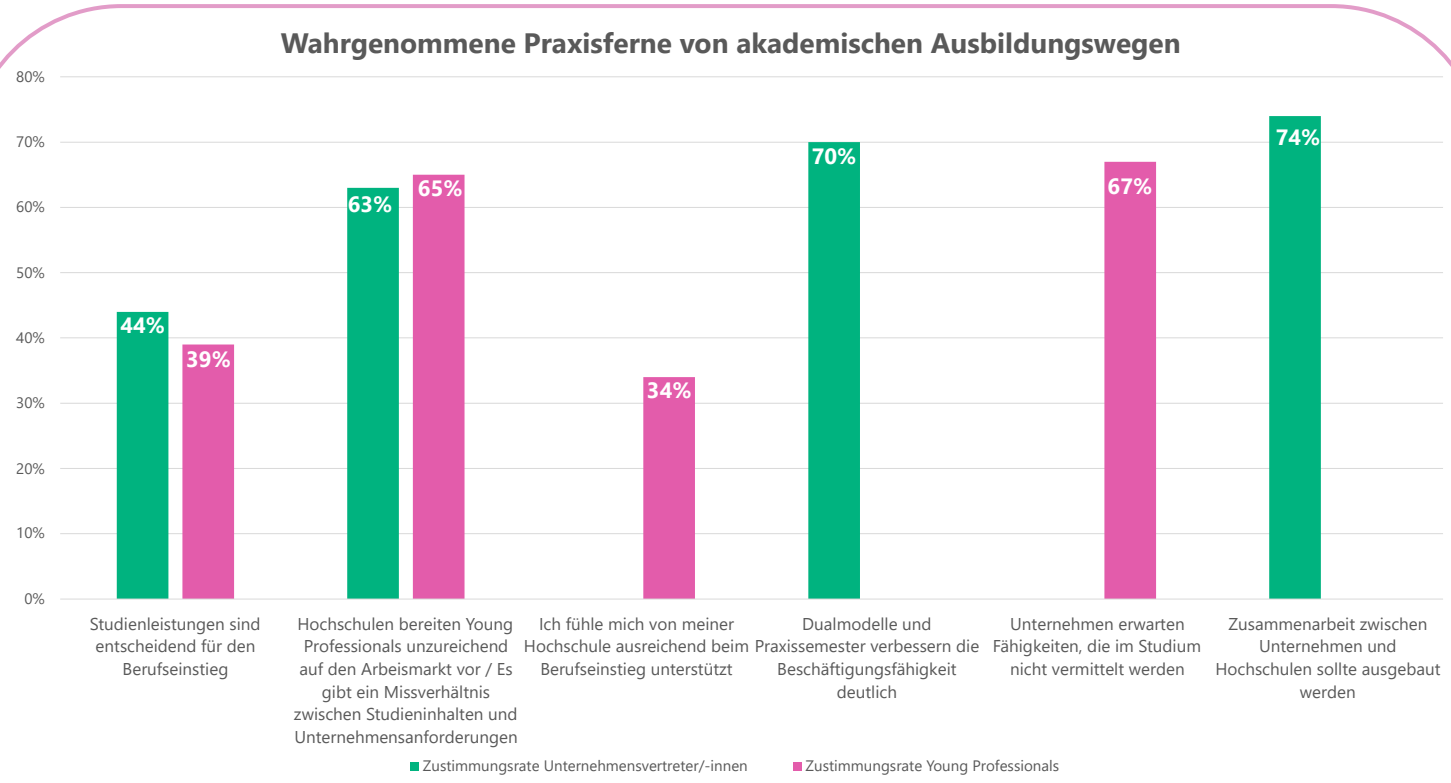

Abbildung 5: Zustimmung von Unternehmensvertreter/-innen und Young Professionals zu ausgewählten Items, die eine Lücke zwischen Studium und Beruf attestieren.

Unterschiede zeigen sich hingegen bei den angesprochenen Handlungsfeldern. Während 74 % der Unternehmensvertreter/-innen eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen befürworten und 70 % hinsichtlich Beschäftigungsfähigkeit einen deutlichen Mehrwert in Praxis-/Dualmodellen sehen, sind 64 % der Young Professionals der Ansicht, dass Unternehmen zu wenig in die Nachwuchsförderung investieren.

Ein Verständnis vom Übergang zwischen Studium zu Beruf als gemeinsame Gestaltungsaufgabe von Hochschulen und Unternehmen kann dementsprechend eine Chance sein, um den Berufseinstieg für alle beteiligten Akteur/-innen erfolgreich zu gestalten. Studierende sollten in ihrer akademischen Ausbildung Strukturen finden, die früh zu arbeitsmarktnaher Arbeitserfahrung motivieren und den Berufseinstieg konstruktiv begleiten. Bisher scheint das nicht der Fall zu sein; die relative Mehrheit der befragten Young Professionals lehnt ab, ihre Hochschule hätte sie beim Berufseinstieg ausreichend unterstützt. Die vorhandenen Karriereangebote empfinden nur 36 % als hilfreich. 52 % hätten ihr Studium rückblickend lieber strategisch auf den Arbeitsmarkt

zugeschnitten gestaltet und 55 % geben an, mehr fachnahe Praxiserfahrung während des Studiums hätte ihnen den Berufseinstieg erleichtert.

Die skizzierten Befunde sind zwar eindeutig, kommen allerdings mit einer Einschränkung: In der Stichprobe der Young Professionals sind Absolvierende aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften überrepräsentiert. Das wahrgenommene Missverhältnis zwischen Studieninhalten und Arbeitsmarkt beziehungsweise die geringe wahrgenommene Relevanz von Studienleistungen für den Berufseinstieg könnten also durch die Studien- und Arbeitsrealität in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verzerrt sein. Mit Blick auf die Unternehmensbefragung ist nicht überprüfbar, Absolvent/-innen welcher Studiengänge die befragten Unternehmen hauptsächlich einstellen. Die Zustimmung, das Studium bereite Young Professionals unzureichend auf den Arbeitsmarkt vor, ist unter Unternehmensvertreter/-innen genauso ausgeprägt wie innerhalb der Young-Professional-Stichprobe. Die präsentierten Zahlen sind also mit etwas Vorsicht zu interpretieren und besitzen am meisten Aussagekraft für Young Professionals aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Nichtsdestotrotz ordnen sich 14 % der Befragungsteilnehmenden aber auch den Ingenieurswissenschaften zu, weitere 16 % Naturwissenschaften, Informatik oder Mathematik.

