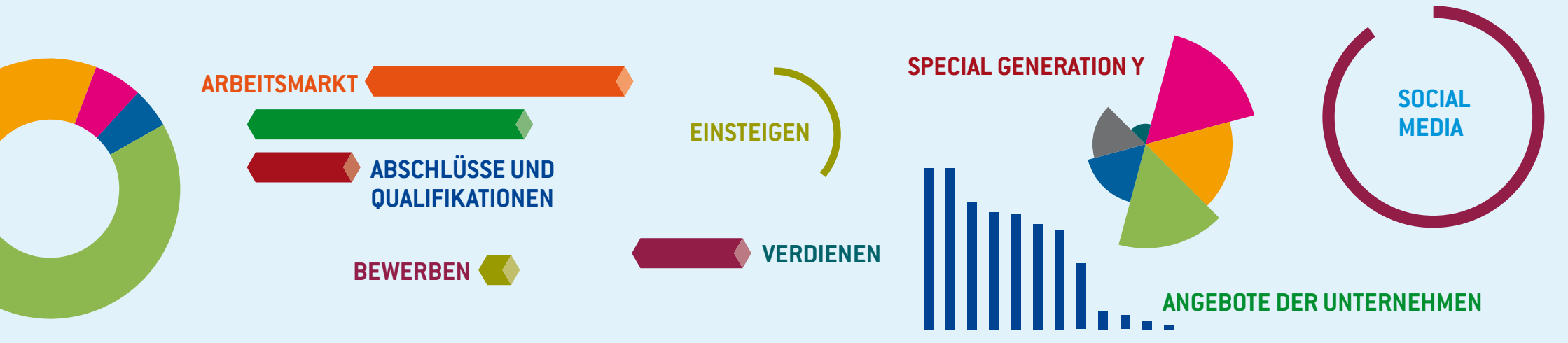


# JobTrends Deutschland 2013

Die Studie zu Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Absolventen



- >> Bedarf an Absolventen – Welche Absolventen besonders gesucht sind
- >> Qualifikationen – Was Arbeitgeber von Hochschulabsolventen erwarten
- >> Special Generation Y – So reagieren die Arbeitgeber auf die neuen Absolventen
- >> Einstiegsgehälter – Das zahlen Unternehmen ihren Einsteigern

# JOB TRENDS DEUTSCHLAND 2013

## Die wichtigsten Ergebnisse der Studie Staufenberg JobTrends Deutschland 2013

### Arbeitsmarkt

Die verhaltene Entwicklung der deutschen Wirtschaft im zweiten Halbjahr 2012 hat ihre Spuren bei den Arbeitgebern hinterlassen. Zwar ist die Stimmung nicht negativ, aber zumindest für dieses Jahr sind viele Unternehmen eher zurückhaltend. Für die kommenden fünf Jahre ist die Bedarfseinschätzung allerdings wieder wesentlich optimistischer, vor allem für Ingenieure und IT-Fachleute.

### Abschlüsse und Qualifikationen

Die Ergebnisse der Studie zeigen: Je höher der Bildungsabschluss, desto interessanter werden Absolventen für Arbeitgeber. Den Master präferieren mit 86 Prozent die meisten Unternehmen, das Universitätsdiplom ist ähnlich populär (82 Prozent). Der Bachelor-Abschluss hinkt dagegen in der Gunst der Personalentscheider hinterher (38 Prozent). Die Examensnote spielt nur für 56 Prozent und die Studiendauer sogar nur für 42 Prozent der Personaler die entscheidende Rolle bei der Besetzung einer Position.

### Verdienen

Die Einstiegsgehälter sind 2012 fächerübergreifend gestiegen. An der Spitze rangieren dabei nach wie vor Anwälte und Unternehmensjuristen. 52 Prozent der Arbeitgeber zahlen ihren juristischen Berufseinsteigern Gehälter von über 59 000 Euro. Die meisten Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure oder IT-Fachkräfte steigen mit 38 000 bis 44 000 Euro ein.

### Social Media

Soziale Netzwerke nehmen in den meisten Unternehmen mittlerweile eine feste Größe im Personalmarketing und Recruiting ein. Neben der eigenen Karriere-Webseite sollen Xing, Facebook & Co. in Zukunft sogar eine noch wichtigere Rolle spielen. Etwa zwei Drittel der Unternehmen planen für 2013, die sozialen Netzwerke verstärkt zum Personalmarketing und Recruiting einzusetzen.

### Einsteigen

Fast jeder Arbeitgeber bietet den Direkteinstieg, mehr als die Hälfte haben Stellenangebote für Trainees. Bei der Frage, in welcher Branche die unterschiedlichen Absolventen gesucht werden, taten sich die Consultingunternehmen hervor. Sie haben sowohl hohen Bedarf an Wirtschaftswissenschaftlern, Ingenieuren als auch an Naturwissenschaftlern.

### Special Generation Y

Absolventen der Generation Y wissen um ihre Stärken – und zeigen offensiv, was sie wollen. Darauf haben die Arbeitgeber reagiert und ihre Betreuung und Angebote auf die Nachwuchsgeneration ausgerichtet. Zwar sind die meisten Personaler der Meinung, dass die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Kollegen heute genauso gut funktioniert wie früher. Allerdings sehen 13 Prozent das Manko, dass die Nachwuchskräfte nur schlecht mit Kritik umgehen können.

staufenberg

**JOB  
TRENDS  
2013**

# JOB TRENDS DEUTSCHLAND 2013

## Die wichtigsten Ergebnisse der Studie Staufenberg JobTrends Deutschland 2013

### >> Arbeitsmarkt

Bedarfsentwicklung	
Wirtschaftswissenschaftler .....	4
Ingenieure .....	6
Informatiker .....	8
Naturwissenschaftler .....	10
Juristen.....	11
Freie Stellen .....	13
Bedarfsverteilung .....	16

### >> Abschlüsse und Qualifikationen

Favorisierte Abschlüsse .....	19
Einstiegsperspektiven für	
Bachelor und Master.....	22
Studienbezogene Einstellungskriterien .....	24
Gefragte Fachrichtungen.....	29
Erwartete Zusatzqualifikationen .....	30
Erwartungen an Informatiker:	
IT-Kenntnisse .....	35
Gefragte Soft Skills.....	38

### >> Einsteigen

Einstiegsformen.....	39
Trainee-Programme .....	43
Einstiegsbranchen.....	44
Einsatzfelder.....	47

Impressum .....	81
-----------------	----

### >> Verdienen

Einstiegsgehälter nach Absolventengruppen..	50
Alternative Vergütungsmodelle .....	55

### >> Angebote der Unternehmen

Angebote für Studierende .....	56
Alternative Arbeitszeitmodelle .....	60
Personalentwicklung .....	65

### >> Bewerben

Bewerberstatistik.....	70
Bevorzugte Bewerbungswege .....	71
Favorisierte Auswahlverfahren .....	72

### >> Social Media

Wie Unternehmen Social Media nutzen .....	73
---	----

### >> Special Generation Y

Anforderungen .....	75
Vorstellungsgespräch.....	77
Angebote für Einsteiger .....	78
Employer Branding .....	79
Miteinander der Generationen .....	80

### >> Studiendesign

Die Studie Staufenberg *JobTrends Deutschland* untersucht jedes Jahr Anforderungen und Angebote von Unternehmen, die Hochschulabsolventen rekrutieren. Nach Branchen und Absolventengruppen aufgeschlüsselt, liefert Staufenberg *JobTrends Deutschland 2013* detaillierte Informationen darüber, welche Qualifikationen Arbeitgeber nachfragen, welche Funktionen und Entwicklungsmöglichkeiten Berufseinsteigern offenstehen und welche Bewerbungs- und Auswahlverfahren genutzt werden. Im Oktober und November 2012 haben sich 249 Unternehmen an der Befragung beteiligt. Sie haben rund vier Millionen Mitarbeiter weltweit (circa eine Million davon in Deutschland) und mehr als 182 000 Bewerber im Jahr. Zum Befragungszeitraum hatten die Unternehmen über 23 000 offene Stellen für Akademiker. Die online-gestützte Befragung richtet sich gezielt an Personalentscheider renommierter Unternehmen. Die Befragung erfolgte im Auftrag von Staufenberg Institut durch das Berliner Trendence Institut für Personalmarketing.

staufenberg

**JOB  
TRENDS  
2013**

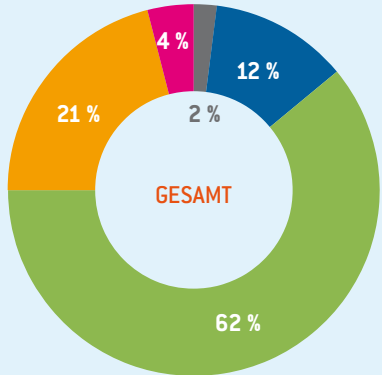
# ARBEITSMARKT

## Bedarfsentwicklung Wirtschaftswissenschaftler

Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Wirtschaftswissenschaftlern?

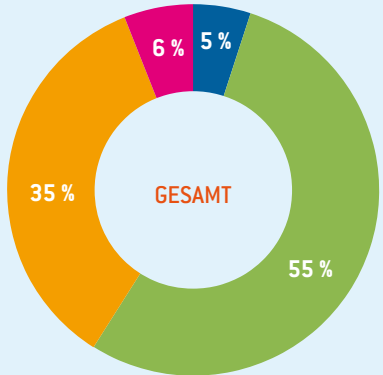
**GESAMT**

Im Vergleich zum Vorjahr



[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]

In den nächsten fünf Jahren



[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]

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



**Unternehmen**, die Wirtschaftswissenschaftler einstellen, schätzen den Arbeitsmarkt immer noch optimistisch ein, sind aber etwas zurückhaltender als im Vorjahr. Wie 2012 rechnen sechs von zehn Unternehmen mit einer gleichbleibenden Nachfrage. Ein Viertel der befragten Arbeitgeber – im Vorjahr noch fast jeder dritte – sagt für 2013 eine steigende oder stark steigende Nachfrage voraus.

Mit Blick auf die kommenden fünf Jahre hat sich die Erwartung der Arbeitgeber kaum geändert. Auch in diesem Jahr rechnet niemand mit einem Einbruch des Absolventenbedarfs. Der Anteil der Unternehmen mit gleichbleibendem und stark steigendem Bedarf legte jeweils um einige Prozentpunkte zu.

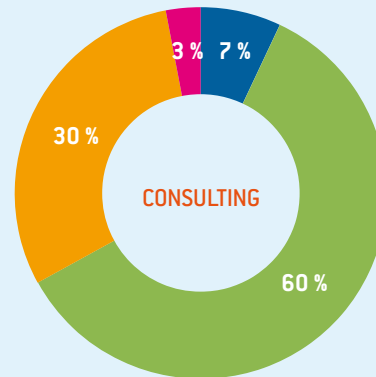


## Bedarfsentwicklung Wirtschaftswissenschaftler

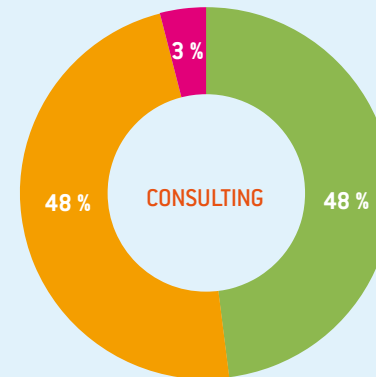
Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Wirtschaftswissenschaftlern?

**CONSULTING**

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]

**staufenberg**  
**JOB**  
**TRENDS**  
**2013**

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



**Deutlicher** fällt der Rückgang in der Consultingbranche aus. Während 2012 noch die Hälfte der Beratungsunternehmen eine steigende oder stark steigende Nachfrage nach Wirtschaftswissenschaftlern erwartete, ist es in der aktuellen Umfrage nur noch ein Drittel.

Für die kommenden fünf Jahre fallen die Prognosen wieder optimistischer aus. Über die Hälfte der Unternehmensberatungen gehen davon aus, dass sie in diesem Zeitraum mehr Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fächer einstellen.

Und: Während im Vorjahr noch drei Prozent aller Consultingunternehmen einen rückläufigen Absolventenbedarf in den kommenden Jahren erwarteten, ist davon in diesem Jahr nicht die Rede.

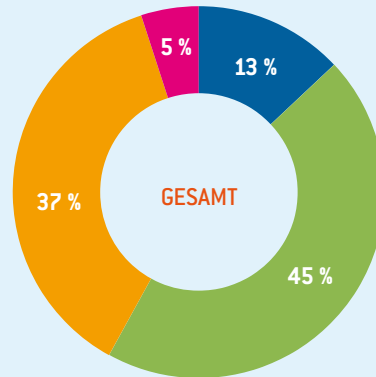
# ARBEITSMARKT

## Bedarfsentwicklung Ingenieure

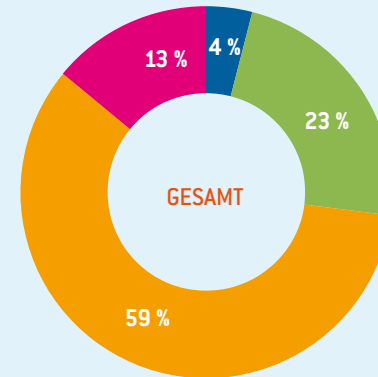
Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Ingenieuren?

**GESAMT**

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]



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



Wie hoch der **Fachkräftemangel** in Deutschland wirklich ist, darüber streiten die Institute und Verbände. Dass einzelne Branchen und Berufe unter Nachwuchsmangel leiden, ist aber unumstritten. So können sich frisch ausgebildete Ingenieure weiterhin über eine hohe Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt freuen. 42 Prozent der Unternehmen rechnen für 2013 mit einem steigenden oder stark steigenden Bedarf und nur 13 Prozent mit einem Rückgang der Nachfrage. Spurlos geht die Euro-Krise allerdings auch an den exportlastigen Technikbranchen nicht vorüber: Im Vorjahr rechnete noch mehr als die Hälfte der Unternehmen mit einer besseren Arbeitsmarktsituation für Ingenieure.

Was die mittelfristige Perspektive angeht, sind sie wieder optimistischer. Für die nächsten fünf Jahre gehen fast drei Viertel der befragten Arbeitgeber von einer höheren Nachfrage nach Ingenieuren aus – noch mehr als bei Informatikern.

# ARBEITSMARKT

## Bedarfsentwicklung Ingenieure

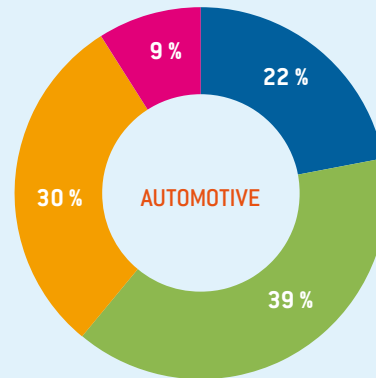
>>> zurück zum Inhalt

Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Ingenieuren?

AUTOMOTIVE

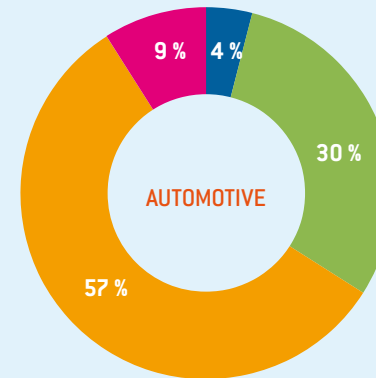
CONSULTING

Im Vergleich zum Vorjahr



Bitte beachten: Hier handelt es sich nur um einen Trend, da die Zahl der Antworten keine repräsentative Aussage zulässt.

In den nächsten fünf Jahren



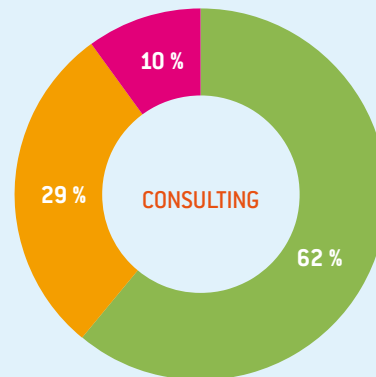
Bitte beachten: Hier handelt es sich nur um einen Trend, da die Zahl der Antworten keine repräsentative Aussage zulässt.

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

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

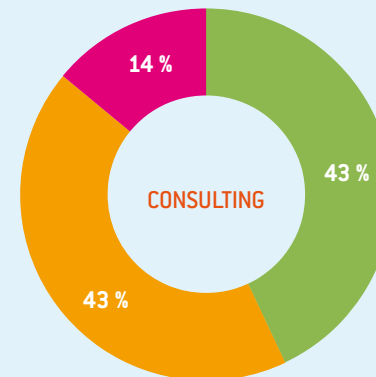


Im Vergleich zum Vorjahr



Bitte beachten: Hier handelt es sich nur um einen Trend, da die Zahl der Antworten keine repräsentative Aussage zulässt. (Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.)

In den nächsten fünf Jahren



Bitte beachten: Hier handelt es sich nur um einen Trend, da die Zahl der Antworten keine repräsentative Aussage zulässt.

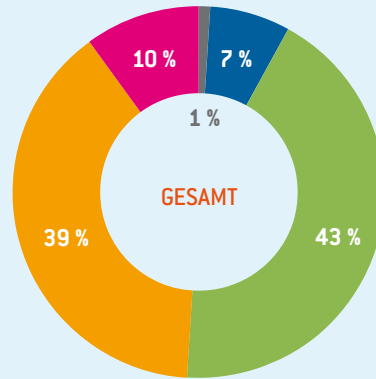
# ARBEITSMARKT

## Bedarfsentwicklung Informatiker

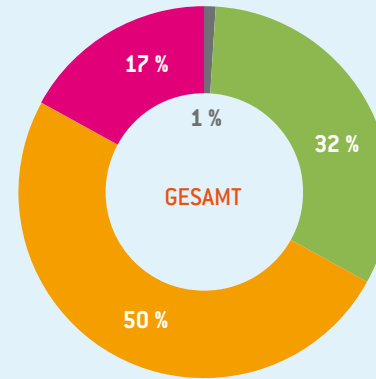
Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Informatikern?

**GESAMT**

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



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



**Informatiker** gehören heute zu den Stars auf dem Arbeitsmarkt. Knapp die Hälfte der Unternehmen erwartet für 2013 einen weiter steigenden Bedarf an IT-Absolventen und 43 Prozent eine ähnlich hohe Nachfrage wie im Vorjahr. Damit sind die Erwartungen gegenüber 2012 nur geringfügig gesunken, als rund die Hälfte mit einer steigenden oder stark steigenden Nachfrage rechnete. In der ITK-Kernbranche sind es sogar fast zwei Drittel, die von einer höheren Nachfrage nach IT-Absolventen ausgehen.

Auch die Prognose für die kommenden fünf Jahre bewegt sich auf einem ähnlich hohen Niveau wie bei der Vorjahres-Umfrage. Weiterhin etwa zwei Drittel der Unternehmen rechnen mit einer wachsenden Nachfrage. Einen sinkenden Absolventenbedarf kann sich in der ITK-Branche mittelfristig niemand vorstellen.



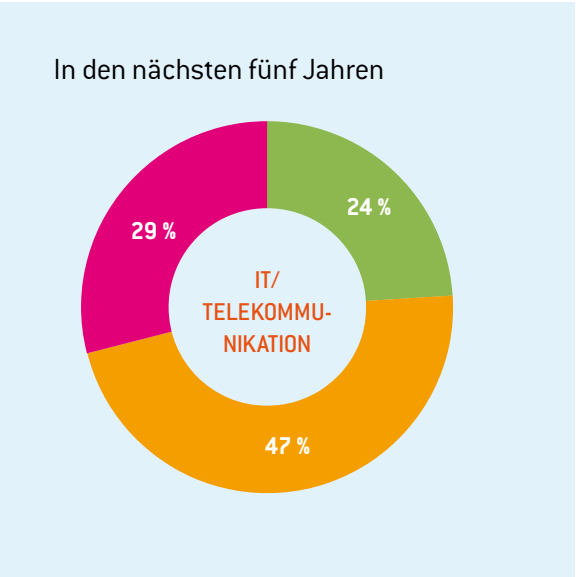
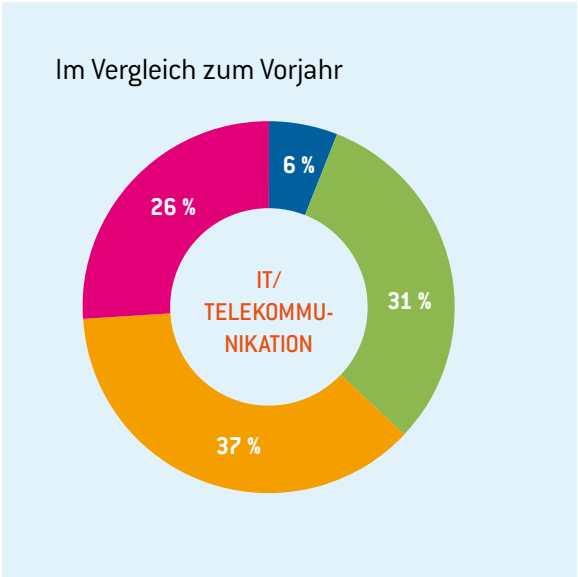
# ARBEITSMARKT

## Bedarfsentwicklung Informatiker

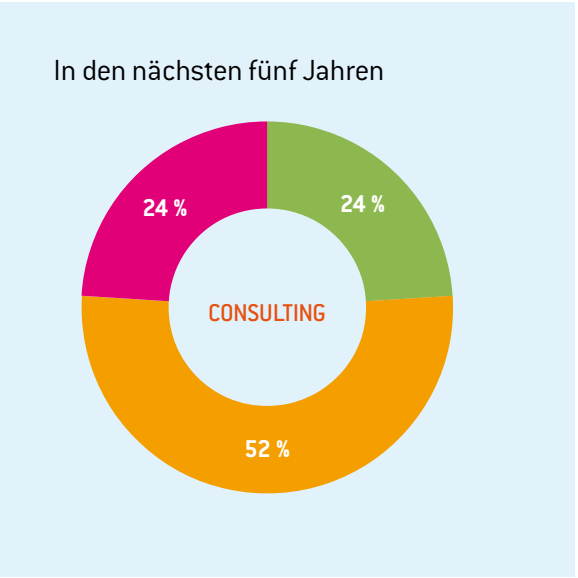
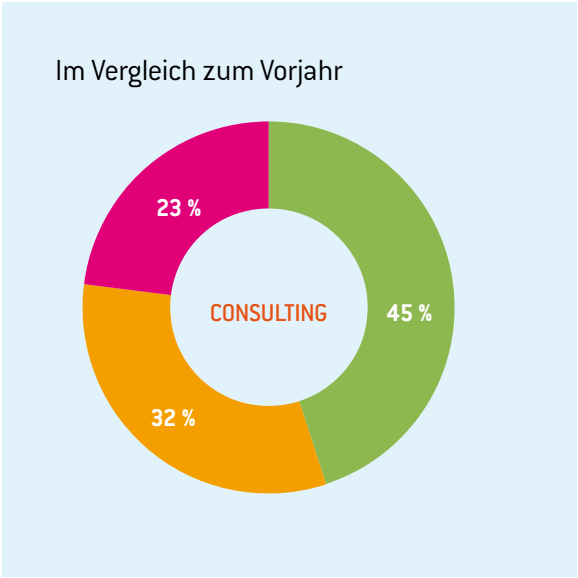
Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Informatikern?

