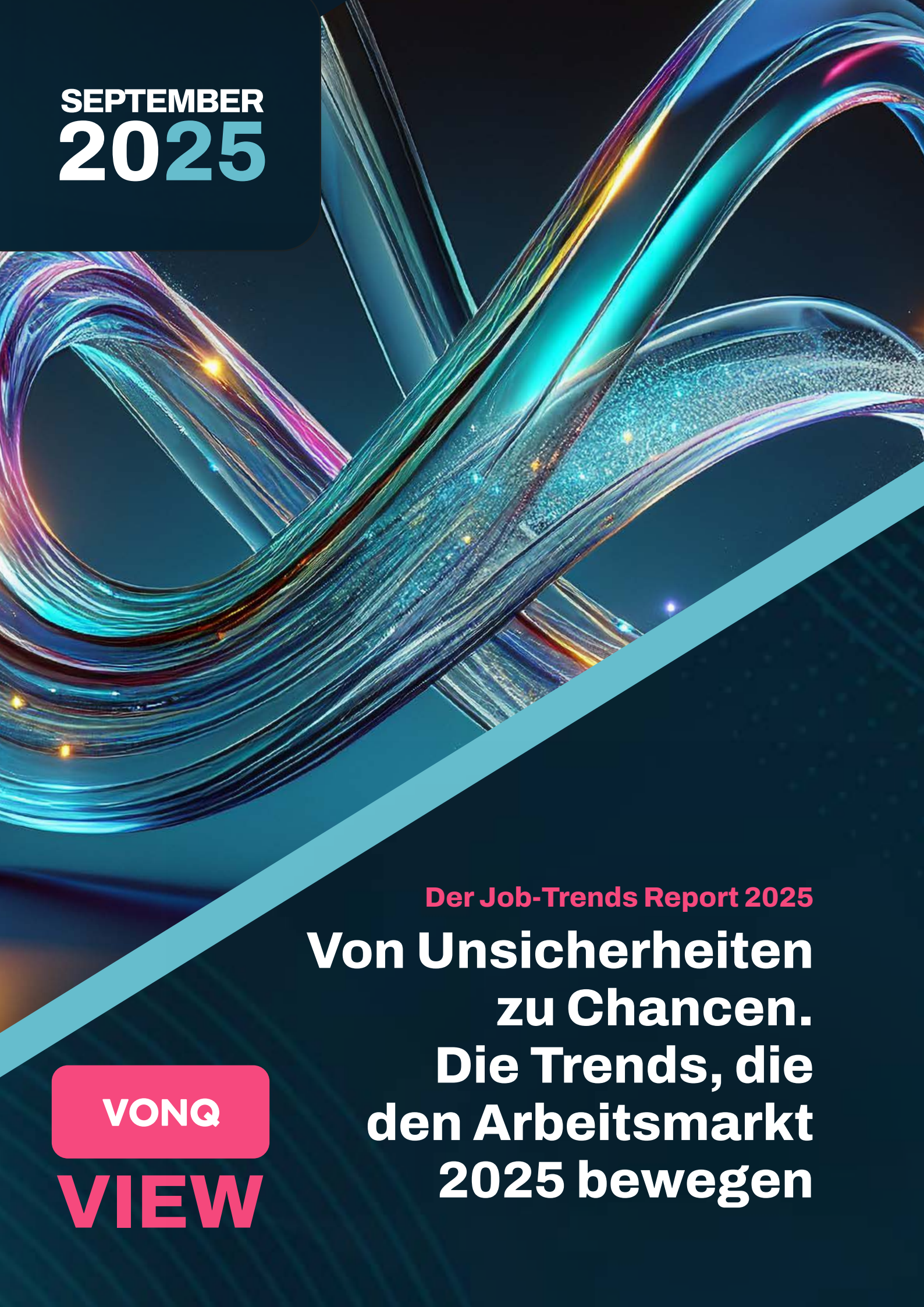




SEPTEMBER
2025

Der Job-Trends Report 2025

**Von Unsicherheiten
zu Chancen.
Die Trends, die
den Arbeitsmarkt
2025 bewegen**

VONQ

VIEW

Dear readers,

I've worked in HR tech for over twenty years, and what keeps me energised is that hiring never stands still. Just when you think you've figured it out, new forces - technology, shifting candidate expectations, global events - change the picture again.