Key Takeaway

Die befragten Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen sind sich einig: Studienleistungen sind nicht generell, aber im Vergleich zu praktischen Erfahrungen von untergeordneter Relevanz für den Berufseinstieg. In keinem anderen Befragungsbereich sind die Zustimmungsraten derart übereinstimmend hoch.

Unternehmen sehen in Dual- und Praxismodulen Chancen und befürworten eine engere Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Arbeitgebern. Young Professionals fühlen sich beim Berufseinstieg wenig von der eigenen Hochschule unterstützt und nehmen ein grundlegendes Missverhältnis zwischen Studieninhalten und dem Arbeitsmarkt wahr.

5 Bewerbung und Arbeitgeberwahl

5.1 Lebenslauf und Auswahlkriterien

Um die Einschätzungen zu relevanten Lebenslaufmerkmalen gegenüberzustellen, mussten sowohl Young Professionals als auch Unternehmensvertreter/-innen Attribute tabellarischer Lebensläufe in eine Rangordnung bringen. Die Ergebnisse zeigen eine bemerkenswerte Übereinstimmung zwischen beiden Perspektiven. Beide Befragungsgruppen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen, messen der klaren Darstellung bisheriger Berufserfahrung die höchste Bedeutung bei, gefolgt von der Hervorhebung fachnaher praktischer Erfahrungen. An dritter Stelle steht die Darstellung formaler Qualifikationen und Studienleistungen, während erworbene Zusatzqualifikationen den vierten Rang einnehmen. Die ästhetische und übersichtliche Gestaltung des Lebenslaufs sowie die Vermittlung der eigenen Persönlichkeit werden demgegenüber nachrangig bewertet.

Diese Übereinstimmung untermauert die Erkenntnisse aus Punkt **4)** : Young Professionals wissen mehrheitlich durchaus, worauf Unternehmen bei der Bewertung von Lebensläufen größtenteils Wert legen. Insbesondere die hohe Bedeutung beruflicher und fachnaher praktischer Erfahrungen wird von beiden Seiten ähnlich eingeschätzt. Es besteht also erneut eine Konsonanz zwischen den Blicken der beiden befragten Gruppen auf den Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund der diskutierten Kritikalität (fehlender) arbeitsmarktnaher Erfahrungen für den Berufseinstieg verdeutlicht diese Konsonanz ein Spannungsfeld zwischen dem Wissen um relevante Auswahlkriterien und den Möglichkeiten, bereits während des Studiums entsprechende Erfahrungen zu sammeln.

Lebenslaufmerkmal	Häufigster von Unternehmensverteter/-innen vergebener Rangplatz	Häufigster von Young Professionals vergebener Rangplatz
Klare Darstellung bisheriger Berufserfahrung	***Rang 1***	***Rang 1***
Hervorhebung fachnaher praktischer Erfahrungen	***Rang 2***	***Rang 2***
Darstellung formaler Qualifikationen und Studienleistungen	***Rang 3***	***Rang 3***
Erworbene Zusatzqualifikationen	***Rang 4***	***Rang 4***
Ästhetische und übersichtliche Gestaltung	***Rang 5***	***Rang 6***
Vermittlung der eigenen Persönlichkeit	***Rang 6***	***Rang 6***

Abbildung 6: Ranking verschiedener Attribute eines Lebenslaufs durch Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen im Vergleich

5.2 Arbeitgeberattraktivität

Wenn gefragt, aus welchen Gründen sich Young Professionals bei Arbeitgebern bewerben, sind sich beide Befragungsgruppen ebenfalls einig. Für Young Professionals stehen genauso wie für Unternehmen Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit an erster Stelle; Unternehmen scheinen damit die beiden zentralen Erwartungen der Berufseinsteiger/-innen also richtig ein.

Die Übereinstimmung wird ebenso bei einem näheren Blick auf die Priorisierung verschiedener Attribute von Arbeitgeberattraktivität sichtbar. Obwohl auf unterschiedlichen Rangplätzen, ordnen Young Professionals und Unternehmen beidseitig spannende Tätigkeiten und Karriereoptionen unter den fünf wichtigsten Attributen ein. Die „Top 5" entscheiden sich somit in vier von fünf Fällen zwischen denselben Attributen. Ein analoges Muster ergibt sich bei einem Blick auf die unwichtigsten Faktoren: Sowohl die befragten Young Professionals auch die Unternehmensvertreter/-innen platzieren Corporate Social Responsibility am unteren Ende ihrer Priorisierung. Die „Botttom 5" gleichen sich wieder in vier von fünf Fällen.

