

Hennrich, Jonas; Schaller, Daria

## Article

# Berufseinsteiger\*innen im Fokus: Unternehmen setzen auf Soft Skills und Künstliche Intelligenz

ifo Schnelldienst

## Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

*Suggested Citation:* Hennrich, Jonas; Schaller, Daria (2026) : Berufseinsteiger\*innen im Fokus: Unternehmen setzen auf Soft Skills und Künstliche Intelligenz, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 79, Iss. 01, pp. 77-84

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/336101>

## Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

## Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## Daten und Prognosen

# Berufseinsteiger\*innen im Fokus

## Unternehmen setzen auf Soft Skills und Künstliche Intelligenz

Jonas Hennrich und Daria Schaller

### In Kürze

Das ifo Institut befragt in Zusammenarbeit mit Randstad Deutschland quartalsweise deutsche HR-Abteilungen zu personalpolitisch relevanten Themen. Neben wiederkehrenden Standardfragen standen im vierten Quartal Berufseinsteiger\*innen und die Bedeutung von Berufserfahrung im Fokus. Etwa ein Drittel der Unternehmen sieht Berufserfahrung inzwischen als stärkeres Einstellungskriterium, während die Mehrheit keinen Bedeutungszuwachs beobachtet. Bei Einstieger\*innen zählen vor allem Kommunikations- und Teamfähigkeit, gefolgt von Selbstorganisation und Verantwortungsbewusstsein. Außerdem gewinnt Künstliche Intelligenz (KI) an Bedeutung: Viele Unternehmen planen, KI bei typischen Einstiegeraufgaben einzusetzen, einen großflächigen Ersatz von Mitarbeitenden erwarten jedoch nur wenige. Die meisten Betriebe planen, die Zahl der Einstiegsstellen stabil zu halten.

Angesichts der aktuellen konjunkturellen Lage ist ein Rückgang der offenen Stellen in Deutschland zu beobachten – so ging die Anzahl der offenen Stellen seit dem vierten Quartal 2022 fast stetig zurück (IAB 2024). In dieser Entwicklung stechen insbesondere Stellen für Berufseinsteiger\*innen heraus. Eine Auswertung von über 4 Mio. Stellenanzeigen zeigt, dass der Anteil ausgeschriebener Einstiegsjobs im ersten Quartal 2025 45% unter dem Fünfjahresdurchschnitt liegt (Stepstone 2025). Dabei sind vor allem Akademiker\*innen betroffen: Akademiker\*innen unter 30 Jahren verschicken im Median 40 Bewerbungen, um zu einem Vorstellungsgespräch

eingeladen zu werden – Bewerbende mit Ausbildung 26. Bei beiden Gruppen resultieren aus den Bewerbungen im Schnitt drei bis vier Vorstellungsgespräche. Gleichzeitig hängt die Situation laut Studie auch stark von Branche und Beruf ab. Seit 2022 ist der Anteil an Einstiegsstellen vor allem in administrativen und datenverarbeitenden Tätigkeiten zurückgegangen, z.B. Vertrieb (–56%), Personalwesen (–50%), Verwaltung (–34%) und Kundenservice (–20%). Gleichzeitig steigen die Einstiegsstellen bei Berufen im Bildungsbereich (+96%) oder Handwerk (+52%). Dem konjunkturellen Trend steht nach wie vor der Arbeits- und Fachkräftemangel gegenüber. Für 2025 hat die Bundes-

agentur für Arbeit 163 Engpassberufe identifiziert (Bundesagentur für Arbeit 2025).

Aufgrund dieser entgegengesetzten Entwicklungen ist es interessant, genauer zu identifizieren, ob Unternehmen Berufseinsteigerstellen (weiter) reduzieren wollen, welche Eigenschaften sie bei Berufseinsteiger\*innen suchen und welche Rolle Berufserfahrung spielt.

### Stellenanzahl für Berufseinsteiger\*innen in der Mehrheit der Unternehmen gleichgeblieben

Bei fast zwei Drittel der Unternehmen (65%) gab es keine Veränderung in der Stellenanzahl für Berufseinsteiger\*innen in den vergangenen drei Jahre (vgl. Abb. 1). In fast jedem fünften Unternehmen ist die Anzahl gesunken (19%). Gleichzeitig gaben aber auch 16% an, dass diese gestiegen sei. In der Industrie und im Handel sind die Stellen für Berufseinsteiger\*innen etwas häufiger zurückgegangen (23 bzw. 22%), im Dienstleistungssektor dagegen merklich seltener: Hier gehen mit 14% weniger Betriebe von einer Senkung der Berufseinsteigerstellen aus als von einer Erhöhung (17%). Zudem gibt die überwiegende Mehrheit an (69%), keine Änderungen vorgenommen zu haben. Im Größenklassenvergleich<sup>1</sup> ist auffällig, dass bei

kleinen und mittleren Unternehmen die Anzahl an Stellen für Berufseinsteiger\*innen häufiger gestiegen (19%) als gesunken ist (16%). Bei kleinen Unternehmen sind die Berufseinsteigerstellen deutlich häufiger gesunken (20%) als gestiegen (13%). Bei Großunternehmen hält es sich in etwa die Waage (gestiegen: 18%, gesunken: 19%).