**IT/TELEKOMMUNIKATION**

**CONSULTING**



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



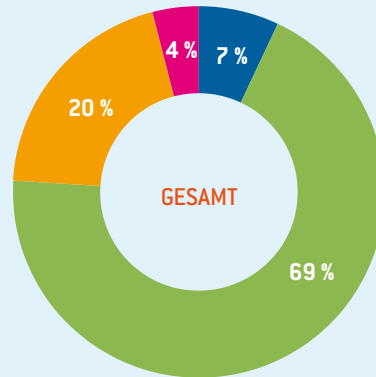
# ARBEITSMARKT

## Bedarfsentwicklung Naturwissenschaftler

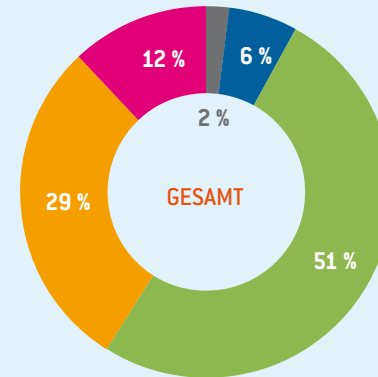
Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Naturwissenschaftlern?

**GESAMT**

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



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



Unternehmen, die Naturwissenschaftler einstellen, stellen **verhaltenerere Prognosen** für den Arbeitsmarkt als noch im Vorjahr. Ein Viertel der befragten Arbeitgeber erwartet für 2013 eine steigende oder stark steigende Nachfrage nach Absolventen naturwissenschaftlicher Fächer. Für 2012 äußerten sich noch 39 Prozent so optimistisch.

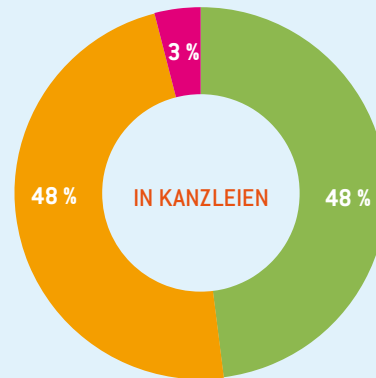
Krisenstimmung lässt sich an den Umfrageergebnissen jedoch nicht ablesen. Die überwiegende Mehrheit (69 Prozent) glaubt, dass der Bedarf an Naturwissenschaftlern stabil auf dem Vorjahresniveau bleiben wird. Und für die kommenden fünf Jahre sagten vier von zehn Unternehmen wieder einen wachsenden Bedarf an Biologen, Chemikern, Physikern und Co. voraus.



Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Juristen in Kanzleien?

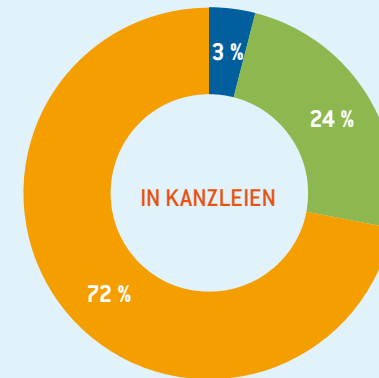
IN KANZLEIEN

Im Vergleich zum Vorjahr



[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]

In den nächsten fünf Jahren



[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]

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



Wie schon 2012 sind große **Sozietäten** und **Boutiquen** auf der Suche nach qualifiziertem Nachwuchs. Etwa die Hälfte der befragten Kanzleien sieht im Vergleich zum Vorjahr einen gleichbleibenden oder sogar steigenden Bedarf an Nachwuchsjuristen.

Auch die Prognose für die nächsten fünf Jahre kann sich sehen lassen: Sieben von zehn Kanzleien rechnen mit einem steigenden Bedarf an Jura-Absolventen für diesen Zeitraum. Lediglich drei Prozent der Kanzleien gehen von einer rückläufigen Nachfrage aus.

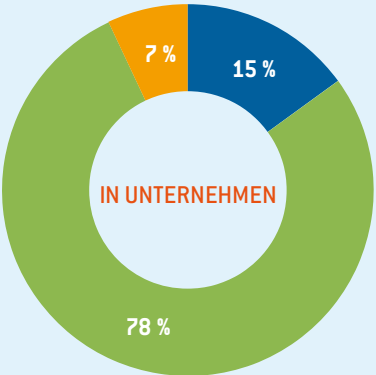
# ARBEITSMARKT

## Bedarfsentwicklung Juristen

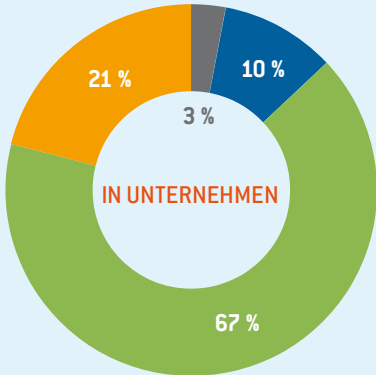
Wie entwickelt sich die Nachfrage nach Juristen in Unternehmen?

### IN UNTERNEHMEN

Im Vergleich zum Vorjahr



In den nächsten fünf Jahren



[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]



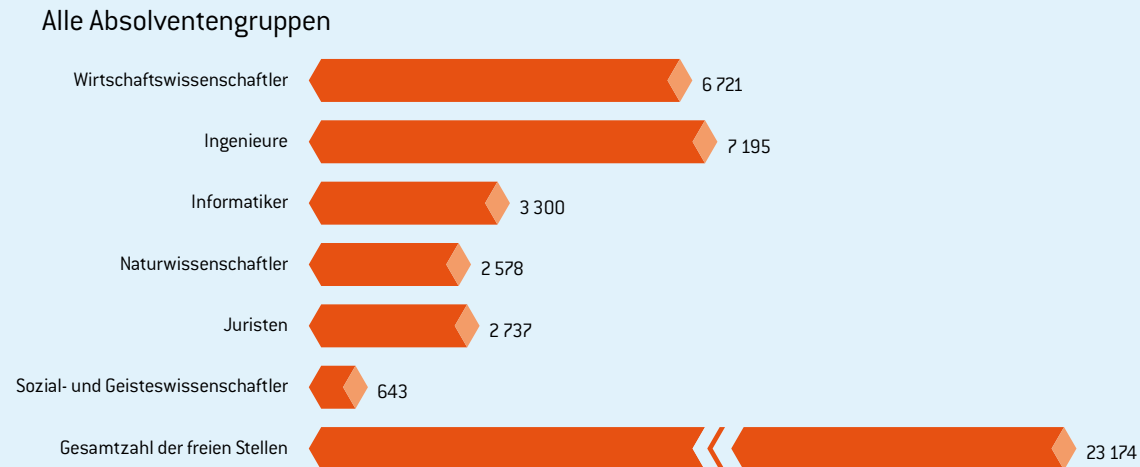
- ◆ stark steigend
- ◆ steigend
- ◆ gleichbleibend
- ◆ rückläufig
- ◆ stark rückläufig

**Auch Unternehmen benötigen Nachwuchsjuristen** – doch lange nicht so viele wie Kanzleien. Unternehmen besetzen oft nur eine Juristenstelle neu, wenn durch einen Weggang eine Lücke entsteht. Das zeigt auch die Bedarfsentwicklung. 15 Prozent sehen im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang bei den Einstellungen von Juristen und nur sieben Prozent eine Steigerung. Immerhin: 78 Prozent der Arbeitgeber bewerten die Zukunftsperspektiven für Juristen in Unternehmen gleichbleibend.

Die Prognose für die nächsten fünf Jahre ist nicht so schlecht wie auf den ersten Blick zu vermuten: Nur zehn Prozent der befragten Personaler sehen einen Rückgang bei den Einstellungen von Juristen in Unternehmen, jeder fünfte prognostiziert hingegen eine Steigerung.



Wie viele freie Stellen hat Ihr Unternehmen für welche Akademiker?

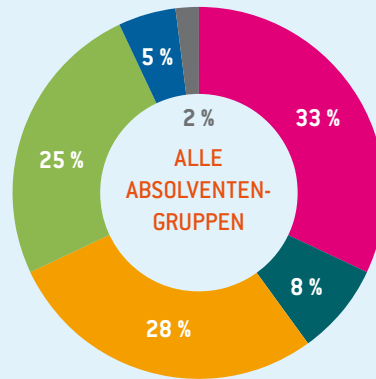


Die an der Studie beteiligten Unternehmen bieten 2013 **mehr als 23 000** Stellen für Akademiker an. Ein Drittel der Angebote richtet sich an Praktikanten und jeweils ein Viertel der Stellen an Absolventen und Young Professionals. Über 7 000 Angebote richten sich an Ingenieure – und damit mehr als an Wirtschaftswissenschaftler.



Karrierestufen:  
Wer wird gesucht?

Freie Stellen nach Karrierestufen



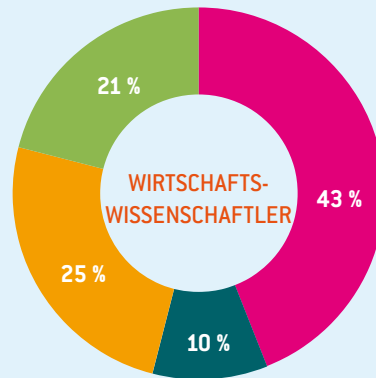
[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]

Aktuelle Stellenangebote  
gibt's in der Jobbörse auf  
staufenbiel.de

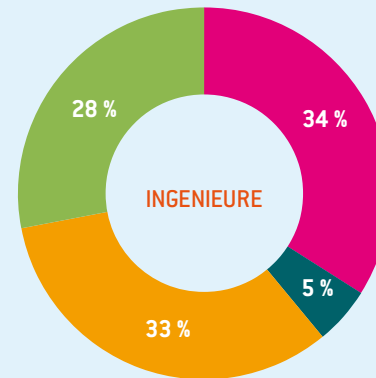


staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

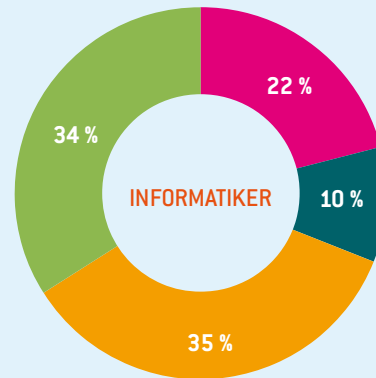
- ◆ Praktikanten
- ◆ Trainee
- ◆ Hochschulabsolventen
- ◆ Young Professionals
- ◆ Referendare
- ◆ Associates



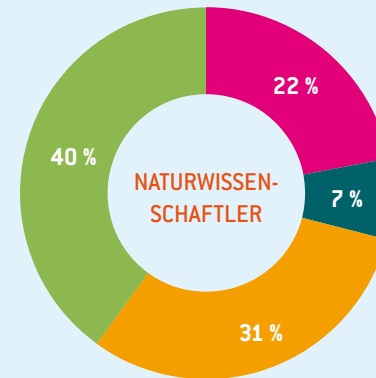
[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]



Karrierestufen:  
Wer wird gesucht?

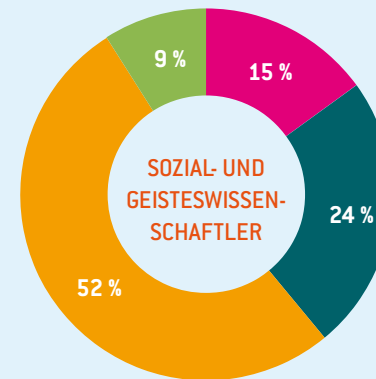
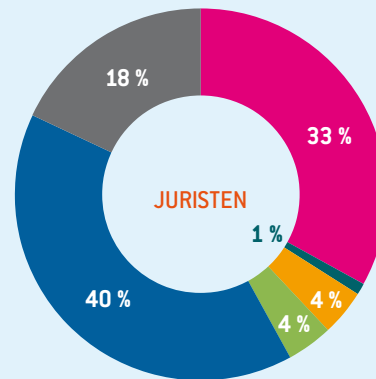


(Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.)



staufenberg  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

- ◆ Praktikanten
- ◆ Trainee
- ◆ Hochschulabsolventen
- ◆ Young Professionals
- ◆ Referendare
- ◆ Associates



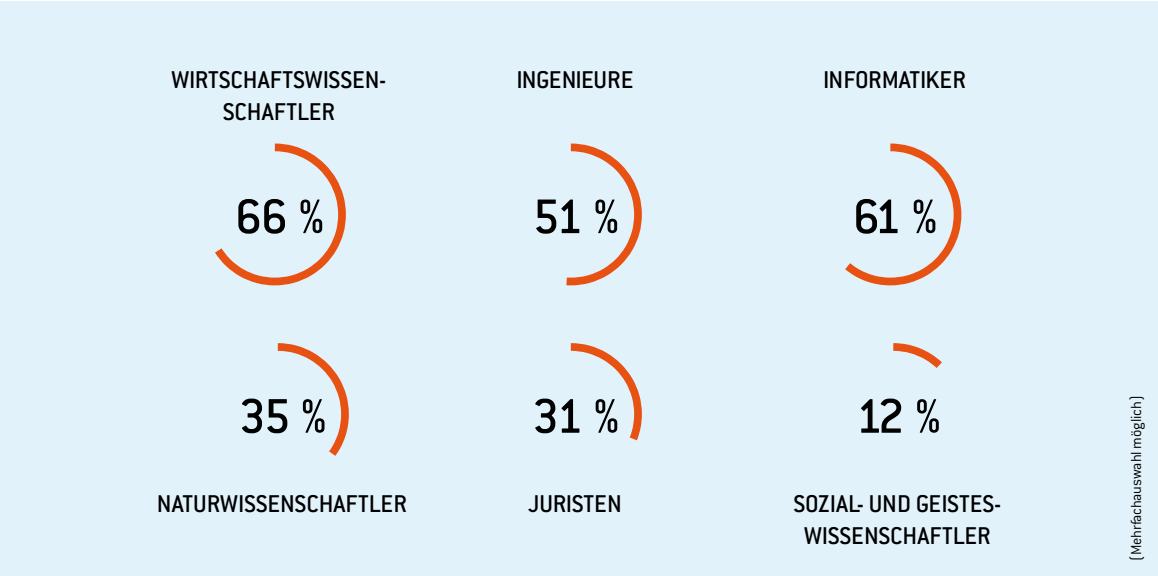
Bitte beachten: Hier handelt es sich nur um einen Trend, da die Zahl der Antworten keine repräsentative Aussage zulässt.

# ARBEITSMARKT

## Bedarfsverteilung nach Branchen

Welche Akademiker werden gesucht?

ALLE BRANCHEN



Mit der neuen iPad-App haben Sie alle Karriere-Publikationen von Staufenberg Institut immer dabei.



**Zwei Drittel** der befragten Unternehmen aller Branchen haben 2013 Bedarf an Wirtschaftsabsolventen, annähernd drei Viertel waren es im Vorjahr. Auf den zweiten Platz schoben sich in diesem Jahr die Informatiker. Es folgen die Ingenieure, die bei der absoluten Zahl der angebotenen Positionen jedoch ganz vorne liegen. Die wichtigsten Einstiegsbranchen für Wirtschaftswissenschaftler sind der gesamte Dienstleistungsbereich und das Consulting. Ingenieure werden von 90 Prozent der Automobilhersteller und -zulieferer nachgefragt. Auch mehr als die Hälfte der Dienstleistungs- und Consultingunternehmen sucht nach Techniktalenten. Bedarf an Informatikern meldet naturgemäß fast jedes Unternehmen aus der ITK-Branche an. Juristen haben jenseits der Kanzleien im Dienstleistungssektor die besten Chancen.



# ARBEITSMARKT

## Bedarfsverteilung nach Branchen

>>> zurück zum Inhalt

Welche Akademiker werden in den verschiedenen Branchen gesucht?

### AUTOMOTIVE

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLER

61 %

INGENIEURE

90 %

INFORMATIKER

68 %

36 %

19 %

7 %

NATURWISSENSCHAFTLER

JURISTEN

SOZIAL- UND GEISTESWISSENSCHAFTLER

(Mehrfachauswahl möglich)

### CONSULTING

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLER

72 %

INGENIEURE

51 %

INFORMATIKER

74 %

42 %

18 %

11 %

NATURWISSENSCHAFTLER

JURISTEN

SOZIAL- UND GEISTESWISSENSCHAFTLER

(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

# ARBEITSMARKT

## Bedarfsverteilung nach Branchen

>>> zurück zum Inhalt

Welche Akademiker werden in den verschiedenen Branchen gesucht?

**IT/TELEKOMMUNIKATION**

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLER

59 %

INGENIEURE

30 %

INFORMATIKER

96 %

44 %

NATURWISSENSCHAFTLER

9 %

JURISTEN

4 %

SOZIAL- UND GEISTESWISSENSCHAFTLER

(Mehrfachauswahl möglich)

**DIENSTLEISTUNG (SONSTIGE)**

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLER

74 %

INGENIEURE

59 %

INFORMATIKER

63 %

41 %

NATURWISSENSCHAFTLER

30 %

JURISTEN

30 %

SOZIAL- UND GEISTESWISSENSCHAFTLER

(Hier handelt es sich nur um einen Trend, da die Zahl der Antworten keine repräsentative Aussage zulässt. Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

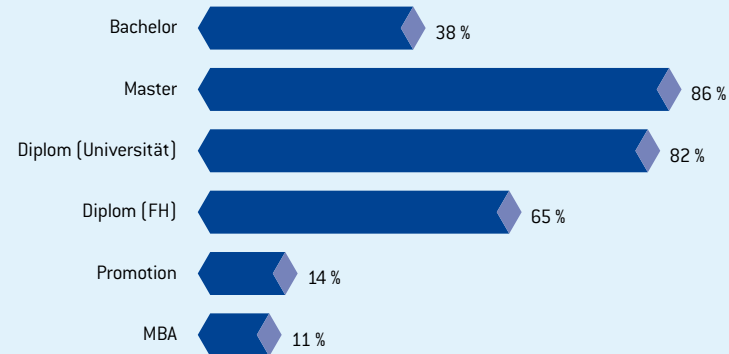
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

>>> zurück zum Inhalt

## Abschlüsse

Welche Abschlüsse präferieren Unternehmen?

Alle Absolventengruppen (außer Juristen)



[Pro Fachrichtung konnten drei Abschlüsse gewählt werden.]

staufenberg  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

**Die Unternehmen** suchen vor allem fachlich sehr gut ausgebildete Absolventen. Der von Arbeitgebern bevorzugte Abschluss ist der Master: 86 Prozent der Firmen präferieren ihn. Dicht darauf folgt das Universitätsdiplom (82 Prozent). Erstmals liegt der Master in der Gunst der Unternehmen somit vor dem Universitätsdiplom. Der Bachelor-Abschluss ist bei den Personalentscheidern dagegen nicht so populär. Das FH-Diplom ist mit 65 Prozent deutlich beliebter (Bachelor 38 Prozent).

Im Vergleich zur Vorjahresstudie fand hier ein Methodenwechsel statt. In der Vergangenheit wurden die Personaler lediglich gefragt, welche Abschlüsse sie grundsätzlich akzeptieren. In der Studie von 2012 erzielte der Bachelor-Abschluss einen Akzeptanzwert von 85 Prozent. Fragt man dagegen nach den bevorzugten Abschlüssen, hat der Bachelor noch Boden gutzumachen.



# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

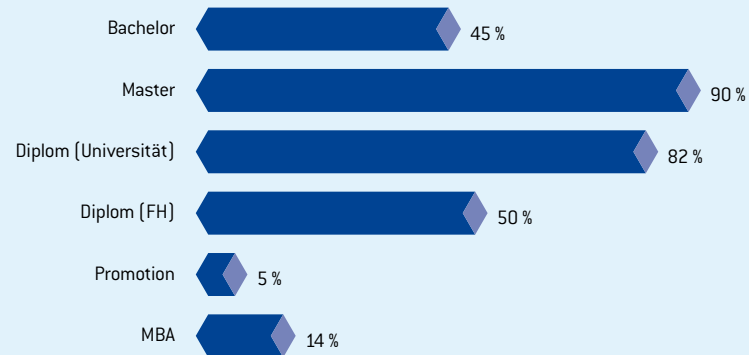
## Abschlüsse

>>> zurück zum Inhalt

Welche Abschlüsse präferieren Unternehmen?

WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFTLER

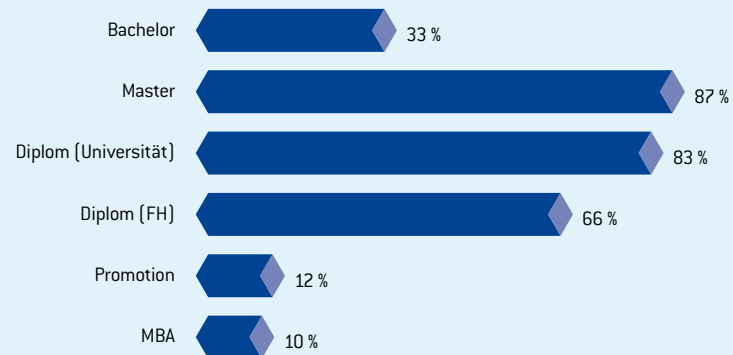
### Wirtschaftswissenschaftler



[Pro Fachrichtung konnten drei Abschlüsse gewählt werden.]