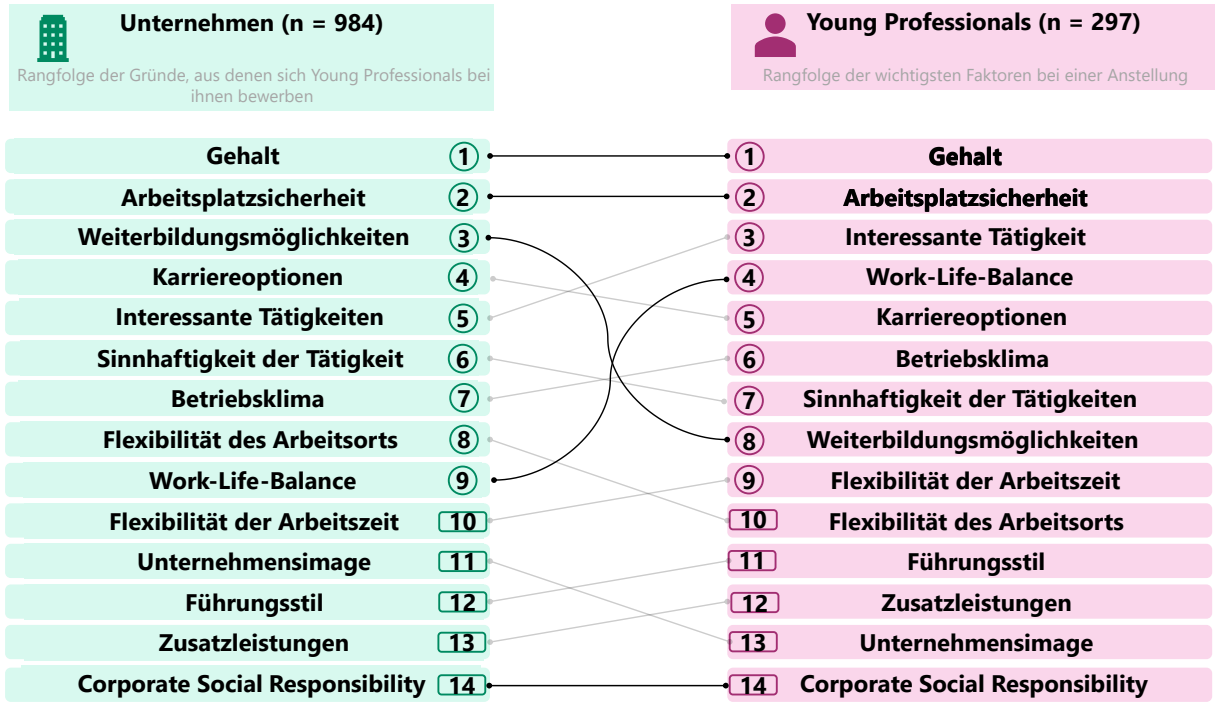

Abbildung 7: Ranking verschiedener Gründe, warum sich Young Professionals bei Arbeitgebern bewerben, durch Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen. Der jeweilige Rangplatz ergibt sich durch den Anteil an Befragten, die das jeweilige Attribut als eines der fünf wichtigsten Attribute wahrnehmen

Die Ergebnisse deuten somit darauf hin, dass Young Professionals in ihren Beschäftigungsprioritäten aktuell pragmatisch sind und Arbeitgebende diesen Pragmatismus richtig einschätzen. Darüber hinaus zeigt die Young-Professional-Befragung, dass Arbeitgeberattraktivität nicht ausschließlich von einzelnen Merkmalen abhängt.

In einem hypothetischen Entscheidungsszenario, bei dem die Befragten zwischen vier Stellenangeboten mit unterschiedlichen Merkmalskombinationen wählen sollten, bevorzugen 45 % ein fachlich passendes, unbefristetes Stellenangebot mit moderatem Gehalt und guter Work-Life-Balance. Insbesondere das Zusammenspiel von Arbeitsplatzsicherheit, Tätigkeitsinhalten, Vergütung und Arbeitsbedingungen kann also für die Entscheidung relevant sein und bestätigt die Interpretation einer pragmatischen Sicht auf Arbeitgeberattraktivität. Bei der Konfrontation von Unternehmensvertreter/-innen mit verschiedenen hypothetischen Bewerberprofilen zeigt sich dasselbe Muster – entscheidend ist die Kombination an Merkmalen, allerdings scheint Praxiserfahrung meist ausschlaggebend zu sein. Die genauen Szenarien und weitere Details finden sich in den beiden Einzelberichten.

Key Takeaway

Young Professionals wissen, was Arbeitgebende von einer Bewerbung erwarten und Arbeitgebende wissen, welche Attribute ein Arbeitsverhältnis aktuell für Young Professionals attraktiv macht.

Die erhobenen Daten liefern somit keine Hinweise, dass sich Absolvierende respektive Arbeitgebende in ihren Prioritäten bei beziehungsweise Perspektiven auf aktuelle Prioritäten von Young Professionals beim Berufseinstieg voneinander entfremden.

6 Künstliche Intelligenz und Berufseinstieg

6.1 Erwartete Auswirkungen von KI

Bei den erwarteten Auswirkungen Künstlicher Intelligenz (KI) auf den Berufseinstieg zeigen sich deutliche Übereinstimmungen zwischen der Unternehmens- und der Young-Professional-Perspektive. Beide Befragtengruppen gehen tendenziell eher von einer Veränderung der Tätigkeitsprofile als von einer Substitution von Einstiegspositionen aus, ohne eine Substitution von Einstiegspositionen durch KI abzulehnen. Konkret erwarten 54 % der Unternehmensvertreter/-innen und 59 % der Young Professionals erwarten eher eine Veränderung von Tätigkeitsprofilen durch KI als einen Stellenabbau. 49 % Unternehmensvertreter/-innen vermuten, dass KI den Bedarf an Young Professionals beziehungsweise die Einstiegsmöglichkeiten reduziert.