### Mehrheit der Unternehmen rechnet mit gleichbleibender Stellenanzahl für Berufseinsteiger\*innen

Die Unternehmen rechnen mit einem sich fortschreibenden Trend für die Stellenanzahl für Berufseinsteiger\*innen in den nächsten drei Jahren. Wie auch in den vergangenen drei Jahren gehen 65% der Unternehmen von einer gleichbleibenden Stellenanzahl aus, 16% rechnen mit einem Steigen, 19% mit einem Sinken (vgl. Abb. 2). Auch in der Industrie und im Handel rechnen mehr Unternehmen mit einem Sinken (23 bzw. 20%) als mit einem Steigen (13 bzw. 18%). Im Dienstleistungssektor hingegen planen mehr Unternehmen mit einer Erhöhung der Stellen für Berufseinsteiger\*innen (18%) als mit einer Senkung (15%).

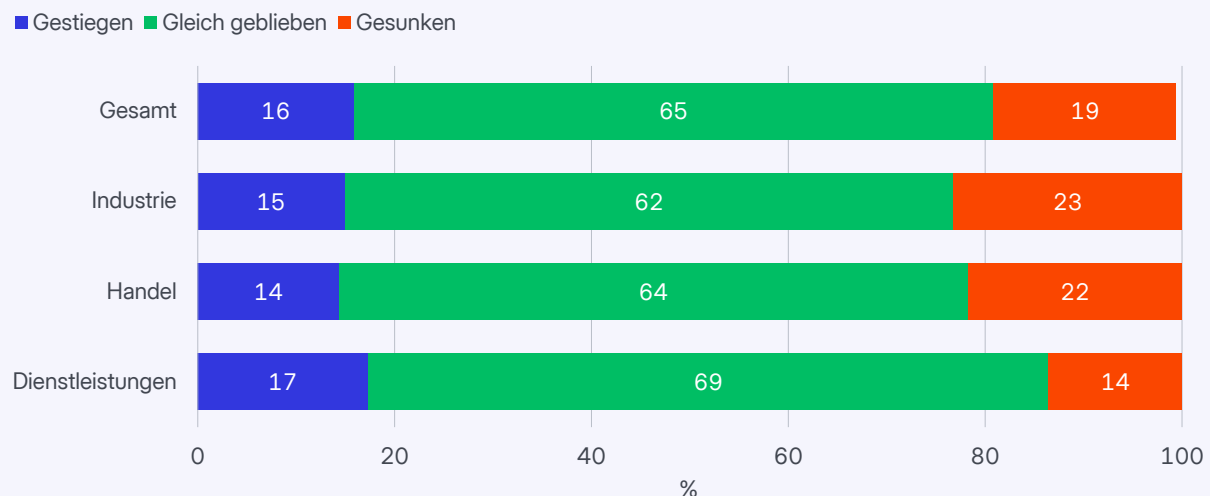
In Großunternehmen rechnen mit 32% deutlich mehr Betriebe mit einem Sinken der Berufseinsteigerstellen. In Kleinunternehmen und mittelgroßen Unternehmen sind es 18%, in kleinen und mittleren Unternehmen lediglich 13%. Mit einer Erhöhung derartiger Stellen rechnen kleinere Unternehmen häufiger (Kleinunternehmen und kleine

<sup>1</sup> Definition der Größenklassen der Unternehmen: Kleinunternehmen bis 49 Mitarbeitende, kleine und mittlere 50–249, mittelgroße 250–499, Großunternehmen ab 500.