INGENIEURE

### Ingenieure



[Pro Fachrichtung konnten drei Abschlüsse gewählt werden.]

stauftenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

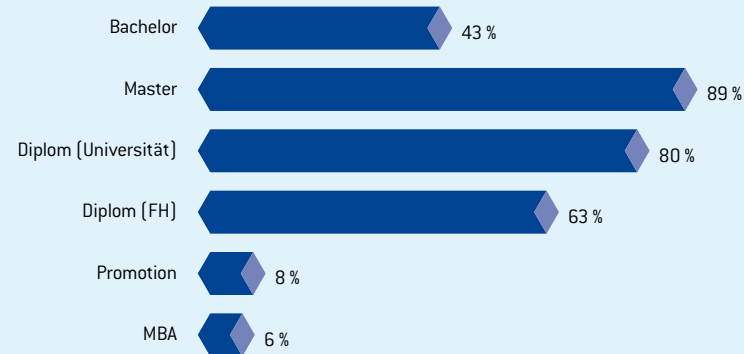
## Abschlüsse

>>> zurück zum Inhalt

Welche Abschlüsse präferieren Unternehmen?

### INFORMATIKER

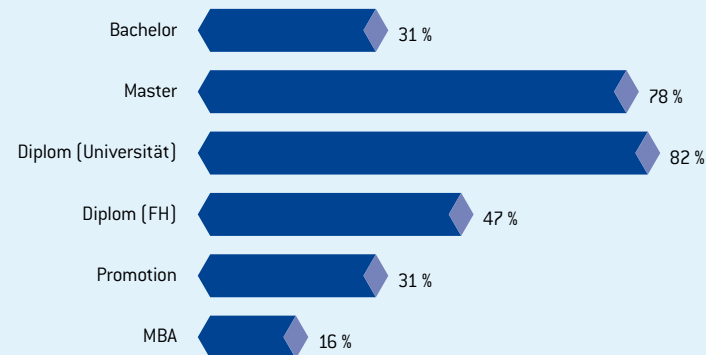
#### Informatiker



[Pro Fachrichtung konnten drei Abschlüsse gewählt werden.]

### NATURWISSENSCHAFTLER

#### Naturwissenschaftler



[Pro Fachrichtung konnten drei Abschlüsse gewählt werden.]

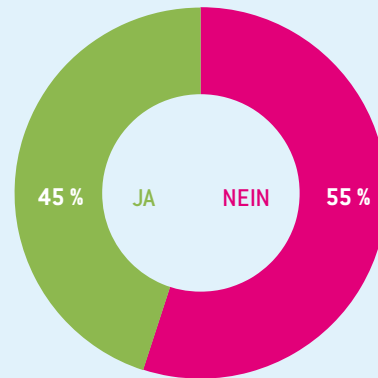
staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Einstiegsperspektiven

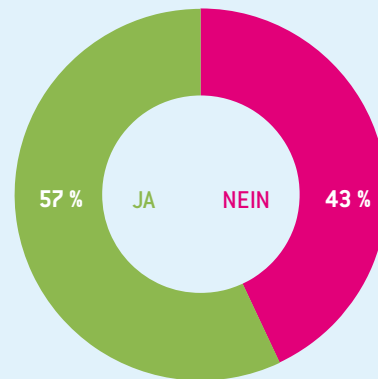
>>> zurück zum Inhalt

Bachelor und Master:  
Unterscheiden sich  
Einstiegs- und Entwick-  
lungsperspektiven?



Arbeitgeber in Deutschland unterschei-  
den durchaus zwischen Bachelor- und  
Master-Abschluss. Zwar verneinen 55  
Prozent der Personaler die Frage, ob sie  
Unterschiede bei den Einstiegs- und  
Entwicklungsperspektiven zwischen Ab-  
solvanten mit dem jeweiligen Abschluss  
machen. Im Umkehrschluss heißt das  
jedoch: 45 Prozent unterscheiden sehr  
wohl.

Sind die Einstiegs-  
gehälter für Bachelor  
und Master  
unterschiedlich?



Deutlich bemerkbar macht sich der  
Abschluss beim Gehalt: 57 Prozent der  
Arbeitgeber bieten unterschiedliche  
Einstiegsgehälter, je nachdem, ob ein  
Bewerber mit einem Bachelor- oder mit  
einem Master-Abschluss einsteigt.

Die Differenz zwischen  
Bachelor- und Master-  
Gehältern beträgt  
durchschnittlich **14 %**

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
2013

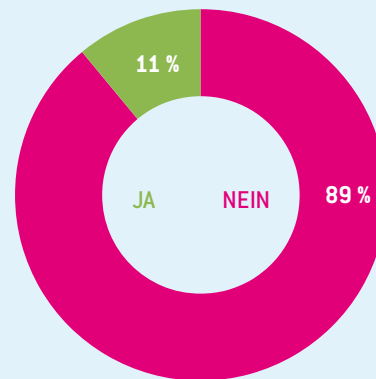
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Einstiegsperspektiven

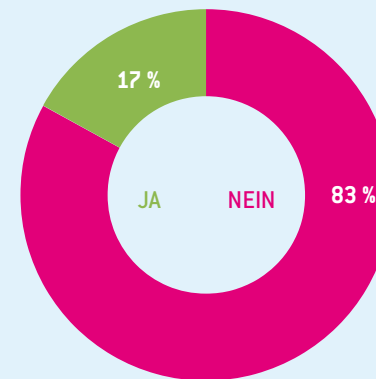
>>> zurück zum Inhalt

Gibt es in Ihrem Unternehmen spezielle Einstiegsprogramme für...

Bachelor



Master



staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**



Mehr über Master-Studiengänge und den MBA finden Sie unter [mba-master.de](http://mba-master.de)

**Die Mehrheit** der Unternehmen bietet keine speziellen Einstiegsprogramme für Bachelor- und Master-Absolventen an. Immerhin hat sich der Anteil für Master-Absolventen innerhalb eines Jahres leicht erhöht (von 13 auf 17 Prozent).

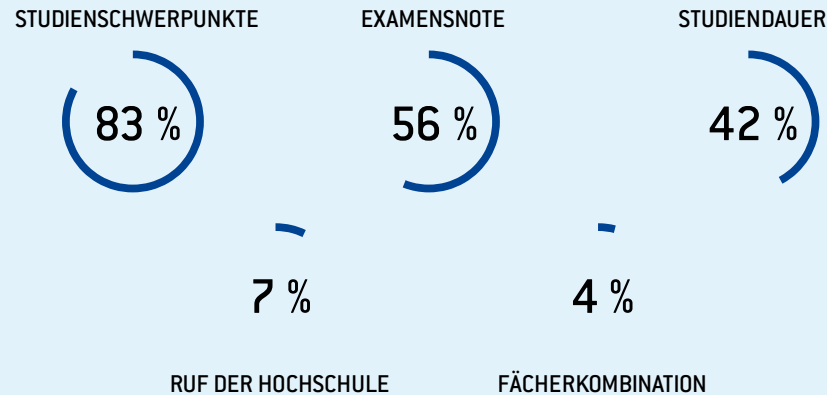
Und: Im Vorjahr hatten mehr als 80 Prozent der Arbeitgeber angegeben, dass ihre Trainee-Programme auch Bachelor-Absolventen offenstehen.

# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Studienbezogene Einstellungskriterien

Welche studienbezogenen Einstellungskriterien sind für Unternehmen entscheidend?

**ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN**  
[AUSSER JURISTEN]



[Pro Fachrichtung konnten zwei Kriterien gewählt werden.]

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**



Die Unternehmen suchen **passende Mitarbeiter**, deshalb spielen die Studienschwerpunkte für die befragten Personalmanager die entscheidende Rolle. 83 Prozent der Arbeitgeber in Deutschland schauen zuerst auf die gewählten fachlichen Schwerpunkte im Studium eines Bewerbers, wenn sie nach dem wichtigsten studienbezogenen Einstellungskriterium gefragt werden. Erst dann kommen die Examensnote [56 Prozent] und die Studiendauer [42 Prozent]. Der Ruf einer Hochschule, an der ein Bewerber sein Examen abgelegt hat, ist für sieben Prozent der Unternehmen besonders wichtig.



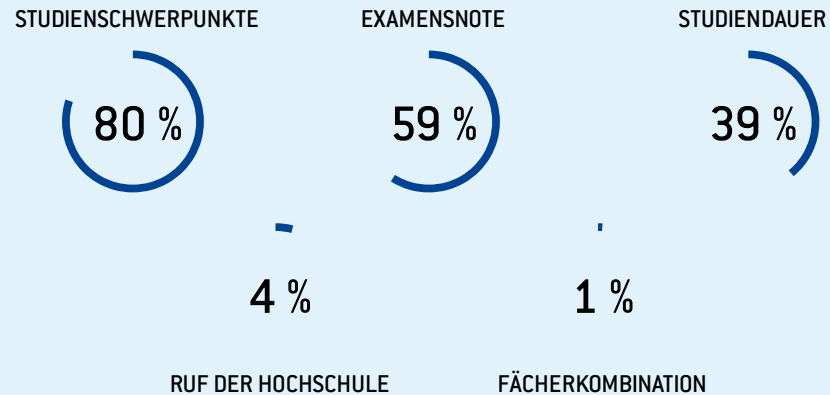
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Studienbezogene Einstellungskriterien

>>> zurück zum Inhalt

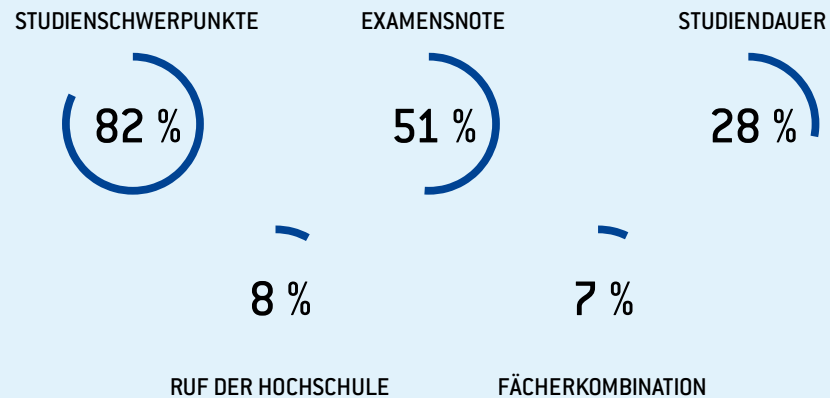
Welche studienbezogenen Einstellungskriterien sind für Unternehmen entscheidend?

**WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFTLER**



[Pro Fachrichtung konnten zwei Kriterien gewählt werden.]

**INGENIEURE**



[Pro Fachrichtung konnten zwei Kriterien gewählt werden.]

**staufenbiel**  
**JOB**  
**TRENDS**  
**2013**

# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Studienbezogene Einstellungskriterien

>>> zurück zum Inhalt

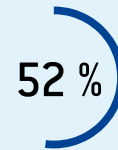
Welche studienbezogenen Einstellungskriterien sind für Unternehmen entscheidend?

**INFORMATIKER**

STUDIENSCHWERPUNKTE



EXAMENSNOTE



STUDIENDAUER



5 %

RUF DER HOCHSCHULE

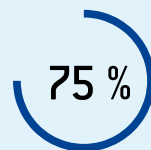
2 %

FÄCHERKOMBINATION

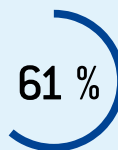
[Pro Fachrichtung konnten zwei Kriterien gewählt werden.]

**NATURWISSENSCHAFTLER**

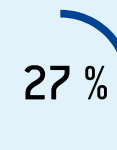
STUDIENSCHWERPUNKTE



EXAMENSNOTE



STUDIENDAUER



7 %

RUF DER HOCHSCHULE

5 %

FÄCHERKOMBINATION

[Pro Fachrichtung konnten zwei Kriterien gewählt werden.]

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

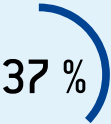
## Studienbezogene Einstellungskriterien

Welche studienbezogenen Einstellungskriterien sind für Kanzleien entscheidend?

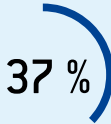
### JURISTEN IN KANZLEIEN

Die Examensnote zählt – das ist bei Juristen bekannt und wird sich so schnell nicht ändern. Für 93 Prozent der Kanzleien ist das zweite Staatsexamen, das zum Richteramt befähigt, oberstes Einstellungskriterium. Und das sollte mit mindestens vollbefriedigend abgeschlossen sein. Danach folgt das erste Staatsexamen – ebenfalls mindestens mit der Note vollbefriedigend (89 Prozent). Erst dann kommen Auslandserfahrungen, LL.M. und Promotion mit gleicher Wichtigkeit (63 Prozent).

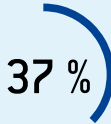
STUDIENSCHWERPUNKTE



PRAKTIKA



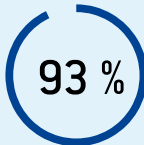
STUDIENDAUER



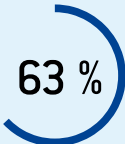
1. STAATSEXAMEN MIND. VOLLBEFRIEDIGEND



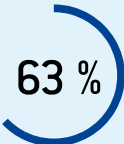
2. STAATSEXAMEN MIND. VOLLBEFRIEDIGEND



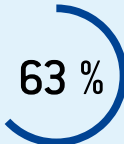
AUSLANDSERFAHRUNG



LL.M.



PROMOTION



(Mehrfachauswahl möglich)



# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Studienbezogene Einstellungskriterien

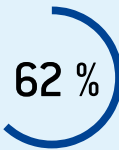
>>> zurück zum Inhalt

Welche studienbezogenen Einstellungskriterien sind für Unternehmen entscheidend?

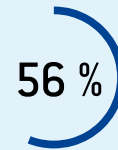
### JURISTEN IN UNTERNEHMEN

Mindestens vollbefriedigend im zweiten Staatsexamen – das ist auch für zwei Drittel Unternehmen mit Bedarf an Jura-Absolventen das wichtigste Einstellungskriterium. Wie auch schon im Jahr zuvor, achten Unternehmen weniger stark auf die Note im ersten Examen. Wichtiger sind ihnen die Studienschwerpunkte, die die Berufseinsteiger an den Universitäten gesetzt haben. Mehr als die Hälfte erwartet erste Berufserfahrung durch Praktika.

STUDIENSCHWERPUNKTE



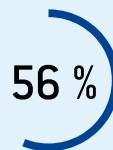
PRAKTIKA



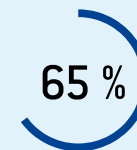
STUDIENDAUER



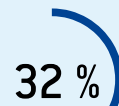
1. STAATSEXAMEN MIND.  
VOLLBEFRIEDIGEND



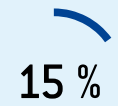
2. STAATSEXAMEN MIND.  
VOLLBEFRIEDIGEND



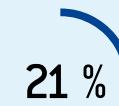
AUSLANDSERFAHRUNG



LL.M.



PROMOTION



(Mehrfachauswahl möglich)

stauftenbiel  
**JOB  
TRENDS  
2013**

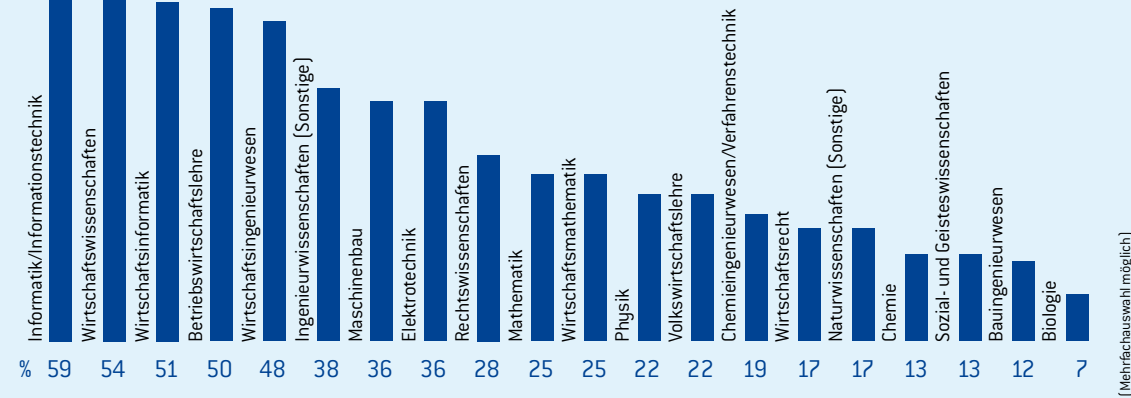
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Fachrichtungen

>>> zurück zum Inhalt

Welche  
Fachrichtungen fragen  
Unternehmen nach?

TOP 20



staufenbiel  
**JOB  
TRENDS  
2013**

Absolventen, die **Informatik** oder **Wirtschaftsinformatik** studiert haben, sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt gefragt. 59 Prozent aller Unternehmen haben Bedarf an Absolventen der Fachrichtung „Informatik/Informationstechnik“. Weitere 51 Prozent der Unternehmen suchen Wirtschaftsinformatiker (Mehrfachnennung möglich). Wirtschaftswissenschaftler und Betriebswirte bleiben fast gleichermaßen gefragt. 54 Prozent der Unternehmen haben Bedarf an Wirtschaftswissenschaftlern und jede zweite Firma an Betriebswirten. Natürlich suchen viele Arbeitgeber auch Ingenieure, besonders aus den Bereichen Maschinenbau und Elektrotechnik (je 36 Prozent). Ebenfalls zu den gesuchten Absolventen gehören Mathematiker und Wirtschaftsmathematiker, Juristen und Physiker. Weniger gefragt sind Pharmazeuten, Wirtschaftspädagogen oder Fachleute im Bergbau.



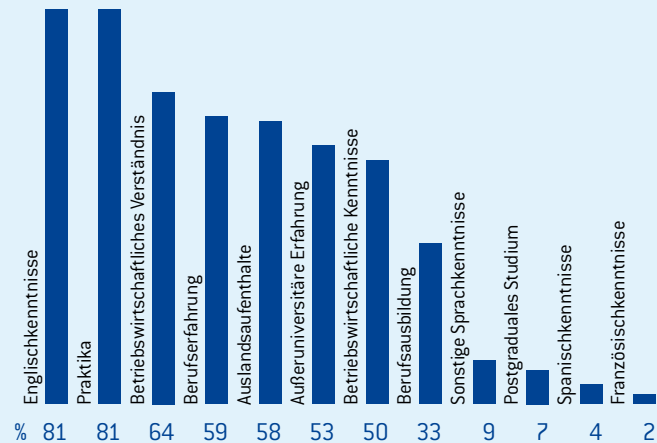
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Zusatzqualifikationen

>>> zurück zum Inhalt

Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN



(Mehrfachauswahl möglich)

stauftenbiel  
**JOB  
TRENDS  
2013**

Ganz klar, ohne **Praktika** und **Englischkenntnisse** geht für Bewerber heute nichts mehr. Jeweils 81 Prozent der Unternehmen erwarten explizit, dass ihre neuen Mitarbeiter schon einmal Praxisluft geschnuppert haben und sich im Job auf Englisch verständigen können. Fast zwei Drittel erwarten betriebswirtschaftliches Verständnis und 59 Prozent der Unternehmen Berufserfahrung. Auch Auslandsaufenthalte (durch Auslandssemester oder Praktikum) und außeruniversitäres Engagement liegen in der Gunst der Unternehmen vorn.

Ein postgraduales Studium erwarten hingegen lediglich sieben Prozent von ihren Bewerbern.



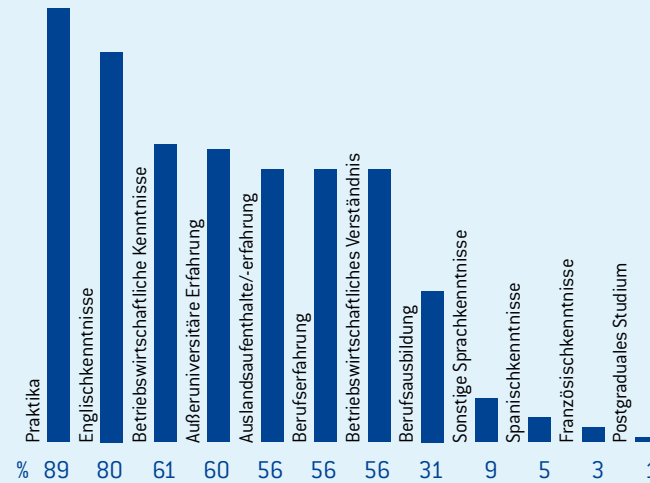
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Zusatzqualifikationen

>>> zurück zum Inhalt

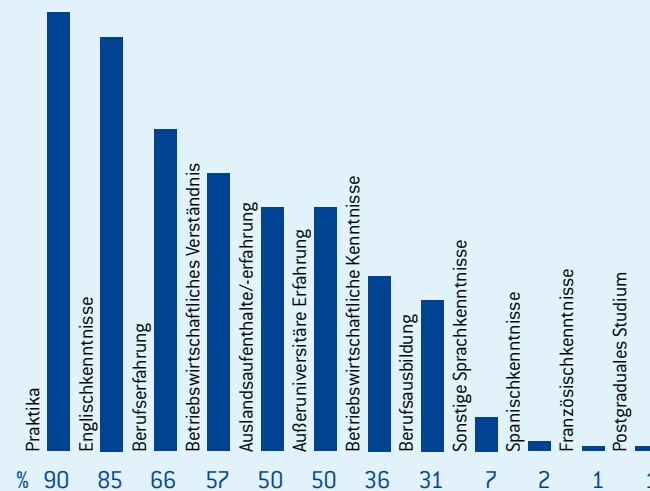
Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFTLER



(Mehrfachauswahl möglich)

INGENIEURE



(Mehrfachauswahl möglich)



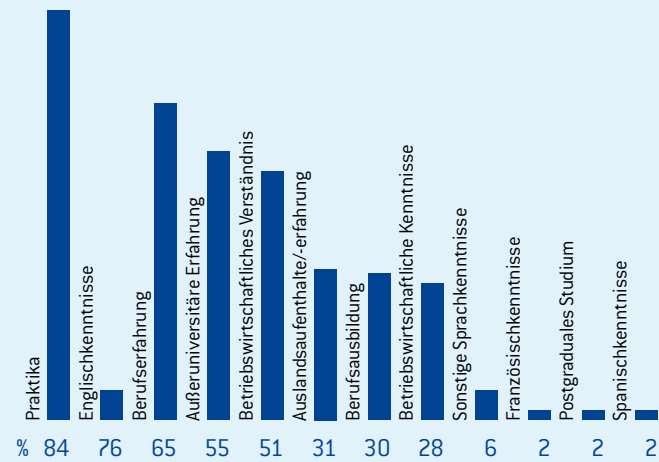
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Zusatzqualifikationen

>>> zurück zum Inhalt

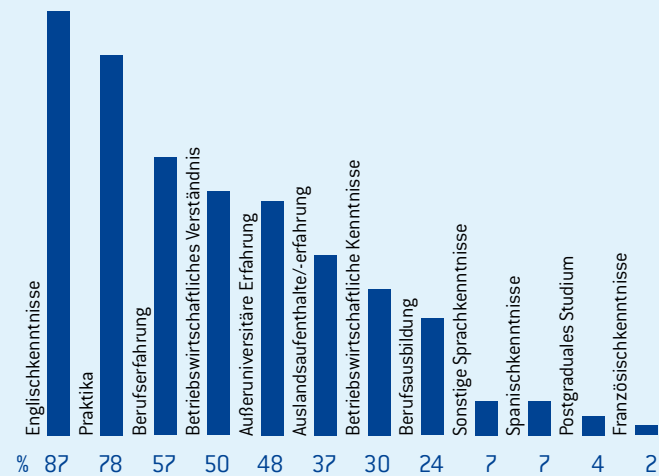
Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

### INFORMATIKER



(Mehrfachauswahl möglich)

### NATURWISSENSCHAFTLER



(Mehrfachauswahl möglich)





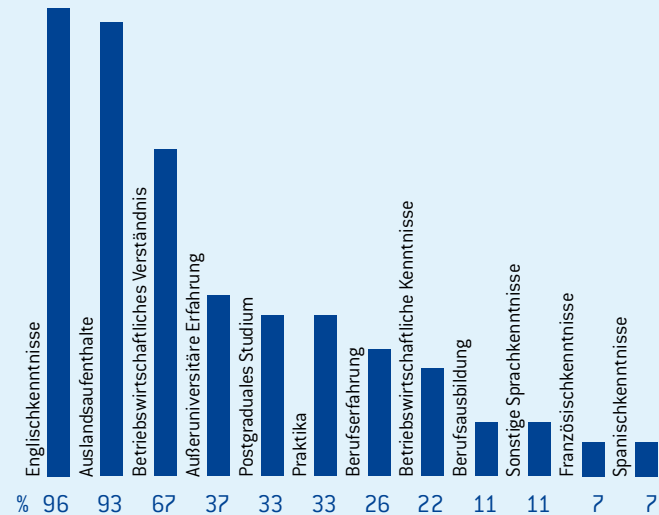
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Zusatzqualifikationen

>>> zurück zum Inhalt

Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

JURISTEN IN KANZLEIEN



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenberg  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

Wer als Jurist keine **Englischkenntnisse** und **Auslandserfahrungen** vorweisen kann, wird es schwer haben, einen attraktiven Arbeitgeber zu finden. Die internationale Geschäftssprache zu beherrschen und praktische Erfahrungen mitzubringen, gehört mittlerweile zum Pflichtprogramm: 96 Prozent der Kanzleien erwarten von ihren Bewerbern Englischkenntnisse, gefolgt von Auslandsaufhalten.

