

→ staufenbiel.de/jobtrends

 **staufenbiel**
Institut

JobTrends Deutschland 2016

Entwicklungen und Trends auf
dem Arbeitsmarkt für Absolventen



JobTrends Deutschland 2016

Die wichtigsten Ergebnisse

Arbeitsmarkt

Die Job-Aussichten sind gut für Deutschlands Akademiker – besonders für Wirtschaftswissenschaftler, Informatiker und Ingenieure. Für Absolventen aller Fächer gilt: Beim Großteil der befragten Unternehmen ist der Bedarf an Nachwuchskräften mindestens gleichbleibend oder steigend. Das zeigt sich auch an den rund 17 000 offenen Stellen für Absolventen.

Abschlüsse und Qualifikationen

Der Master steht in der Anerkennung durch Arbeitgeber weiter an der Spitze, das Diplom verliert langsam an Bedeutung. Gute Aussichten gibt es für Bachelor-Absolventen: Die meisten Unternehmen geben ihnen die gleichen Chancen wie ihren Kollegen mit Master-Abschluss. Bei den Zusatzqualifikationen werden Englischkenntnisse vorausgesetzt. Entscheider achten zunehmend auch auf praktische Erfahrung neben dem Studium.

Verdienen

Rund ein Drittel der Unternehmen zahlt Einsteigern ein Jahresgehalt zwischen 40 000 und 44 999 Euro, bei etwa einem Viertel bekommen Absolventen 45 000 bis 49 999 Euro. Juristen haben weiterhin die größten Chancen auf ein Top-Gehalt: Sogar für Einsteiger sind sechsstelligen Jahresgehälter möglich. Zusätzlich locken immer mehr Unternehmen Bewerber mit Firmenwagen und Gewinnbeteiligungen.

Einsteigen

Der Direkteinstieg ist der häufigste Weg in den Job: Der Großteil der Unternehmen bietet Absolventen diese Möglichkeit. Doch gleichzeitig werden Trainee-Programme immer wichtiger, sie haben sich bei knapp der Hälfte der Unternehmen etabliert – hier zeichnen sich die größten Zuwächse ab.

Bewerben

Die digitale Bewerbung wird zum Normalfall: 74 Prozent der Unternehmen wünschen sich die Unterlagen von potenziellen Mitarbeitern per Mail, knapp 60 Prozent setzen außerdem auf spezielle Online-Formulare. Zur Personalauswahl nutzen Arbeitgeber verstärkt Assessment-Center – allerdings liegt ein klassisches Vorstellungsgespräch mit Fach- und Personalabteilung weiterhin vorn.

Special Trainee

Bei Trainee-Programmen werden Bachelor- und Master-Absolventen weitgehend gleich behandelt. Die meisten Unternehmen unterscheiden bei Zulassung und Gehalt nicht zwischen den Absolventengruppen. Und mehr als die Hälfte deutscher Arbeitgeber stattet Trainees direkt mit unbefristeten Arbeitsverträgen aus.



JobTrends Deutschland 2016

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsmarkt

- Freie Stellen 4
- Bedarfsverteilung 5
- Bedarfsentwicklung
 - Wirtschaftswissenschaftler 9
 - Ingenieure 10
 - Informatiker 11
 - Naturwissenschaftler 12
 - Sozial- / Geisteswissenschaftler 13
 - Juristen 14

Abschlüsse & Qualifikationen

- Favorisierte Abschlüsse 15
- Bachelor und Master 19
- Studienbezogene Einstellungskriterien 21
- Fachrichtungen 26
- Zusatzqualifikationen 27
- IT-Kenntnisse (Informatiker) 31
- Soft Skills 34

Einsteigen

- Einstiegsformen 38
- Einstiegsbranchen 42
- Einsatzfelder 47

Verdienen

- Einstiegsgehälter 50
- Alternative Vergütungsmodelle 54

Angebote der Unternehmen

- Angebote für Studierende 55
- Alternative Arbeitszeitmodelle 59
- Personalentwicklung 63

Bewerben

- Bewerbungsstatistik 67
- Bewerbungswege 68
- Auswahlverfahren 69

Social Media

- Nutzung durch Unternehmen 70

Special Trainee

- Bachelor-Zulassung 73
- Auswirkung des Bachelor-Studiums 74
- Vertrag und Laufbahn 75
- Aufbau der Programme 76

- Impressum 77

Studiendesign

Die Studie Staufenbiel JobTrends Deutschland untersucht jedes Jahr Anforderungen und Angebote von Unternehmen, die Hochschulabsolventen rekrutieren. Nach Branchen und Absolventengruppen aufgeschlüsselt liefert Staufenbiel JobTrends Deutschland 2016 detaillierte Informationen darüber, welche Qualifikationen Arbeitgeber nachfragen, welche Funktionen und Entwicklungsmöglichkeiten Berufseinsteigern offen stehen und welche Bewerbungs- und Auswahlverfahren Unternehmen nutzen. Von September bis November 2015 haben sich 297 Unternehmen an der Befragung beteiligt. Zusammen haben sie mehr als 7,8 Millionen Mitarbeiter weltweit (über 2,2 Millionen davon in Deutschland) und mehr als 120 000 Bewerber im Jahr. Zum Befragungszeitraum hatten die Unternehmen rund 17 000 offene Stellen für Akademiker. Die online-gestützte Befragung richtet sich gezielt an Personalentscheider von Unternehmen mit hohem Absolventenbedarf. Die Befragung erfolgte im Auftrag von Staufenbiel Institut durch das Berliner Trendence Institut für Personalmarketing.



Arbeitsmarkt

Freie Stellen

Wie viele freie Stellen haben Unternehmen für welche Akademiker?

Die Aussichten für Akademiker sind gut: Bei den befragten Unternehmen sind **etwa 17 000 Stellen** zu besetzen. Allerdings handelt es sich hierbei nicht nur um Vollzeit-Jobs, mehr als 40 Prozent sind Praktika.

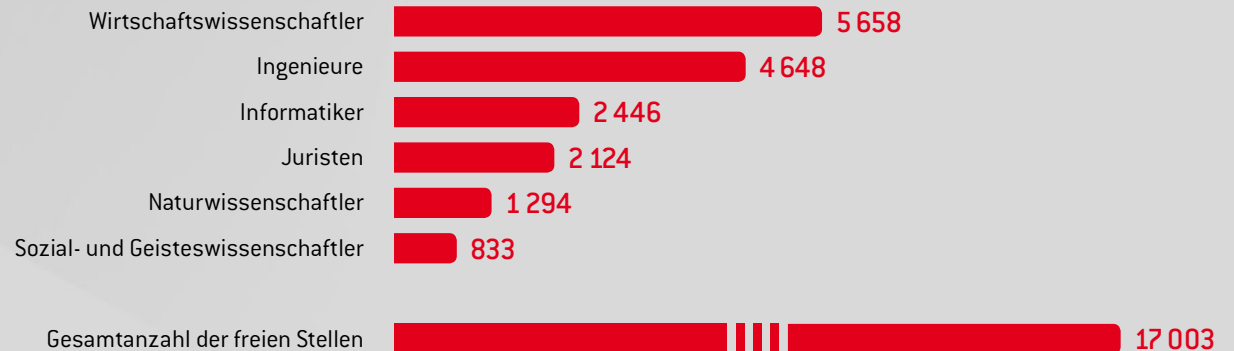
Absolventen, die frisch von der Uni kommen, haben direkt nach ihrem Abschluss etwas schlechtere Chancen als im Vorjahr: 2015 wurden sie noch von 27 Prozent der Unternehmen gesucht, in der aktuellen Befragung liegt der Wert bei 22 Prozent. Der Bedarf an Young Professionals ist genauso hoch.

Aktuelle Stellenangebote gibt es in der Jobbörse auf [→ staufenbiel.de](http://staufenbiel.de)

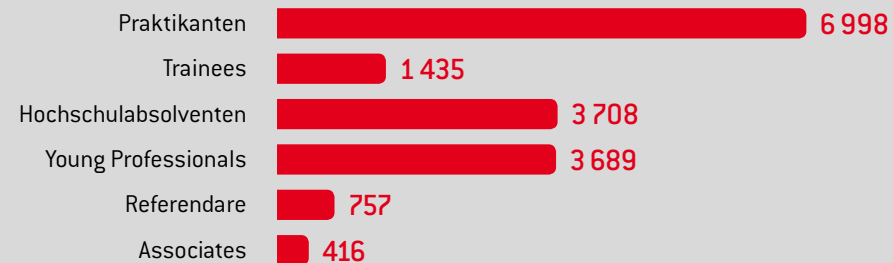
[→ staufenbiel.de/jobtrends](http://staufenbiel.de/jobtrends)

[→ zurück zum Inhalt](#)

...nach Fachrichtung



...nach Karrierestufe





Arbeitsmarkt Bedarfsverteilung

Welche Akademiker werden gesucht?

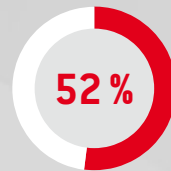
Wirtschaftswissenschaftler haben weiterhin **sehr gute Chancen** auf dem Arbeitsmarkt. 69 Prozent der befragten Unternehmen haben Bedarf an Absolventen dieser Fachrichtung. Die Zahl ist sogar noch einmal gestiegen: 2015 waren es 64 Prozent.

Den **zweiten Platz** belegen wie im Vorjahr **Informatiker**, auch hier ist eine deutliche Steigerung zu erkennen: Der Absolventenbedarf stieg von 47 Prozent im Jahr 2015 auf 52 Prozent. Besonders viele IT-Experten werden aktuell im Consulting gesucht. Hier haben 69 Prozent der Unternehmen Bedarf an Informatikern (Seite 6), 2015 lag der Wert bei 44 Prozent.

Bei der Einzelauswertung der Branchen fällt außerdem auf, dass verstärkt Wirtschaftswissenschaftler in der IT/Telekommunikation gesucht werden: Der Bedarf stieg von 46 auf 52 Prozent (Seite 7).

Alle Branchen

[Mehrfachauswahl möglich]



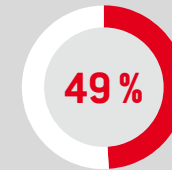
Informatiker



Naturwissenschaftler



Wirtschaftswissenschaftler



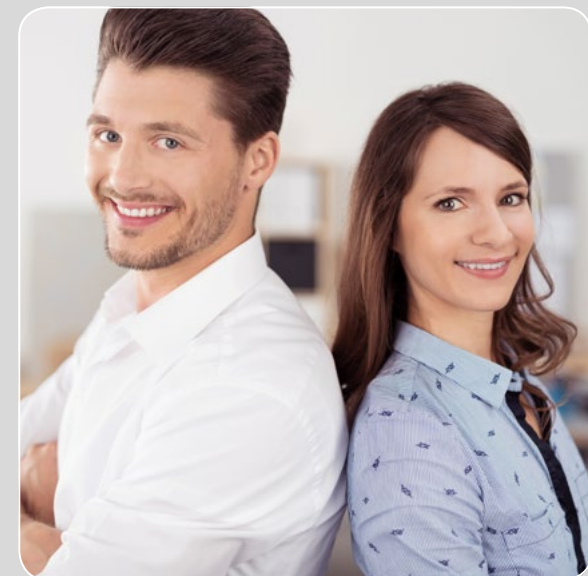
Ingenieure



Juristen



Sozial- und Geisteswissenschaftler



© racorn - shutterstock.com



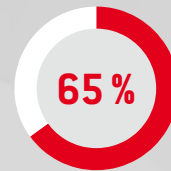
Arbeitsmarkt

Bedarfsverteilung nach Branchen

Welche Akademiker werden in den verschiedenen Branchen gesucht?

Automotive

[Mehrfachauswahl möglich]



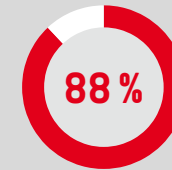
Informatiker



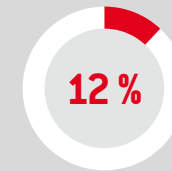
Naturwissenschaftler



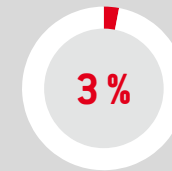
Wirtschaftswissenschaftler



Ingenieure



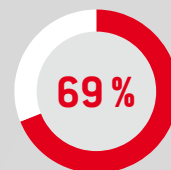
Juristen



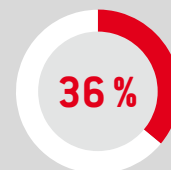
Sozial- und Geisteswissenschaftler

Consulting

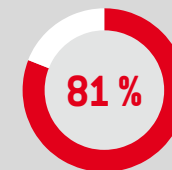
[Mehrfachauswahl möglich]



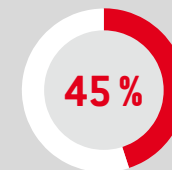
Informatiker



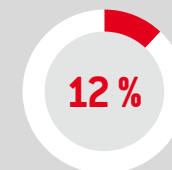
Naturwissenschaftler



Wirtschaftswissenschaftler



Ingenieure



Juristen



Sozial- und Geisteswissenschaftler



Arbeitsmarkt

Bedarfsverteilung nach Branchen

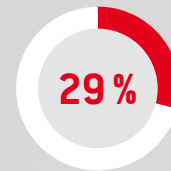
Welche Akademiker werden in den verschiedenen Branchen gesucht?

IT/ Telekommunikation

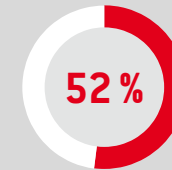
[Mehrfachauswahl möglich]



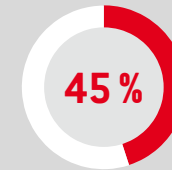
Informatiker



Naturwissenschaftler



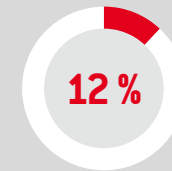
Wirtschaftswissenschaftler



Ingenieure



Juristen



Sozial- und Geisteswissenschaftler

Dienstleistung (Sonstige)

[Mehrfachauswahl möglich]



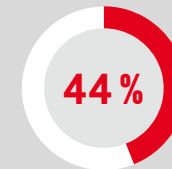
Informatiker



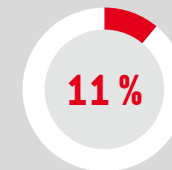
Naturwissenschaftler



Wirtschaftswissenschaftler



Ingenieure



Juristen



Sozial- und Geisteswissenschaftler



Arbeitsmarkt

Bedarfsverteilung nach Branchen

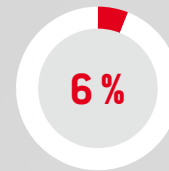
Welche Akademiker werden in den verschiedenen Branchen gesucht?

Rechtsberatung/ -vertretung

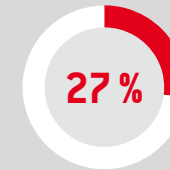
[Mehrfachauswahl möglich]



Informatiker



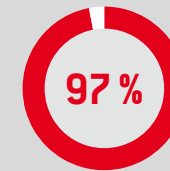
Naturwissenschaftler



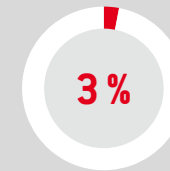
Wirtschaftswissenschaftler



Ingenieure



Juristen



Sozial- und
Geisteswissenschaftler



Arbeitsmarkt

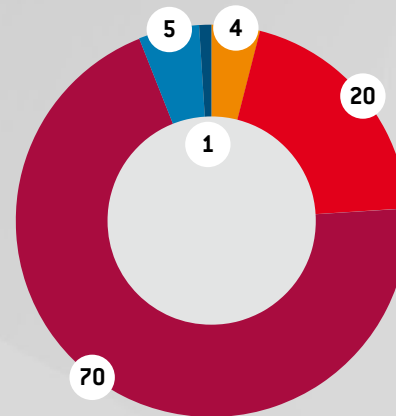
Bedarfsentwicklung nach Fachrichtung

Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Wirtschaftswissenschaftlern?

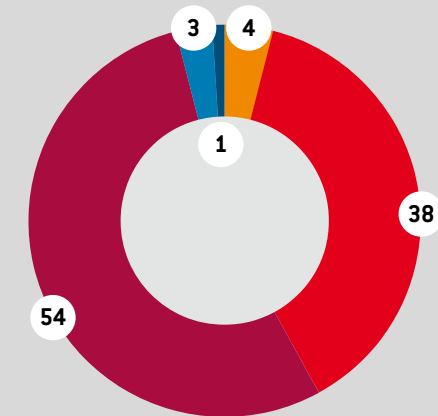
Wirtschaftswissenschaftler **sind gefragt** – das gilt auch in den nächsten fünf Jahren. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich in den Augen der meisten Unternehmen zwar nicht viel auf dem Arbeitsmarkt getan, das könnte sich in den nächsten fünf Jahren aber ändern. 42 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass die Nachfrage nach Wirtschaftswissenschaftlern steigt oder sogar stark steigt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist hier eine Verschiebung zu erkennen: 2015 glaubten noch 60 Prozent der Arbeitgeber an einen gleichbleibenden Bedarf, 38 Prozent an eine Steigerung oder starke Steigung.

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



- stark steigend
- steigend
- gleichbleibend
- rückläufig
- stark rückläufig

Alle Angaben in Prozent. Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.



Arbeitsmarkt

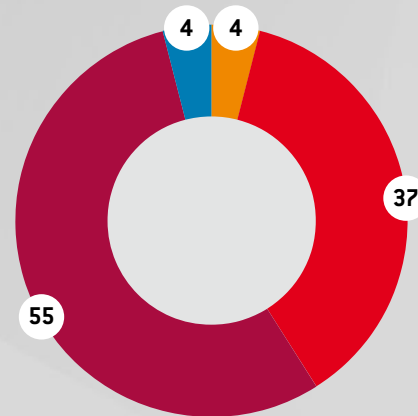
Bedarfsentwicklung nach Fachrichtung

Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Ingenieuren?