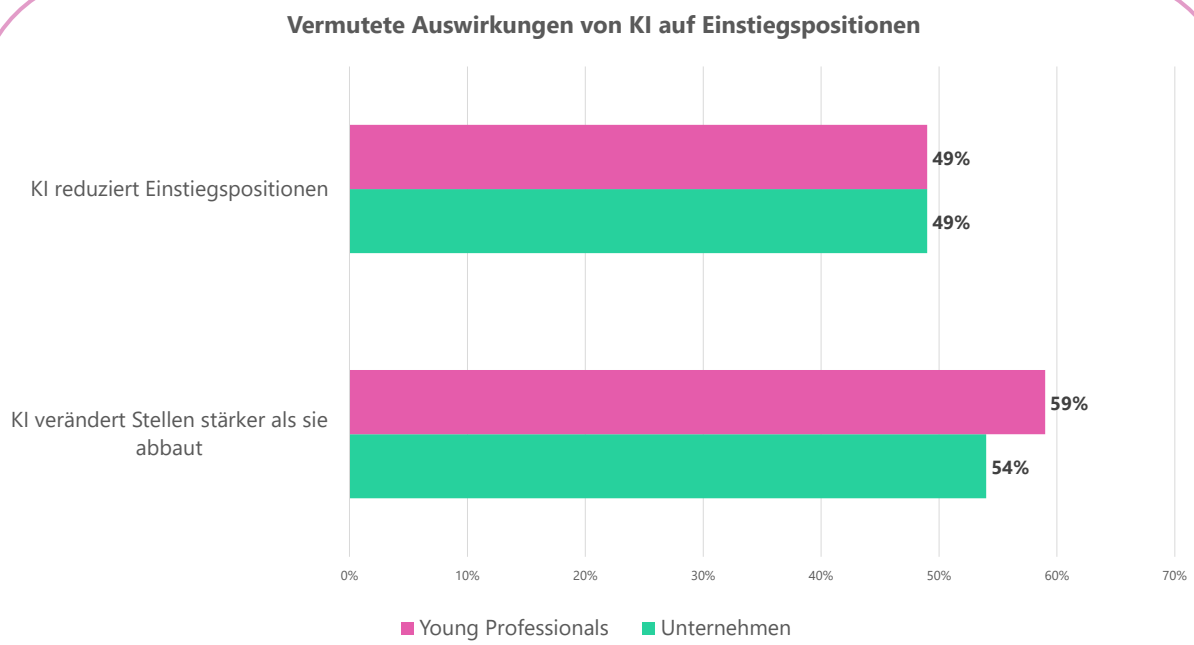

Abbildung 8: *Von Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen angenommene Auswirkungen von KI auf Einstiegspositionen. Die Prozentwerte zeigen den Anteil an Befragten der jeweiligen Stichprobe an, der den Aussagen (voll) zustimmt.*

Im Hinblick auf die Effekte von KI auf den persönlichen Karriereweg sind die Young Professionals ambivalent: 39 % sehen KI als Chance für den beruflichen Aufstieg, 32 % lehnen das ab. Umgekehrt gefragt nehmen 40 % der Befragten KI als Risiko für die eigene berufliche Zukunft wahr, während 32 % KI als Risikofaktor ablehnen. Die meisten Befragten rechnen mit einem mittleren oder eher geringen Substitutionsrisiko im eigenen Berufsfeld. Auf der Unternehmensseite existiert eine breite Streuung bei Angaben, welche Tätigkeiten von Young Professionals zukünftig KI-Systeme übernehmen.

Datenauswertung ist die an der häufigsten ausgewählten Option (48 %), administrative Aufgaben die am wenigsten häufige Angabe (23 %). In Kombination mit der Mehrheit an Befragten, die eher von einer Veränderung der Tätigkeitsprofile als von einer Substitution ausgeht, sprechen die skizzierten Ergebnisse für eine beidseitig geteilte Erwartung. KI wird als verändernd, nicht als ersetzend eingeschätzt.

Die Ergebnisse zeigen damit keinen grundlegenden Mismatch zwischen beiden Gruppen in ihrem Blick auf KI. Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen gehen beide von grundlegenden Veränderungen in den Berufsprofilen durch Young Professionals aus, äußern sich hinsichtlich flächendeckender Substitution im Vergleich zu einer Veränderung von Tätigkeitsprofilen durch KI jedoch verhalten.

6.2 Unterschiede nach KI-Nutzung und Branche

Die meisten befragten Unternehmensvertreter/-innen berichten, KI im Recruiting einzusetzen und die Mehrheit Young Professionals gibt eine Nutzung von KI zur Unterstützung bei Bewerbungen an. Auf Unternehmensseite scheinen die Einschätzungen zu den Auswirkungen von KI teilweise mit deren bisherigem Einsatz im Recruiting zusammenhängen. Unternehmen, die bereits KI bei der Stellenbesetzung nutzen, erwarten tendenziell stärkere Veränderungen der Tätigkeitsprofile und Anforderungen sowie mögliche Auswirkungen auf den Bedarf an Young Professionals.

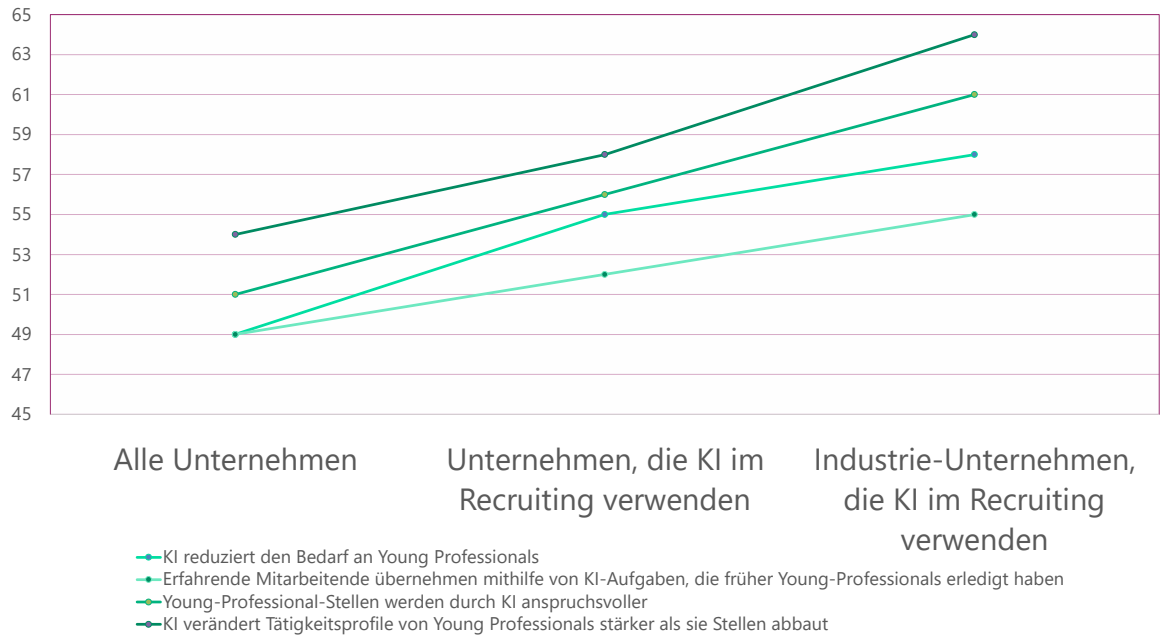

Abbildung 9: Zustimmung zu Items, die irgendeine Auswirkung von KI auf Einstiegspositionen attestieren, innerhalb verschiedener Untergruppen der befragten Unternehmensvertreter/-innen.