Ein Vergleich zwischen Kanzleien und Unternehmen bei den gefragten Zusatzqualifikationen zeigt: Einen deutlichen Unterschied gibt es beim postgradualen Studium. Ein Drittel der Kanzleien wünscht sich eine solche Zusatzqualifikation von ihren Bewerbern, aber nur neun Prozent der befragten Unternehmen halten diese Qualifikation für wichtig.



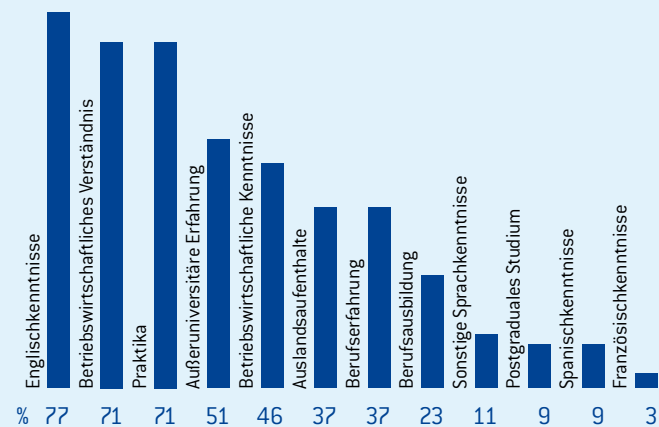
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Zusatzqualifikationen

>>> zurück zum Inhalt

Welche Zusatzqualifikationen erwarten Unternehmen von Absolventen?

JURISTEN IN UNTERNEHMEN



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenberg  
**JOB  
TRENDS  
2013**

**Englischkenntnisse** sind auch für Unternehmensjuristen wichtig. Steht für die Kanzleien ein Auslandsaufenthalt an zweiter Stelle, nennen Unternehmen mit Bedarf an Juristen betriebswirtschaftliches Verständnis als zweitwichtigste Kompetenz nach Englischkenntnissen. Belegbare betriebswirtschaftliche Kenntnisse müssen Juristen jedoch nicht unbedingt mitbringen – viel wichtiger ist, dass die Absolventen ein Gespür für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge haben.



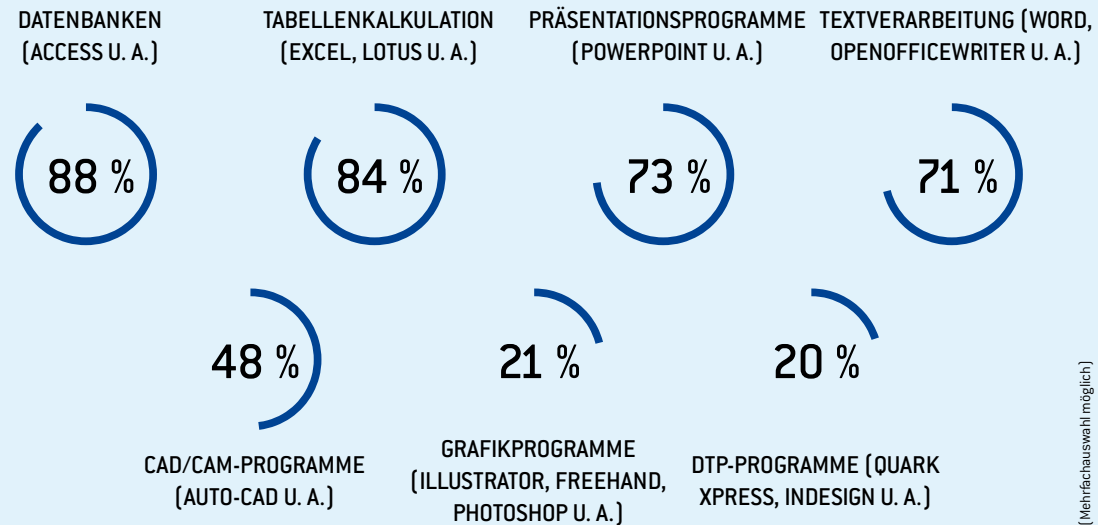
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## IT-Kenntnisse

>>> zurück zum Inhalt

Welche IT-Kenntnisse erwarten Unternehmen von Informatikern?

### ANWENDUNGSPROGRAMME



Zum Branchen-Channel IT geht es hier.

**Datenbanken**, Tabellenkalkulation und Präsentationsprogramme gehören zu den wichtigsten Anwendungssystemen und Tools der Informatik. Das spiegelt sich auch in der Erwartung der Personalchefs an den IT-Nachwuchs wider. So wünschen sich 88 Prozent der Unternehmen von ihren Nachwuchsinformatikern gute Kenntnisse in Datenbank-anwendungen wie Access. Fundierte Kenntnisse bei Tabellenkalkulation und Präsentationsprogrammen erwarten 84 und 73 Prozent der Unternehmen, die Informatiker suchen. CAD/CAM-Programme sind immerhin noch fast jedem zweiten der befragten Personalentscheider (48 Prozent) wichtig. Weniger entscheidend bei Informatikern sind Grafik- und DTP-Programme.

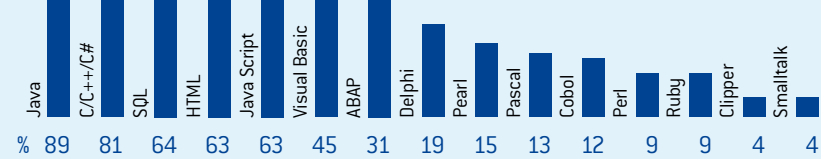
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## IT-Kenntnisse

>>> zurück zum Inhalt

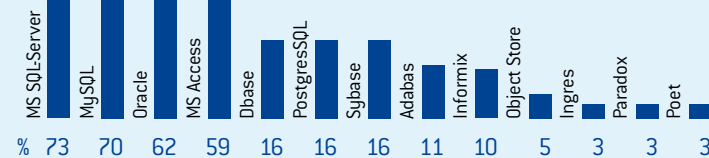
Welche IT-Kenntnisse erwarten Unternehmen von Informatikern?

### PROGRAMMIERSPRACHEN



(Mehrfachauswahl möglich)

### DATENBANKKENNTNISSE



(Mehrfachauswahl möglich)



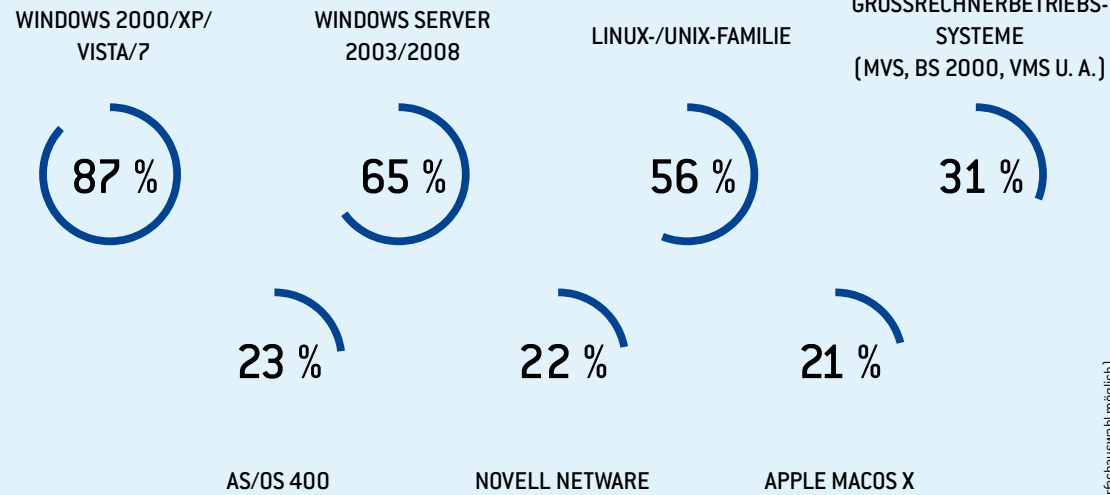
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## IT-Kenntnisse

>>> zurück zum Inhalt

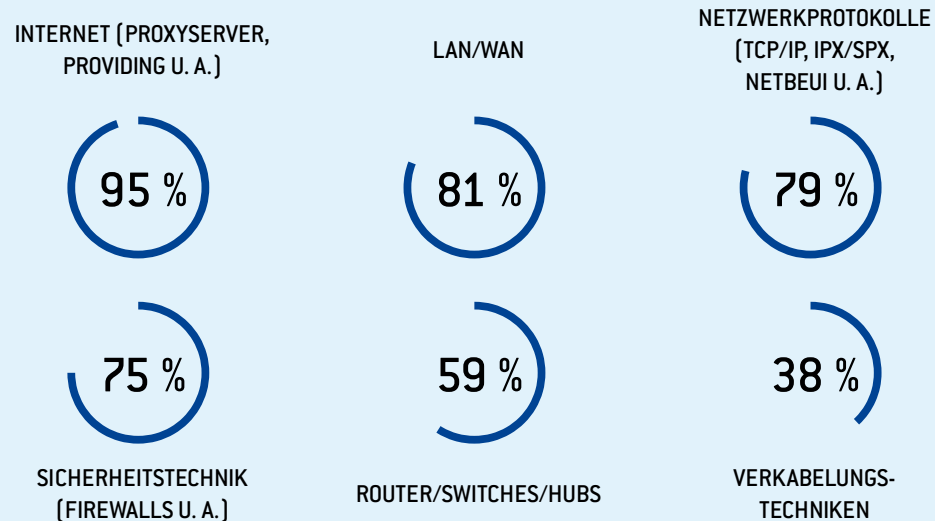
Welche IT-Kenntnisse erwarten Unternehmen von Informatikern?

### BETRIEBSSYSTEME



(Mehrfachauswahl möglich)

### NETZWERKTECHNIKEN



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

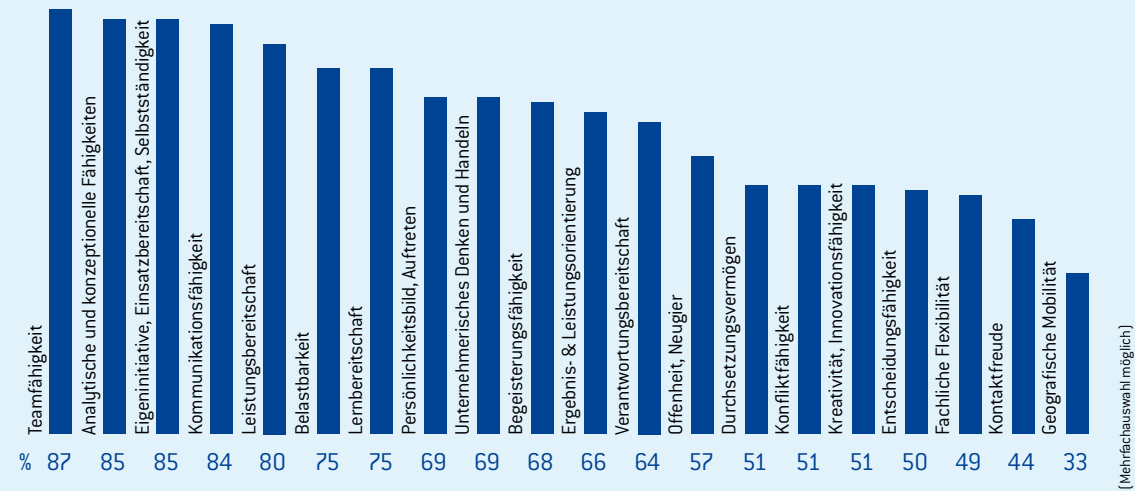
# ABSCHLÜSSE UND QUALIFIKATIONEN

## Soft Skills

>>> zurück zum Inhalt

Auf welche personenbezogenen Einstellungskriterien achten Unternehmen?

### GEFRAGTE SOFT SKILLS



Heute geht nichts mehr ohne **Teamfähigkeit** im Job. Diese Kompetenz steht für fast neun von zehn Unternehmen (87 Prozent) obenan, wenn sie nach den wichtigsten Soft Skills gefragt werden, die Bewerber mitbringen sollten. Gleich danach folgen analytische und konzeptionelle Fähigkeiten sowie Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft und Selbstständigkeit (jeweils 85 Prozent). Bei den weiteren Soft Skills legen die befragten Personalmanager bei Kandidaten besonders großen Wert auf Kommunikationsfähigkeit (84 Prozent), Leistungsbereitschaft (80 Prozent) und Belastbarkeit (75 Prozent). Deutlich weniger wichtig sind ihnen Interdisziplinarität, Interessenbreite oder Wissenschaftsorientierung. Auch Mobilität rangiert mit 33 Prozent am unteren Ende.

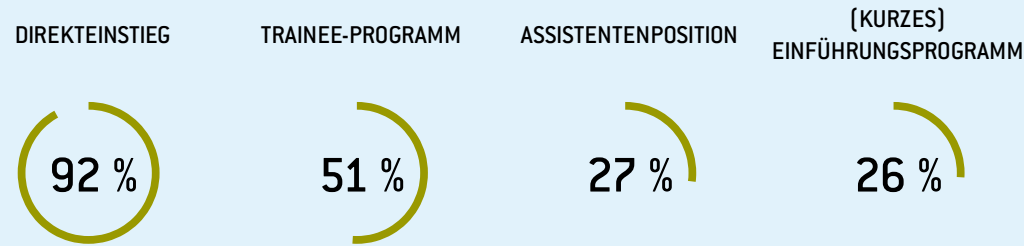


# EINSTEIGEN

## Einstiegsformen

Welche Einstiegsformen bieten Unternehmen für Absolventen?

**ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN**  
(AUSSER JURISTEN)



(Mehrfachauswahl möglich)



**Neun von zehn Unternehmen** bieten Absolventen den Direkteinstieg an. Bei rund der Hälfte der Arbeitgeber können sie alternativ als Trainees einsteigen. Ein Viertel der Unternehmen kombiniert den Direkteinstieg mit einem kurzen Einführungsprogramm. Die meisten Trainee-Programme bieten Unternehmen für Wirtschaftswissenschaftler an. Vier von zehn Arbeitgebern haben auch für Naturwissenschaftler und Informatiker Trainee-Programme im Angebot.

# EINSTEIGEN

## Einstiegsformen

Welche Einstiegsformen bieten Unternehmen für Absolventen?

WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFTLER

DIREKTEINSTIEG



TRAINEE-PROGRAMM



ASSISTENTENPOSITION



[KURZES]  
EINFÜHRUNGSPROGRAMM



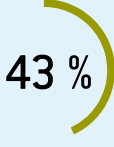
(Mehrfachauswahl möglich)

INGENIEURE

DIREKTEINSTIEG



TRAINEE-PROGRAMM



ASSISTENTENPOSITION



[KURZES]  
EINFÜHRUNGSPROGRAMM



(Mehrfachauswahl möglich)



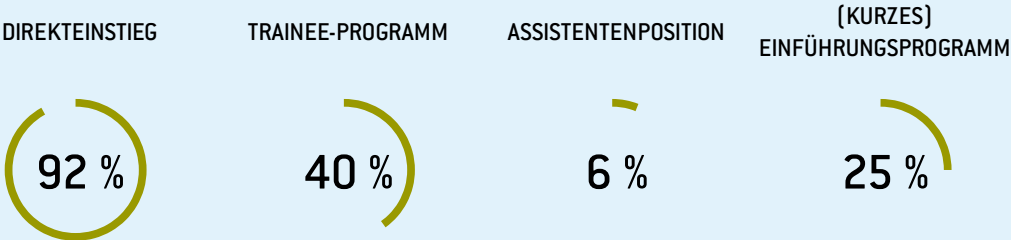


# EINSTEIGEN

## Einstiegsformen

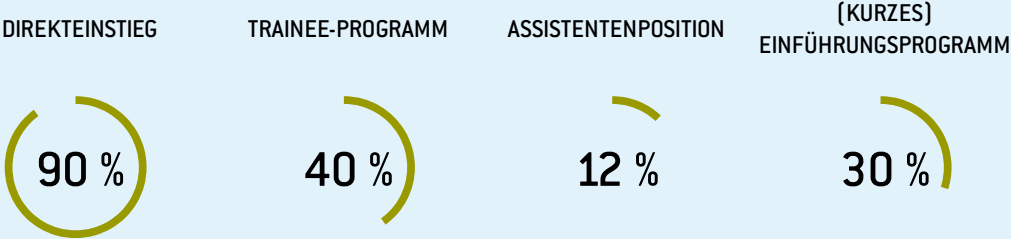
Welche Einstiegsformen bieten Unternehmen für Absolventen?

**INFORMATIKER**



(Mehrfachauswahl möglich)

**NATURWISSENSCHAFTLER**



(Mehrfachauswahl möglich)

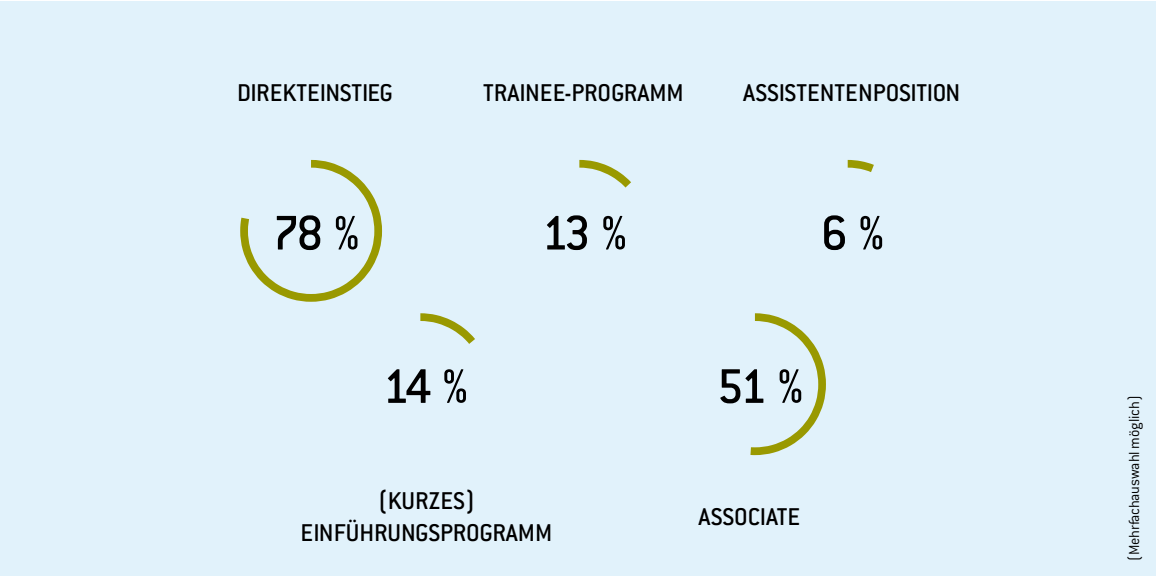


# EINSTEIGEN

## Einstiegsformen

Welche Einstiegsformen bieten Unternehmen/ Kanzleien für Absolventen?

### JURISTEN



Hier geht es zum Branchen-Channel Jura.