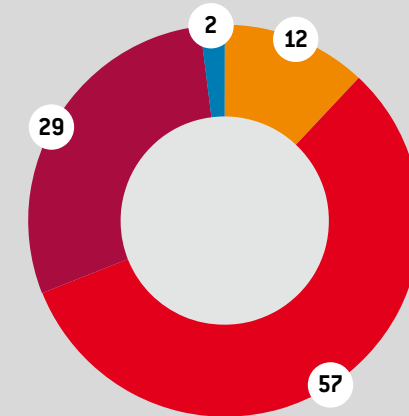
Ingenieure haben **gute Chancen** auf dem Arbeitsmarkt – und sie werden immer besser. 40 Prozent der Unternehmen geben an, dass der Bedarf an Ingenieuren steigt oder stark steigt. 2015 hatten 35 Prozent der Unternehmen diese Ansicht vertreten.

Vor allem der Blick in die Zukunft lässt Ingenieure hoffen: 57 Prozent der befragten Arbeitgeber gehen davon aus, dass der Bedarf in den nächsten fünf Jahren wächst – zwölf Prozent rechnen sogar mit einer starken Steigung.

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



- stark steigend
- steigend
- gleichbleibend
- rückläufig
- stark rückläufig

Alle Angaben in Prozent. Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.



Arbeitsmarkt

Bedarfsentwicklung nach Fachrichtung

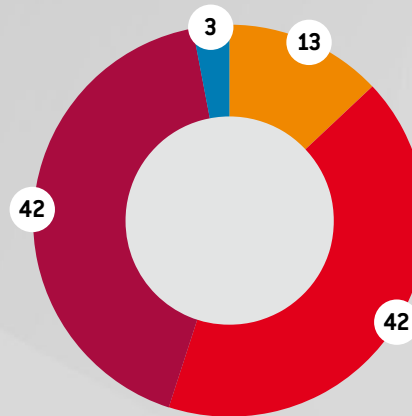
Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Informatikern?

Eine Karriere als Informatiker lohnt sich: Der Bedarf an Spezialisten **steigt weiter** – und ein Ende ist nicht in Sicht. 55 Prozent der befragten Arbeitgeber gehen davon aus, dass in Zukunft mehr Informatiker gebraucht werden.

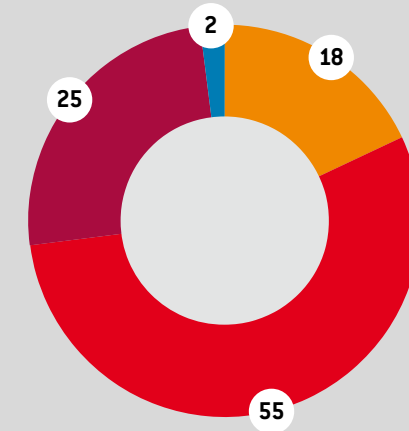
Besonders deutlich sind die Zahlen der Fünfjahresprognose: 73 Prozent der Unternehmen rechnen mit einem steigenden oder stark steigenden Bedarf – 2015 waren es insgesamt noch 66 Prozent.

Eine rückläufige Entwicklung ist aus Sicht der Unternehmen kaum zu erwarten: Nur zwei Prozent der Befragten glauben, dass der Bedarf an IT-Profis in den nächsten fünf Jahren sinkt.

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



- stark steigend
- steigend
- gleichbleibend
- rückläufig
- stark rückläufig

Alle Angaben in Prozent. Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.



Arbeitsmarkt

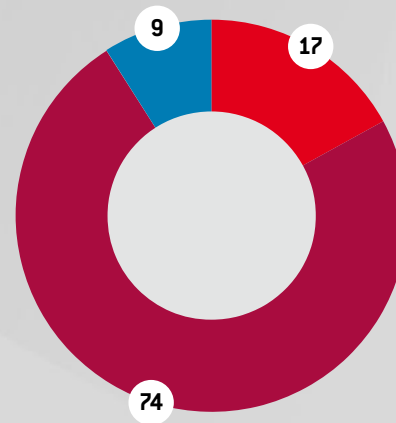
Bedarfsentwicklung nach Fachrichtung

Wie entwickelt sich die Nachfrage nach **Naturwissenschaftlern**?

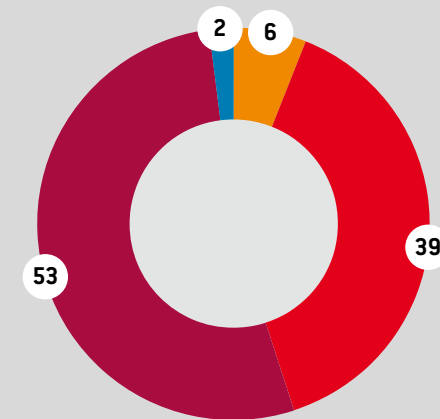
Im Vergleich zum Vorjahr gab es auf dem Arbeitsmarkt **kaum Veränderungen** für Naturwissenschaftler: 74 Prozent der befragten Unternehmen schätzen den Bedarf als gleichbleibend ein.

Doch in den nächsten fünf Jahren könnten sich die Jobchancen positiv entwickeln: 40 Prozent der Arbeitgeber gehen davon aus, dass der Bedarf an Naturwissenschaftlern steigt, sechs Prozent glauben sogar an eine starke Steigung. Das ist insgesamt ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu 2015: Damals gingen 33 Prozent von einer Steigung, sieben Prozent von einer starken Steigung aus.

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



- stark steigend
- steigend
- gleichbleibend
- rückläufig
- stark rückläufig

Alle Angaben in Prozent. Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.



Arbeitsmarkt

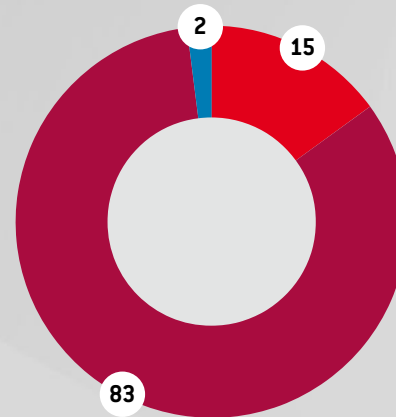
Bedarfsentwicklung nach Fachrichtung

Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Sozial- und Geisteswissenschaftlern?

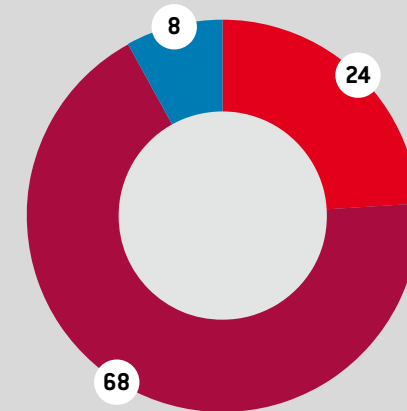
Für Sozial- und Geisteswissenschaftler tut sich auf dem Arbeitsmarkt nicht viel: 83 Prozent der Unternehmen sagen, der Bedarf habe sich im Vergleich zum Vorjahr **nicht verändert** – und 68 Prozent glauben, dass es auch in den nächsten Jahren so bleibt.

Immerhin: 24 Prozent der Arbeitgeber rechnen damit, dass der Bedarf an Absolventen in den nächsten fünf Jahren steigen wird.

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



- stark steigend
- steigend
- gleichbleibend
- rückläufig
- stark rückläufig

Alle Angaben in Prozent. Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungs-differenzen.



Arbeitsmarkt

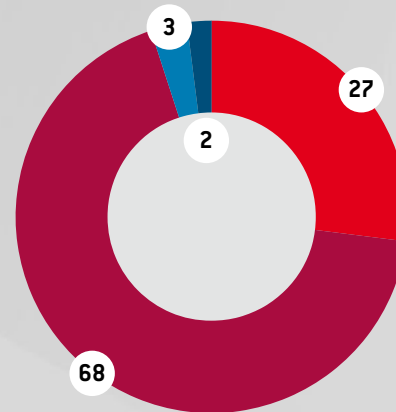
Bedarfsentwicklung nach Fachrichtung

Wie entwickelt sich die Nachfrage nach **Juristen** in Kanzleien und Unternehmen?

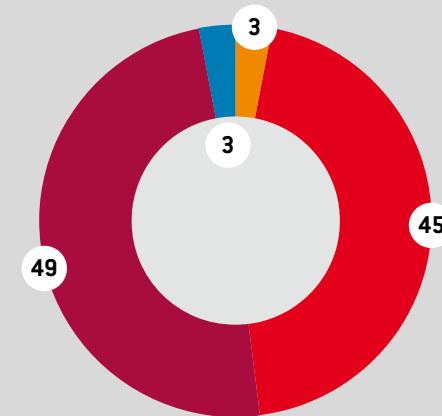
Lohnt sich ein Jura-Studium noch? Ja, denn der **Bedarf an Absolventen wächst** – zumindest langfristig.

Zwar schätzen 68 Prozent der Unternehmen die Nachfrage im Vergleich zum Vorjahr als gleichbleibend ein. Im Ausblick auf die kommenden fünf Jahre sind jedoch 49 Prozent der Arbeitgeber der Meinung, dass der Bedarf an Juristen steigt oder stark steigt. Eine rückläufige Entwicklung sehen nur drei Prozent der Studien-Teilnehmer voraus.

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



- stark steigend
- steigend
- gleichbleibend
- rückläufig
- stark rückläufig

Alle Angaben in Prozent. Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.



Abschlüsse & Qualifikationen

Favorisierte Abschlüsse

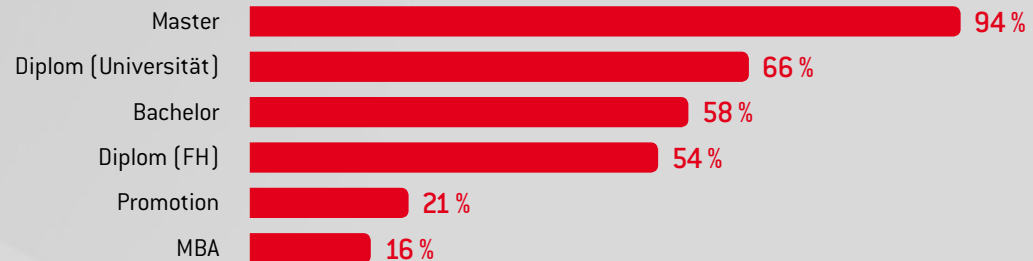
Welche Abschlüsse präferieren Unternehmen?

Der **Master steht an der Spitze** – daran hat sich nichts geändert. Die Akzeptanz des Abschlusses erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr sogar von 90 auf 94 Prozent.

Das klassische Universitäts-Diplom verliert hingegen an Bedeutung: Der Wert fiel von 76 auf 66 Prozent. Die Präferenz von Bachelor-Absolventen ging leicht zurück: von 60 auf 58 Prozent.

Mit einer Promotion können Bewerber verstärkt punkten – 21 Prozent der Arbeitgeber bevorzugen den Abschluss. Zum Vergleich: 2015 waren es 17 Prozent.

Alle Absolventen (außer Juristen)



© minerva studio – shutterstock.com

Alles über Masterstudien-
gänge und den MBA unter
➔ mba-master.de

➔ staufenbiel.de/jobtrends

➔ [zurück zum Inhalt](#)

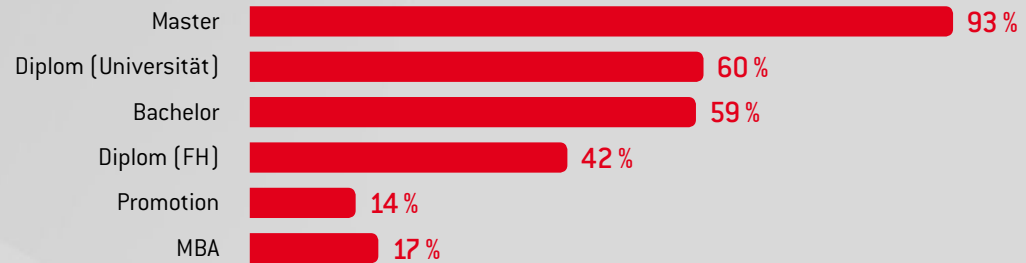


Abschlüsse & Qualifikationen

Favorisierte Abschlüsse

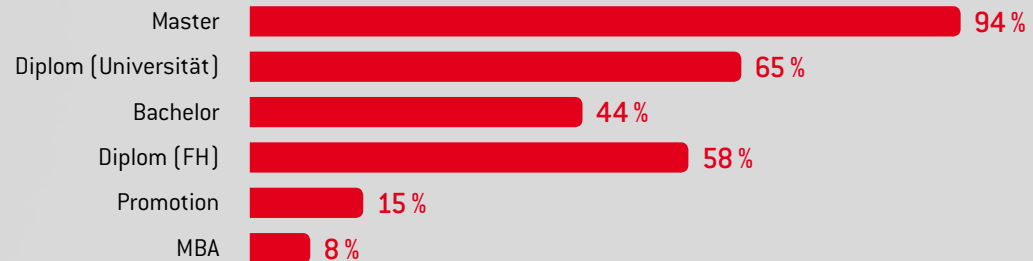
Welche Abschlüsse
präferieren
Unternehmen?

Wirtschaftswissenschaftler



[Mehrfachauswahl – maximal drei pro Fachrichtung – möglich]

Ingenieure



[Mehrfachauswahl – maximal drei pro Fachrichtung – möglich]



Abschlüsse & Qualifikationen

Favorisierte Abschlüsse

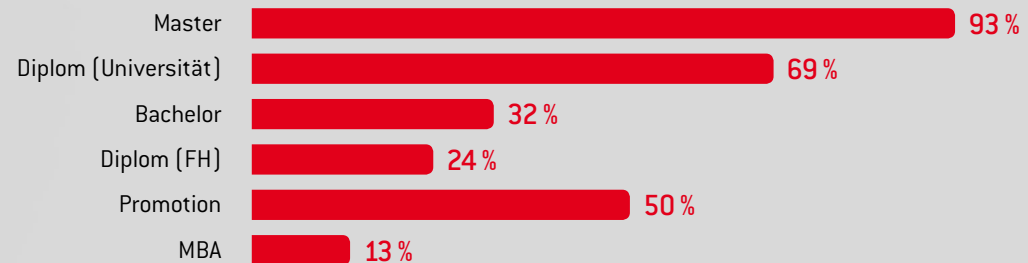
Welche Abschlüsse
präferieren
Unternehmen?

Informatiker



[Mehrfachauswahl – maximal drei pro Fachrichtung – möglich]

Naturwissenschaftler



[Mehrfachauswahl – maximal drei pro Fachrichtung – möglich]

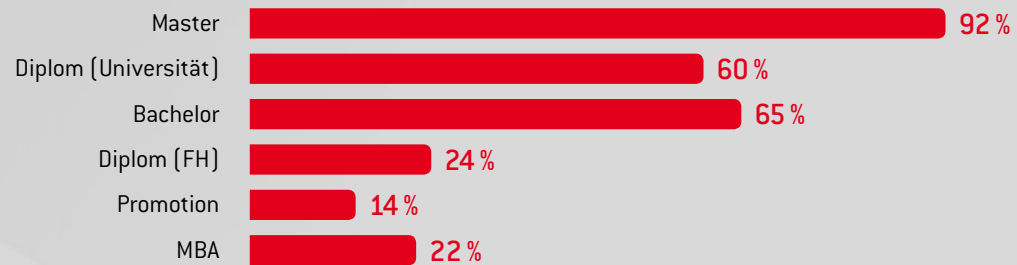


Abschlüsse & Qualifikationen

Favorisierte Abschlüsse

Welche Abschlüsse
präferieren
Unternehmen?

Sozial- und Geisteswissenschaftler



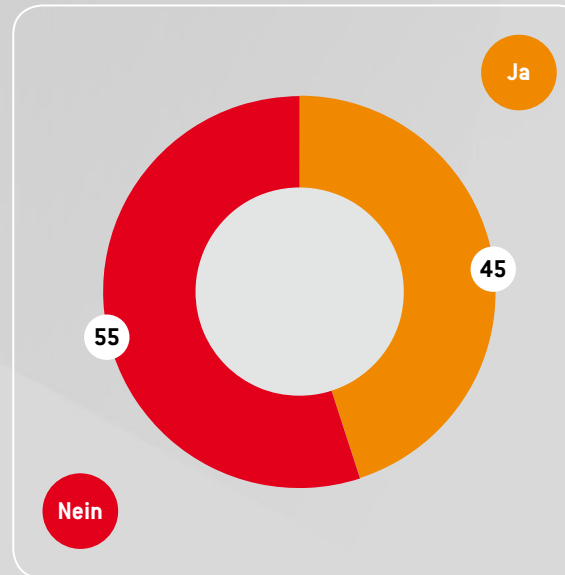
[Mehrfachauswahl – maximal drei pro Fachrichtung – möglich]



Abschlüsse & Qualifikationen

Bachelor und Master

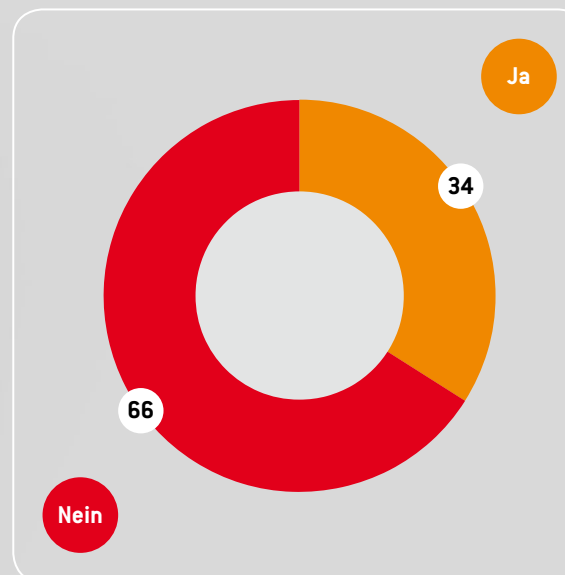
Sind die Einstiegsgehälter für Bachelor- und Master-Absolventen unterschiedlich?