Aufseiten der Unternehmen zeigen sich Branchen-Unterschiede. Insbesondere Arbeitgeber aus der Industrie setzen vergleichsweise häufig KI im Recruiting ein und zeigen eine höhere Bereitschaft, KI-gestützte Empfehlungen bei Einstellungsentscheidungen zu berücksichtigen. Zugleich fallen ihre Erwartungen hinsichtlich der Auswirkungen von KI auf Young-Professional-Positionen tendenziell stärker aus als in anderen Branchen. Darüber hinaus scheinen die Einschätzungen zum Disruptionspotenzial von KI je nach bisherigem Anwendungsstand variieren: Bei einer Verwendung von KI im Recruiting durch das eigene Unternehmen sind die Zustimmungsraten der befragten Unternehmensvertreter/-innen zu allen abgefragten möglichen Auswirkungen von KI auf Young-Professional-Stellen höher als bei keiner Verwendung von KI im Recruiting.
Die vorliegenden Daten erlauben keine kausalen Rückschlüsse. Die Befragungslogik legt einen exposure-Effekt (Erfahrungen mit KI verändern Bewertungen zu Auswirkungen von KI auf Young Professionals) jedoch zumindest näher als seine entgegengesetzte Kausalrichtung. Umgedrehte Kausalität hieße, Unternehmen führen KI im Recruiting ein, weil sie eher Auswirkungen auf die Arbeitsrealität von Young Professionals erwarten. Die Datengrundlage sind jedoch einzelne Unternehmensvertreter/-innen, die nicht zwangsläufig und wahrscheinlich nicht einmal mehrheitlich an der Implementierung von KI-Lösungen im Recruiting beteiligt sind.

Branche	Item	Stimme voll / eher zu	Teils / teils	Stimme eher / gar nicht zu
Industrie	KI reduziert den Bedarf an Young Professionals	54,2 %	24,2 %	21,6 %
	Young Professional-Stellen werden durch KI anspruchsvoller	54,5 %	30,0 %	15,5 %
Dienstleistungen	KI reduziert den Bedarf an Young Professionals	47,9 %	31,9 %	20,1 %
	Young Professional-Stellen werden durch KI anspruchsvoller	49,2 %	32,9 %	17,9 %
Öffentlicher Dienst	KI reduziert den Bedarf an Young Professionals	44, %	18,2 %	37,6 %
	Young Professional-Stellen werden durch KI anspruchsvoller	45,4 %	28,6 %	25,9 %

Abbildung 10: Von Unternehmensvertreter/-innen erwartete Auswirkungen von KI auf Einstiegspositionen, aufgeschlüsselt nach Branchen

Zusammengefasst decken sich beide Befragungsgruppen in ihren Einschätzungen, wie sich KI auf den Arbeitsmarkt für Young Professionals auswirkt. Besonders relevant sind die präsentierten Befunde im Zusammenhang mit den Ergebnissen zu den Anforderungen an Berufseinsteiger/-innen. Innerhalb beider Befragungsgruppen liegen die prozentualen Zustimmungswerte zu allen abgefragten denkbaren Auswirkungen von KI unter dem Level, auf dem Unternehmen sowie Young Professionals Items zur Relevanz passgenauer Praxiserfahrung für den Berufseinstieg zustimmen.

Key Takeaway

Bei den erwarteten Auswirkungen von KI besteht eine weitgehende Übereinstimmung zwischen Unternehmen und Young Professionals. Beide Parteien gehen eher von einer Veränderung der Tätigkeitsprofile als von einer kompletten Substitution aus, ohne dabei keine Substitution zu erwarten.

Die Zustimmungswerte zu allen abgefragten möglichen Auswirkungen von KI liegen in beiden Befragungsgruppen unter dem Level, auf dem Young Professionals sowie Unternehmensvertreter/-innen Items zur Relevanz passgenauer Praxiserfahrung für den Berufseinstieg zustimmen.

Darüber hinaus liefern die erhobenen Daten Indizien für einen möglichen Zusammenhang zwischen Einsatz von KI im Recruiting und erwarteten Auswirkungen auf die Arbeitsrealität von Young Professionals.

7 Folgen eines erschwerten Berufseinstiegs

Mehr als die Hälfte der befragten Young Professionals gibt an, befristete Verträge erschwerten die eigene Karriereplanung. Gleichzeitig beobachten die Unternehmensvertreter/-innen mehrheitlich entweder einen gleichbleibenden Anteil befristeter Verträge (46 %) unter Young Professionals oder eine leichte beziehungsweise Steigerung dieses Anteils (48 %). Wenn Young Professionals viele Bewerbungen schreiben, ist der Anteil an Young Professionals, die finanzielle Einbußen haben, private Entscheidungen verschieben und die Karriereplanung durch Befristungen erschwert sehen höher als bei Young Professionals, die eine moderate oder geringe Menge an Bewerbungen schreiben.[2]

Derselbe Trend ist bei Angaben zu mentaler Belastung zu beobachten. Vielbewerbende Young Professionals fühlen sich eher im Rückstand zu anderen Absolvierenden, empfinden stärkeren Leistungsdruck und geben niedrigeres Vertrauen in Politik an als Young Professionals, die eine mittlere oder kleine Anzahl an Bewerbungen schreiben. Gleichzeitig erwartet knapp mehr als die Hälfte der befragten Unternehmensvertreter/-innen einen langfristig volatileren Arbeitsmarkt für Young Professionals, genau die Hälfte nutzt befristete Verträge zur Risikominimierung bei der Anstellung von Berufseinsteiger/-innen und 55 % nimmt eine kürzere Verweildauer von Young Professionals im eigenen Unternehmen wahr.