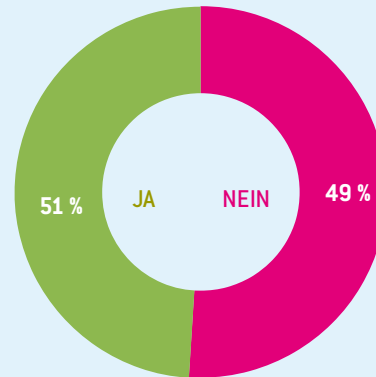
Für das Gros der Unternehmensjuristen ist der **Direkteinstieg** der Start ins Berufsleben. Über die Hälfte der befragten Arbeitgeber gibt an, Jura-Absolventen als Associates einzustellen. 14 Prozent bereiten die Jungakademiker mit einem kurzen Einführungsprogramm oder mit einem Trainee-Programm (13 Prozent) auf den Job vor. Sechs Prozent bieten als Einstiegsform die Assistentenposition an.

# EINSTEIGEN

## Einstiegsformen

### Trainee-Programme

Sind Auslandsaufenthalte vorgesehen?



Wie viele Monate dauert Ihr Trainee-Programm? **15 Monate**

Wie viele Ausbildungsstationen (Abteilungen) umfasst das Programm insgesamt? **5 Abteilungen**

Wie lange ist der jeweilige Aufenthalt in den verschiedenen Ausbildungsstationen? **12 Wochen**



Aktuelle Stellenangebote für Trainees finden Sie in der Jobbörse auf [staufenbiel.de](http://staufenbiel.de).

Die durchschnittliche Dauer eines **Trainee-Programms** beträgt 15 Monate – einen Monat weniger als im Vorjahr. Im Rahmen des Trainee-Programms durchlaufen die Teilnehmer fünf Stationen mit einer Aufenthaltsdauer von jeweils zwölf Wochen. Bei rund der Hälfte der Unternehmen ist ein Auslandsaufenthalt während des Trainee-Programms vorgesehen.

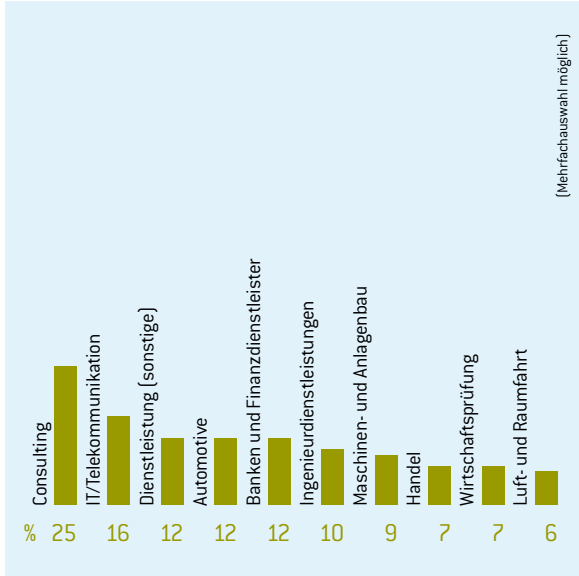
# EINSTEIGEN

## Einstiegsbranchen

In welchen Branchen werden Absolventen gesucht?

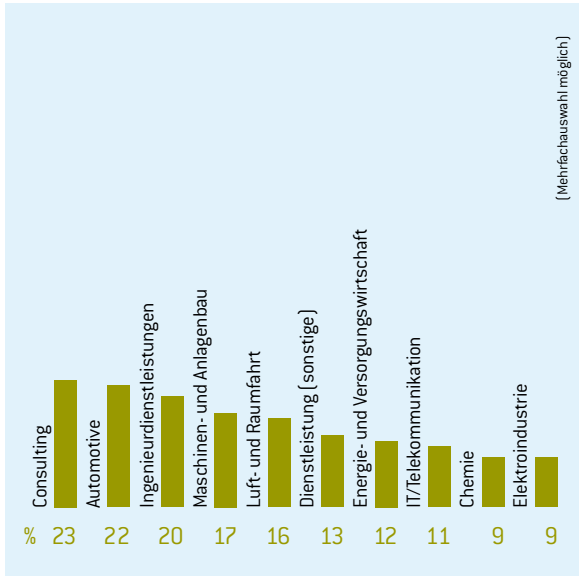
### WIRTSCHAFTS- WISSENSCHAFTLER

#### TOP 10



### INGENIEURE

#### TOP 10



Bei Consultingunternehmen sind Wirtschaftswissenschaftler wie im Vorjahr besonders gefragt. An zweiter Stelle folgt nun allerdings die IT- und Telekommunikationsbranche. Platz drei teilen sich die Automotive-Unternehmen mit Banken und Finanzdienstleistern. Letztere hatten im Vorjahr noch den zweithöchsten Bedarf an Wirtschaftswissenschaftlern unter den Teilnehmern der Studie.

Auch für Ingenieure hat sich einiges geändert. Die Absolventen der technischen Studiengänge sind im Consulting, bei Automotive-Unternehmen, Ingenieursdienstleistern und im Maschinen- und Anlagenbau besonders gefragt.



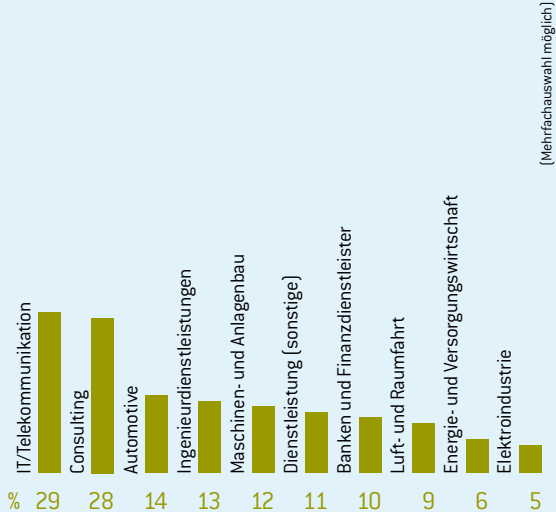
# EINSTEIGEN

## Einstiegsbranchen

In welchen Branchen werden Absolventen gesucht?

### INFORMATIKER

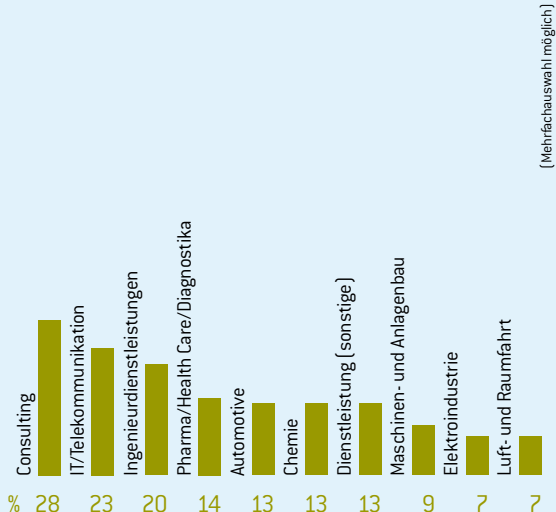
#### TOP 10



IT spielt in Autos eine immer größere Rolle. Das zeigt sich auch in den Ergebnissen der Studie, denn auch in der Automotive-Branche sind Informatiker gefragt. Ebenfalls geklettert: Ingenieurdienstleistungen sowie Energie- und Versorgungswirtschaft. Aus den Top 10 geflogen: die Versicherungswirtschaft.

### NATURWISSENSCHAFTLER

#### TOP 10



Auch bei den Naturwissenschaftlern ist einiges neu. So gaben in diesem Jahr viele Ingenieurdienstleister an, Bedarf an Naturwissenschaftlern zu haben. Im vergangenen Jahr hatte es die Branche nicht unter die Top Ten geschafft. Aufgestiegen sind auch die Consultingunternehmen – von Platz drei auf Platz eins. Die IT- und Telekommunikationsbranche ist auf Platz zwei abgestiegen.



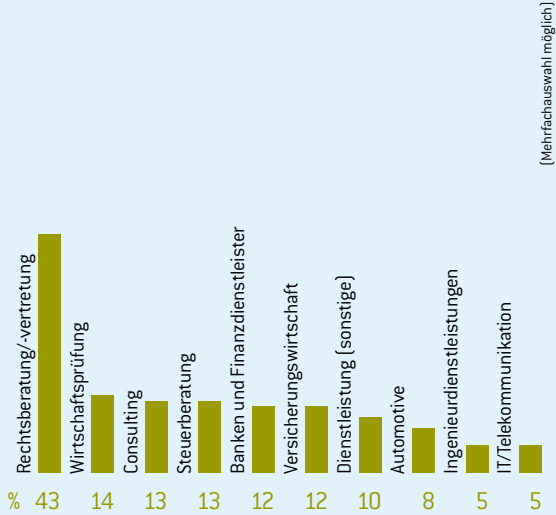
# EINSTEIGEN

## Einstiegsbranchen

In welchen Branchen werden Absolventen gesucht?

### JURISTEN

### TOP 10



Die **Rechtsberatung** ist das klassische Feld eines Juristen – sowohl im Unternehmen als auch in der Kanzlei. Neben der Beratung und Vertretung der Mandanten können Juristen auch bei Steuerberatungen oder Wirtschaftsprüfungen arbeiten. Rechtswissenschaftler sind auch bei Consultingunternehmen im Bereich Banking und Finanzdienstleistung gefragt. Schlusslicht bilden die Ingenieur- und die IT/Telekommunikationsbranchen.

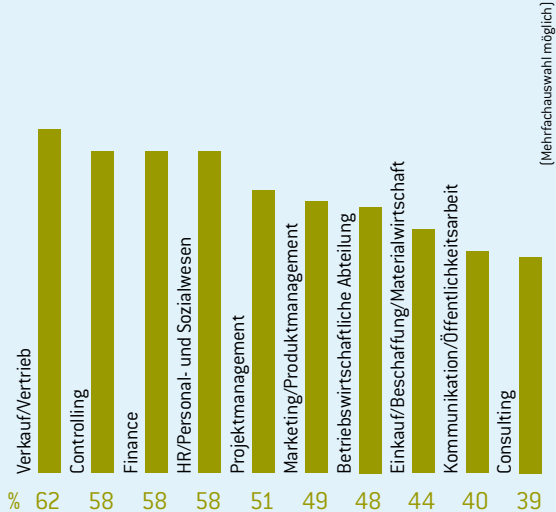


# EINSTEIGEN Einsatzfelder

## Wo setzen Unternehmen Absolventen ein?

### WIRTSCHAFTS- WISSENSCHAFTLER

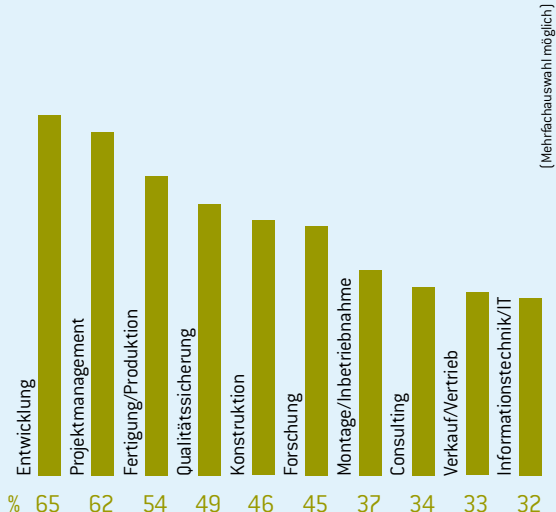
#### TOP 10



**Der Vertrieb** ist aktuell das häufigste Einsatzfeld für Wirtschaftswissenschaftler (im Vorjahr Platz vier) und verweist das Controlling – Spitzenreiter des Vorjahres – gemeinsam mit dem Personal- und dem Finanzbereich auf die Plätze.

### INGENIEURE

#### TOP 10



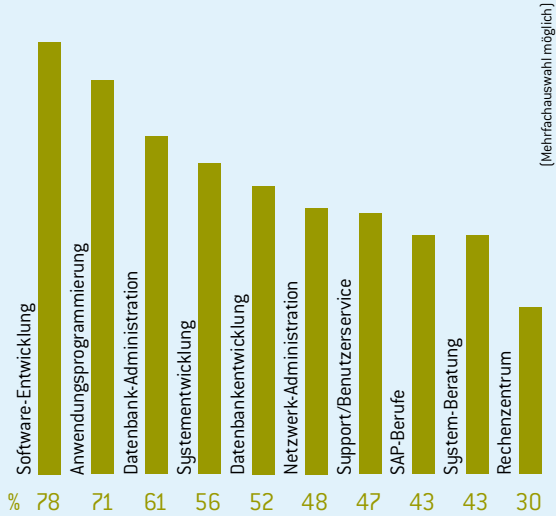
**Ingenieure** arbeiten häufig im Vertrieb. Noch stärker gefragt sind sie allerdings – wie auch Naturwissenschaftler – in der Entwicklung und im Projektmanagement.



# EINSTEIGEN Einsatzfelder

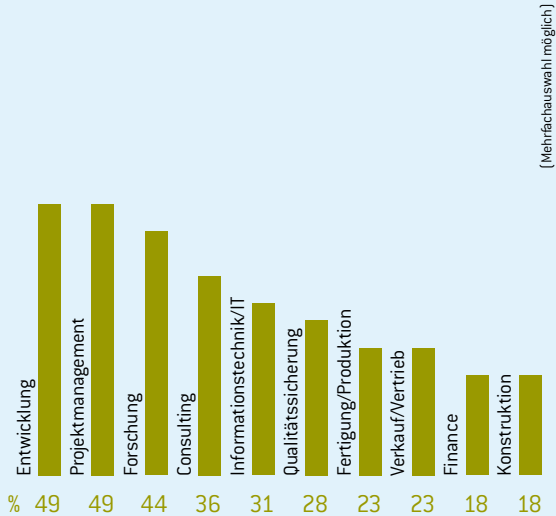
Wo setzen Unternehmen  
Absolventen ein?


## INFORMATIKER TOP 10



**Besonders häufig** arbeiten Informatiker in der Software-Entwicklung. Die Datenbankentwicklung, die im vergangenen Jahr noch auf Platz zwei landete, kommt diesmal auf Platz fünf. Anwendungsprogrammierung und Datenbank-Administration sind nach wie vor unter den Top Drei.

## NATURWISSENSCHAFTLER TOP 10



 Hier geht es zum Branchen-Channel Naturwissenschaftler.





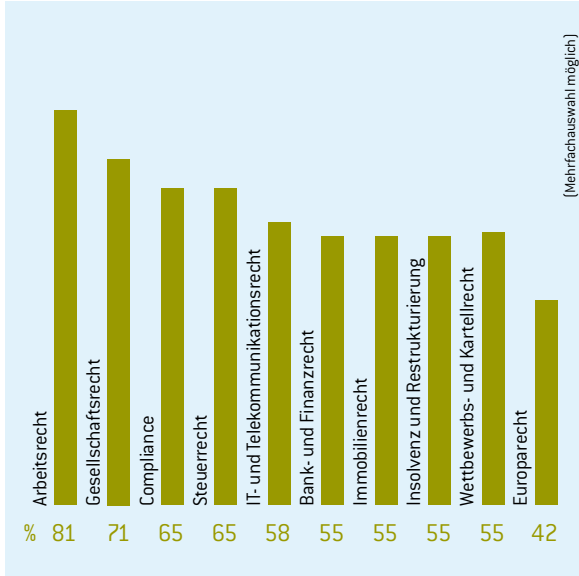
# EINSTEIGEN

## Einsatzfelder

### Wo setzen Unternehmen Absolventen ein?

#### JURISTEN IN UNTERNEHMEN

#### TOP 10

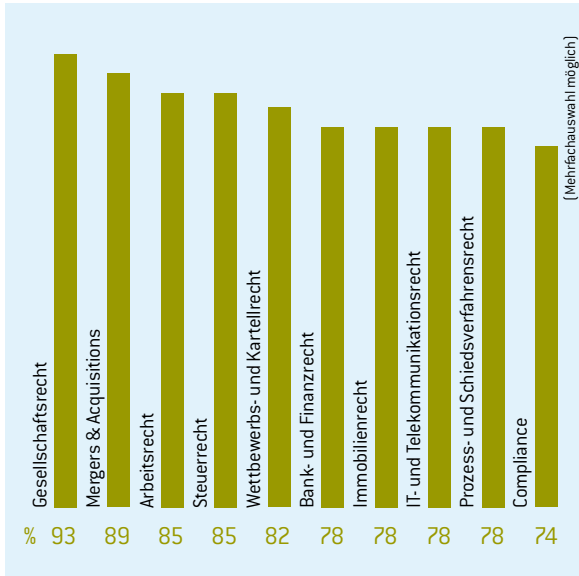


Arbeits-, Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht – das sind die typischen Einsatzfelder für Juristen, egal ob in Kanzleien oder Unternehmen. Bei den meisten Firmen dominiert das Arbeitsrecht. Acht von zehn Unternehmen setzen hier ihre Juristen ein, dicht gefolgt von Gesellschaftsrecht (71 Prozent) und Compliance. Die klassischen Rechtsgebiete wie Familienrecht und Strafrecht spielen bei den Unternehmen, die Juristen beschäftigen, wenig überraschend kaum eine Rolle.

### Wo setzen Kanzleien Absolventen ein?

#### JURISTEN IN KANZLEIEN

#### TOP 10



In den Kanzleien bieten sich für Juristen jedoch im Gesellschaftsrecht (93 Prozent) und Mergers & Acquisitions (M&A) ebenfalls viele Einsatzmöglichkeiten. Erst danach kommt mit 85 Prozent Arbeitsrecht gleichauf mit Steuerrecht.

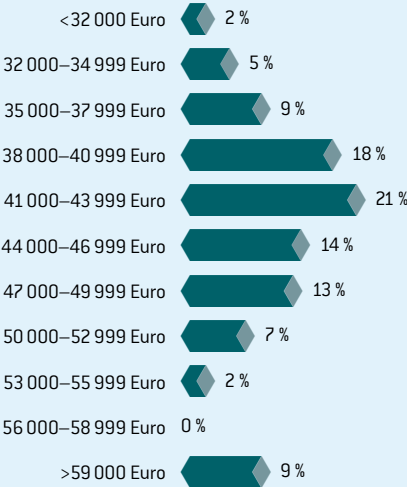


# VERDIENEN

## Einstiegsgehälter

Welche Einstiegsgehälter zahlen Unternehmen Absolventen?

ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN



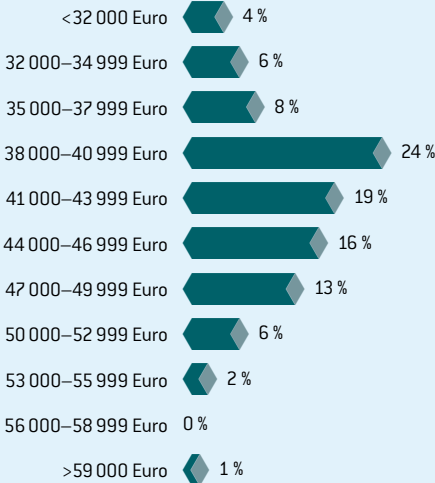
**Ein leichter Anstieg** im Vergleich zum Vorjahr ist bei den Einstiegsgehältern zu erkennen. Mehr Berufseinsteiger erhalten von ihren Arbeitgebern höhere Gehälter. So zahlen etwa 13 Prozent der Unternehmen mit Bedarf an Hochschulabsolventen zwischen 47 000 und 50 000 Euro. 2012 waren es lediglich sechs Prozent. Frisch eingestellte Wirtschaftswissenschaftler starten meist mit 38 000 bis 41 000 Euro im Jahr, Nachwuchsingenieure und IT-Fachkräfte können bei den meisten Unternehmen bis zu 44 000 Euro als Einstiegsgehalt verdienen. Neun Prozent der Unternehmen zahlen beim Einstieg mehr als 59 000 Euro im Jahr – im Vorjahr waren es nur sechs Prozent.

# VERDIENEN

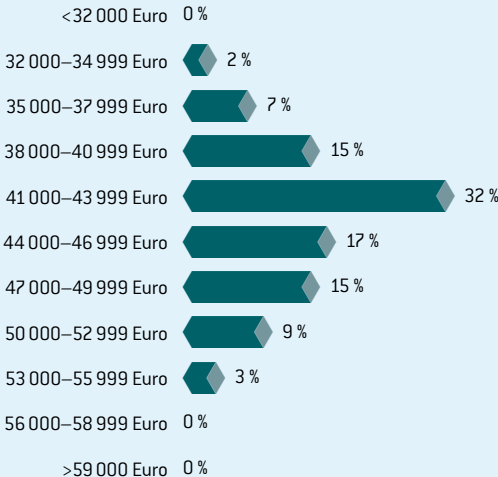
## Einstiegsgehälter

Welche  
Einstiegsgehälter  
zahlen Unternehmen  
Absolventen?

WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFTLER



INGENIEURE

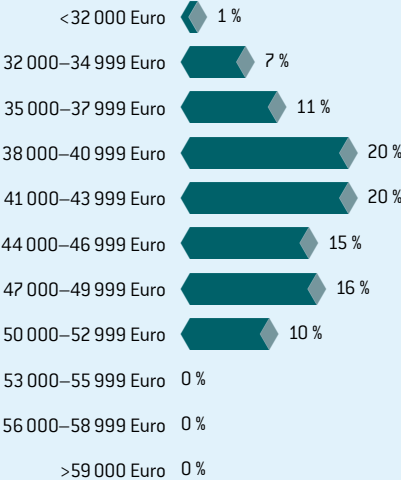


# VERDIENEN

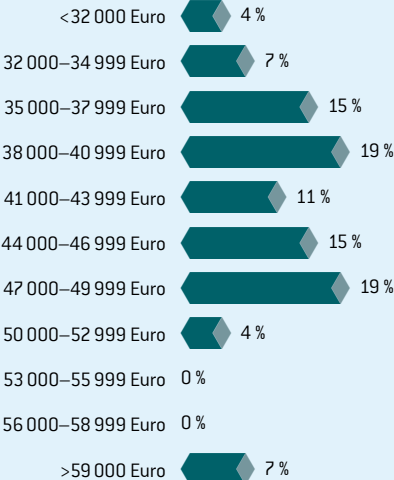
## Einstiegsgehälter

Welche  
Einstiegsgehälter  
zahlen Unternehmen  
Absolventen?

### INFORMATIKER



### NATURWISSENSCHAFTLER



# VERDIENEN

## Einstiegsgehälter

Welche Einstiegsgehälter zahlen Unternehmen Absolventen?