Die Gehälter von Bachelor- und Masterabsolventen **gleichen sich weiter an**. 55 Prozent der Unternehmen bezahlen Bachelor und Master gleich – im Vorjahr waren es 52 Prozent.

Wenn es einen Gehaltsunterschied gibt, dann liegt er im Durchschnitt bei zwölf Prozent. Dieser Wert hat sich seit 2015 nicht verändert.

Unterscheiden sich die Einstiegs- und Entwicklungsperspektiven?



Gute Aussichten für Bachelor-Absolventen: Beim Großteil der befragten Arbeitgeber haben sie die gleichen Chancen wie Master-Absolventen. Rund zwei Drittel der Unternehmen geben beiden Absolventengruppen die gleichen Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten – im Vergleich zu 2015 ist das ein leichter Anstieg um einen Prozentpunkt.



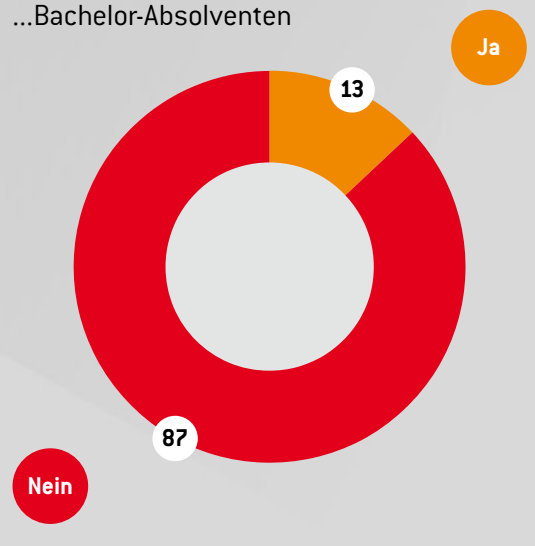
Abschlüsse & Qualifikationen

Bachelor und Master

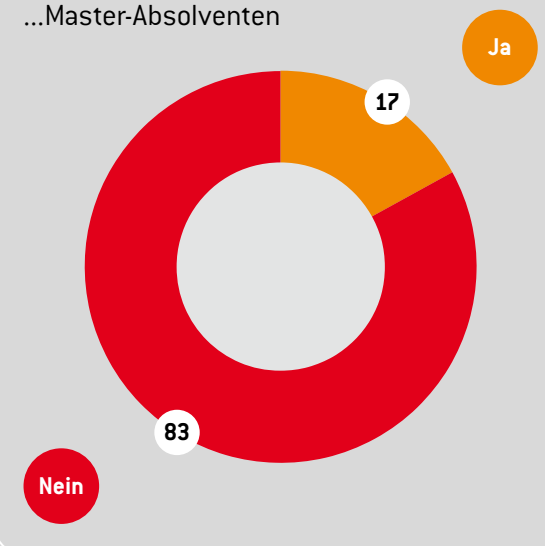
Gibt es spezielle Einstiegsprogramme für Bachelor- und Master-Absolventen?

Steigen Absolventen nach dem Bachelor oder Master mit speziellen Programmen in den Job ein? **Nein** – das gilt zumindest beim Großteil der Unternehmen. Nur 13 Prozent der Arbeitgeber bieten spezielle Programme für Bachelor-Absolventen an, nach dem Master sind es 17 Prozent. Die Werte sind im Vergleich zu 2015 jeweils um zwei Prozent gesunken.

...Bachelor-Absolventen



...Master-Absolventen



© pressmaster – shutterstock.com



Abschlüsse & Qualifikationen

Studienbezogene Einstellungskriterien

Welche studien-
bezogenen
Einstellungskriterien
sind für Unternehmen
entscheidend?

Auf die Note kommt es an? Das gilt nur für rund die Hälfte der befragten Unternehmen. Viel wichtiger bei der Auswahl sind die **Studienschwerpunkte** der Bewerber: 90 Prozent der Arbeitgeber bewerten diesen Aspekt als entscheidend – im Vorjahr waren es 85 Prozent.

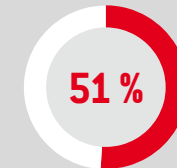
Auf die Dauer und den Verlauf des Studiums legen 39 Prozent der Unternehmen viel Wert – damit liegt dieser Aspekt deutlich vor dem Ruf der Universität: Dieser ist nur für acht Prozent der Befragten entscheidend.

Alle Fachrichtungen

(Ohne Jura; pro Fachrichtung konnten zwei Kriterien gewählt werden.)



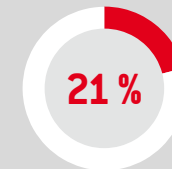
Studienschwerpunkte



Examensnote



Studiendauer und
Studienverlauf



Fächerkombination



Ruf der Hochschule



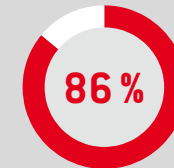
Abschlüsse & Qualifikationen

Studienbezogene Einstellungskriterien

Welche studien-
bezogenen
Einstellungskriterien
sind für Unternehmen
entscheidend?

Wirtschafts- wissenschaftler

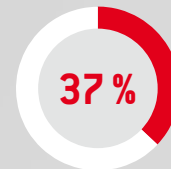
[Mehrfachauswahl möglich]



Studienschwerpunkte



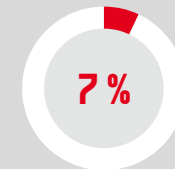
Examensnote



Studiendauer und
Studienverlauf



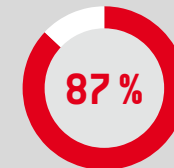
Fächerkombination



Ruf der Hochschule

Ingenieure

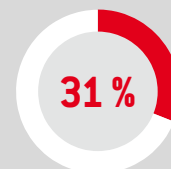
[Mehrfachauswahl möglich]



Studienschwerpunkte



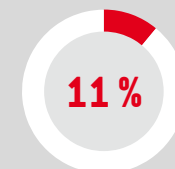
Examensnote



Studiendauer und
Studienverlauf



Fächerkombination



Ruf der Hochschule



Abschlüsse & Qualifikationen

Studienbezogene Einstellungskriterien

Welche studien-
bezogenen
Einstellungskriterien
sind für Unternehmen
entscheidend?

Informatiker

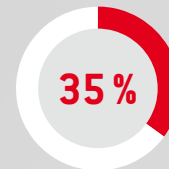
[Mehrfachauswahl möglich]



Studienschwerpunkte



Examensnote



Studiendauer und
Studienverlauf



Fächerkombination



Ruf der Hochschule

Naturwissenschaftler

[Mehrfachauswahl möglich]



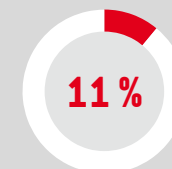
Studienschwerpunkte



Examensnote



Studiendauer und
Studienverlauf



Fächerkombination



Ruf der Hochschule



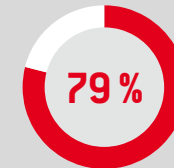
Abschlüsse & Qualifikationen

Studienbezogene Einstellungskriterien

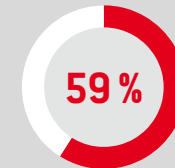
Welche studien-
bezogenen
Einstellungskriterien
sind für Unternehmen
entscheidend?

Sozial- und Geisteswissenschaftler

(Mehrfachauswahl möglich)



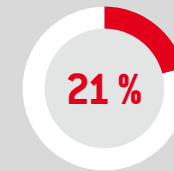
Studienschwerpunkte



Examensnote



Studiendauer und
Studienverlauf



Fächerkombination



Ruf der Hochschule



Abschlüsse & Qualifikationen

Studienbezogene Einstellungskriterien

Welche studien-
bezogenen
Einstellungskriterien
sind für Unternehmen
entscheidend?

Gute Examensnoten sind für Juristen noch immer wichtig – aber sie verlieren als ausschlaggebendes Kriterium an Bedeutung. Während 2015 noch 85 Prozent der Befragten die Note des 2. Staatsexamens als entscheidend bewerteten, waren es nun 70 Prozent. Beim 1. Staatsexamen ging der Wert von 69 auf 62 Prozent zurück.

Praktische Erfahrung wird hingegen wichtiger: Praktika sind inzwischen für 43 Prozent der Arbeitgeber ein entscheidendes Kriterium, im Vorjahr waren es 37 Prozent. 38 Prozent legen außerdem Wert auf Auslandserfahrung (2015: 35).

Juristen

[Mehrfachauswahl möglich]



Mehr Infos für Juristen:
→ staufenbiel.de/jura



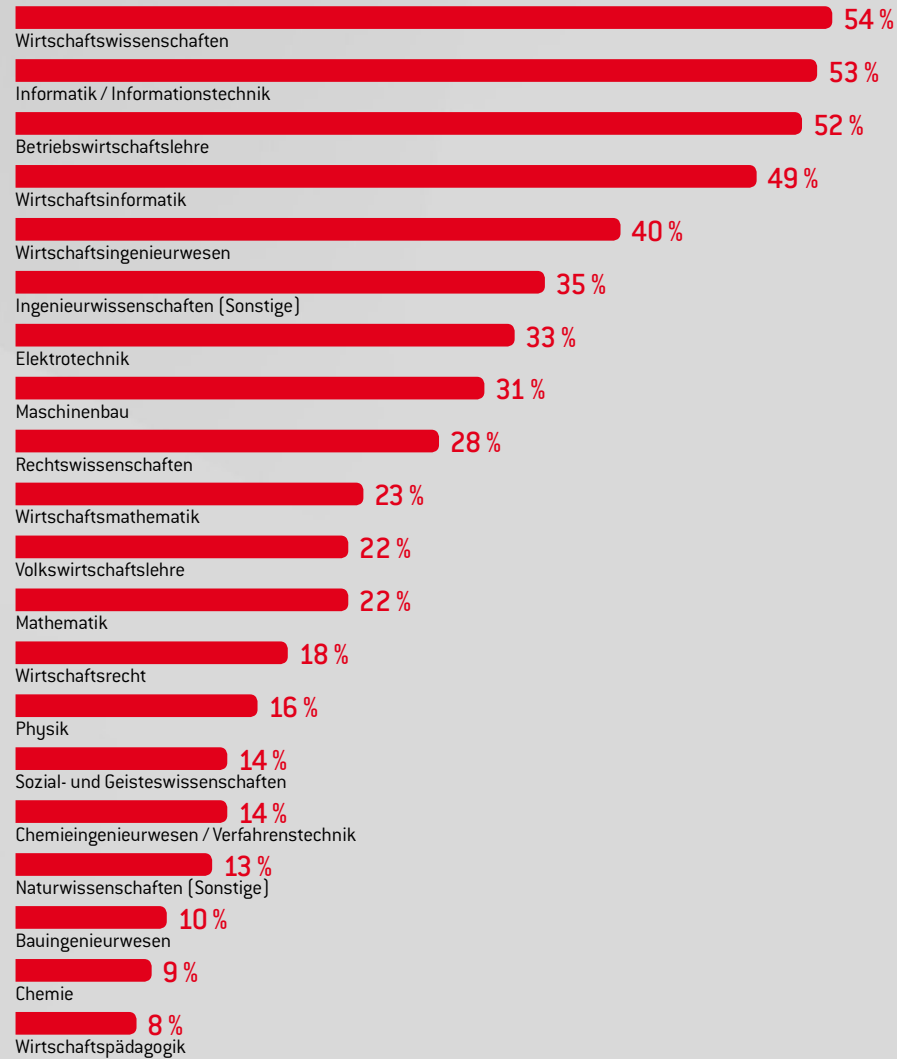
Abschlüsse & Qualifikationen

Fachrichtungen

Welche Fachrichtungen fragen Unternehmen nach?

Es bleibt dabei: Unternehmen suchen am dringendsten **Wirtschaftswissenschaftler** und **IT-Spezialisten**. Hier stiegen die Spitzenwerte im Vergleich zum Vorjahr sogar weiter: 54 Prozent der Arbeitgeber haben Bedarf an Wirtschaftswissenschaftlern, 53 Prozent an Informatikern. 2015 lag der Wert bei jeweils 48 Prozent.

Schlechtere Aussichten gibt es für Juristen. Die Nachfrage sinkt der Studie zufolge im Vergleich zu anderen Fachrichtungen: Rechtswissenschaften fielen von Rang sechs (33 Prozent) auf Rang neun (28 Prozent).



TOP 20

[Mehrfachauswahl möglich]



Abschlüsse & Qualifikationen

Zusatzqualifikationen

Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

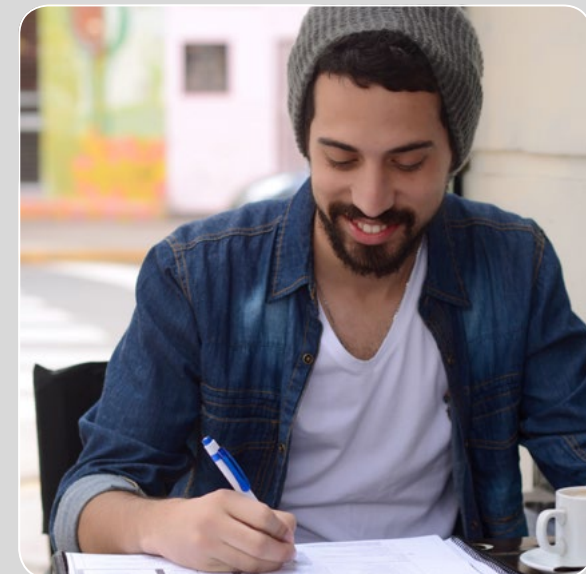
Ohne **Englischkenntnisse** geht fast nichts: Diese Zusatzqualifikation liegt wie im Vorjahr an der Spitze, 74 Prozent der Unternehmen erwarten sie von Bewerbern. Auf Platz zwei und drei liegen weiterhin **Praktika** und **Berufserfahrung**.

Kenntnisse in Spanisch, Französisch oder weiteren Sprachen werden nur von wenigen Arbeitgebern erwartet.

Alle Fachrichtungen



[Mehrfachauswahl möglich]



@ nicotombo - shutterstock.com



Abschlüsse & Qualifikationen

Zusatzqualifikationen

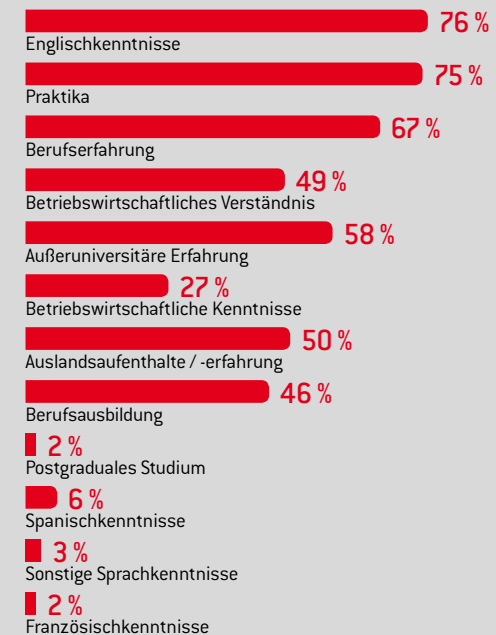
Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

Wirtschaftswissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Ingenieure



[Mehrfachauswahl möglich]



Abschlüsse & Qualifikationen

Zusatzqualifikationen

Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

Informatiker



[Mehrfachauswahl möglich]

Naturwissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]



Abschlüsse & Qualifikationen

Zusatzqualifikationen

Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

Sozial- und Geisteswissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Juristen



[Mehrfachauswahl möglich]



Abschlüsse & Qualifikationen

IT-Kenntnisse

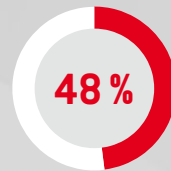
Welche IT-Kenntnisse erwarten Unternehmen von Informatikern?

Ein Informatiker sollte mit den **Windows-Betriebssystemen** umgehen können – das erwarten 85 Prozent der Arbeitgeber. Deutlich mehr als im Vorjahr: Da legten 78 Prozent der Befragten Wert auf diese Kenntnisse. Erfahrungen mit Apple OS X wünschen sich 23 Prozent der Unternehmen, bei Mobile OS (Android, iOS u.a.) sind es 42 Prozent – dieser Wert hat sich seit 2015 nicht geändert.

Bei Anwendungsprogrammen gelten Word, Excel und Powerpoint fast als Selbstverständlichkeit: Kenntnisse in Office-Programmen werden in 88 Prozent der Unternehmen von Informatikern erwartet. Auf Platz zwei folgt die Tabellenkalkulation: Sie gilt bei 75 Prozent der Befragten als Anforderung.

Betriebssysteme

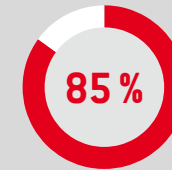
(Mehrfachauswahl möglich)



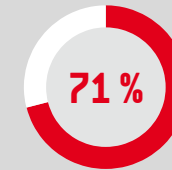
Linux / NetBSD / Unix



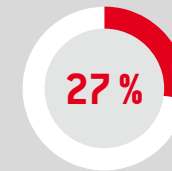
Mobile OS (Android, iOS u.a.)