Die erhobenen Daten sprechen also dafür, dass Young Professionals beim Berufseinstieg, zumindest aktuell und auch im Einklang mit den unter **5)** dargestellten Prioritäten bei der Arbeitgeberwahl, Beständigkeit Dynamik vorziehen. Corporate Social Responsibility, Unternehmensimage oder Flexibilität in Sachen Arbeitsort und Arbeitszeit treten gegenüber Arbeitsplatzsicherheit in den Hintergrund. Befristungen erleben Absolvierende als hinderlich für die eigene Karriere- und Lebensplanung, vor allem bei hoher Bewerbungsaktivität. Unternehmensvertreter/-innen beobachten auf der anderen Seite tendenziell eine Dynamisierung von Einstiegspositionen, beispielsweise durch kürzere Verweildauer oder einen leichten Anstieg an befristeten Arbeitsverhältnissen. Dieses Missverhältnis kann mit Blick auf die beobachteten Zusammenhänge von hoher Bewerbungsaktivität mit politischem Vertrauen und dem Verschieben privater Entscheidungen auch gesellschaftliche Auswirkungen haben und ist nicht als rein individuelles, biographisches Problem aufzufassen. Hochausgebildete, junge Arbeitskräfte mit

[2] „wenig Bewerbungen" entspricht dem ersten Drittel der Häufigkeitsverteilung geschriebener Bewerbungen, eine moderate Menge an Bewerbungen dem zweiten und viele Bewerbungen dem dritten Drittel.

niedrigem politischem Vertrauen, hoher mentaler Belastung und geringer Planungssicherheit sind wahrscheinlich kein Baustein einer stabilen Demokratie (vgl. z.B. Reeskens und Vandecasteele, 2017; Chevalier, 2019).

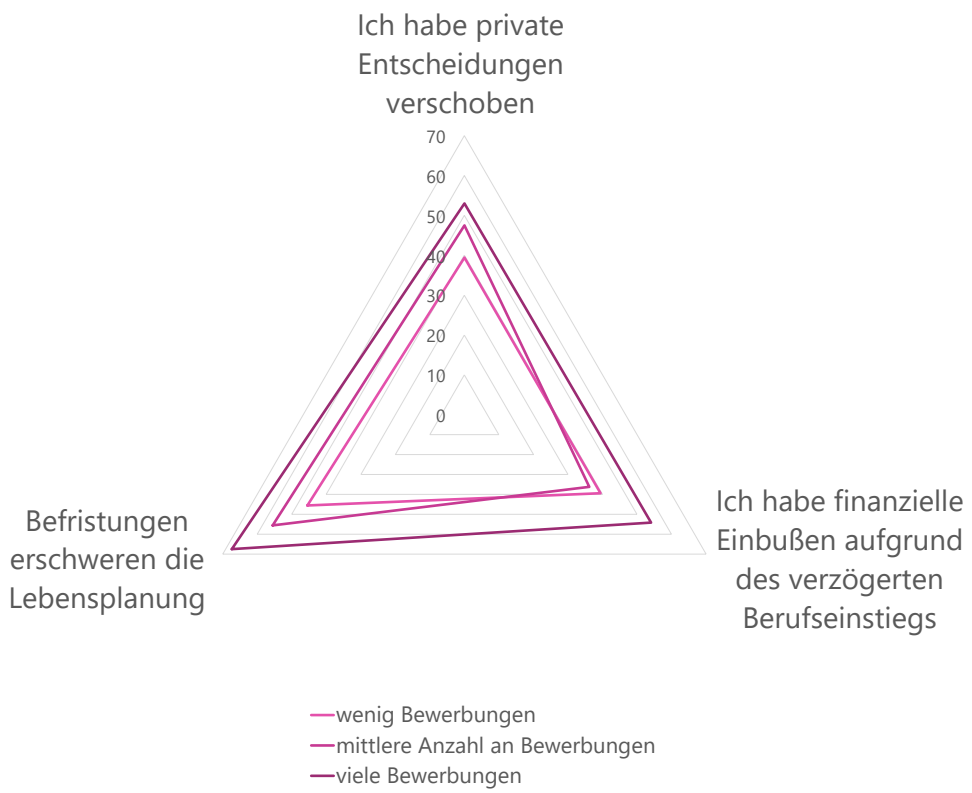

Abbildung 11: Von Young Professionals berichtete Auswirkungen des Berufseinstieg auf das eigene Leben, aufgeschlüsselt nach Menge der geschriebenen Bewerbungen

Key Takeaway

Young Professionals scheinen (aktuell) Beständigkeit Dynamik beim Berufseinstieg vorzuziehen. Unternehmensvertreter/-innen beobachten demgegenüber tendenziell eine Dynamisierung (z.B. mehr Befristungen, höhere Fluktuation bei Einstiegspositionen).

Dieses Missverhältnis kann nachteilig für alle beteiligten Akteur/-innen sein: Eine höhere Bewerbungsaktivität hängt in der deskriptiven Datenauswertung mit niedrigerem politischem Vertrauen, höherer mentaler Belastung sowie verschobener Lebensplanung (z.B. Familiengründung) zusammen.

8 Fazit und Handlungsempfehlungen

Der vorliegende Vergleich zwischen der aktuellen Perspektive von Young Professionals auf den Berufseinstieg und der Perspektive von Unternehmensvertreter/-innen fördert vor allem eine Einigkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen zutage. Absolvierende schätzen mehrheitlich korrekt ein, welche Anforderungen Arbeitgebende größtenteils an sie für einen erfolgreichen Berufseinstieg stellen. Unternehmen wiederum nehmen überwiegend akkurat wahr, welche Aspekte für die meisten befragten Young Professionals ein gutes Arbeitsverhältnis ausmachen. Dasselbe gilt für den konkreten Bewerbungsprozess: Die Vorstellungen, wie ein guter Lebenslauf aussieht, stimmen bei beiden Befragungsgruppen überein.