Abb. 1

### Veränderung der Stellenanzahl für Berufseinsteiger\*innen in den vergangenen drei Jahren

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereich



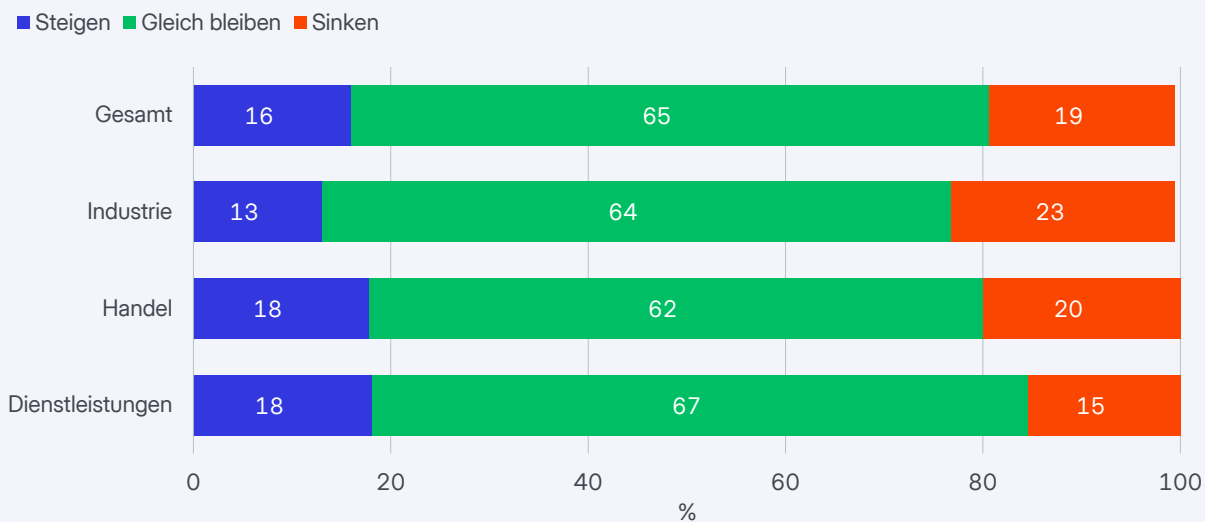
Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

© ifo Institut

Abb. 2

**Veränderung der Stellenanzahl für Berufseinsteiger\*innen in den nächsten drei Jahren**

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereich



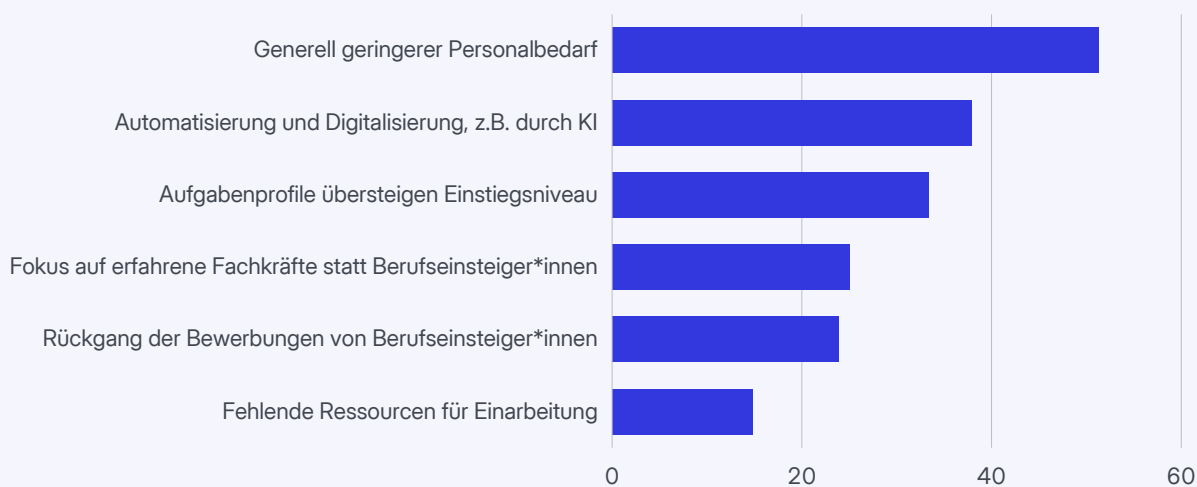
Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

© ifo Institut

Abb. 3

**Gründe für sinkende Stellenanzahl für Berufseinsteiger\*innen**

Gewichtete Anteile in % (Mehrfachnennungen)