**JURISTEN  
IN KANZLEIEN**



**Entweder** richtig hoch **oder** eher niedrig: Auffällig groß ist der Gehaltssprung zur 60 000 Euro-Marke bei den Juristen. 85 Prozent der befragten Kanzleien geben an, mehr als 59 000 Euro für ihre Berufseinsteiger zu zahlen, sieben Prozent zwischen 38 000 und knapp 41 000 Euro. Dazwischen gibt es nichts. Erst am unteren Ende der Skala zahlen vier Prozent der Kanzleien Einstiegsgehälter von 35 000 bis 38 000 Euro.

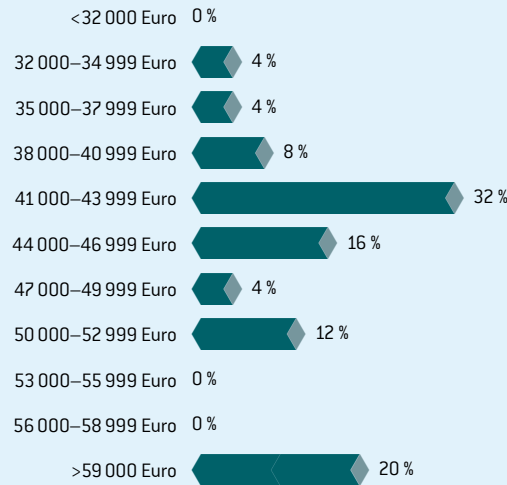


# VERDIENEN

## Einstiegsgehälter

Welche Einstiegsgehälter zahlen Unternehmen Absolventen?

### JURISTEN IN UNTERNEHMEN



**Ein Unternehmensjurist** kann mit einem durchschnittlichen Einstiegsgehalt von 41 000 Euro bis 44 000 Euro rechnen. 16 Prozent der Unternehmen mit Bedarf an Juristen zahlen 44 000 Euro bis 47 000 Euro. Zwei von zehn der befragten Unternehmen zahlen ihren Juristen Gehälter, die über 59 000 Euro liegen. Zum Vergleich: Bei den Kanzleien sind es 85 Prozent, die ihre Einsteiger derart gut bezahlen.

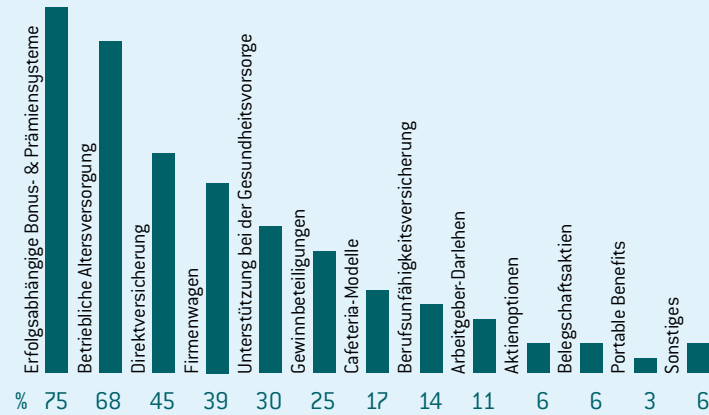


# VERDIENEN

## Vergütungsmodelle

Welche Vergütungsmodelle bieten Unternehmen über das Monatsgehalt hinaus?

**ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN**



(Mehrfachauswahl möglich)



Mit der neuen iPad-App haben Sie alle Karriere-Publikationen von Staufenbiel Institut immer dabei.



**Stärker noch als im vergangenen Jahr** sind erfolgsabhängige Bonus- und Prämiensysteme zusätzliche Anreize zum festen Monatsgehalt. Drei von vier befragten Unternehmen setzen auf diese zusätzliche Motivationspritze. Mit 68 Prozent liegt das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge als zusätzliches Vergütungsmodell an zweiter Stelle.

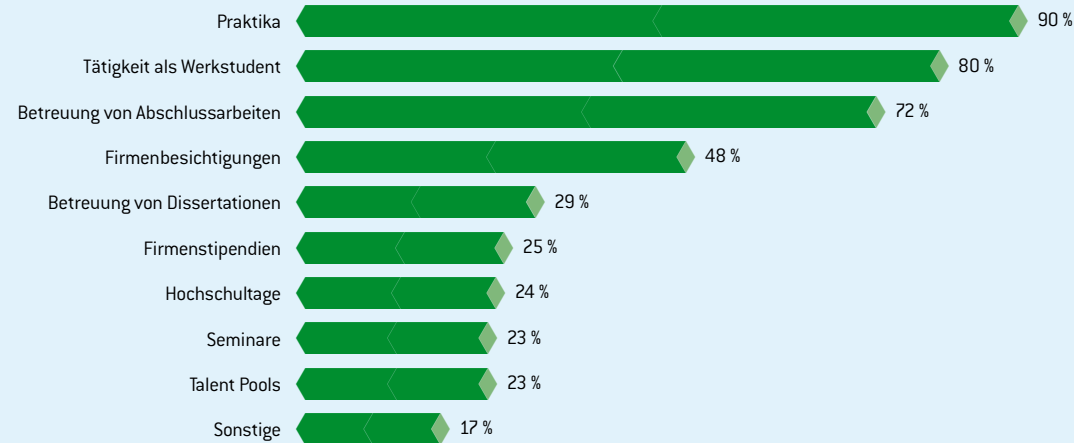
Grundsätzlich sind jedoch Vergütungsmodelle, die über das Monatsgehalt hinausgehen, rückläufig. Stellten 2012 noch knapp die Hälfte aller befragten Unternehmen ihren Einsteigern einen Firmenwagen zur Verfügung, tun dies nicht einmal mehr vier von zehn Arbeitgeber. Seltener als im Vorjahr können Absolventen auch mit Arbeitgeber-Darlehen, Aktienoptionen oder sonstigen Benefits rechnen.

# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Für Studierende

Praxiserfahrung sammeln – welche Möglichkeiten bieten Unternehmen?

ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN



(Mehrfachauswahl möglich)



**Praxiserfahrung ist beim Job-Einstieg das A und O.** Ohne praktisches Wissen können Absolventen bei den meisten Arbeitgebern nur schwer landen. Deshalb bieten die Unternehmen auch etliche Möglichkeiten, solche Erfahrungen zu sammeln. Die meisten der befragten Arbeitgeber – insgesamt 90 Prozent – setzen auf das klassische Praktikum. Besonders häufig ist auch eine Tätigkeit als Werkstudent. In acht von zehn Unternehmen ist das möglich. Die Betreuung von Abschlussarbeiten bieten immerhin noch 72 Prozent der Arbeitgeber an. Seltener sind Firmenstipendien, Hochschultage oder Seminare, durch die nur rund ein Viertel der Unternehmen Einblicke in die praktische Arbeitswelt bietet. Sogenannte Talent Pools, um Nachwuchskräfte frühzeitig an sich zu binden, gibt es nur bei 23 Prozent aller Firmen.



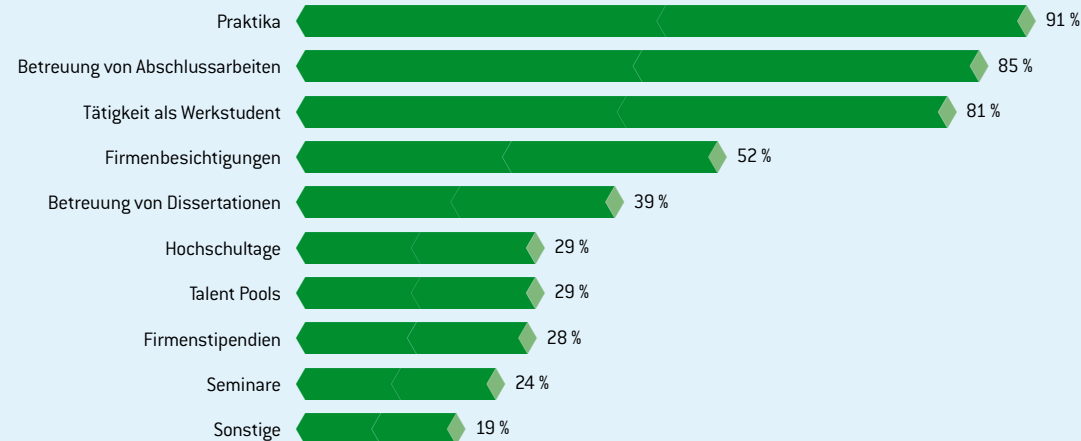
# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Für Studierende

>>> zurück zum Inhalt

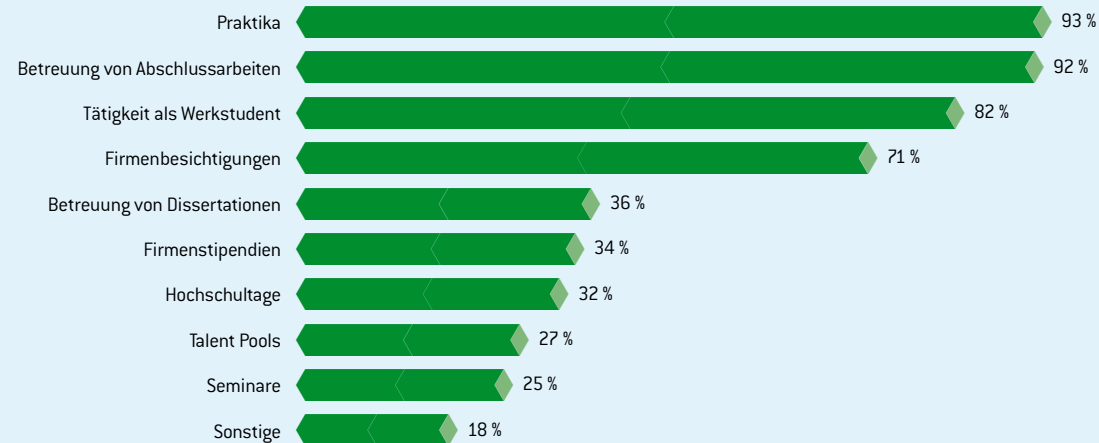
Praxiserfahrung  
sammeln – welche  
Möglichkeiten bieten  
Unternehmen?

WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFTLER



(Mehrfachauswahl möglich)

INGENIEURE



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

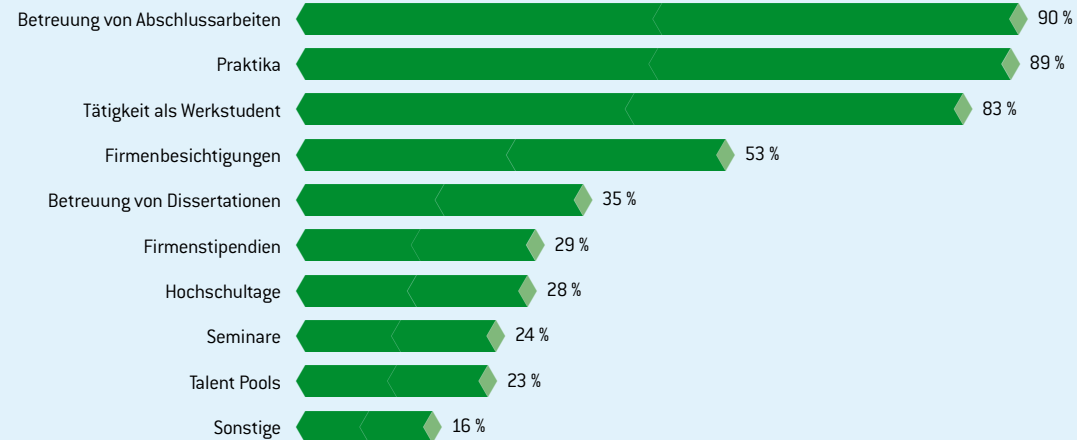
# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Für Studierende

>>> zurück zum Inhalt

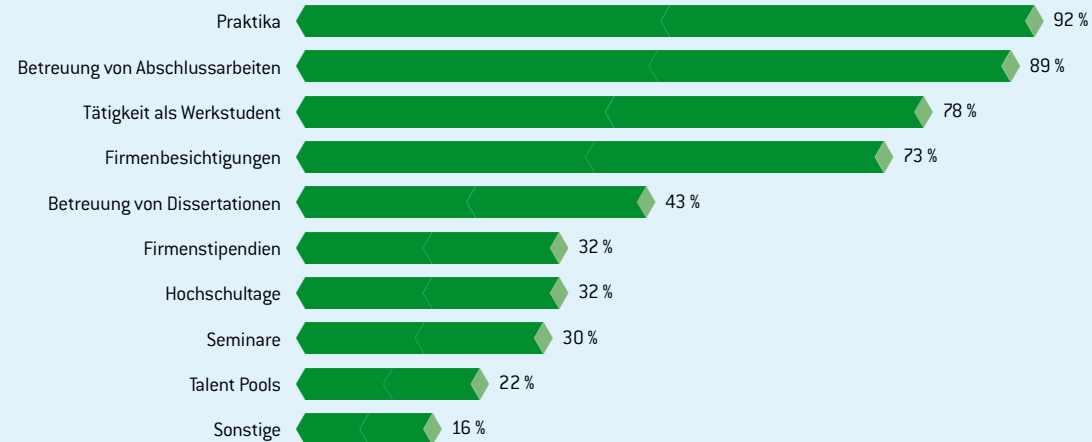
Praxiserfahrung sammeln – welche Möglichkeiten bieten Unternehmen?

### INFORMATIKER



(Mehrfachauswahl möglich)

### NATURWISSENSCHAFTLER



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

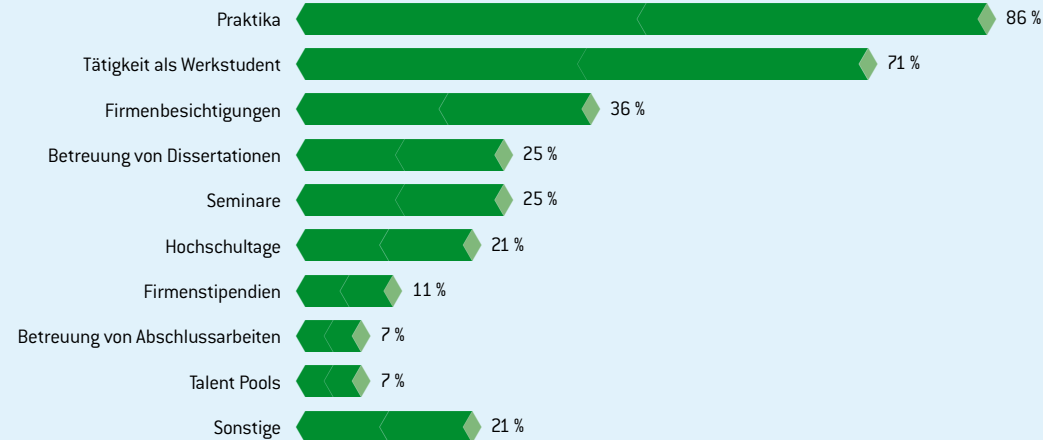
# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Für Studierende

>>> zurück zum Inhalt

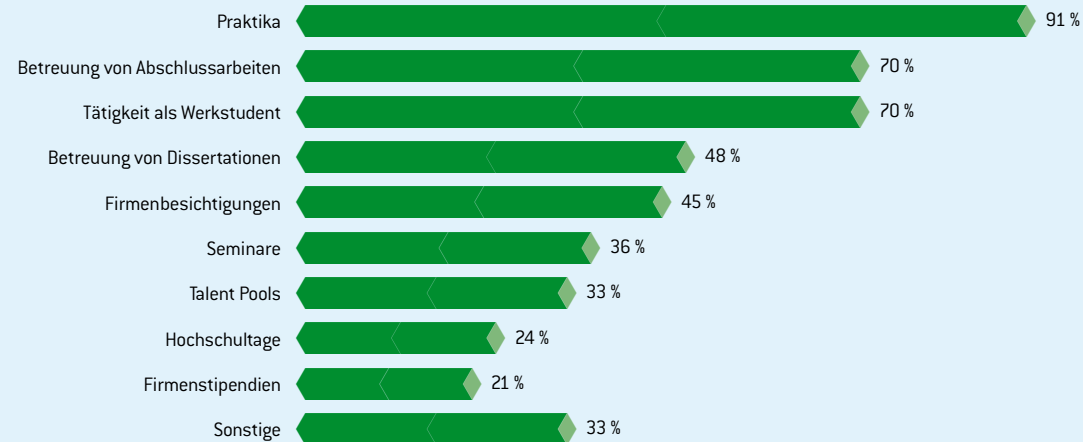
Praxiserfahrung sammeln – welche Möglichkeiten bieten Unternehmen?

**JURISTEN  
IN KANZLEIEN**



(Mehrfachauswahl möglich)

**JURISTEN  
IN UNTERNEHMEN**



(Mehrfachauswahl möglich)

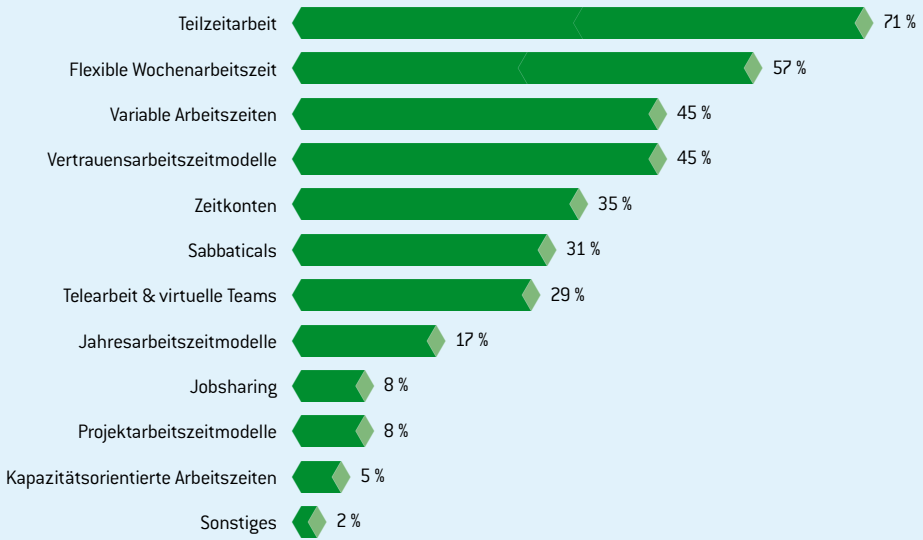
staufenbiel  
**JOB  
TRENDS  
2013**

# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Arbeitszeitmodelle

Welche Arbeitszeitmodelle über feste Wochenarbeitszeiten hinaus bieten Unternehmen?

**ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN**



(Mehrfachauswahl möglich)



**Immer flexibler** sollen nicht nur die Arbeitnehmer sein – umgekehrt wünschen sich auch die Absolventen von ihren Arbeitgebern weniger starre Strukturen. Nicht zuletzt betrifft das die Arbeitszeit. Viele Unternehmen kommen diesem Wunsch inzwischen nach und bieten verschiedene Arbeitszeitmodelle.

Fest etabliert ist die Teilzeitarbeit, die inzwischen knapp drei Viertel der Firmen anbieten. Auch die flexible Wochenarbeitszeit gibt es bei mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen. Neben Modellen mit Vertrauensarbeitszeit können Mitarbeiter von rund einem Drittel der befragten Firmen auch Zeitkonten, Sabbaticals oder Telearbeit und virtuelle Teams nutzen. Jahresarbeitszeitmodelle sind dagegen nur bei 17 Prozent der Unternehmen üblich; Jobsharing und Projektarbeit lediglich bei acht Prozent der Unternehmen.

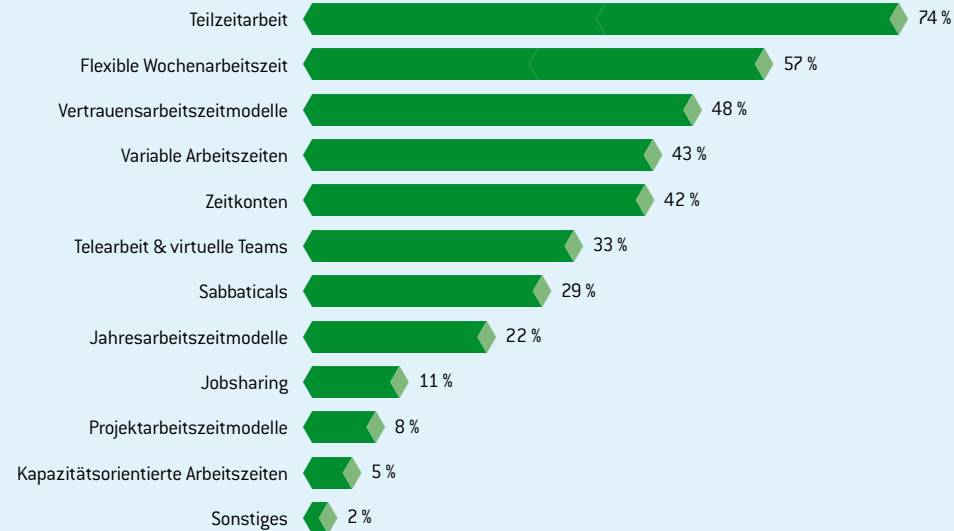
# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Arbeitszeitmodelle

>>> zurück zum Inhalt

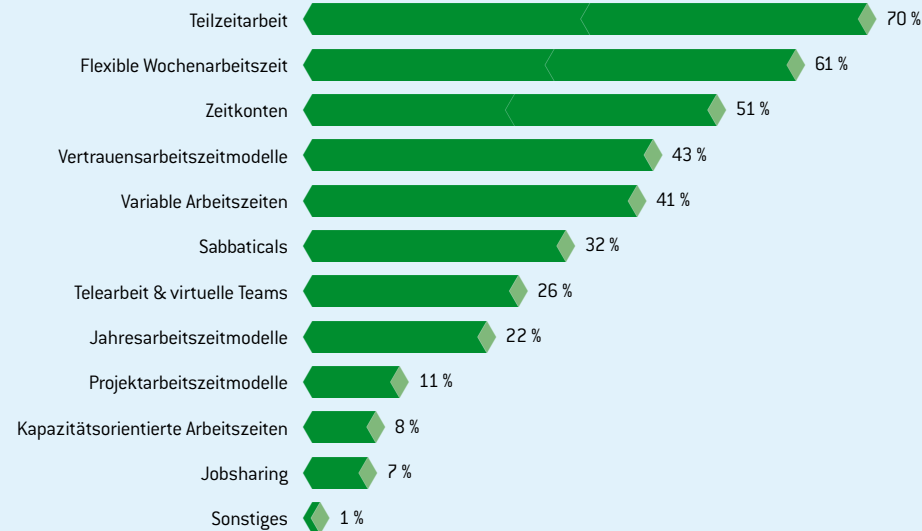
Welche  
Arbeitszeitmodelle über  
feste Wochenarbeits-  
zeiten hinaus bieten  
Unternehmen?

WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFTLER



(Mehrfachauswahl möglich)

INGENIEURE



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Arbeitszeitmodelle

>>> zurück zum Inhalt

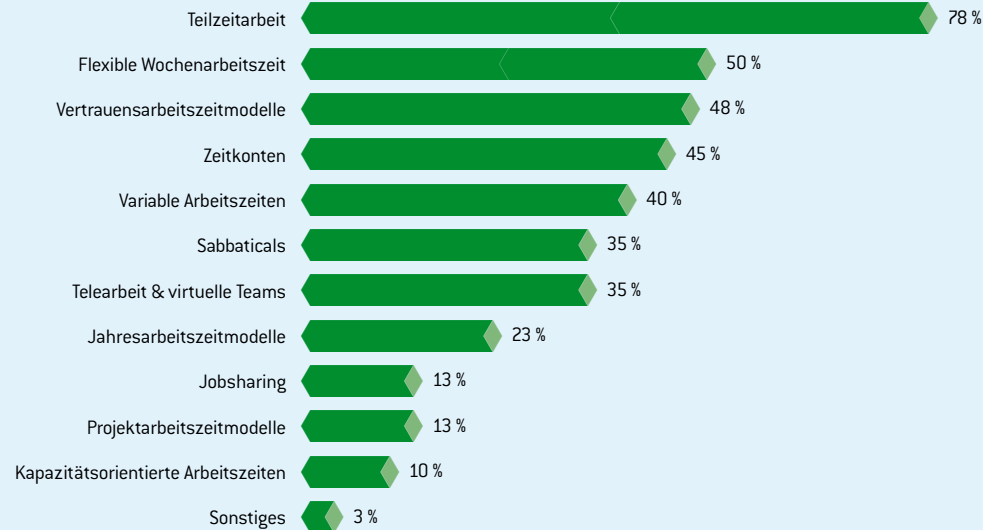
Welche  
Arbeitszeitmodelle über  
feste Wochenarbeits-  
zeiten hinaus bieten  
Unternehmen?

**INFORMATIKER**



(Mehrfachauswahl möglich)

**NATURWISSENSCHAFTLER**



(Mehrfachauswahl möglich)

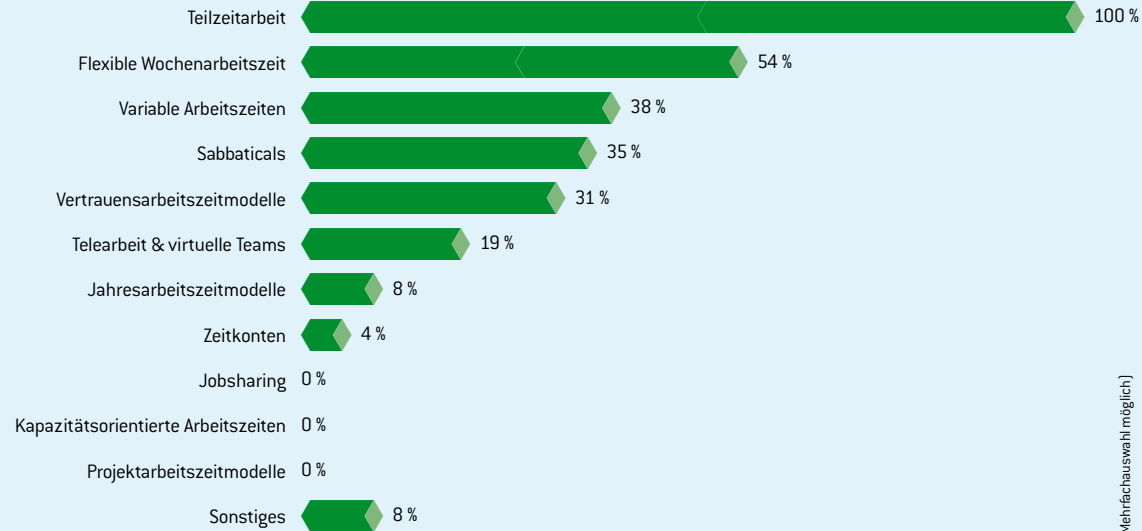
**staufenbiel**  
**JOB**  
**TRENDS**  
**2013**

# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Arbeitszeitmodelle

Welche Arbeitszeitmodelle über feste Wochenarbeitszeiten hinaus bieten Unternehmen?

**JURISTEN  
IN KANZLEIEN**



(Mehrfachauswahl möglich)



Juristen ist die flexible Einteilung ihrer Arbeitszeit immer wichtiger. Beliebte Modelle sind Teilzeit und flexible Wochenarbeitszeit. Entsprechend gibt es bei allen befragten Kanzleien Teilzeitarbeit, über die Hälfte der Kanzleien bietet außerdem flexible Wochenarbeitszeiten (54 Prozent). Die variable Arbeitszeitenregelung, bei der Kernzeiten nicht existieren, gewähren 38 Prozent. Verzicht müssen Kanzlei-Juristen auf Jobsharing oder Projektarbeitszeitmodelle – keine der befragten Kanzleien gibt an, solche Möglichkeiten einzusetzen.

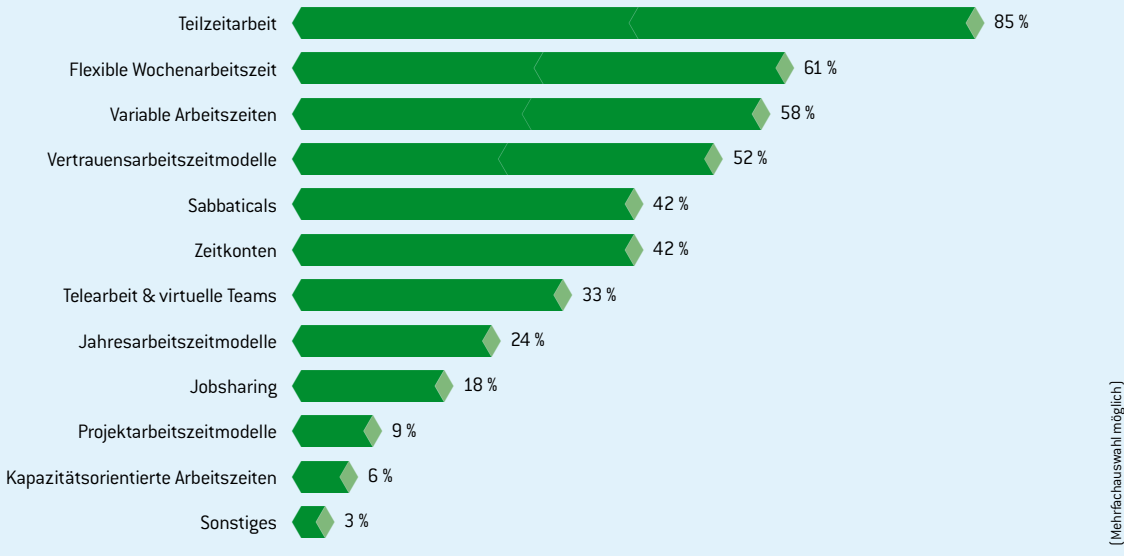


# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Arbeitszeitmodelle

Welche Arbeitszeitmodelle über feste Wochenarbeitszeiten hinaus bieten Unternehmen?

JURISTEN IN UNTERNEHMEN



Mit der neuen iPad-App haben Sie alle Karriere-Publikationen von Staufenberg Institut immer dabei.



Anders sieht es bei den **Unternehmensjuristen** aus. Einige von ihnen können auch Jobsharing und Projektarbeitszeit in Anspruch nehmen. Denn immerhin 18 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass Jobsharing bei ihnen eine Form der flexiblen Arbeitszeiteinteilung ist. Neun Prozent bieten Projektarbeitszeitmodelle an. Sabbaticals, Zeitkonten und Telearbeit sind ebenfalls stärker verbreitet als bei den Kanzleien. 85 Prozent der Unternehmen gewähren ihren Mitarbeitern die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.



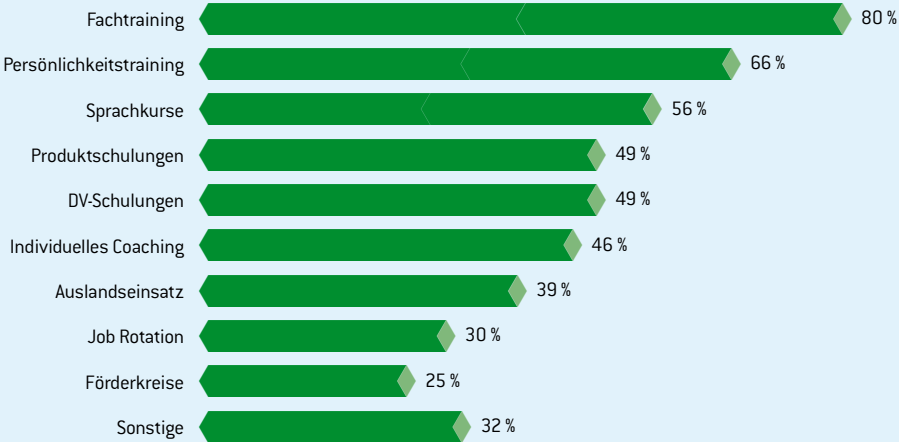


# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Personalentwicklung

Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN



(Mehrfachauswahl möglich)



**Lebenslanges Lernen** ist angesagt. Damit Mitarbeiter ihre Talente stetig weiterentwickeln, bieten ihnen die Arbeitgeber Weiterbildungsmöglichkeiten. Dabei setzen vier von fünf Unternehmen auf Fachtrainings, gefolgt von Persönlichkeitstrainings und Sprachkursen. Neben Produkt- und DV-Schulungen bietet fast die Hälfte der Firmen auch individuelle Coachings für ihre Mitarbeiter an. Über Auslandseinsätze schulen immerhin noch 39 Prozent der Unternehmen das Wissen ihrer Mitarbeiter und knapp ein Drittel setzt auf Job Rotation.

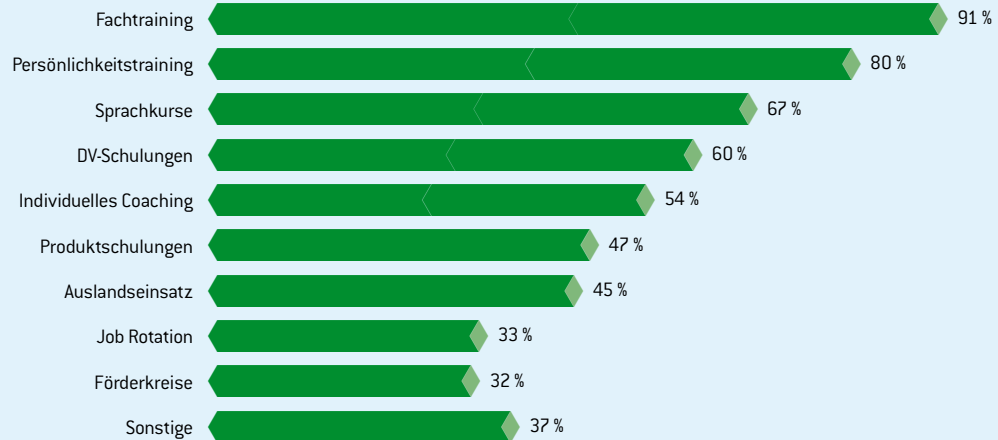
# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Personalentwicklung

>>> zurück zum Inhalt

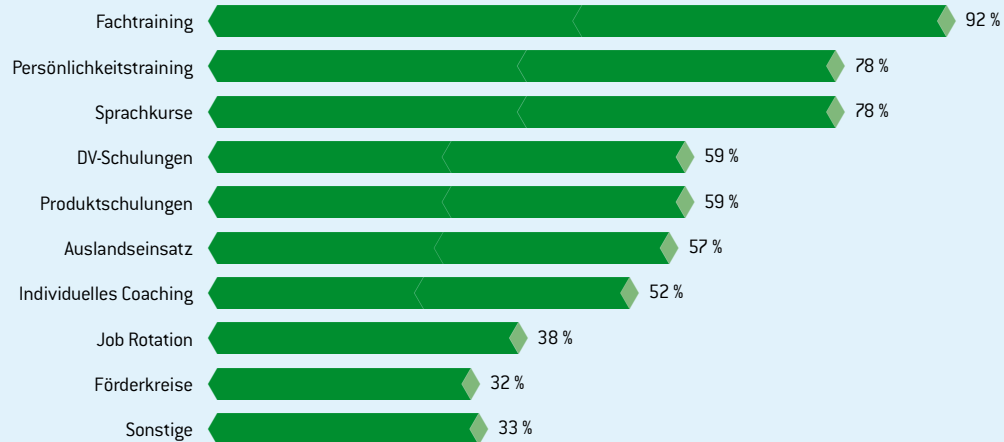
Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

WIRTSCHAFTS-  
WISSENSCHAFTLER



(Mehrfachauswahl möglich)

INGENIEURE



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

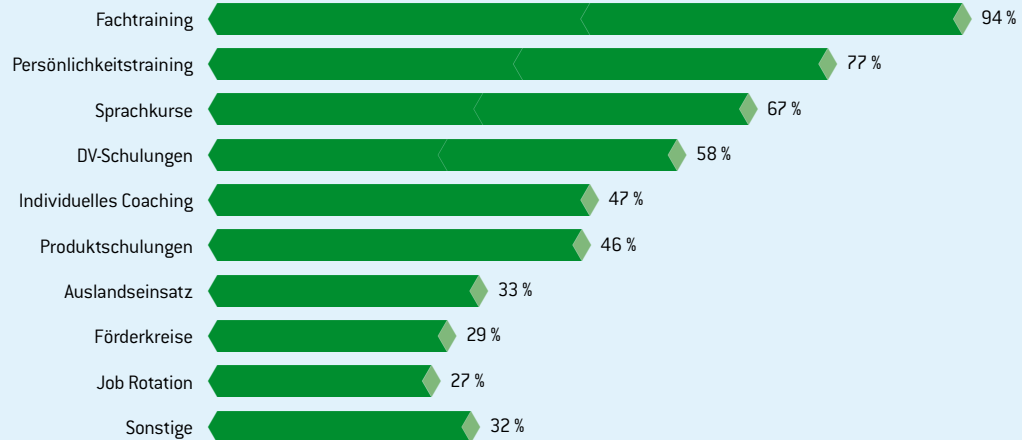
# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Personalentwicklung

>>> zurück zum Inhalt

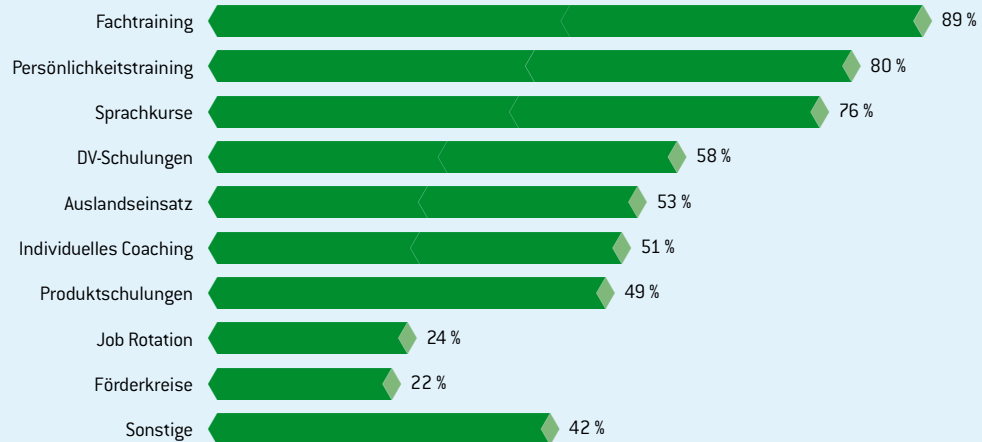
Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

### INFORMATIKER



(Mehrfachauswahl möglich)

### NATURWISSENSCHAFTLER



(Mehrfachauswahl möglich)

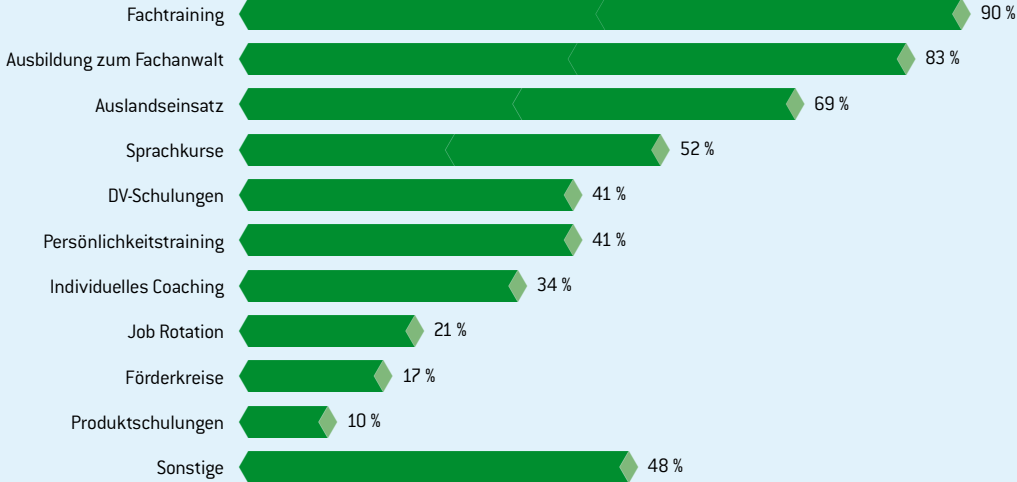
staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Personalentwicklung

Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

**JURISTEN  
IN KANZLEIEN**



(Mehrfachauswahl möglich)



**Training on the Job** heißt es oft bei den Kanzleien. Nahezu alle befragten Anwaltsbüros legen Wert auf das Fachtraining ihrer jungen Juristen. An zweiter Stelle mit 83 Prozent folgt die Ausbildungsförderung zum Fachanwalt. Denn die Spezialisten mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen auf einem Rechtsgebiet sind immer stärker gefragt. Die Arbeit der Kanzleien ist international, die Rechtssprache ist oft Englisch. Viele Kanzleien bieten daher interne Englischkurse an und unterstützen ihren Nachwuchs im Bestreben, ins Ausland zu gehen. Als Weiterbildungsmaßnahmen geben 69 Prozent Auslandseinsätze an und jede zweite Kanzlei Sprachkurse.

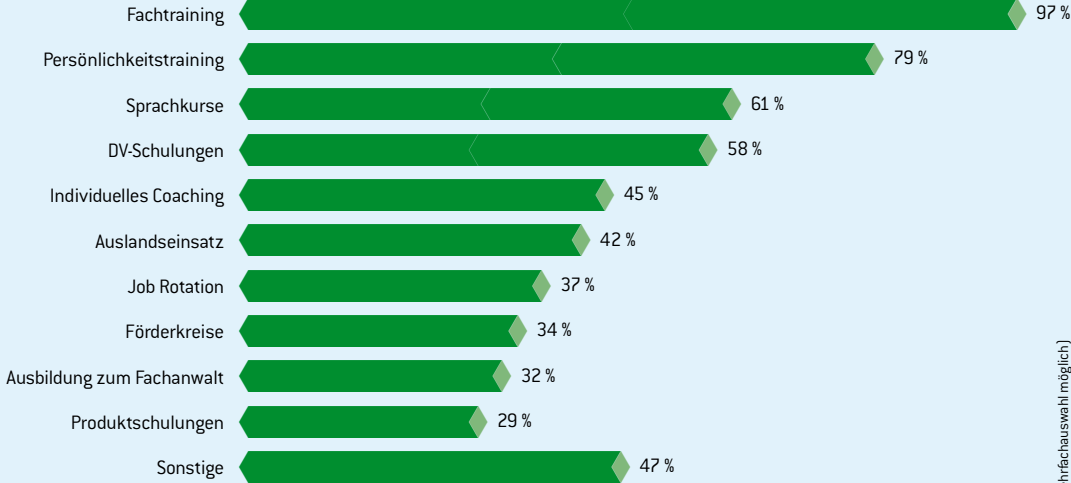


# ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN

## Personalentwicklung

Welche Weiterbildungsmaßnahmen bieten Unternehmen?

### JURISTEN IN UNTERNEHMEN



(Mehrfachauswahl möglich)



Hier geht es zum Branchen-Channel Jura.

Das **Fachtraining** steht auch bei den Unternehmensjuristen an erster Stelle, mit 97 Prozent. Daneben werden, mehr noch als Sprachkurse, die persönlichen Skills gefördert. Für die individuelle Weiterentwicklung gibt es bei fast der Hälfte der Unternehmen ein personenbezogenes Coaching. Jeder dritte Arbeitgeber versucht, die Mitarbeiter durch Job Rotation zu fördern.

# BEWERBEN

## Statistik

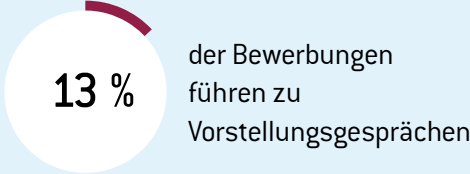
Wie viele Kandidaten waren mit ihren Bewerbungsunterlagen erfolgreich?

**ALLE ABSOLVENTENGRUPPEN**

Anzahl erhaltener Bewerbungen  
**182 037**

Anzahl geführter Vorstellungsgespräche **24 120**

**5 196** Daraus resultierende Arbeitsverhältnisse



Die befragten Unternehmen erhielten im Jahr 2012 über **182 000 Bewerbungen**. Mehr als 24 100 Bewerber meisterten die erste Hürde im Bewerbungsprozess und wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Über einen Arbeitsvertrag konnten sich anschließend knapp 5 200 Kandidaten freuen.

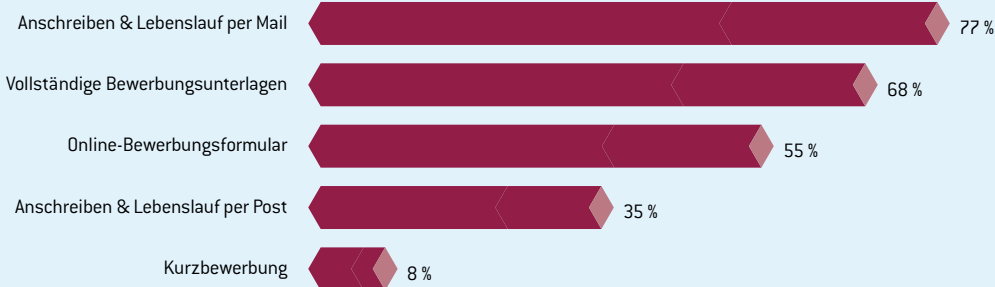


# BEWERBEN

## Bewerbungswege

Welche  
Bewerbungswege  
favorisieren  
Unternehmen?