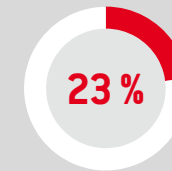
Windows XP / Vista / 7 / 8 / 10



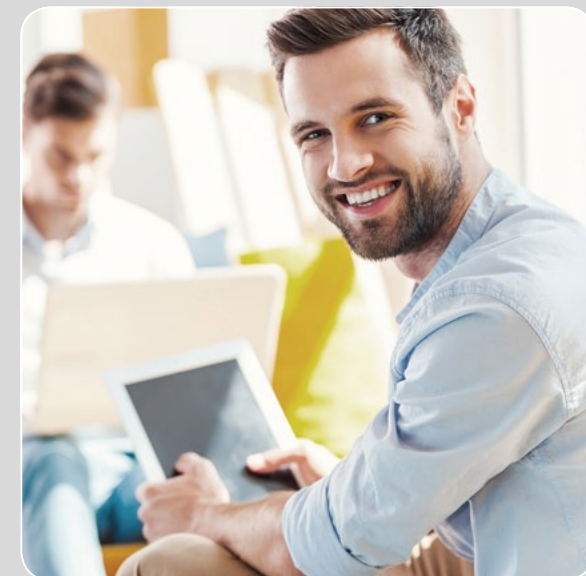
Windows Server 2003 / 2008 / 2012



Sonstige (IBM i5 / OS, AIX, Solaris, HP-UX u.a.)



Apple Mac OS X



@ g-stockstudio - shutterstock.com

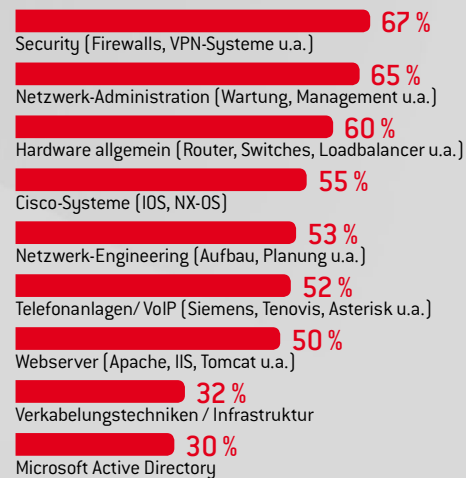


Abschlüsse & Qualifikationen

IT-Kenntnisse

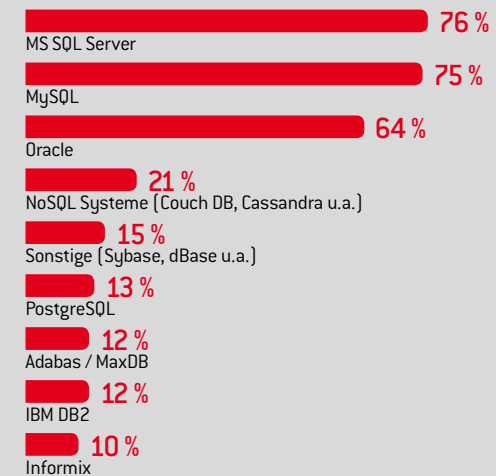
Welche IT-Kenntnisse erwarten Unternehmen von Informatikern?

Netzwerktechniken



[Mehrfachauswahl möglich]

Datenbanken



[Mehrfachauswahl möglich]

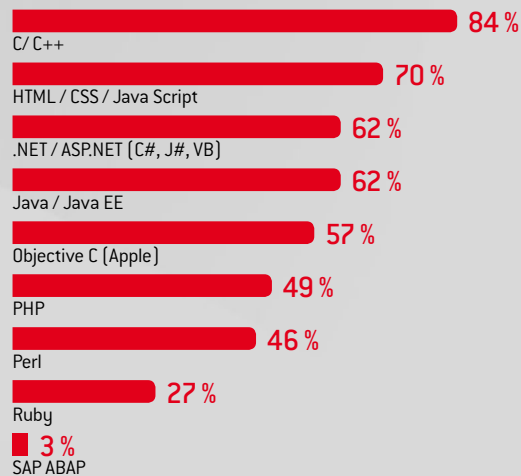


Abschlüsse & Qualifikationen

IT-Kenntnisse

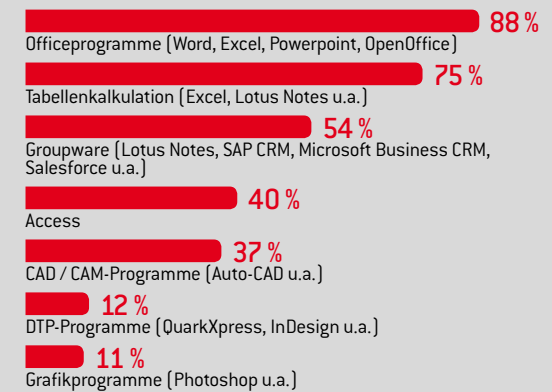
Welche IT-Kenntnisse erwarten Unternehmen von Informatikern?

Programmiersprachen



[Mehrfachauswahl möglich]

Anwendungsprogramme



[Mehrfachauswahl möglich]



Abschlüsse & Qualifikationen

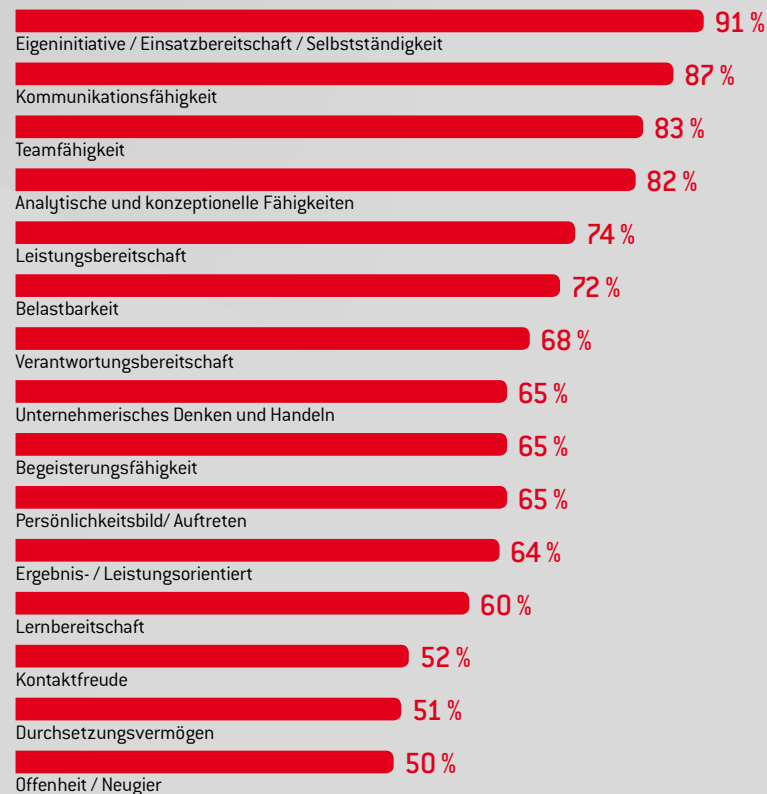
Soft Skills

Auf welche
personenbezogenen
Einstellungskriterien
achten Unternehmen?

Ohne **Eigeninitiative**, **Einsatzbereitschaft** und **Selbstständigkeit** geht es nicht – auf diese Soft Skills achten 91 Prozent der Unternehmen. Auf Rang zwei folgt Kommunikationsfähigkeit (87 Prozent), Teamfähigkeit liegt mit 83 Prozent auf Rang drei. Die fünf wichtigsten Eigenschaften sind im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben.

Beim Blick auf die einzelnen Fachrichtungen zeigen sich Unterschiede: Bei Wirtschaftswissenschaftlern steht Kommunikationsfähigkeit an der Spitze, bei Naturwissenschaftlern sind analytische und konzeptionelle Fähigkeiten besonders wichtig. Wer als Ingenieur oder Jurist Karriere machen will, kann vor allem mit Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft und Selbstständigkeit punkten.

Alle Fachrichtungen



(Mehrfachauswahl möglich)

TOP 15

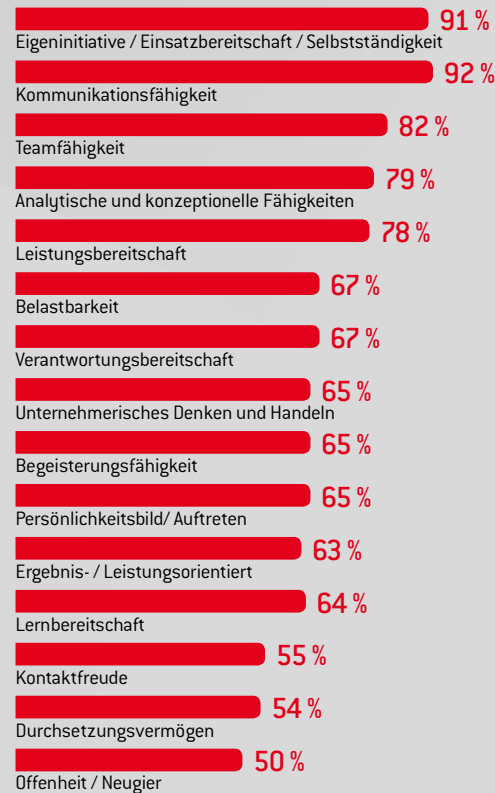


Abschlüsse & Qualifikationen

Soft Skills

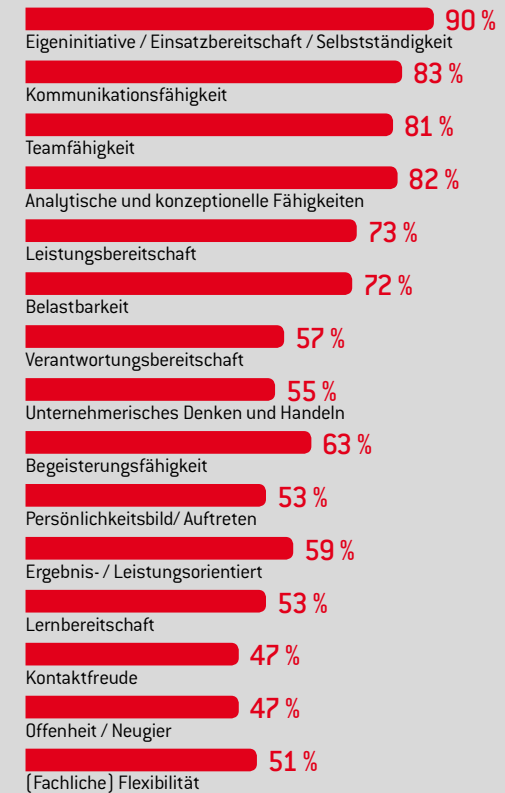
Auf welche
personenbezogenen
Einstellungskriterien
achten Unternehmen?

Wirtschafts- wissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Ingenieure



[Mehrfachauswahl möglich]

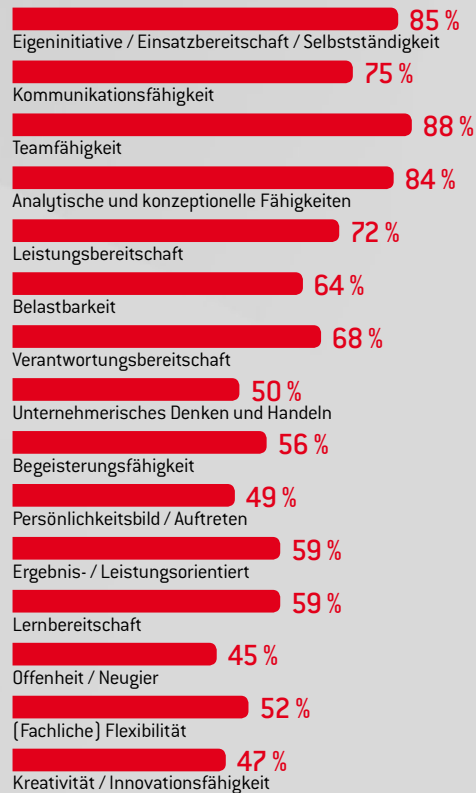


Abschlüsse & Qualifikationen

Soft Skills

Auf welche
personenbezogenen
Einstellungskriterien
achten Unternehmen?

Informatiker



[Mehrfachauswahl möglich]

Naturwissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

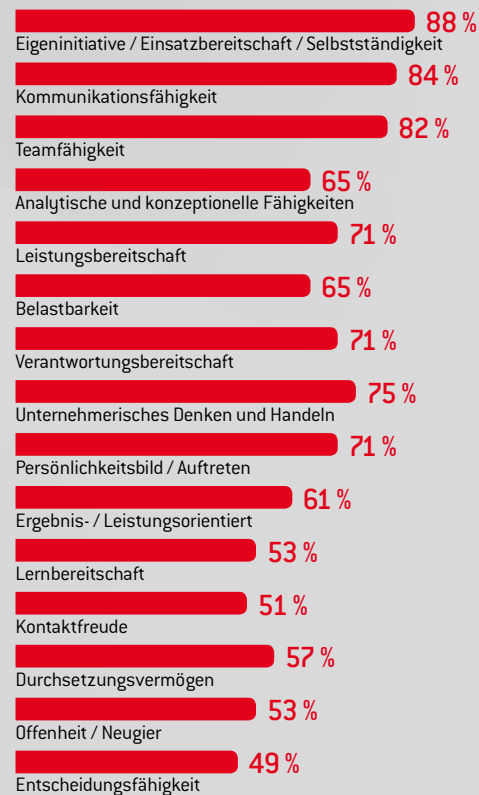


Abschlüsse & Qualifikationen

Soft Skills

Auf welche
personenbezogenen
Einstellungskriterien
achten Unternehmen?

Juristen



[Mehrfachauswahl möglich]



Einsteigen Einstiegsformen

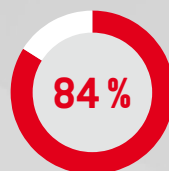
Welche Einstiegs-
formen bieten
Unternehmen für
Absolventen?

Der **Direkteinstieg** ist und bleibt der klassische Weg in ein Unternehmen: 84 Prozent der Befragten bieten Absolventen diese Möglichkeit, im Jahr 2015 waren es allerdings noch 89 Prozent.

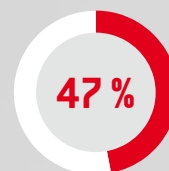
Den größten Zuwachs gibt es bei **Trainee-Programmen** (siehe hierzu auch das Special ab Seite 73). Mittlerweile stellen 47 Prozent der Arbeitgeber Trainees ein – im vergangenen Jahr waren es 40 Prozent.

Alle Fachrichtungen

[Ohne Jura; Mehrfachauswahl möglich]



Direkteinstieg



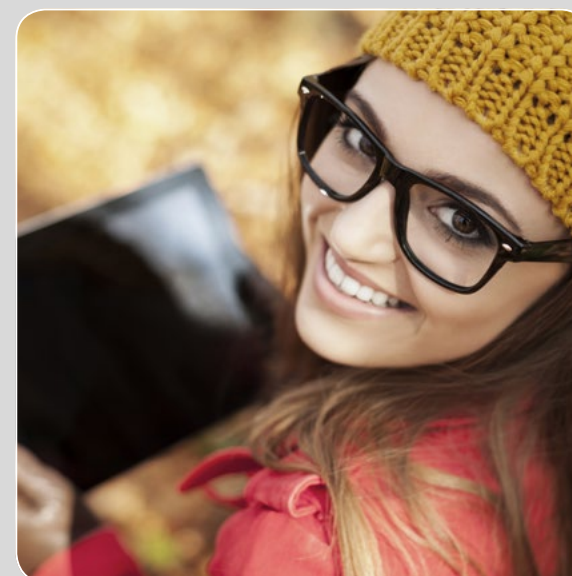
Trainee-Programm



(kurzes) Einführungs-
programm



Assistentenposition



© gpointstudio – shutterstock.com



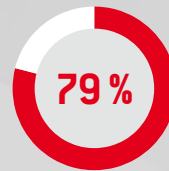
Einsteigen

Einstiegsformen

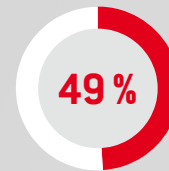
Welche Einstiegsformen bieten Unternehmen für Absolventen?

Wirtschaftswissenschaftler

[Mehrfachauswahl möglich]



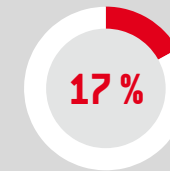
Direkteinstieg



Trainee-Programm



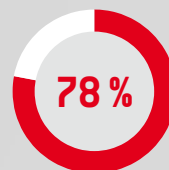
[kurzes] Einführungsprogramm



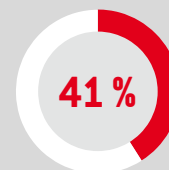
Assistentenposition

Ingenieure

[Mehrfachauswahl möglich]



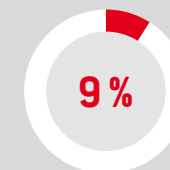
Direkteinstieg



Trainee-Programm



[kurzes] Einführungsprogramm



Assistentenposition



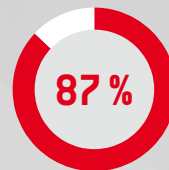
Einsteigen

Einstiegsformen

Welche Einstiegsformen bieten Unternehmen für Absolventen?

Informatiker

[Mehrfachauswahl möglich]



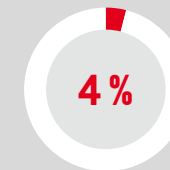
Direkteinstieg



Trainee-Programm



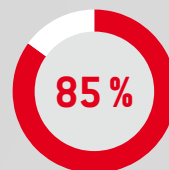
[kurzes] Einführungsprogramm



Assistentenposition

Naturwissenschaftler

[Mehrfachauswahl möglich]



Direkteinstieg



Trainee-Programm



[kurzes] Einführungsprogramm



Assistentenposition



Einsteigen

Einstiegsformen

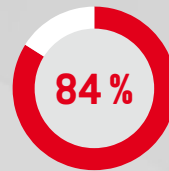
Welche Einstiegsformen bieten Unternehmen für Absolventen?