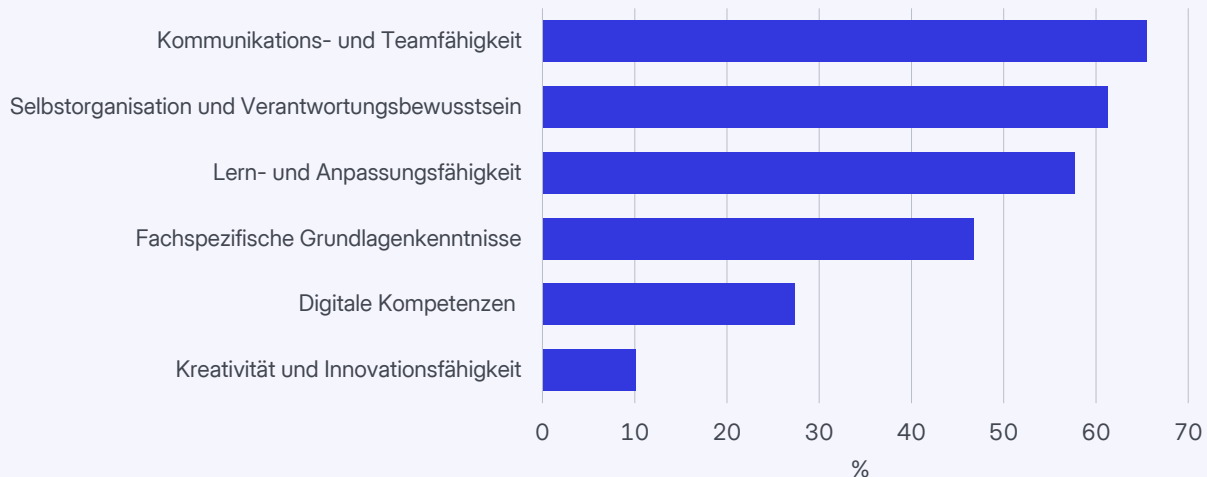
Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

© ifo Institut

Abb. 4

### Wichtigste Fähigkeiten von Berufseinsteiger\*innen

Gewichtete Anteile in % (maximal drei Fähigkeiten)



Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

© ifo Institut

und mittlere Unternehmen: jeweils 17%) als große Unternehmen (mittelgroße Unternehmen: 16%, Großunternehmen: 14%).

### Mehr als ein Drittel sieht Automatisierung als Grund für geringere Anzahl von Berufseinsteigerstellen

Unternehmen, die von einer sinkenden Stellenanzahl ausgehen, wurden nach ihren Gründen befragt. Rund die Hälfte nennen einen generell geringeren Personalbedarf als Ursache (51%; vgl. Abb. 3). Zudem wurde häufig Automatisierung und Digitalisierung genannt (38%), z.B. durch KI. Ein Drittel der Unternehmen führt als Grund für die sinkende Stellenanzahl an, dass die Aufgabenprofile zunehmend das Einstiegsniveau überschreiten. Ein Viertel der Betriebe will seinen Fokus auf Berufserfahrene legen (25%). Zudem stellen 24% der Unternehmen fest, dass die Anzahl der Bewerbungen von Berufseinsteiger\*innen gesunken ist. 15% der Unternehmen gaben außerdem an, dass Ressourcen für die Einarbeitung fehlen.

### Kommunikations- und Teamfähigkeit als wichtigste Fähigkeit von Berufseinsteiger\*innen

Als wichtigste Fähigkeit bei Berufseinsteiger\*innen nannten die Unternehmen Kommunikations- und Teamfähigkeit (66%) (vgl. Abb. 4). Außerdem sind den Unternehmen Selbstorganisation und Verantwortungsbewusstsein

wichtig (61%), gefolgt von Lern- und Anpassungsfähigkeit (58%). Diese *Soft Skills* wiegen somit schwerer als *Hard Skills*, die fachspezifische Grundlagenkenntnisse umfassen (47%). Digitale Kompetenzen spielen eine nachrangige Rolle (27%), ebenso wie Kreativität und Innovationsfähigkeit (10%). Zudem wurden noch mehrfach Arbeitswille und Zuverlässigkeit genannt.<sup>2</sup>

### KI übernimmt bereits teilweise Aufgaben von Berufseinsteiger\*innen

In 14% der befragten Unternehmen übernimmt KI bereits Aufgaben von Berufseinsteiger\*innen (vgl. Abb. 5). Die restlichen 86% verneinen dies. Während dies im Handel erst bei 10% der Unternehmen der Fall ist, sind es in der Industrie 14% und im Dienstleistungssektor 16%. Der Größenklassenvergleich zeigt außerdem, dass in großen Unternehmen häufiger KI für Berufseinstiegtätigkeiten eingesetzt wird als in kleinen Unternehmen.