Insbesondere sind sich Young Professionals und Unternehmen einig, dass Studienleistungen gegenüber praktischen Erfahrungen vernachlässigbar sind. In keinem anderen thematischen Bereich der durchgeführten Befragung finden sich derart übereinstimmend hohe Zustimmungsraten wie bei Items, die eine grundlegend zu weite Praxisferne akademischer Ausbildungswege attestieren. Young Professionals empfinden die eigenen Ausbildungsleistungen im Vergleich zu praktischer Erfahrung als untergeordnet relevant für den Berufseinstieg und Unternehmen finden das auch. Young Professionals fühlen sich durch ihre Hochschule mehrheitlich nicht auf den Berufseinstieg vorbereitet und nehmen vorhandene Karriereangebot als wenig hilfreich wahr. Die befragten Arbeitgeber befürworten ausdrücklich eine engere Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen und sehen in Dualmodellen und Praxissemestern einen deutlichen Mehrwert für die Beschäftigungsfähigkeit. Die Mehrheit der befragten Young Professionals sieht wiederum ein Missverhältnis zwischen Studieninhalten und Kompetenzanforderungen von Unternehmen; die Mehrheit der Befragten wünscht sich außerdem mehr Investition in Nachwuchskräfte durch Arbeitgebende sowie höhere Transparenz im Recruiting-Prozess.

Die meisten Studierenden entscheiden sich nach dem Abschluss nicht für eine wissenschaftliche Karriere. 55 % aller Bachelor-Absolvierenden nehmen kein Master-Studium auf und in kaum einem Fach bestehen Promotionsquoten von mehr als 30 %[3] (Destatis, 2023; Hachmeister, 2026). Hochschulen und Universitäten bilden realiter also für den nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt aus. Wenn sowohl die Ausgebildeten als auch

[3] Ausnahmen mit sehr hohen Promotionsquoten bilden hier wenig überraschend Chemie, Medizin, Biologie, Physik, Interdisziplinäre Studien (Schwerpunkt Naturwissenschaft) und Zahnmedizin.

die Anstellenden die eigenen Ausbildungsinhalte und -leistungen als vergleichsweise vernachlässigbar für den Berufseinstieg wahrnehmen und ein Missverhältnis zwischen Studieninhalten und Arbeitgeber-Anforderungen attestieren, stellen sich zwei weiterführende Fragen: Welchen Zweck erfüllen Studienleistungen aktuell und ist die gegenwärtig verzögerte Erwerbsintegration von Berufseinsteiger/-innen mit akademischer Ausbildung Symptom einer strukturellen Lücke zwischen Studium und Beruf, die tiefer als KI und Wirtschaftsschwäche greift?

Die zweite Frage ist vor allem im Vergleich mit den Einschätzungen beider Befragungsgruppen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen, welche Auswirkungen KI auf den Arbeitsmarkt haben wird, interessant. Young Professionals sowie Unternehmen gehen eher von einer Veränderung von Tätigkeitsprofilen als einem drastischen Rückgang an Einstiegspositionen aus. Allgemein sind die Zustimmungsraten zu möglichen Auswirkungen von KI in beiden Befragungsgruppen niedriger als bei Fragen zur grundlegenden Praxisferne akademischer Ausbildungswege.

Die geschilderten Ergebnisse sind wie bereits erwähnt mit ein wenig Vorsicht aufzufassen, da Absolvent/-innen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in der Stichprobe an Young Professionals überrepräsentiert sind. Nichtsdestotrotz verdienen beide aufgeworfenen weiterführenden Fragen Beachtung. Die erhobenen Daten deuten auf ein geringeres politisches Vertrauen, verzögerte Lebens- sowie Karriereplanung und eine höhere mentale Belastung hin, wenn Young Professionals während des Berufseinstiegs viele Bewerbungen schreiben. Unter anderem in Anbetracht der Dynamisierung, die Unternehmensvertreter/-innen mit Blick auf den Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger/-innen wahrnehmen, ist eine dauerhaft verzögerter Übergang vom Studium in den Beruf kein individuelles, biographisches, sondern potenziell ein gesellschaftliches Problem.

Aus den Ergebnissen lassen sich insbesondere folgende Handlungsvorschläge ableiten:

Für Unternehmen

- **Anforderungen an Einstiegspositionen realistisch gestalten:** Unternehmen sollten prüfen, welche Qualifikationen und praktischen Erfahrungen für den unmittelbaren Berufseinstieg tatsächlich erforderlich sind und welche Kompetenzen im Rahmen einer strukturierten Einarbeitung entwickelt werden können. Dabei sollte stärker zwischen Einstiegs- und Fachpositionen differenziert werden.
- **Berufseinstieg als Entwicklungsprozess verstehen:** Die Gewinnung von Young Professionals sollte nicht ausschließlich an bereits vorhandenen Kompetenzen ausgerichtet werden. Strukturierte Einarbeitungsprogramme, Mentoring

und gezielte Qualifizierungsangebote können dazu beitragen, vorhandene Potenziale zu entwickeln und den Übergang in die berufliche Praxis zu erleichtern.

- **Arbeitgeberattraktivität an den tatsächlichen Prioritäten ausrichten:** Neben einer angemessenen Vergütung und Arbeitsplatzsicherheit sollten insbesondere interessante Tätigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten und Work-Life-Balance bei der Gestaltung und Kommunikation von Stellenangeboten berücksichtigt werden.
- **Transparenz und Verlässlichkeit im Recruiting stärken:** Klare Anforderungsprofile, nachvollziehbare Auswahlkriterien, realistische Stellenbeschreibungen und eine zeitnahe Kommunikation können dazu beitragen, Unsicherheiten im Bewerbungsprozess zu reduzieren und die Passung zwischen Bewerber/-innen und Unternehmen zu verbessern.
- **Einstiegspositionen im Zuge des KI-Einsatzes weiterentwickeln:** Unternehmen sollten prüfen, wie sich der Einsatz Künstlicher Intelligenz auf typische Einstiegsaufgaben auswirkt. Dabei gilt es sicherzustellen, dass Young Professionals auch künftig Möglichkeiten erhalten, praktische Erfahrungen zu sammeln, Kompetenzen aufzubauen und schrittweise Verantwortung zu übernehmen.
- **Langfristige Nachwuchssicherung berücksichtigen:** Auch unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen sollte die Entwicklung junger Fachkräfte nicht ausschließlich kurzfristigen Personal- und Kostenüberlegungen untergeordnet werden. Verlässliche Beschäftigungsperspektiven und gezielte Nachwuchsförderung können einen Beitrag zur langfristigen Fachkräftesicherung leisten.