Auch bei den **Juristen** ist der Direkteinstieg üblich, in Kanzleien steigen sie auf der Karrierestufe des **Associates** ein. Da überwiegend Unternehmen an der Befragung teilgenommen haben, landet diese Einstiegsform mit 49 Prozent auf dem zweiten Platz – hinter dem Direkteinstieg.

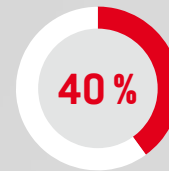
Bei den **Trainee-Programmen** zeigt sich im Vergleich zu 2015 ein deutlicher Anstieg von 13 auf 27 Prozent. Trainee-Programme für Juristen werden allerdings ausschließlich von Unternehmen und nicht in Kanzleien angeboten. Ein Einführungsprogramm für Berufseinsteiger ist in Kanzleien und Unternehmen gleichermaßen selten: Nur zehn Prozent der Befragten geben es als Einstiegsform an.

Sozial- und Geisteswissenschaftler

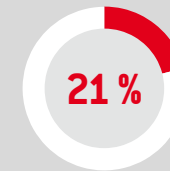
[Mehrfachauswahl möglich]



Direkteinstieg



Trainee-Programm



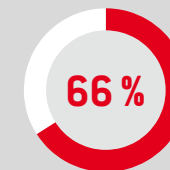
[kurzes] Einführungsprogramm



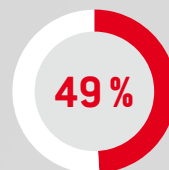
Assistentenposition

Juristen

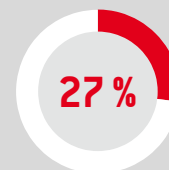
[Mehrfachauswahl möglich]



Direkteinstieg



Associate



Trainee-Programm



[kurzes] Einführungsprogramm



Assistentenposition



Einsteigen

Einstiegsbranchen nach Fachrichtung

In welchen Branchen werden Absolventen gesucht?

Consulting hat bei Wirtschaftswissenschaftlern den Spitzenplatz erobert: 17 Prozent der Unternehmen mit Bedarf kommen aus dieser Branche. Banking und Finanzdienstleister lagen im vergangenen Jahr noch mit 18 Prozent auf Platz eins, diese Branche hat ein deutliches Minus zu verzeichnen.

Wirtschaftswissenschaftler haben außerdem gute Chancen im Bereich **Dienstleistung (Sonstige)** und IT/Telekommunikation – sie können aber auch in die Branchen Automotive, Handel oder Maschinen- und Anlagenbau einsteigen.

Wirtschaftswissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 10

Mehr Infos für Wirtschaftswissenschaftler:
→ staufenbiel.de/wirtschaftswissenschaftler



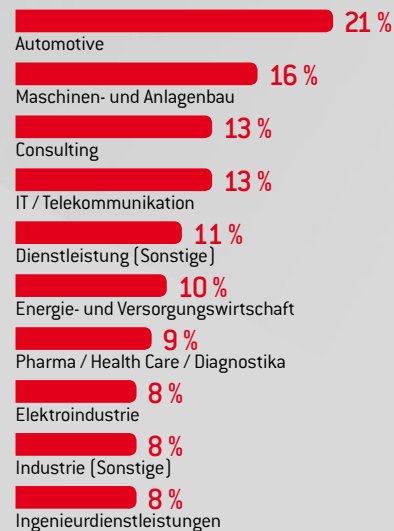
Einsteigen

Einstiegsbranchen nach Fachrichtung

In welchen Branchen werden Absolventen gesucht?

Ingenieure sind vor allem in der **Automotive-Branche gefragt** – hier hat etwa jedes fünfte Unternehmen Bedarf. Auf dem zweiten Platz folgt **Maschinen- und Anlagenbau**. In dieser Sparte gab es im Vergleich zum Vorjahr deutliche Zuwächse: Der Wert stieg von zwölf auf 16 Prozent.

Ingenieure



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 10

Mehr Infos für Ingenieure:
→ staufenbiel.de/ingenieure



Einsteigen

Einstiegsbranchen nach Fachrichtung

In welchen Branchen werden Absolventen gesucht?

Wenig überraschend: Informatiker werden vor allem in der **IT/Telekommunikation** gesucht – allerdings ging der Wert hier leicht zurück. von 29 Prozent im Vorjahr fiel er auf 27 Prozent. Auf Rang zwei liegt in diesem Jahr **Consulting** (2015: Rang vier mit 13 Prozent), gefolgt von Automotive.

Stark zurückgegangen ist der Bedarf an Informatikern im Bereich Banking und Finanzdienstleister: 2015 lag die Branche noch mit 14 Prozent auf Platz zwei, jetzt kommt sie nur noch auf sieben Prozent.

Informatiker



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 11

Mehr Infos für Informatiker:
→ staufenbiel.de/it



Einsteigen

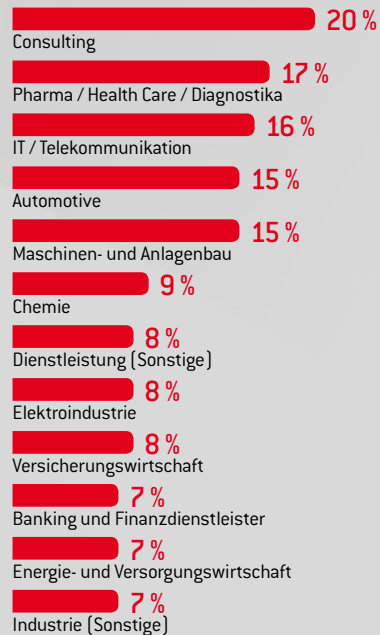
Einstiegsbranchen nach Fachrichtung

In welchen Branchen werden Absolventen gesucht?

Naturwissenschaftler werden vor allem im **Consulting** und in **Pharma/Health Care/Diagnostika** gesucht – einen starken Zuwachs gibt es in der Branche IT/Telekommunikation. Hier stieg der Bedarf an diesen Absolventen im Vergleich zum Vorjahr von sieben auf 16 Prozent an. Vom Boom der IT-Branche profitieren also auch Naturwissenschaftler.

Wachsender Bedarf besteht außerdem im Maschinen- und Anlagenbau: Hier besteht mittlerweile bei 15 Prozent der Unternehmen Nachfrage nach Naturwissenschaftlern – im Vorjahr war diese Branche nicht unter den Top 10.

Naturwissenschaftler



(Mehrfachauswahl möglich)

TOP 12

Mehr Infos für Naturwissenschaftler:
→ staufenbiel.de/naturwissenschaftler



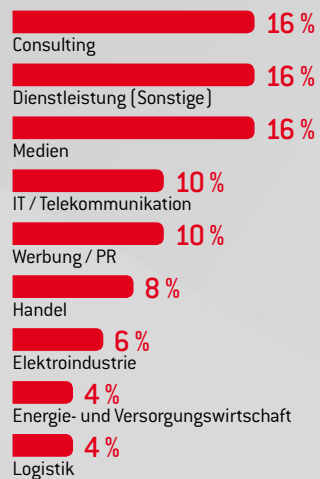
Einsteigen

Einstiegsbranchen nach Fachrichtung

In welchen Branchen werden Absolventen gesucht?

In diesem Ranking teilen sich **Consulting**, **Dienstleistung (Sonstige)** und **Medien** mit 16 Prozent den Spitzenplatz: Sie haben vergleichsweise hohen Bedarf an Sozial- und Geisteswissenschaftlern. Absolventen haben außerdem recht gute Chancen in IT/Telekommunikation, Werbung/PR und im Handel.

Sozial- und Geisteswissenschaftler



TOP 9

[Mehrfachauswahl möglich]



Einsteigen Einsatzfelder

Wo setzen Unternehmen Absolventen ein?

Verkauf/Vertrieb und **Controlling** – das sind weiterhin die Top-Einsatzfelder für **Wirtschaftswissenschaftler**. Allerdings ist Controlling im Vergleich zum Vorjahr stark zurückgegangen: 2015 lagen die beiden Tätigkeitsfelder noch gemeinsam mit 57 Prozent auf Rang eins. Das Projektmanagement hat an Bedeutung gewonnen: Der Einsatz für Wirtschaftswissenschaftler in diesem Feld steigerte sich von 43 auf 50 Prozent.

Ingenieure kommen vor allem im **Projektmanagement** zum Einsatz, dieses Feld liegt wie im Vorjahr deutlich auf Platz eins. Es folgen Entwicklung, Konstruktion und Fertigung/Produktion – auch hier hat sich seit 2015 nichts verändert. Allerdings werden weniger Ingenieurabsolventen in der Forschung eingesetzt: Der Wert fiel von 42 auf 33 Prozent.

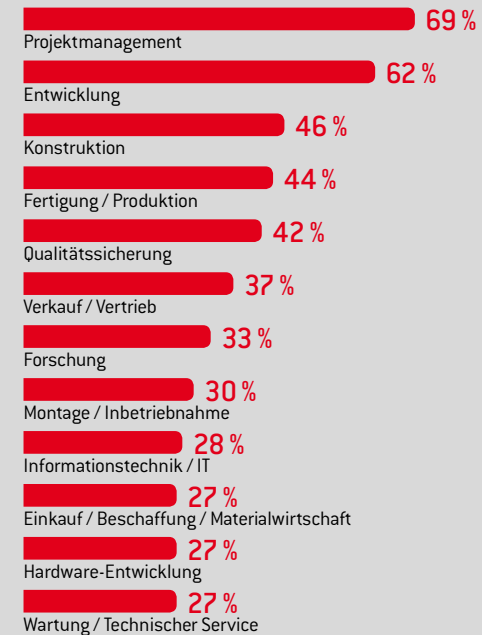
Wirtschaftswissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 10

Ingenieure



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 12



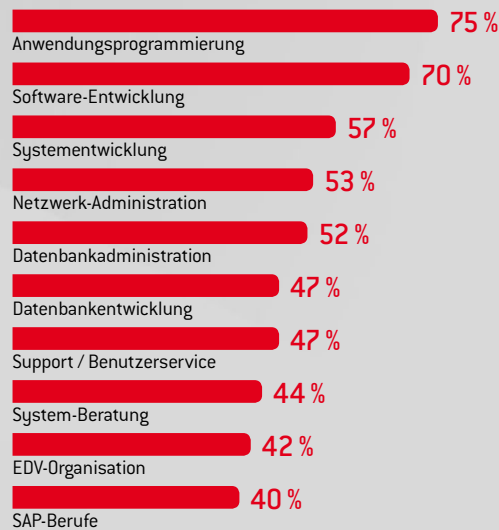
Einsteigen Einsatzfelder

Wo setzen Unternehmen Absolventen ein?

Informatiker werden vor allem in der **Anwendungsprogrammierung** eingesetzt – daran hat sich im Vergleich zum Vorjahr nichts geändert. Allerdings fiel der Wert von 86 auf 75 Prozent. An Relevanz gewonnen hat die Systementwicklung: Während der Bereich 2015 noch auf Rang sechs lag, ist er jetzt auf dem dritten Platz gelandet.

Die meisten **Absolventen der Naturwissenschaften** werden von Unternehmen in der **Entwicklung** eingesetzt – dieses Feld liegt mit 60 Prozent deutlich an der Spitze. Ebenfalls weit vorne ist das Projektmanagement. Forschung, Informationstechnik/IT und Verkauf/Vertrieb bilden die weiteren Top-Einsatzbereiche – liegen allerdings etwas abgeschlagen hinter den ersten beiden Tätigkeitsfeldern.

Informatiker



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 10

Naturwissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 11



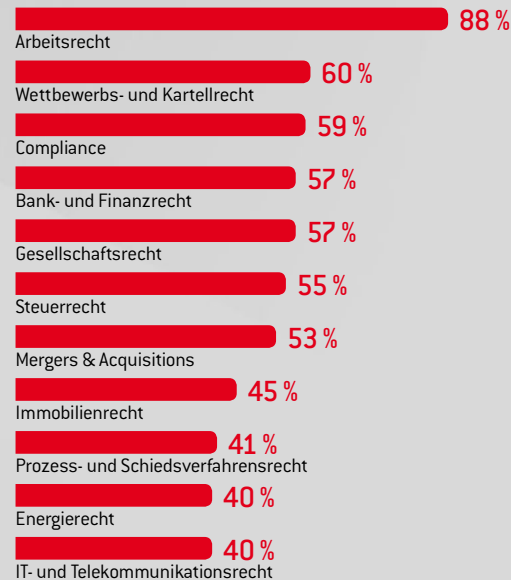
Einsteigen Einsatzfelder

Wo setzen Unternehmen Absolventen ein?

Wenn **Jura-Absolventen** in **Kanzleien** oder Unternehmen einsteigen, sind sie vor allem im **Arbeitsrecht** tätig – das hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert. Doch auf den Plätzen zwei und drei hat sich etwas getan: Hier landeten in diesem Jahr Wettbewerbs- und Kartellrecht sowie Compliance, 2015 waren es Gesellschaftsrecht und Mergers & Acquisitions.

Betrachtet man nur die **Unternehmen**, liegt das **Arbeitsrecht** ebenfalls deutlich vorn. Auffällig ist jedoch, dass das Wettbewerbs- und Kartellrecht nur auf dem vierten Platz landet und 39 Prozent erreicht.

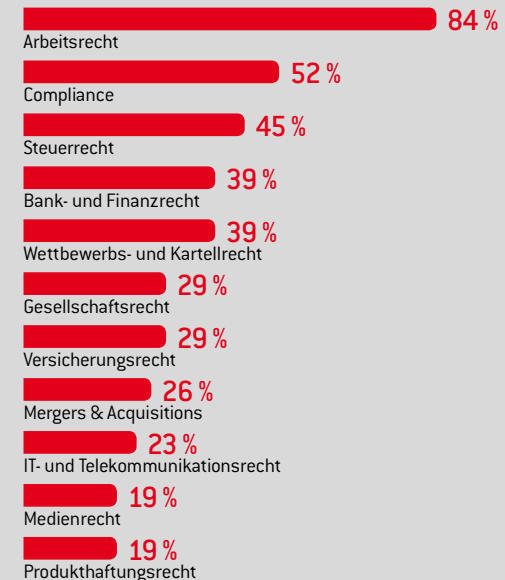
Juristen insgesamt



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 11

Juristen in Unternehmen



[Mehrfachauswahl möglich]

TOP 11



Verdienen

Einstiegsgehälter

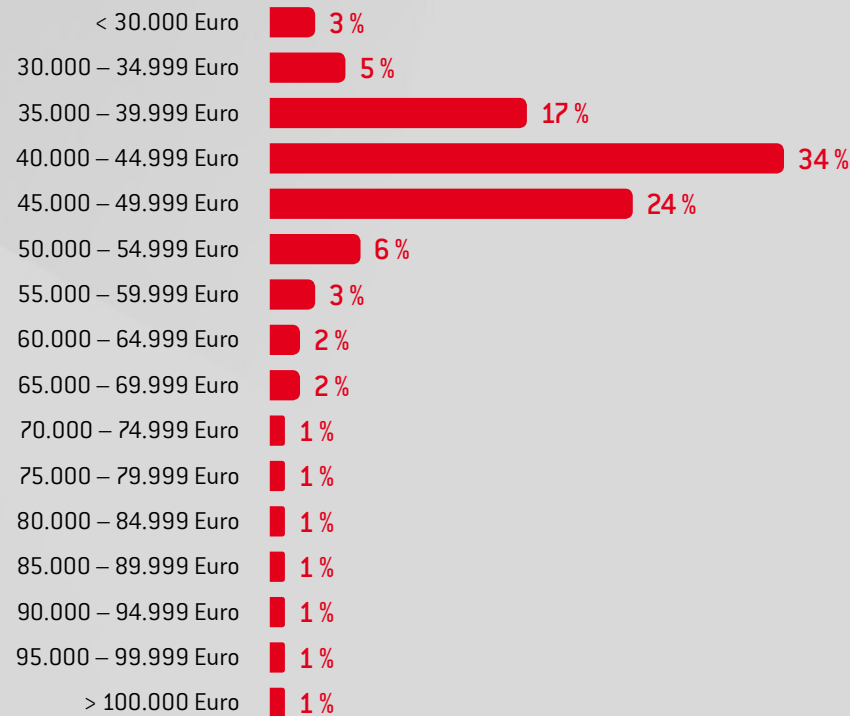
Welche Einstiegsgehälter zahlen Unternehmen Absolventen?

Bei den Einstiegsgehältern bewegt sich nicht viel: Im Vergleich zum Vorjahr liegen die meisten Werte etwa **auf gleichem Niveau** – im Mittelfeld sind kleine Änderung zu erkennen. Während 2015 noch 32 Prozent der Unternehmen 40 000 bis 44 999 Euro zahlten, sind es jetzt 34 Prozent. Dafür zahlen weniger Unternehmen 45 000 bis 49 999: Der Wert ging von 27 auf 24 Prozent zurück.

Außerdem auffällig: Weniger Absolventen werden sechsstellige Gehälter gezahlt. Im Vorjahr waren es noch zwei Prozent, aktuell zahlen nur ein Prozent der Unternehmen 100 000 Euro oder mehr.

Auch im Branchenvergleich erhält der Großteil der Absolventen ein Gehalt zwischen 40 000 und 49 999 Euro – ein wenig besser sind die Aussichten im Consulting: Elf Prozent der Befragten zahlen Einsteigern 50 000 bis 54 999.