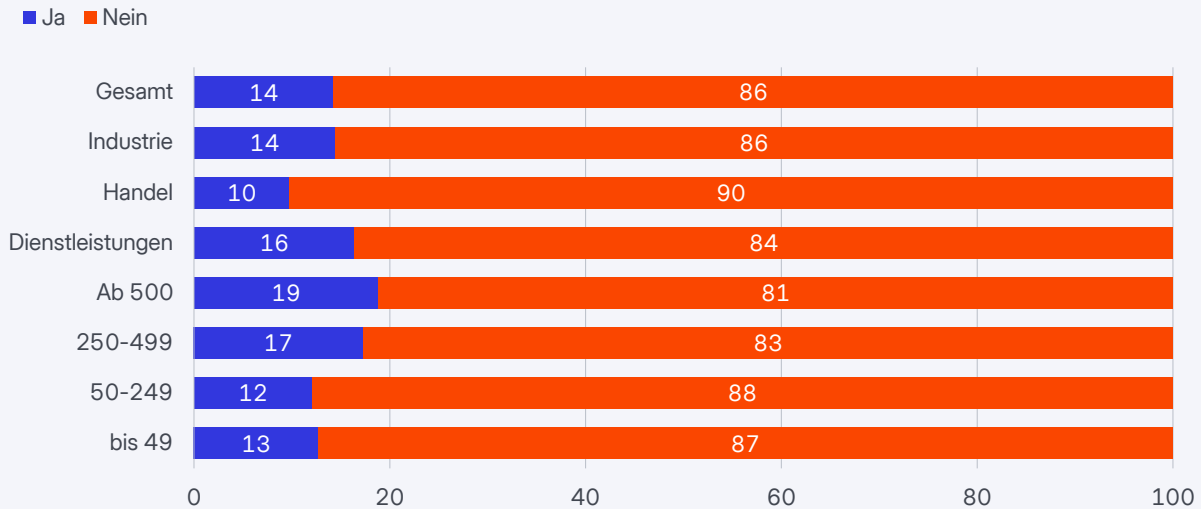
In den nächsten drei Jahren dürfte sich die Ausbreitung von KI noch stärker auf die Tätigkeiten von Berufseinsteiger\*innen auswirken. 40% der Unternehmen geben an, dass diese Tätigkeiten in den kommenden Jahren von KI übernommen werden sollen (vgl. Abb. 6). Die anderen 60% verneinen dies. Dabei ist bei Großunternehmen eine

<sup>2</sup> Dies wurde in Form von einem Freitextfeld genannt.

Abb. 5

**Übernahme von Berufseinsteigertätigkeiten durch KI**

Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten) und Wirtschaftsbereich



Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

© ifo Institut

höhere Automatisierungsquote von Einstiegtätigkeiten geplant (63%), bei Kleinunternehmen eine geringere (30%). Zudem ist in der Industrie mit 45 % ein höherer Anteil an Unternehmen, die eine Übernahme durch KI erwarten, als in den anderen Bereichen zu sehen. Im Handel sind es 39%, bei den Dienstleistern 37%.

#### Aktuelle konjunkturelle Lage beeinflusst Einstellungsentscheidung kaum

Für eine deutliche Mehrheit der Unternehmen hat die aktuelle konjunkturelle Lage keinen Einfluss auf die Entscheidung, ob sie eher Berufseinsteiger\*innen oder Berufserfahrene einstellen (81%; vgl. Abb. 7). Der Rest der Unternehmen reagiert auf die momentane schwierige wirtschaftliche Situation. Dabei fällt die Entscheidung bei 15 % der Unternehmen auf die Einstellung von Berufserfahrenen, nur 4 % sehen sich veranlasst, Berufseinsteiger\*innen in ihrem Betrieb zu integrieren. Dieser geringe Bedarf fällt in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen ähnlich aus, im Dienstleistungssektor und Handel sind es 5 % der Unternehmen, in der Industrie 2%. Im Handel sprechen mit einem Anteil von 18% die meisten Betriebe davon, aufgrund der aktuellen Lage eher auf Berufserfahrene zu setzen, in der Industrie (16%) und im Dienstleistungssektor (13%) tun dies aber nur unwesentlich weniger.

Kleine Unternehmen setzen aufgrund der momentanen konjunkturellen Lage etwas häufiger auf Berufseinsteiger\*innen (7%), bei den kleinen und mittleren Unternehmen ist das nur bei 1%, bei mittelgroßen und großen Betrieben bei 2 bzw. 3% der Fall. Am häufigsten sprechen sich mittelgroße Unternehmen mit 17 % für Berufserfahrene aus, Großunternehmen tun dies nur in 13% der Fälle.