Für Hochschulen

- **Praxisorientierung und Kooperationen ausbauen:** Hochschulen sollten den Erwerb fachnaher praktischer Erfahrungen stärker unterstützen, beispielsweise durch Praxisprojekte, Kooperationen mit Unternehmen/Arbeitgebenden bei der Modulgestaltung, Organisation eigener kleiner Job-Messen, und die Integration anwendungsbezogener Aufgabenstellungen in das Studium. Ein weitreichender, praxisorientierter Schritt wäre, analog zu Pflichtpraktika, eine Werkstudiumspflicht (soweit kompatibel mit dem jeweiligen Studiengang).
- **Auf veränderte Kompetenzanforderungen vorbereiten:** Neben fachlichen Qualifikationen gewinnen KI-Kompetenzen an Bedeutung. Aktuell empfinden Absolvierende die eigene Hochschule nicht als vorbereitend beim Aufbau von KI-Kompetenzen und eignen sich diese selbst an.
- **Übergang in den Arbeitsmarkt gezielt begleiten:** Eine frühzeitige Berufsorientierung, transparente Informationen zu betrieblichen Anforderungen und Unterstützungsangebote im Bewerbungsprozess können dazu beitragen, Erwartungen zu konkretisieren und den Berufseinstieg vorzubereiten. Weiterhin sollten Erkenntnisse aus Absolvent/-innen-Befragungen in die Studiumsgestaltung einfließen.

Für Young Professionals

- **Praktische Erfahrungen gezielt aufbauen und sichtbar machen:** Fachnahe Tätigkeiten während des Studiums, vor allem in Form von Werkstudierenden-Stellen, sind die entscheidende Grundlage für den Berufseinstieg. Young Professionals sollten entsprechende Möglichkeiten frühzeitig nutzen und erworbene Kompetenzen in Bewerbungen nachvollziehbar darstellen.
- **Qualität über Quantität bei Bewerbungen:** Anstelle vieler Bewerbungen empfehlen sich gut ausgearbeitete, passgenaue Bewerbungen, die eine Darstellung bisheriger Berufserfahrung und fachnahe praktischer Erfahrungen priorisieren.

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).

Chevalier, T. (2019) „Political trust, young people and institutions in Europe. A multilevel analysis", *International Journal of Social Welfare*, 28(4), S. 418–430. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1111/ijsw.12380.

Destatis (2023) „Studienverlauf 2022: Übergangsquote ins Masterstudium stabil bei 45 %". Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/05/PD23_181_213.html.

Hachmeister, C.-D. (2026) „Promotionen an deutschen Hochschulen 2022 bis 2024 | CHE DatenCHECK 2/2026", 22 Januar. Verfügbar unter: https://hochschuldaten.che.de/promotionen-an-deutschen-hochschulen-2022-bis-2024/ (Zugegriffen: 3. November 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.

Reeskens, T. und Vandecasteele, L. (2017) „Hard times and European youth. The effect of economic insecurity on human values, social attitudes and well-being", *International Journal of Psychology*, 52(1), S. 19–27. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1002/ijop.12387.

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).

StepStone Group (2026) „Im Schnitt 4 Monate auf Jobsuche: Hochschulabsolvent*innen erleben Realitätsschock", *The Stepstone Group*, 7 Mai. Verfügbar unter: https://www.thestepstonegroup.com/deutsch/newsroom/pressemitteilungen/im-schnitt-4-monate-auf-jobsuche-hochschulabsolventinnen-erleben-realitaetsschock/ (Zugegriffen: 3. November 2026).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Angaben von Unternehmensvertreter/-innen zum eigenen Einstellungsverhalten sowie der erlebten Verfügbarkeit von Young Professionals auf dem Arbeitsmarkt 9
Abbildung 2: Einschätzungen durch Young Professionals und Unternehmen, wie sich der Berufseinstieg entwickelt hat. Die Prozentwerte zeigen den Anteil (voller) Zustimmung in der jeweiligen Stichprobe an. Die Balken deinen zur Visualisierung und sind nicht akkurat skaliert. 10
Abbildung 3: Wahrnehmung von Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen, wie wichtig verschiedene Faktoren für den Berufseinstieg sind. Die Prozentzahlen zeigen den Anteil der Befragten der jeweiligen Stichprobe an, der (voll) zustimmt, der jeweilige Faktor sei entscheidend für einen erfolgreichen Berufseinstieg. 11
Abbildung 4: Einschätzungen durch Young Professionals und Unternehmen, welche Anforderungen der Berufseinstieg an Young Professionals stellt. Die Prozentwerte zeigen den Anteil (voller) Zustimmung in der jeweiligen Stichprobe an. Die Balken deinen zur Visualisierung und sind nicht akkurat skaliert. 13
Abbildung 5: Zustimmung von Unternehmensvertreter/-innen und Young Professionals zu ausgewählten Items, die eine Lücke zwischen Studium und Beruf attestieren. 14
Abbildung 6: Ranking verschiedener Attribute eines Lebenslaufs durch Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen im Vergleich 17
Abbildung 7: Ranking verschiedener Gründe, warum sich Young Professionals bei Arbeitgebern bewerben, durch Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen. Der jeweilige Rangplatz ergibt sich durch den Anteil an Befragten, die das jeweilige Attribut als eines der fünf wichtigsten Attribute wahrnehmen 18
Abbildung 8: Von Young Professionals und Unternehmensvertreter/-innen angenommene Auswirkungen von KI auf Einstiegspositionen. Die Prozentwerte zeigen den Anteil an Befragten der jeweiligen Stichprobe an, der den Aussagen (voll) zustimmt. 20
Abbildung 9: Zustimmung zu Items, die irgendeine Auswirkung von KI auf Einstiegspositionen attestieren, innerhalb verschiedener Untergruppen der befragten Unternehmensvertreter/-innen. 21
Abbildung 10: Von Unternehmensvertreter/-innen erwartete Auswirkungen von KI auf Einstiegspositionen, aufgeschlüsselt nach Branchen 22
Abbildung 11: Von Young Professionals berichtete Auswirkungen des Berufseinstieg auf das eigene Leben, aufgeschlüsselt nach Menge der geschriebenen Bewerbungen 25