Alle Fachrichtungen





Verdienen

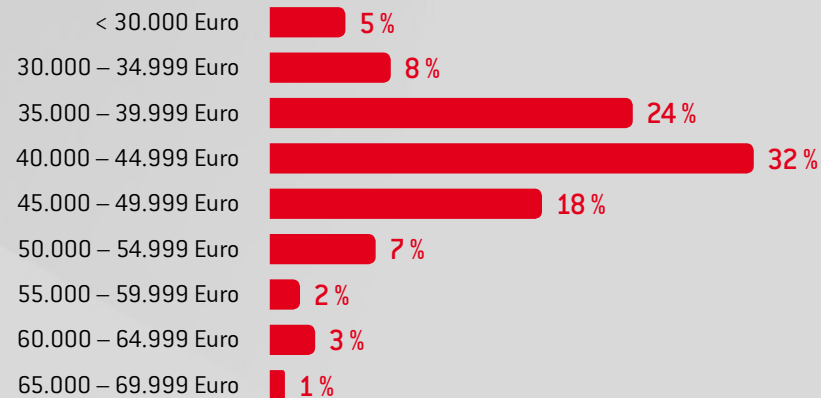
Einstiegsgehälter

Welche Einstiegsgehälter zahlen Unternehmen Absolventen?

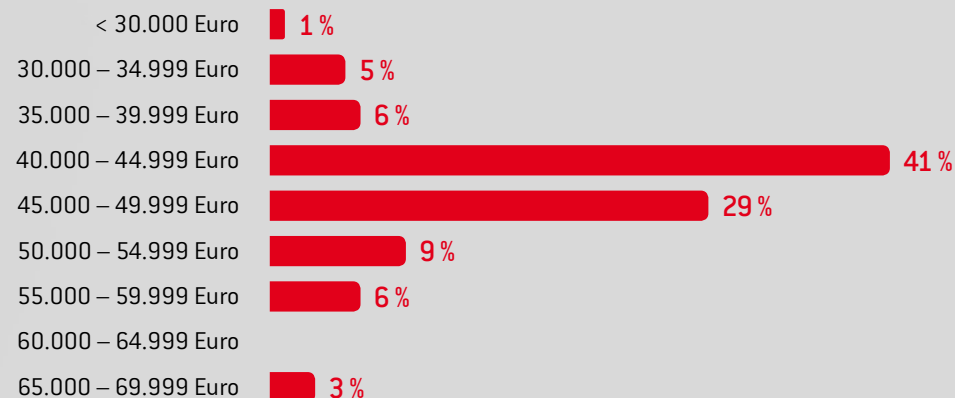
Der Großteil der Absolventen steigt mit **40 000 bis 44 999 Euro** ein. Das gilt für alle Fachrichtungen, außer für Naturwissenschaftler. Hier erhalten 39 Prozent der Einsteiger 45 000 bis 49 999 Euro – dafür ist aber der finanzielle Aufstieg begrenzt.

Bei **Top-Gehältern** liegen wieder einmal die **Juristen** vorne: Hier können Absolventen schon beim Berufseinstieg **mehr als 100 000 Euro** verdienen. Bei dieser Zahl können andere Fachrichtungen nicht mithalten: Einstiegsgehälter über 70 000 werden Wirtschaftswissenschaftlern, Ingenieuren oder Informatikern der Studie zufolge nicht geboten.

Wirtschaftswissenschaftler



Ingenieure



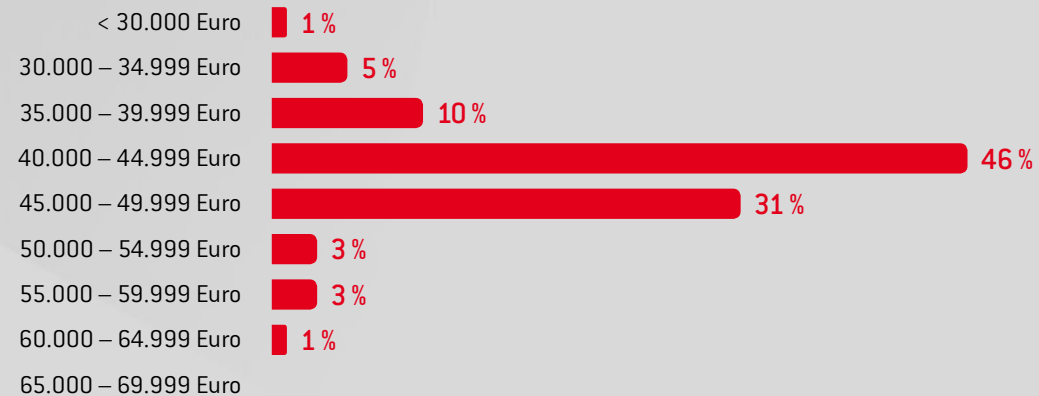


Verdienen

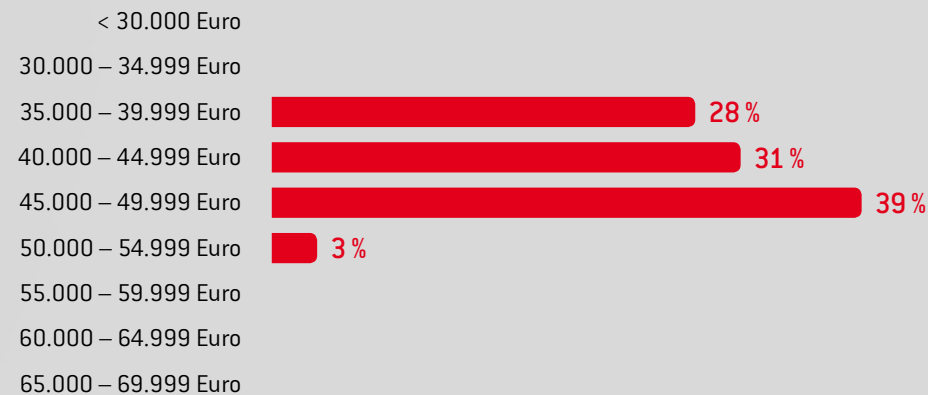
Einstiegsgehälter

Welche Einstiegsgehälter zahlen Unternehmen Absolventen?

Informatiker



Naturwissenschaftler





Verdienen

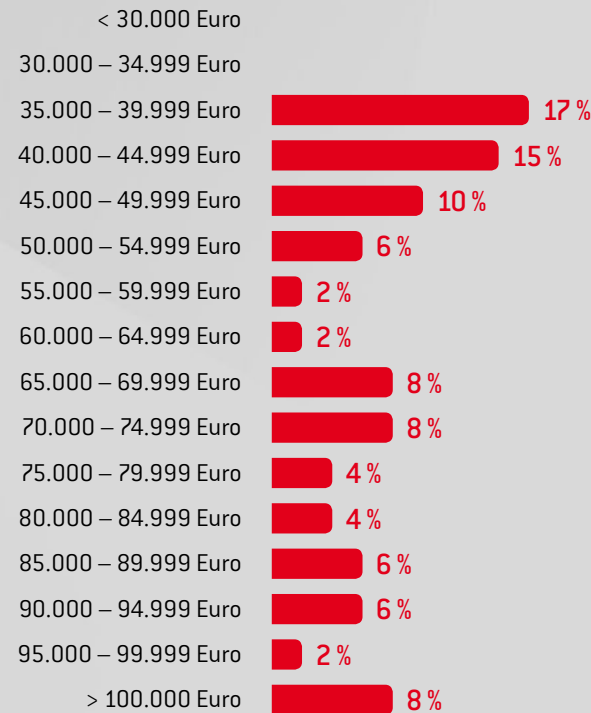
Einstiegsgehälter

Welche Einstiegsgehälter zahlen Kanzleien und Unternehmen Absolventen?

Wer Jura studiert, **kann schnell viel verdienen** – daran hat sich nichts geändert. Im Gegensatz zu anderen Fachrichtungen sind hier Einstiegsgehälter von mehr als 100 000 Euro möglich. Der Großteil der Absolventen bekommt allerdings deutlich weniger: 17 Prozent erhalten zwischen 35 000 und 39 999, 15 Prozent zwischen 40 000 und 44 999 Euro.

Eine besonders große Veränderung zum Vorjahr gibt es im Bereich 35 000 bis 39 999 Euro: 2015 bekamen nur zwei Prozent der Juristen eine entsprechende Summe – hier gibt es einen Anstieg um rund 15 Prozentpunkte. Dafür hat sich der Wert bei 70 000 bis 74 999 Euro im Vergleich zum Vorjahr deutlich verringert: Er fiel von 14 auf acht Prozent.

Juristen





Verdienen

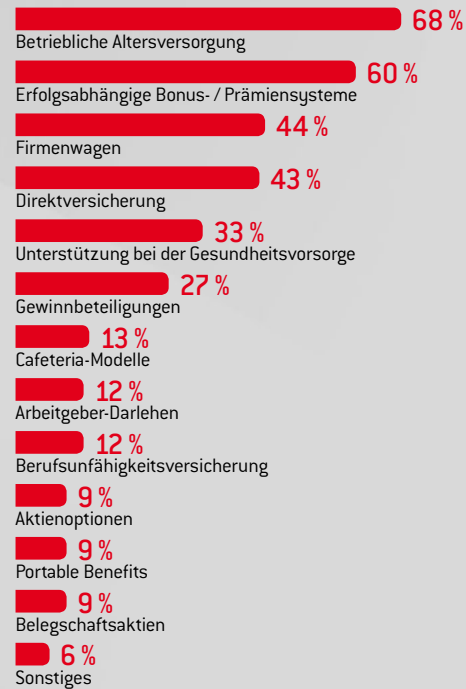
Alternative Vergütungsmodelle

Welche Vergütungsmodelle bieten Unternehmen über das Grundgehalt hinaus?

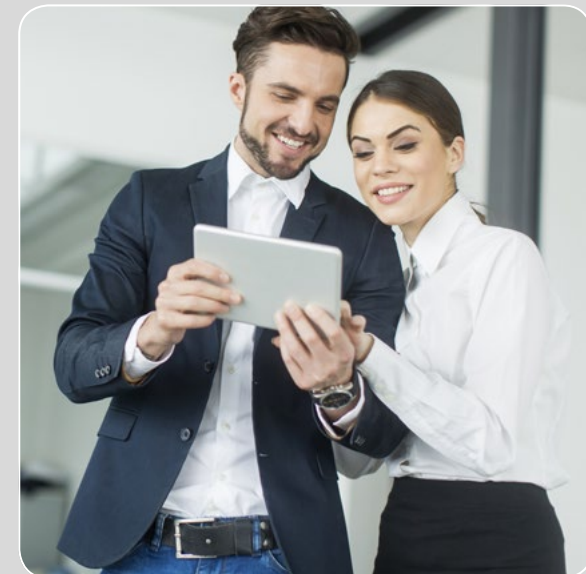
Die **betriebliche Altersvorsorge** bleibt der Spitzenreiter – 68 Prozent der Unternehmen bieten sie Absolventen an. Auf Platz zwei liegen wie im Vorjahr **erfolgsabhängige Bonus-Prämiensysteme**, gefolgt von **Firmenwagen**. Hier ist ein deutlicher Anstieg zu erkennen: 2015 boten noch 33 Prozent der Befragten dieses fahrbare Extra – jetzt sind es schon 44 Prozent.

Auch Gewinnbeteiligungen werden immer beliebter: Dieser Wert ist von 19 Prozent im Jahr 2015 auf 27 Prozent angestiegen.

Alle Fachrichtungen



[Mehrfachauswahl möglich]



@ gorn_bogicevic - shutterstock.com

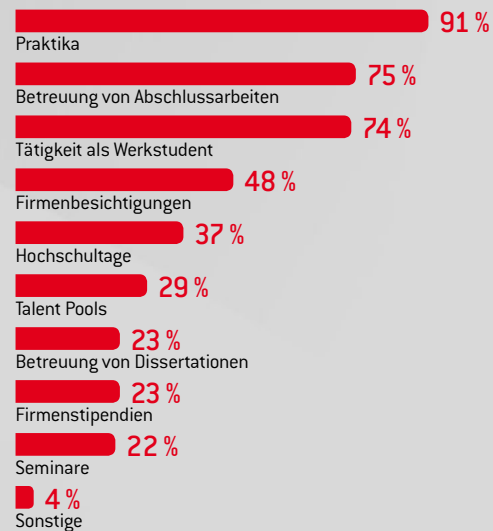


Angebote der Unternehmen Für Studierende

Praxiserfahrung
sammeln – welche
Möglichkeiten bieten
Unternehmen?

Praktika sind weiterhin beliebt – und bei fast allen Unternehmen möglich: Sie werden von 91 Prozent der Befragten angeboten, daran hat sich im Vergleich zum Vorjahr nichts geändert. Doch auf den Plätzen zwei und drei änderten sich die Zahlen deutlich: Nur noch 75 Prozent der Unternehmen bieten aktuell die **Betreuung von Abschlussarbeiten** an, 2015 waren es noch 86 Prozent. Ebenfalls stark zurückgegangen sind die Angebote, Studenten als **Werkstudenten** zu beschäftigen: Der Wert fiel von 81 Prozent im Vorjahr auf 74 Prozent.

Alle Fachrichtungen



[Mehrfachauswahl möglich]



@ goodluz - shutterstock.com



Angebote der Unternehmen Für Studierende

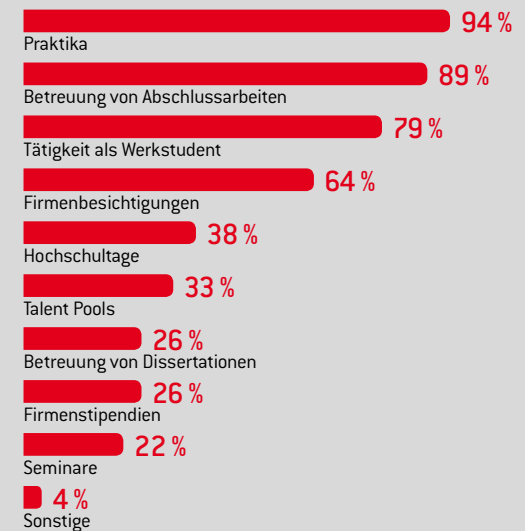
Praxiserfahrung
sammeln – welche
Möglichkeiten bieten
Unternehmen?

Wirtschafts- wissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Ingenieure



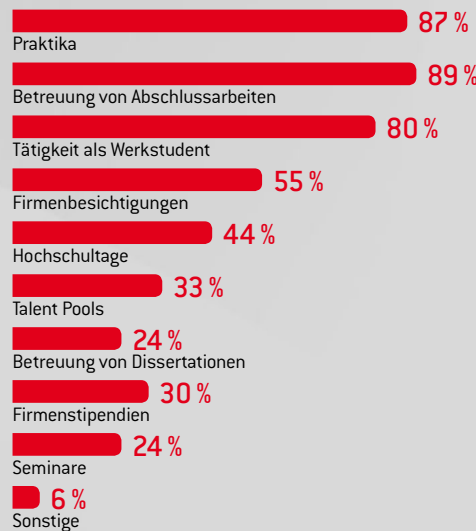
[Mehrfachauswahl möglich]



Angebote der Unternehmen Für Studierende

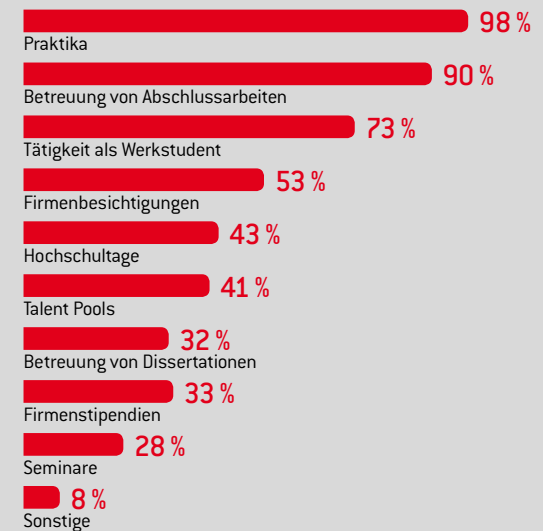
Praxiserfahrung
sammeln – welche
Möglichkeiten bieten
Unternehmen?

Informatiker



[Mehrfachauswahl möglich]

Naturwissenschaftler



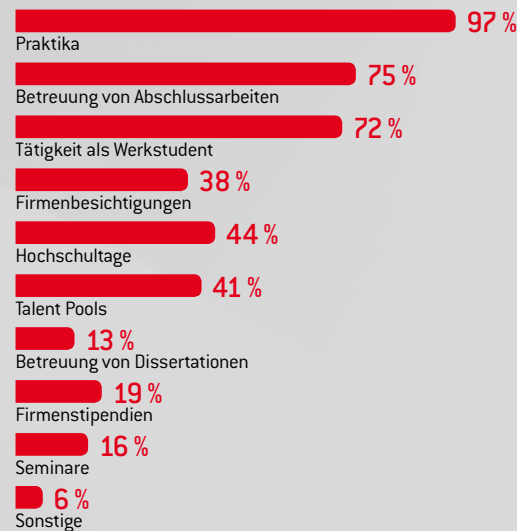
[Mehrfachauswahl möglich]



Angebote der Unternehmen Für Studierende

Praxiserfahrung
sammeln – welche
Möglichkeiten bieten
Unternehmen?