#### Berufserfahrung gewinnt bei einem Drittel der Unternehmen an Bedeutung

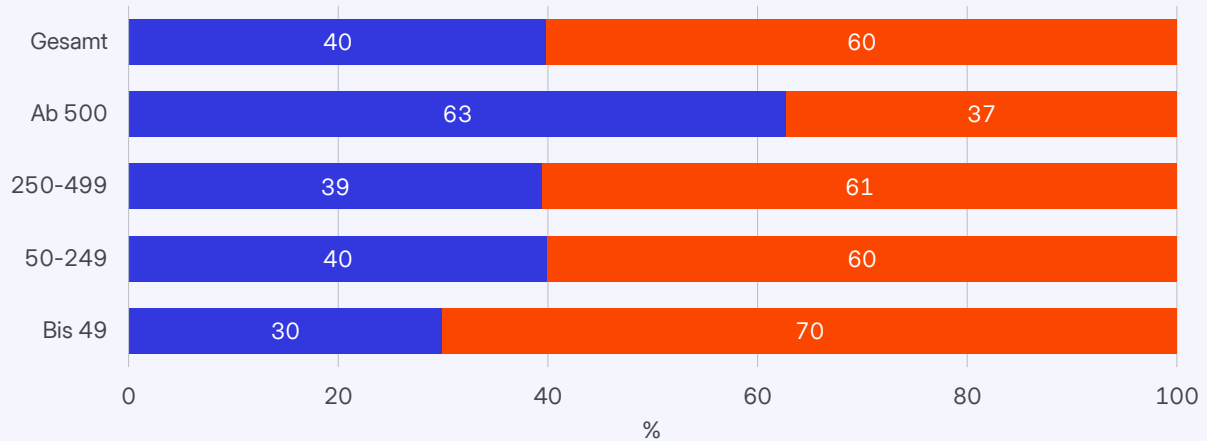
In den vergangenen drei Jahren hat Berufserfahrung als Einstellungskriterium zugenommen. Knapp ein Drittel der Betriebe gab an, bei der Suche nach neuen Arbeitskräften inzwischen verstärkt darauf zu achten (32%; vgl. Abb. 8). Mit 68 % spielt Berufserfahrung allerdings für die Mehrheit der Betriebe aktuell keine größere Rolle als früher. In der Industrie hat Berufserfahrung im Vergleich zum Handel und zu den Dienstleistern in den vergangenen drei Jahren stärker an Bedeutung zugenommen, hier gaben 38% der Betriebe an, in jüngster Zeit den Fokus auf diese Bewerbergruppe zu legen (Handel 34%, Dienstleistungen 27%). Im Dienstleistungssektor gaben Betriebe somit am häufigsten an, dass Berufserfahrung bei ihnen aktuell keine größere Rolle spielt als in der Vergangenheit (73%). Bei Großunternehmen verneinen 77%, dass Berufserfahrung eine stärkere Bedeutung als noch vor drei Jahren zuteilwird, bei kleinen und mittleren Unternehmen tun dies nur 60%; dazwischen liegen Klein-

Abb. 6

### Übernahme von Berufseinsteiger\*innentätigkeiten durch KI in den nächsten drei Jahren

Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

■ Ja ■ Nein



Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

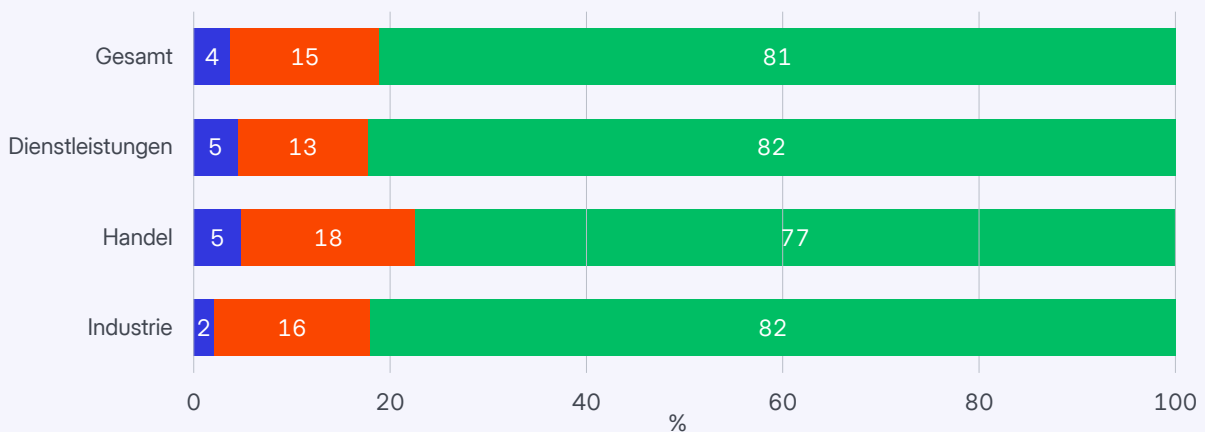
© ifo Institut

Abb. 7

### Einfluss der konjunkturellen Lage auf Einstellung von Berufseinsteiger\*innen oder -erfahrenen

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereich

■ Ja, eher Berufseinsteiger\*innen ■ Ja, eher Berufserfahrene ■ Nein, kein Einfluss