ALLE  
ABSOLVENTENGRUPPEN



[Mehrfachauswahl (bis zu drei) möglich]



Mit der neuen iPad-App haben Sie alle  
Karriere-Publikationen von Staufenbiel  
Institut immer dabei.



Die Mehrzahl der befragten Unternehmen favorisiert eine **E-Mail-Bewerbung**. Für etwa drei Viertel der Arbeitgeber ist dies der bevorzugte Bewerbungsweg. Die Personalentscheider ziehen außerdem nach wie vor vollständige Unterlagen vor. Das gaben etwa sieben von zehn Personalern an. Kurzbewerbungen sind hingegen weiterhin wenig populär: Nicht einmal jedes zehnte Unternehmen favorisiert eine solche Bewerbung. Bewerbungen über ein spezielles Online-Formular sind bei etwa der Hälfte der befragten Unternehmen beliebt. Die Bewerbung auf dem Postweg ist längst kein Muss mehr – lediglich ein Drittel der Personaler freut sich über die klassische Bewerbungsmappe im Firmenbriefkasten.

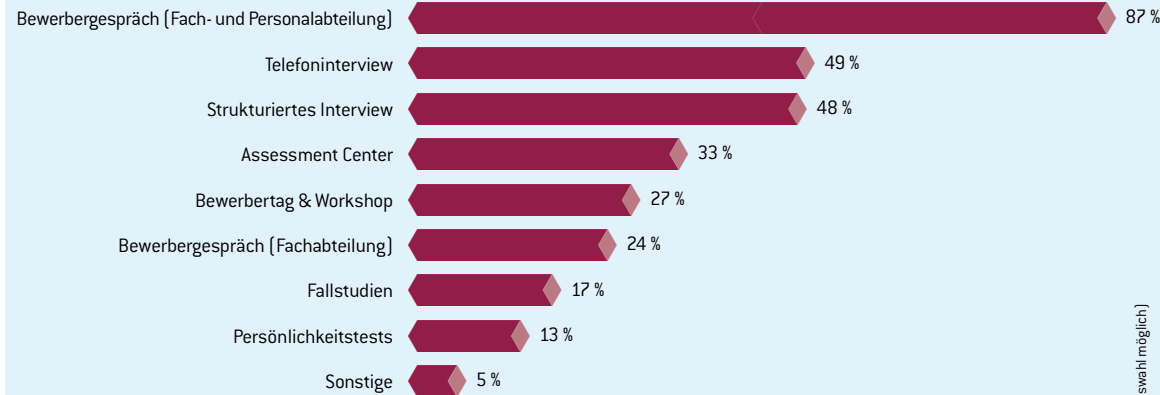
# BEWERBEN

## Bewerbungswege

>>> zurück zum Inhalt

Welche  
Auswahlverfahren  
favorisieren  
Unternehmen?

ALLE  
ABSOLVENTENGRUPPEN



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

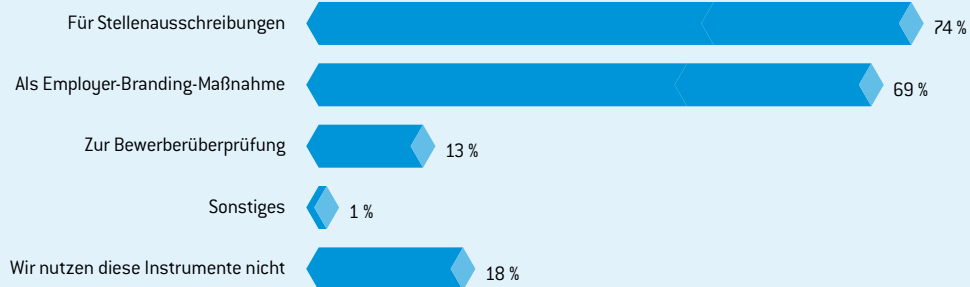


Aktuelle Stellenangebote  
finden Sie in der Jobbörse  
auf [staufenbiel.de](http://staufenbiel.de)

**Das Vorstellungsgespräch** mit der Fach- und der Personalabteilung bleibt wie in den vergangenen Jahren das bevorzugte Mittel bei der Bewerberauswahl. Etwa neun von zehn Personalern lernen die Kandidaten gern im persönlichen Gespräch kennen. Ein Telefoninterview oder ein strukturiertes Interview führen etwa die Hälfte der befragten Unternehmen durch, um sich einen ersten Eindruck vom Bewerber zu verschaffen. Umfangreiche Assessment Center, Bewerbertage & Workshops beanspruchen mehr zeitlichen Aufwand. Rund ein Drittel der Firmen setzt sie ein, um den perfekten Kandidaten zu finden. Ein Gespräch des Bewerbers ausschließlich mit der Fachabteilung (24 Prozent), Fallstudien (17 Prozent) und Persönlichkeitstests (13 Prozent) nutzen Unternehmen gelegentlich, um potenzielle Mitarbeiter unter die Lupe zu nehmen.



Warum nutzt Ihr Unternehmen soziale Medien?



(Mehrfachauswahl möglich)



Besuchen Sie Staufenbiel Institut auf Facebook, Twitter und Xing.

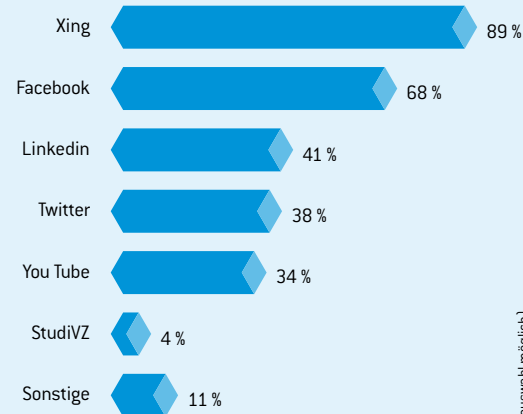


In den meisten Unternehmen hat sich die **Nutzung sozialer Netzwerke** etabliert und nimmt eine feste Größe in Personalmarketing und Recruiting ein. Entsprechend geht die Zahl der Firmen zurück, die Social Media überhaupt nicht einsetzen. Lediglich 18 Prozent sind hier noch nicht aktiv geworden. Acht von zehn Arbeitgeber sind bei Xing, Facebook und Co. vertreten. Meist schreiben sie in den sozialen Medien freie Stellen aus oder betreiben Employer Branding. Zur Bewerberüberprüfung dienen die Netzwerke weiterhin nur wenigen Unternehmen. Nur gut jedes zehnte überprüft hier die Angaben von Kandidaten oder versucht, mehr über sie zu erfahren.

# SOCIAL MEDIA

## Mediennutzung

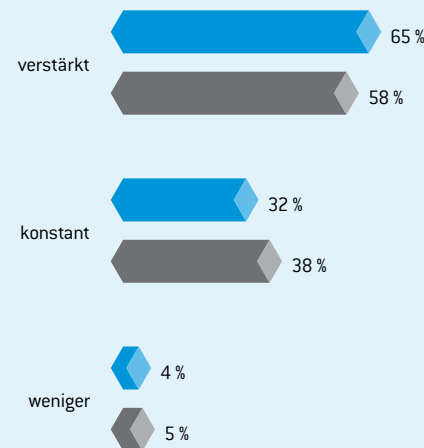
Welche Online-Netzwerke nutzt Ihr Unternehmen?



(Mehrfachauswahl möglich)

Wie werden Sie in 2013 Social Media in Personalmarketing und Recruiting nutzen?

- Marketing
- Recruiting



Die Top 3 der beliebtesten Netzwerke bleiben unverändert: Xing ist wie im Vorjahr bei den Unternehmen besonders beliebt. Neun von zehn sind dort präsent. Facebook folgt mit deutlichem Abstand, LinkedIn belegt den dritten Platz. Im Vergleich zum Vorjahr schmilzt der Abstand zwischen LinkedIn und Twitter stark: Nur noch drei Prozentpunkte trennen die beiden Dienste. Youtube – weiter auf dem fünften Platz – konnte hingegen deutlich zulegen. Ein Drittel der befragten Arbeitgeber ist nun auf der Videoplattform aktiv. Neben der eigenen Karriere-Webseite spielen Social-Media-Kanäle auch in Zukunft eine wichtige Rolle im Recruiting-Prozess und im Personalmarketing. Etwa zwei Drittel der Unternehmen planen für 2013, die sozialen Netzwerke verstärkt für solche Zwecke einzusetzen.



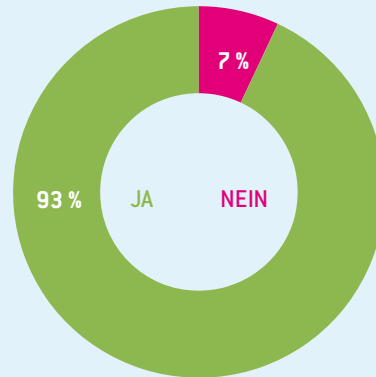
# GENERATION Y

## Anforderungen



>>> zurück zum Inhalt

Haben die Bewerber der Generation Y andere Anforderungen an ihre Arbeitgeber als frühere Generationen?



staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**



In den Augen vieler Personaler setzt die **Generation Y** andere Karriere-Schwerpunkte als die Generationen vor ihr. Vor allem die Work-Life-Balance ist den ab 1980 Geborenen demnach wichtig. Aber auch auf flexible Arbeitszeiten und eine offene Kommunikation legen sie größeren Wert.

Und noch eine Erfahrung haben die Unternehmen gemacht: Das Gehalt ist nach Einschätzung der Personaler für die Generation Y längst nicht das wichtigste Kriterium bei der Jobwahl.

# GENERATION Y

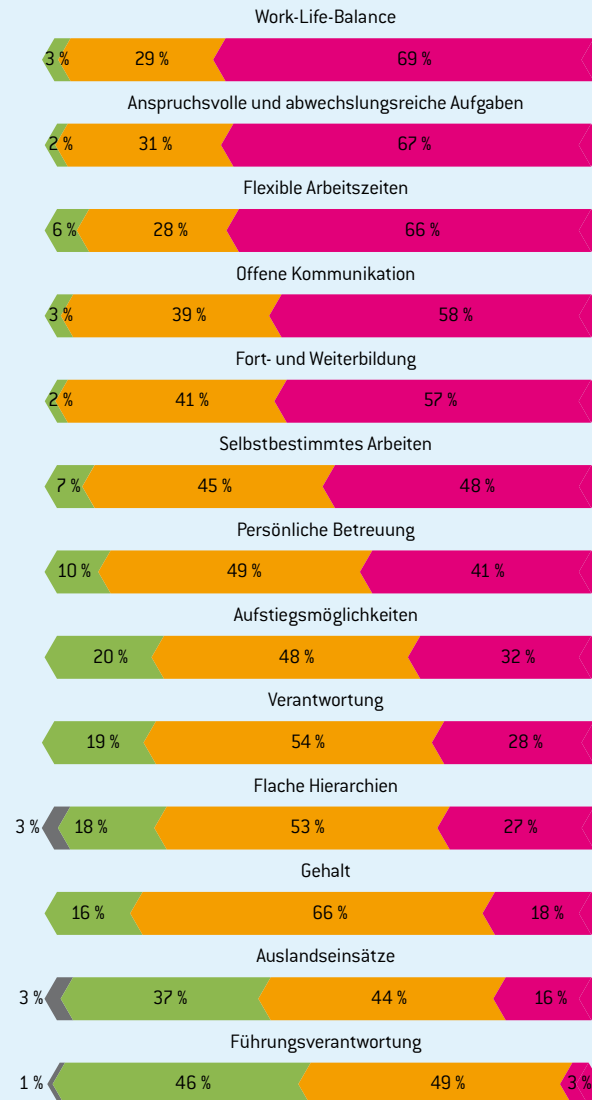
## Anforderungen



>>> zurück zum Inhalt

Wie wichtig sind der Generation Y Ihren Erfahrungen nach folgende Faktoren bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber?

- ◆ sehr wichtig
- ◆ wichtig
- ◆ eher wichtig
- ◆ unwichtig



[Auf 100 Prozent fehlende oder überzählige Prozentpunkte sind Rundungsdifferenzen.]



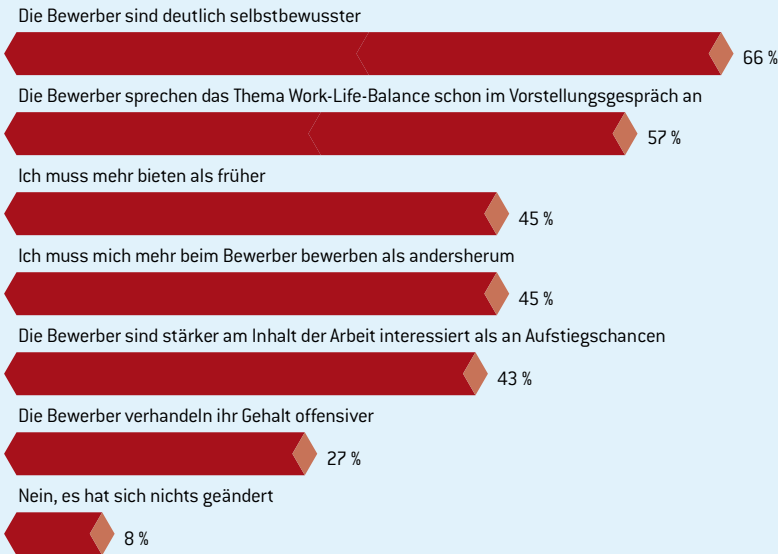
# GENERATION Y

## Vorstellungsgespräch



>>> zurück zum Inhalt

Verlaufen die Vorstellungsgespräche mit der Absolventengeneration Y anders als bei anderen Generationen?



(Mehrfachauswahl möglich)

**Absolventen wissen, was sie können** – und zeigen offensiv, was sie wollen. So lässt sich die Einschätzung der Personalverantwortlichen zur Generation Y zusammenfassen. Nur acht Prozent der Unternehmen gaben an, dass sich die Bewerber im Vorstellungsgespräch genauso verhalten wie Kandidaten früherer Generationen.

Aus Unternehmenssicht sind Bewerber deutlich selbstbewusster und sprechen vor allen Dingen das Thema Work-Life-Balance früh an. Fast jeder zweite Personaler hat sogar das Gefühl, sich eher bei den Absolventen bewerben zu müssen als umgekehrt.



staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

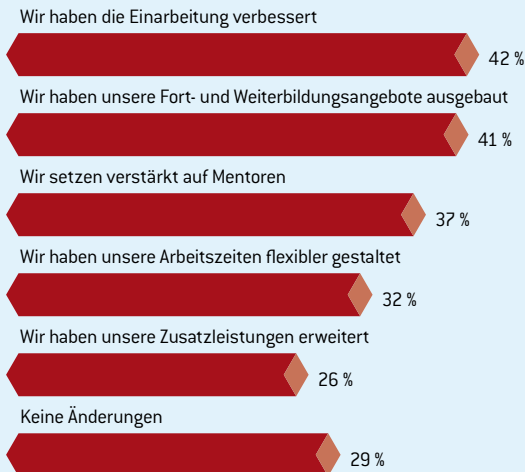
# GENERATION Y

## Angebote für Einsteiger



>>> zurück zum Inhalt

Haben Sie Ihre Angebote an Einsteiger wegen der neuen Absolventengeneration geändert?



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

Auf **die gestiegenen Anforderungen** der Bewerber haben die Arbeitgeber reagiert. Viele Firmen haben die Einarbeitung neuer Mitarbeiter und ihre Weiterbildungsangebote ausgebaut. Auch Mentoren kommen verstärkt zum Einsatz.

Flexiblere Arbeitszeiten sind bei einem Drittel der Unternehmen das Mittel der Wahl – erstaunlich, da Work-Life-Balance der Generation Y doch sehr wichtig ist.

Immerhin noch 29 Prozent der Arbeitgeber haben an ihren Angeboten keine Veränderungen vorgenommen.



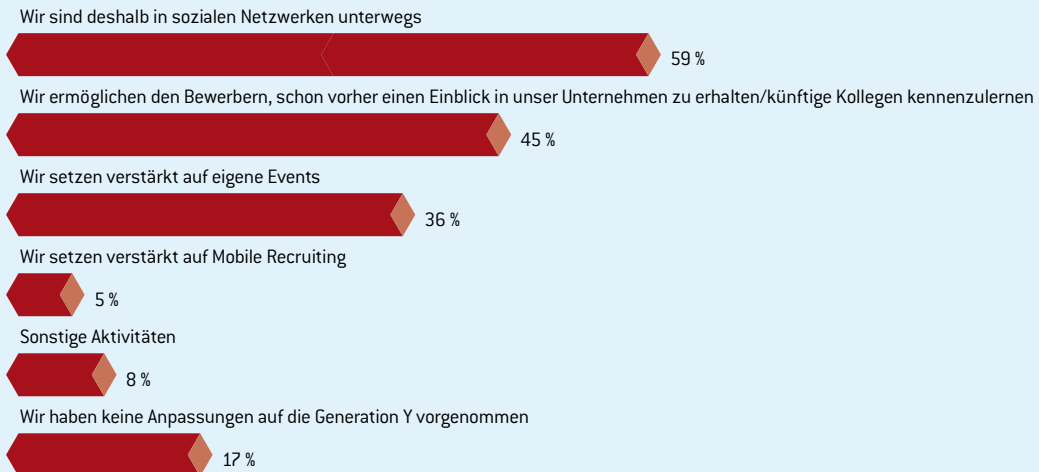
# GENERATION Y

## Employer Branding



>>> zurück zum Inhalt

Haben Sie Ihr Employer Branding und die Recruiting-Aktivitäten Ihres Unternehmens auf die Generation Y angepasst?



(Mehrfachauswahl möglich)

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**

Mit der neuen iPad-App haben Sie alle Karriere-Publikationen von Staufenberg Institut immer dabei.



Auf die **Vorlieben** der neuen Absolventengeneration haben die Arbeitgeber reagiert. Viele von ihnen präsentieren ihr Unternehmen zielgruppengerecht in den sozialen Medien oder bieten Bewerbern die Chance, schon vorher Einblick in das Unternehmen zu erhalten. Lediglich bei 17 Prozent der befragten Arbeitgeber gibt es keine Änderung bei den Recruiting-Aktivitäten oder dem Employer Branding.

Mobile Recruiting, also die Personalgewinnung via Smartphone oder Tablet, spielt bislang nur eine untergeordnete Rolle. Damit unterscheidet sich die Akzeptanz dieses Tools deutlich von jener für soziale Netzwerke.

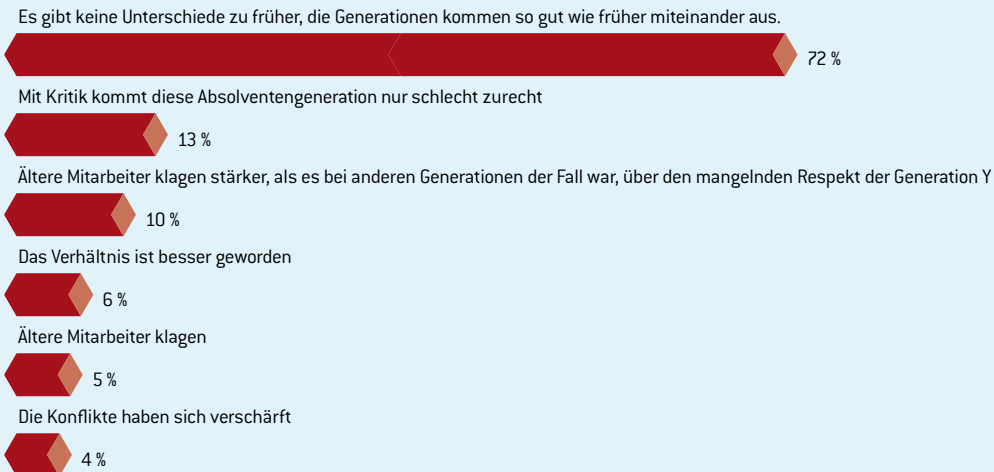
# GENERATION Y

## Miteinander der Generationen



>>> zurück zum Inhalt

Wie gehen ältere Mitarbeiter und neue Mitarbeiter der Generation Y miteinander um?



(Mehrfachauswahl möglich)

**Aus Sicht der Unternehmen** arbeiten die Millennials überwiegend gut mit älteren Kollegen zusammen. 72 Prozent der Personaler sind der Meinung, die Generationen kommen so gut wie früher miteinander aus. Allerdings gaben 13 Prozent an, dass die Nachwuchskräfte nur schlecht mit Kritik umgehen können. Jeder zehnte Personaler war außerdem der Meinung, dass ältere Mitarbeiter öfter als früher üblich über mangelnden Respekt der jüngeren Generation klagen.

staufenbiel  
**JOB**  
TRENDS  
**2013**



# JOB TRENDS DEUTSCHLAND 2013

## Impressum

### Redaktionsleitung

Stefanie Zimmermann

### Redaktion

Linda Andres, Rebekka Baus,  
Thomas Friedenberger, Markus Gerharz,  
Kirsten Gregus, Nadine Fischer,  
Heinz Peter Krieger, Daniel Lehmann,  
Katrin Mingels, Ina Oberhoff

### Online-Marketing

Maurice Hein, Nikola Brand

### Design

Yvonne Bäumgen, Simon Pietsch

### Leitung Grafik & Produktion

Simon Pietsch

### Pressekontakt

Tanja Dzukowski  
Telefon: 0221/91 26 63 40

### Befragung

trendence Institut, Berlin

### Herausgeberin

Birgit Giesen

### Herausgegeben von

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

© 2013 by Staufenbiel Institut GmbH



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 Quellennachweis 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* 2013 wird von der Staufenbiel Institut GmbH als Teil der Group GTI herausgegeben. GTI ist Europas führender Karriere-Verlag für Nachwuchsakademiker.

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](mailto:nadine.eppmann@staufenbiel.de), in Verbindung zu setzen.

staufenbiel

**JOB  
TRENDS  
2013**