Geistes- und Sozial- wissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Juristen



[Mehrfachauswahl möglich]



Angebote der Unternehmen

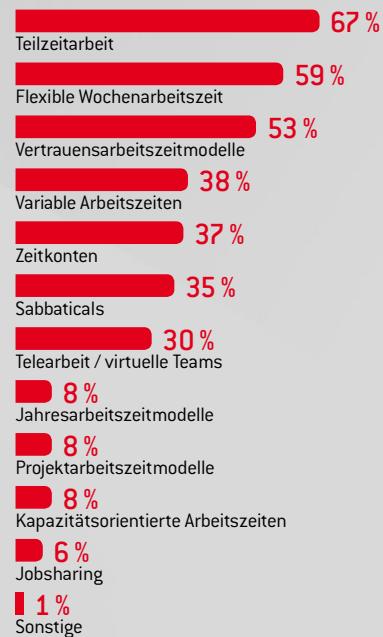
Alternative Arbeitszeitmodelle

Welche Arbeitszeitmodelle über feste Wochenarbeitszeiten hinaus bieten Unternehmen?

Es gibt nicht nur die klassische 40-Stunden-Woche: Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern **Teilzeitarbeit**, **flexible Wochenarbeitszeit** und **Vertrauensarbeitszeitmodelle** an. Diese drei Varianten liegen wie im Vorjahr an der Spitze.

In der aktuellen Studie zeigt sich die gleiche Reihenfolge unter den Arbeitszeitmodellen wie 2015, es sind aber Veränderungen bei den Werten zu erkennen: So nahm das Angebot von flexibler Wochenarbeitszeit von 65 auf 60 Prozent deutlich ab. Variable Arbeitszeiten lagen im Vorjahr noch bei 46 Prozent, sie fielen auf 38.

Alle Fachrichtungen



[Mehrfachauswahl möglich]



@shinanosov - thinkstockphotos.de

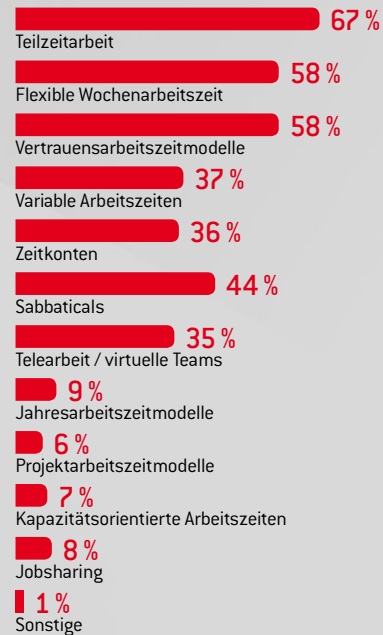


Angebote der Unternehmen

Arbeitszeitmodelle

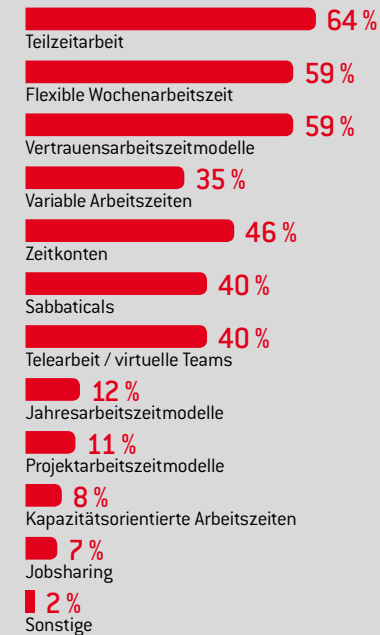
Welche Arbeitszeitmodelle über feste Wochenarbeitszeiten hinaus bieten Unternehmen?

Wirtschaftswissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Ingenieure



[Mehrfachauswahl möglich]

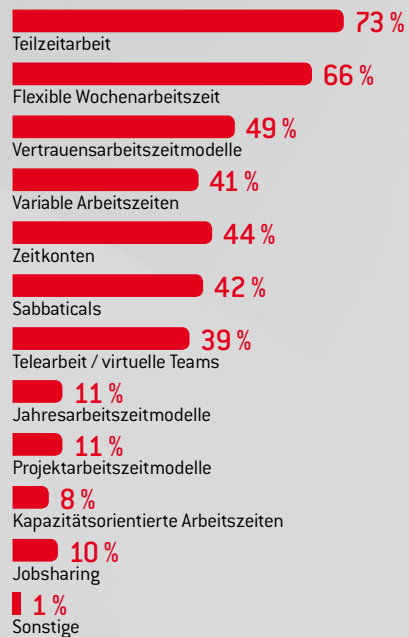


Angebote der Unternehmen

Arbeitszeitmodelle

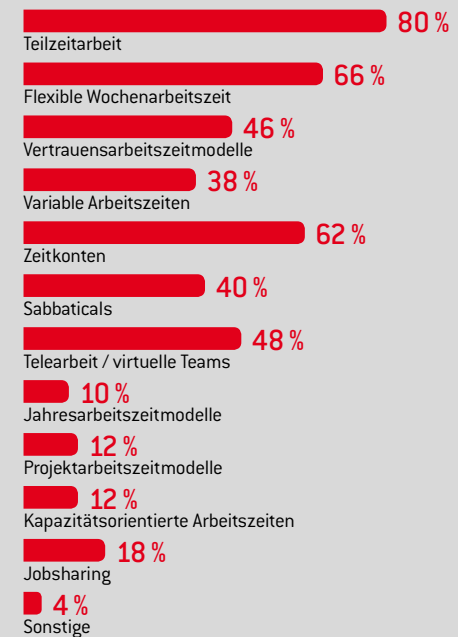
Welche Arbeitszeitmodelle über feste Wochenarbeitszeiten hinaus bieten Unternehmen?

Informatiker



[Mehrfachauswahl möglich]

Naturwissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]



Angebote der Unternehmen

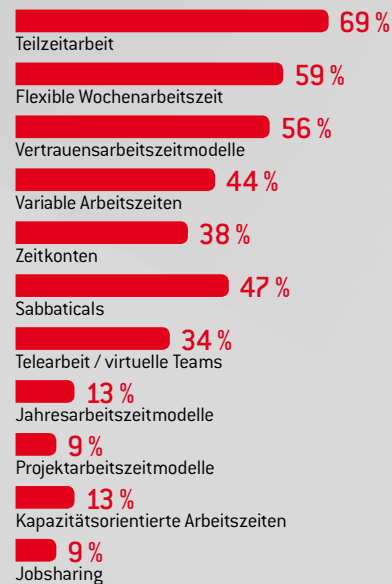
Arbeitszeitmodelle

Welche Arbeitszeitmodelle über feste Wochenarbeitszeiten hinaus bieten Unternehmen?

Juristen müssen klassischerweise mit einem hohen Stundenpensum rechnen – doch auch in dieser Branche setzen sich alternative Arbeitszeitmodelle immer stärker durch. Vor allem **Vertrauensarbeitszeit** liegt offenbar im Trend: Sie wird von der Hälfte der Unternehmen angeboten, im Vorjahr waren es noch 35 Prozent.

Auch beim Angebot von **Telearbeit/ virtuellen Teams** gibt es einen deutlichen Anstieg: von 28 auf 44 Prozent. Die flexible Arbeit – beispielsweise im Home Office oder von unterwegs – wird bei Juristen also immer beliebter.

Geistes- und Sozialwissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Juristen



[Mehrfachauswahl möglich]



Angebote der Unternehmen

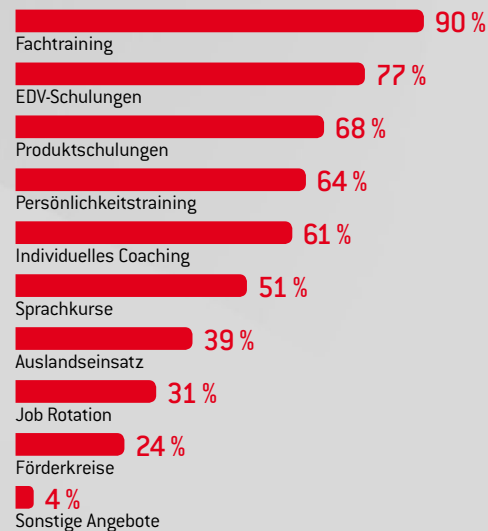
Personalentwicklung

Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

Über mangelnde Weiterbildungsangebote können sich Absolventen nicht beklagen – zumindest nach Angaben der Unternehmen. 90 Prozent der Befragten bieten **Fachtrainings** an, 77 Prozent **EDV-Schulungen** und 68 Prozent **Produktschulungen**.

Immerhin die Hälfte der Arbeitgeber haben Sprachkurse im Programm, bei 39 Prozent von ihnen sind sogar Auslandseinsätze möglich.

Alle Fachrichtungen



[Mehrfachauswahl möglich]



@astrostar - shutterstock.com

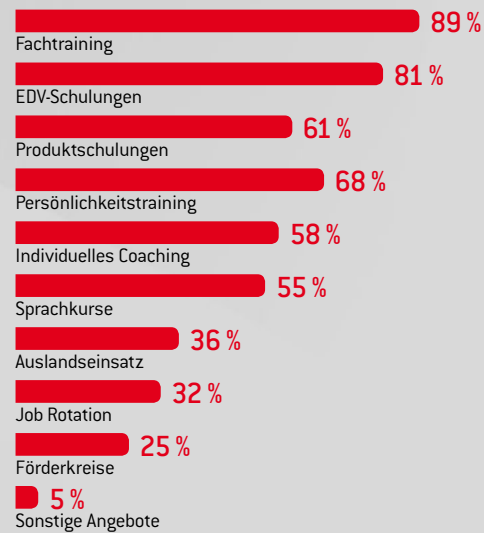


Angebote der Unternehmen

Personalentwicklung

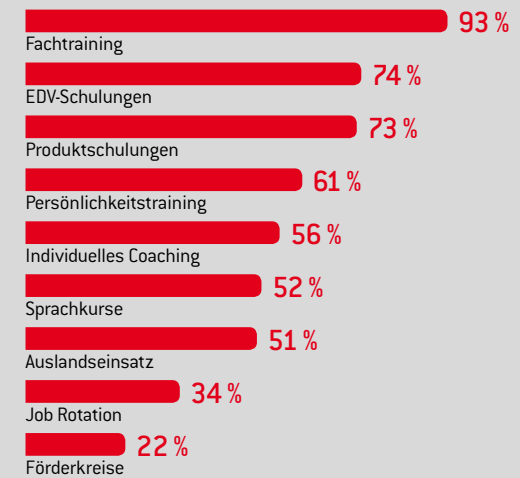
Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

Wirtschaftswissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Ingenieure



[Mehrfachauswahl möglich]

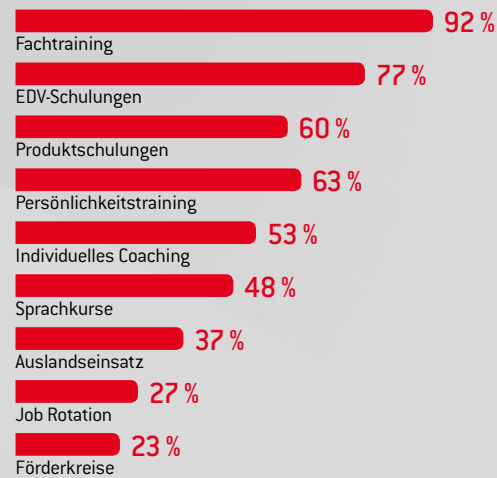


Angebote der Unternehmen

Personalentwicklung

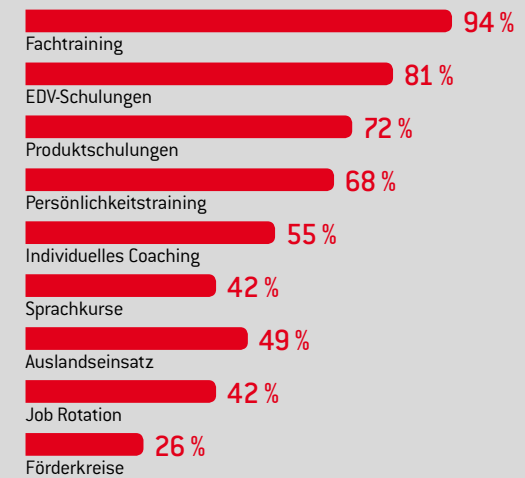
Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

Informatiker



[Mehrfachauswahl möglich]

Naturwissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]



Angebote der Unternehmen

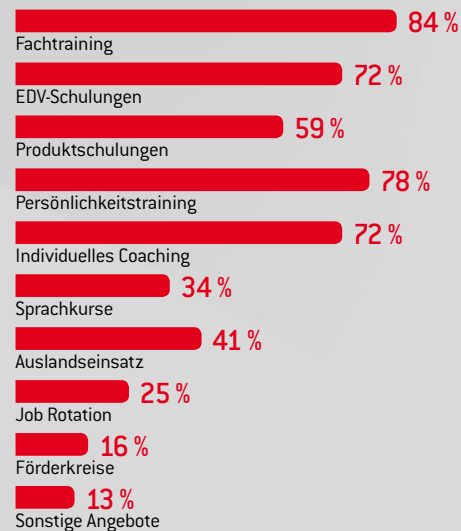
Personalentwicklung

Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

Bei **Juristen** liegen **Fachtrainings** vorn – diese werden von 92 Prozent der Arbeitgeber angeboten. Dahinter folgen **EDV-Schulungen** und **Persönlichkeitstraining**. An den Top 3 hat sich im Vergleich zum Vorjahr nichts geändert, allerdings hat die Ausbildung zum Fachanwalt an Bedeutung verloren. Diese wurde 2015 noch von 64 Prozent der Befragten angeboten – jetzt ist dies nur noch bei 51 Prozent der Fall.

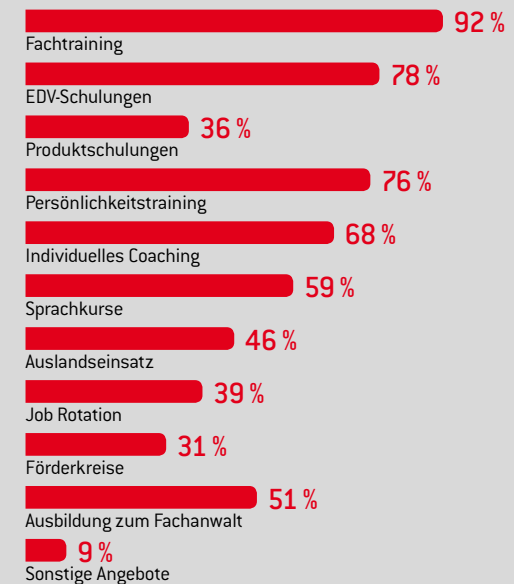
Dafür gehen die Unternehmen und Kanzleien offenbar stärker auf den einzelnen Mitarbeiter ein: Individuelles Coaching kann bei mehr als zwei Dritteln der Arbeitgeber wahrgenommen werden – 2015 lag dieser Wert bei 54 Prozent.

Geistes- und Sozialwissenschaftler



[Mehrfachauswahl möglich]

Juristen



[Mehrfachauswahl möglich]



Bewerben

Bewerbungsstatistik

Wie viele Kandidaten waren mit ihren Bewerbungsunterlagen erfolgreich?

Das ist eine beeindruckende Zahl:

120 338 Bewerbungen von Hochschulabsolventen gingen im Jahr 2015 bei den befragten Unternehmen ein. Daraufhin wurden fast **14 500 Vorstellungsgespräche** geführt – knapp **3 000 neue Arbeitsverhältnisse** kamen am Ende zustande.

Nach Angaben der Unternehmen wurden im Schnitt zwölf Prozent der Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, davon unterschrieb ein Fünftel im Anschluss tatsächlich einen Arbeitsvertrag.



120 338

Bewerbungen



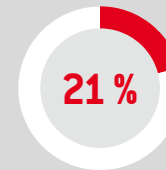
12 %

...der Bewerbungen führten zu Vorstellungsgesprächen



14 500

Vorstellungsgespräche



21 %

...der Vorstellungsgespräche führten zu Arbeitsverträgen



3 000

Arbeitsverträge



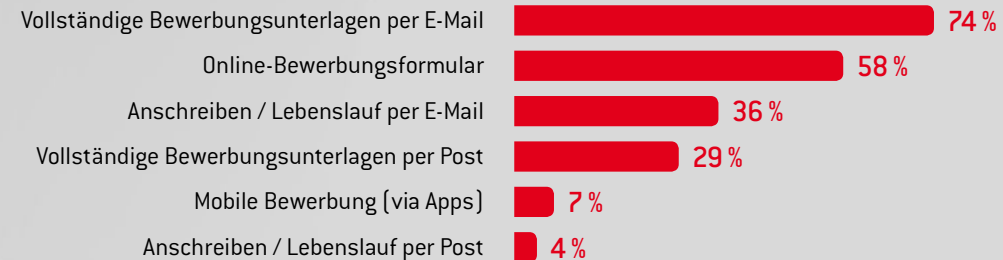
Bewerben

Bewerbungswege

Welche Bewerbungswege favorisieren Unternehmen?

Keine Frage: Die **digitale Bewerbung** ist mittlerweile der Normalfall – und wird von dem Großteil der Unternehmen bevorzugt. Dabei ist es 74 Prozent der Befragten am liebsten, die kompletten Unterlagen **per Mail** zu erhalten. 58 Prozent wünschen sich von Absolventen die Bewerbung über ein spezielles **Online-Formular**. Die Bitte um mobile Bewerbungen ist seit 2015 nur schwach angestiegen: von fünf auf sieben Prozent.

Nur noch 29 Prozent der Arbeitgeber bevorzugen eine vollständige Bewerbungsmappe per Post. Immerhin: Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr nur leicht zurückgegangen. 2015 waren es 30 Prozent.



(Mehrfachauswahl möglich)



@maridav - shutterstock.com



Bewerben Auswahlverfahren

Welche Auswahlverfahren favorisieren Unternehmen?