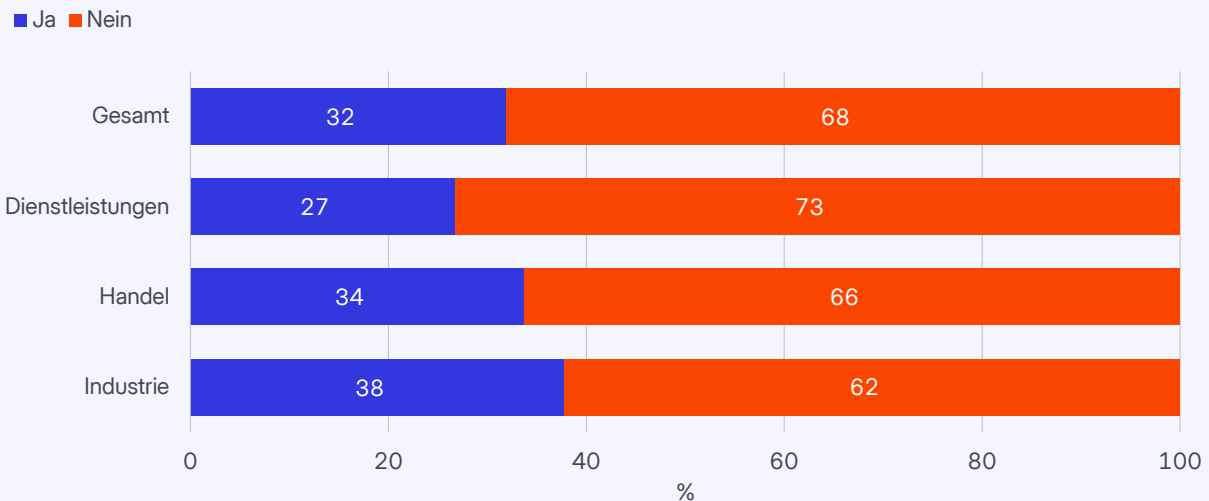


Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

© ifo Institut

Abb. 8

**Bedeutungszunahme von Berufserfahrung als Einstellungskriterium in den nächsten drei Jahren**  
Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereich

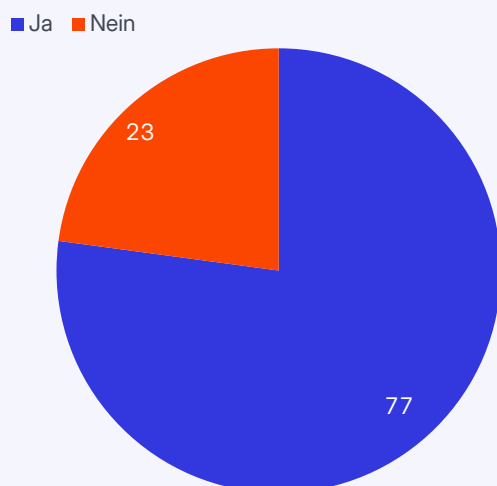


Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, Q4 2025.

© ifo Institut

Abb. 9

**Einstellung von Studien- und Ausbildungsabbrecher\*innen im Unternehmen**  
Gewichtete Anteile in %



Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

© ifo Institut

unternehmen (69%) und mittelgroße Unternehmen (71%). Somit rückt das Thema am häufigsten bei kleinen und mittleren Unternehmen (40%) und am seltensten bei Großunternehmen (23%) in den Fokus.

**Ein Fünftel der Unternehmen stellt keine Studien- und Ausbildungsabbrecher\*innen ein**

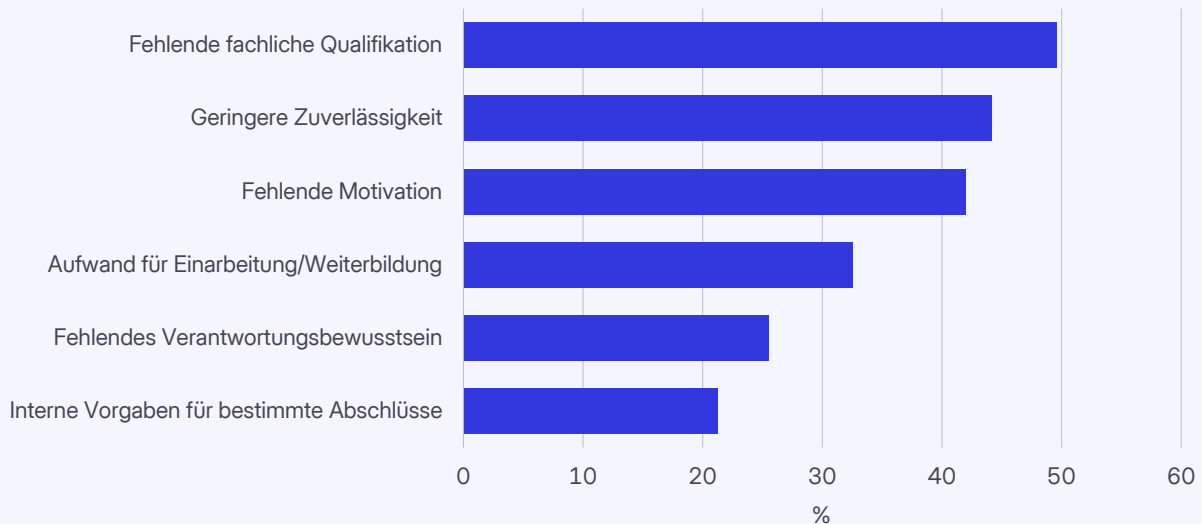
Auf die Frage, ob sie grundsätzlich Studien- und Ausbildungsabbrecher\*innen einstellen würden, antworteten 23% der Betriebe mit nein (vgl. Abb. 9). Entsprechend sprach sich mit 77% eine deutliche Mehrheit für eine generelle Einstellung aus. Dabei zeigen sich Großunternehmen eher bereit dazu (82%) als Kleinunternehmen (72%). Außerdem war die Bereitschaft im Handel mit 81% etwas höher als im Gesamtschnitt, in der Industrie mit 76% etwas geringer.

Für jedes zweite Unternehmen spricht dabei die fehlende fachliche Qualifikation gegen eine Einstellung (vgl. Abb. 10). 44% verbinden einen Ausbildungs- und Studienabbruch mit geringerer Zuverlässigkeit, 42% mit fehlender Motivation der Bewerber und lehnen deshalb eine Einstellung ab. Weitere 33% hindert der zusätzliche Aufwand für

Abb. 10

### Gründe gegen die Einstellung von Studien- und Ausbildungsabbrecher\*innen

Gewichtete Anteile in %



Quelle: Randstad-ifo-HR-Befragung, 2025Q4.

© ifo Institut

Einarbeitung bzw. Weiterbildung, 26% stört ein mögliches fehlendes Verantwortungsbewusstsein. Jedes fünfte Unternehmen sieht sich gezwungen, Bewerbungen von Ausbildungs- und Studienabbrechern aufgrund interner Vorgaben für bestimmte Abschlüsse abzulehnen. Eine fehlende fachliche Qualifikation spricht vor allem bei Dienstleistern (58%) gegen eine Einstellung, im Handel ist dieses Thema mit 40% der Meldungen im Vergleich weniger wichtig. Auch gibt es im Handel mit einem Anteil von 3% nur sehr wenige Unternehmen, die aufgrund von Vorgaben für bestimmte Abschlüsse keine Ausbildungs- und Studienabbrecher\*innen einstellen. Bei Großunternehmen ist diese Schwierigkeit hingegen häufiger gegeben (39%) – für mittelgroße Unternehmen scheint diese Hürde geringer zu sein (9%). Kleinunternehmen sehen etwas seltener als im Gesamtschnitt die fehlende fachliche Qualifikation als Problem (45%). •

### Referenzen

Bundesagentur für Arbeit (2025), „Qualifizierte Fachkräfte weiterhin gesucht“, Pressemitteilung, 28. Mai, verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2025-25-qualifizierte-fachkraefte-weiterhin-gesucht>, aufgerufen am 7. Januar 2025.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024), „IAB Stellenerhebung: Aktuelle Ergebnisse“, verfügbar unter: <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/aktuelle-ergebnisse/>, aufgerufen am 7. Januar 2025.

Stepstone (2025), „Stepstone Analyse: Weniger Einstiegsjobs, längere Bewerbungsprozesse“, Pressemitteilung, 12. August, verfügbar unter: <https://www.thestepstonegroup.com/deutsch/newsroom/pressemitteilungen/stepstone-analyse-weniger-einstiegsjobs-laengere-bewerbungsprozesse/>, aufgerufen am 7. Januar 2025.