Die Bewerbung war erfolgreich – wie geht es dann weiter? Beim Großteil der Arbeitgeber folgt ein **Gespräch mit Vertretern aus Fach- und Personalabteilung**. Mehr als die Hälfte der Unternehmen führt ein **Telefoninterview**, bei knapp einem Drittel der Befragten kommen **Assessment-Center** zum Einsatz. Hier ist ein Anstieg gegenüber 2015 zu sehen: Im vergangenen Jahr waren es 25 Prozent.

Knapp ein Viertel der Unternehmen bewertet potenzielle Mitarbeiter in einem Bewerbungstag oder Workshop, bei 16 Prozent lernen die Personalverantwortlichen die Bewerber zunächst in einem Skype-/Video-Interview kennen.



[Mehrfachauswahl möglich]



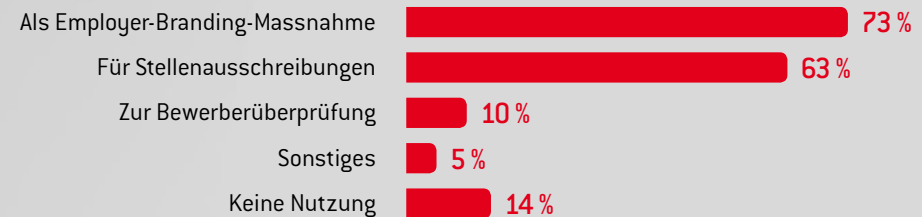
Social Media

Nutzung durch Unternehmen

Warum nutzen Unternehmen Soziale Medien?

Ohne Soziale Medien geht es (fast) nicht mehr: Der Großteil der Unternehmen ist auf Plattformen wie Facebook, Xing oder Youtube präsent – mit unterschiedlichen Absichten. 73 Prozent nutzen die Kanäle zum **Employer Branding**, dieser Wert ist im Vergleich zu 2015 (72 Prozent) nur leicht gestiegen.

Eine Veränderung gibt es allerdings bei **Stellenausschreibungen**: Während sie im Vorjahr noch von 68 Prozent der Arbeitgeber über Soziale Medien verbreitet wurden, liegt der Wert jetzt bei 63 Prozent. Immerhin zehn Prozent der Befragten geben zu, die Profile der Bewerber in Sozialen Medien zu prüfen, hier gibt es einen Anstieg um zwei Prozentpunkte. Der Trend geht zur verstärkten Nutzung Sozialer Medien – allerdings spielen sie noch immer für 14 Prozent der Unternehmen überhaupt keine Rolle.



(Mehrfachauswahl möglich)



© nenetus - shutterstock.com



Social Media

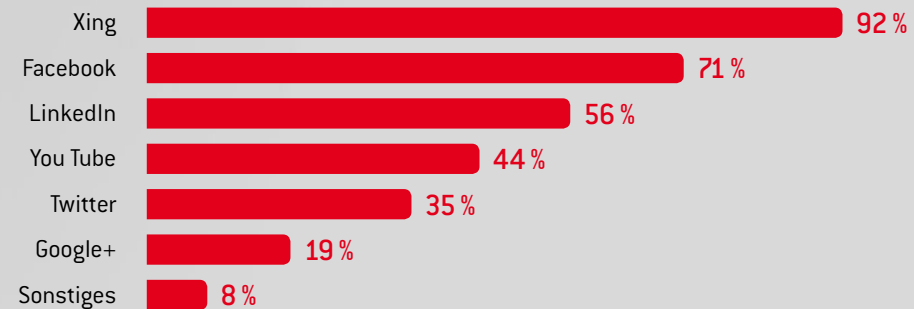
Nutzung durch Unternehmen

Welche Online-Netzwerke nutzen Unternehmen?

Xing ist und bleibt Tabellenführer: 92 Prozent der Unternehmen nutzen das Karriere-Netzwerk im Recruiting-Alltag. Allerdings ist hier ein leichter Rückgang zu verzeichnen: Im Vorjahr waren es noch 96 Prozent.

Davon profitiert **Facebook**. Die Grenzen zwischen beruflichen und privaten Inhalten verwischen offenbar zunehmend: Mittlerweile spielt für 71 Prozent der befragten Arbeitgeber Facebook eine Rolle – 2015 waren es noch 64 Prozent.

Auch **Youtube** gewinnt an Bedeutung: 44 Prozent der Unternehmen nutzen die Video-Plattform, hier gab es einen Anstieg um acht Prozentpunkte. **Twitter** profitiert ebenfalls von der wachsenden Bedeutung sozialer Netzwerke: Der Kurznachrichtendienst wird inzwischen von 35 Prozent der Arbeitgeber genutzt.



(Mehrfachauswahl möglich)



Social Media

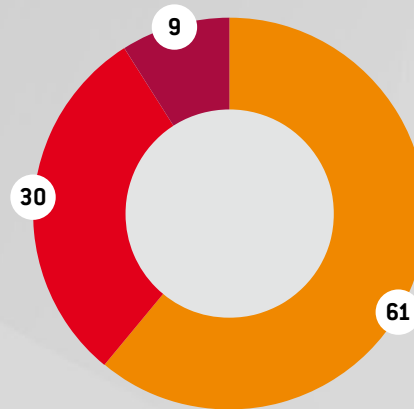
Nutzung durch Unternehmen

Wie werden Unternehmen Social-Media-Kanäle 2016 einsetzen?

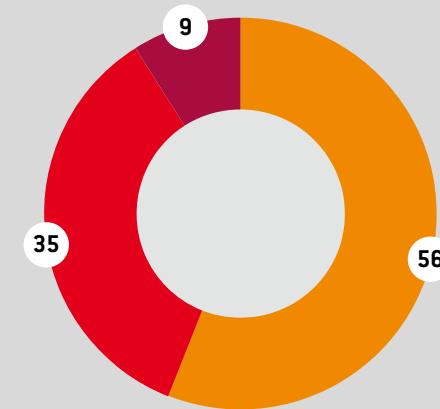
Der **Aufwärtstrend** ist noch lange nicht am Ende: 61 Prozent der Unternehmen wollen Soziale Medien im Jahr 2016 stärker für Personalmarketing einsetzen – beim Recruiting sollen die Plattformen für 56 Prozent eine größere Rolle spielen.

Doch einige Arbeitnehmer haben offenbar bereits genug von Facebook, Xing & Co.: Acht Prozent wollen die Kanäle weniger für Personalmarketing einsetzen, neun Prozent planen eine nachlassende Nutzung im Recruiting.

Im Personalmarketing



Im Recruiting



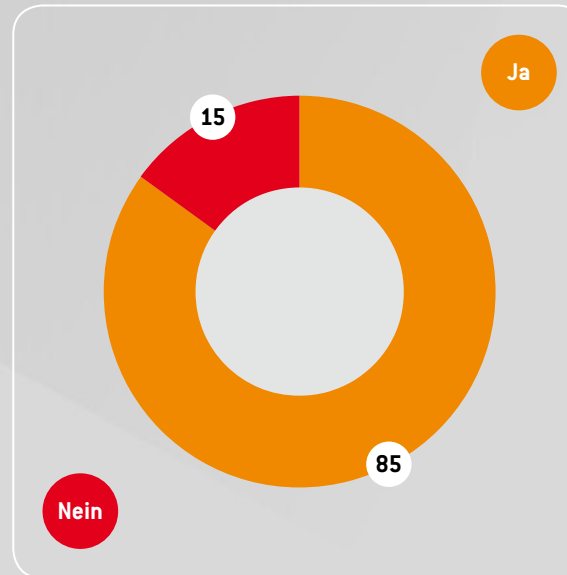
- verstärkt
- konstant
- weniger



Special: Trainee Bachelor-Zulassung

Werden Bachelor-
absolventen zur
Teilnahme am
Trainee-Programm
zugelassen?

Nach dem Bachelor-Abschluss sofort Trainee werden – bei den **meisten Unternehmen** ist das **möglich**. 85 Prozent der Befragten geben an, Bachelor-Absolventen in ihre Programme aufzunehmen. Nur in etwa jedem sechsten Unternehmen ist die Zulassung auf Absolventen mit höheren Abschlüssen begrenzt.



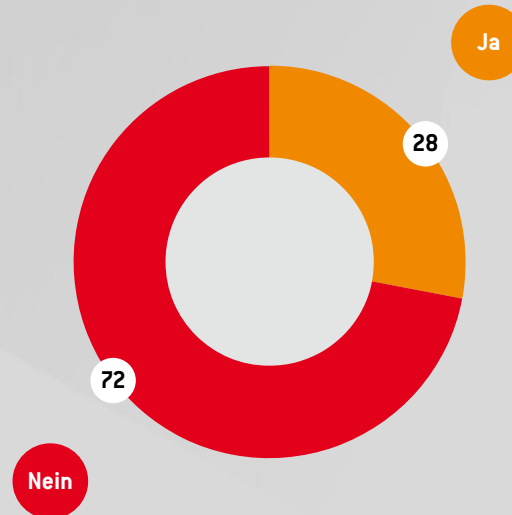
© wavebreakmedia – shutterstock.com



Special: Trainee

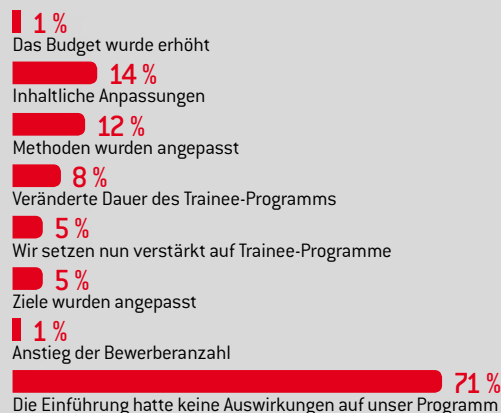
Auswirkung des Bachelor-Studiums

Wird ein Unterschied bei der Bezahlung von Bachelor- und Masterabsolventen bei Trainee-Programmen gemacht?



Auch diese Zahlen dürften viele Bachelor-Absolventen freuen: Bei den meisten Unternehmen werden sie im Trainee-Programm **nicht schlechter bezahlt** als Kollegen, die einen Masterabschluss haben. Hier machen sich die zusätzlichen Semester und Prüfungen der Masterstudenten also nicht finanziell bemerkbar.

Welche Auswirkungen hatte die Einführung des Bachelor-Studiums auf das Trainee-Programm?



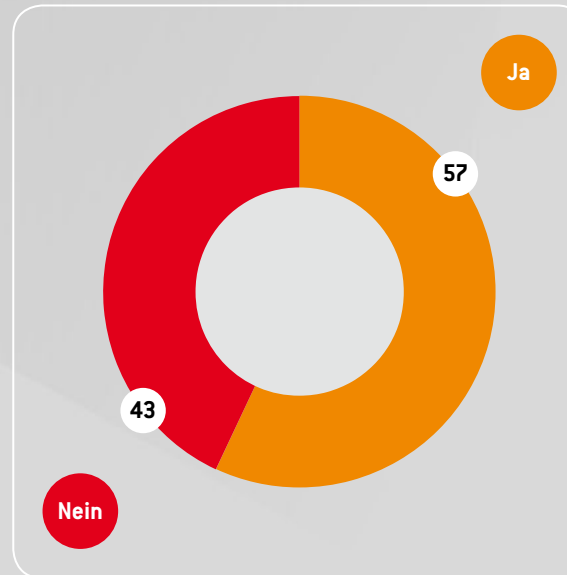
Die meisten Unternehmen haben ihr Trainee-Angebot nach der Bologna-Reform **nicht umgestellt**: Für sie hatte die Einführung des Bachelor-Studiums keine Auswirkung auf das Programm. Allerdings haben 14 Prozent der befragten Arbeitgeber die Trainee-Ausbildung inhaltlich angepasst, bei zwölf Prozent der Arbeitgeber wurden die Methoden des Programms an die neue Studienstruktur angepasst. Die Einführung des Bachelor-Studiums führte nur bei einem kleinen Teil der Unternehmen dazu, dass verstärkt auf Trainee-Programme gesetzt wird.



Special: Trainee

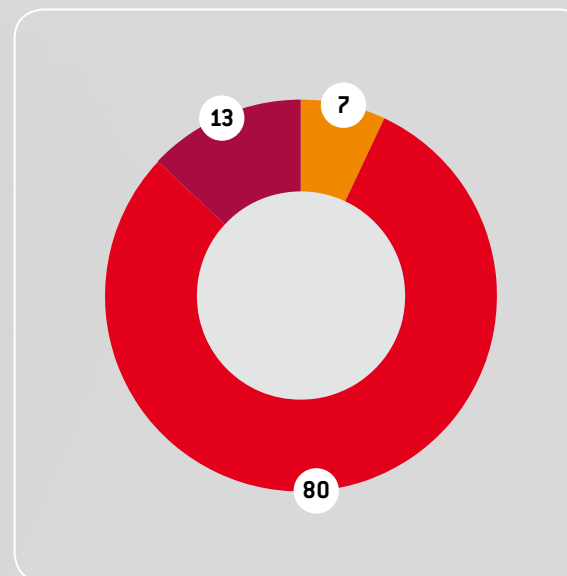
Vertrag und Laufbahn

Erhalten Trainees unbefristete Arbeitsverträge?



Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber stattet Trainees mit unbefristeten Verträgen aus. In 43 Prozent der Fälle können Trainees aber nach dem Abschluss des Programms nur darauf hoffen, eine Folge-Anstellung zu bekommen.

Wo wird das Trainee-Programm in der weiteren Laufbahnplanung angesiedelt?



Trainee-Programme legen den **Grundstein für die weitere Karriere** – das gilt für die meisten der befragten Arbeitgeber. Zwingend erforderlich für den Berufseinstieg ist eine Trainee-Ausbildung nach breiter Auffassung nicht, nur bei sieben Prozent der Unternehmen gilt ein solches Programm als Voraussetzung.

- Voraussetzung
- Grundstein (erste Komponente)
- keine weitere Laufbahnplanung



Special: Trainee Aufbau der Programme

Wie sind Trainee- programme aufgebaut?

Im Durchschnitt dauert ein Traineeprogramm bei den befragten Unternehmen **knapp 17 Monate**. Die Trainees durchlaufen währenddessen verschiedene Abteilungen oder Ausbildungsstationen im Konzern, im Durchschnitt sind es etwa vier. Für weniger als die Hälfte der Trainees sind im Programm Auslandsaufenthalte vorgesehen.

Wie viele Monate dauert das
Traineeprogramm?

16,6

Monate im Durchschnitt

Wie viele Ausbildungsstationen (Abteilungen)
umfasst das Programm insgesamt?

4,2

Abteilungen im Durchschnitt

Wie lange ist der jeweilige Aufenthalt in den
verschiedenen Ausbildungsstationen?

14,9

Wochen im Durchschnitt

Sind im Programm Auslandsaufenthalte
vorgesehen?

41,9

Prozent der Programme sehen
Auslandsaufenthalte vor.



JobTrends Deutschland 2016

Impressum

Verantwortliche Redakteurin

Julia Troesser

Redaktion

Thomas Friedenberger
Annette Kamps
Matthias Nedoklan

Grafik

Holger Schwarz

Pressekontakt

Katharina Schlüter
Telefon: +49 (0)221/91 26 63 41
katharina.schlueter@staufenbiel.de

Befragung

trendence Institut, Berlin

Herausgeberin

Birgit Giesen

Coverbild

© wavebreakmedia – shutterstock.com

Herausgegeben von

Staufenbiel Institut GmbH
Postfach 10 35 43, 50475 Köln
Telefon: +49 (0)221/91 26 63 0
Fax: +49 (0)221/91 26 63 9
E-Mail: jobtrends@staufenbiel.de
staufenbiel.de/jobtrends

© 2016 by Staufenbiel Institut GmbH

Redaktion und Verlag sind stets bemüht, redaktionelle Beiträge daraufhin zu prüfen, dass Formulierungen nicht gegen geltendes Recht, insbesondere gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, verstoßen. Sollte im Einzelfall eine Formulierung von der Rechtsprechung als diskriminierend bewertet werden, weisen wir bereits jetzt darauf hin, dass wir uns von jeder Art der Diskriminierung distanzieren und dies jedenfalls nicht die Ansicht der Redaktion darstellt. Soweit in redaktionellen Beiträgen ausschließlich oder überwiegend die maskuline Form verwendet wird, erfolgt dies lediglich aus Gründen der Lesbarkeit und stellt in keinem Fall eine Wertung gegenüber weiblichen Personen dar. Entsprechend ist mit dem Gebrauch des Begriffs „Young Professionals“ keine Diskriminierung hinsichtlich des Alters intendiert, sondern es soll lediglich die Gruppe der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger angesprochen werden. Sofern Sie sich durch Inhalte dieser Publikation benachteiligt fühlen, bitten wir Sie, sich mit unserer Beauftragten für Gleichbehandlung, Frau Nadine Eppmann, nadine.eppmann@staufenbiel.de, in Verbindung zu setzen.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Aufnahme in Online-Dienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern wie CD-ROM, DVD-ROM etc. dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlages erfolgen. Die einzige Ausnahme ist das Fotokopieren mit Quellenachweis durch Career Services und Hochschulteams, Hochschulmitarbeiter und studentische Vereine zum Zweck der Berufsberatung. Die Inhalte der Artikel geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion wieder. Die Informationen in dieser Publikation sind sorgfältig recherchiert und geprüft worden, dennoch kann keinerlei Garantie übernommen werden. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Die Studie Staufenbiel JobTrends Deutschland 2016 wird von der Staufenbiel Institut GmbH als Teil der Group GTI herausgegeben. GTI ist Europas führender Karriere-Verlag für Nachwuchsakademiker.