2025 has been no different. It's been a year of uncertainty, but also one of resilience and unexpected growth. That's why we put together the VONQ View Job Trends Report: to cut through the noise and show real data, what's really happening in talent acquisition today.

The big headline: Job postings across our platforms rose 13% in the first half of 2025 versus last year, even against political and economic headwinds. That tells me there's confidence, adaptability, and momentum in the market.

The real story sits underneath that number - which industries are hiring fastest, how AI is already shaping demand, and why recruiters are choosing integrated solutions over direct platforms,

This report isn't just a snapshot. It's a mirror that shows how hiring is shifting today, and a compass to guide what's next. My hope is that it sparks new conversations, challenges assumptions, and gives TA leaders and HR teams a bit more clarity as they plan ahead.

After two decades in this industry, one thing I know for sure: disruption never stops, but neither does progress.

Warm regards,

Ritu Mahanka

Was ist der VONQ View Job Trends Report?

Der VONQ View Job Trends Report ist unsere regelmäßige, tiefgehende Analyse des Arbeitsmarktes. Er basiert auf Daten sowohl aus VONQs eigenständigen Job Marketing Technologie für Anzeigenschaltung als auch aus unserer integrierte Hiring API (HAPI), die VONQs Technologie nahtlos in Bewerbermanagementsysteme (ATS) und Human Capital Management Systeme (HCM) einbettet.

Dieser einzigartige und exklusive Datensatz liefert wertvolle Einblicke in weltweite Trends bei Stellenanzeigen - darunter in den USA, Großbritannien, DACH (Deutschland, Österreich, Schweiz), den Niederlanden und den Benelux-Ländern. Die Analyse dieser umfassenden empirischen Basis ermöglicht es uns, zentrale Entwicklungen im Recruiting sichtbar zu machen - von der Nachfrage nach bestimmten Rollen und

dem Bedarf einzelner Branchen über die Laufzeit von Anzeigen bis hin zur Nutzung verschiedener Kanäle. Darüber hinaus beleuchten wir, welchen Einfluss Künstliche Intelligenz und GenAI bereits auf Recruiting-Trends haben und wie sich unterschiedliche Branchen zwischen Remote- und Hybrid-Arbeitsmodellen positionieren.

Dieses Zusammenspiel aus Einblicken und Analysen bietet einen seltenen Blick auf die entscheidenden Faktoren, die wirtschaftliche und geschäftliche Entwicklungen vorantreiben, Wachstumsfelder aufzeigen und prägende Einflüsse sichtbar machen. Ziel ist es, Talent Acquisition (TA) Professionals, Geschäftsführende und Operations-Verantwortliche weltweit dabei zu unterstützen, ihre Anzeigenstrategien für heute und ihre Einstellungsstrategien für morgen fundiert auszurichten.

Agenda

Externe Einflussfaktoren auf das Recruiting	4
Makrotrends, die den geschäftlichen Wandel antreiben	5
Der Arbeitsmarkt gewinnt trotz Gegenwind an Dynamik	7
Arbeitsmarktaktivität: nach Industrien	7
Arbeitsmarktaktivität: nach Funktionen.....	8
Job Marketing im Wandel.....	9
Multi-Channel-Strategien.....	9
Laufzeit von Stellenanzeigen nach Branchen	10
Anzeigendauer nach Joblevel.....	12
Remote Work.....	13
Künstliche Intelligenz.....	13
Perspektiven für Wachstum.....	14
Zentrale Erkenntnisse.....	15

KONTEXT | Bevor wir in die Details einsteigen, lohnt sich ein Blick auf das globale und längerfristige Umfeld, das die folgenden Daten einbettet.

Externe Einflussfaktoren auf das Recruiting

Die ersten sechs Monate des Jahres 2025 waren geprägt von bedeutenden geopolitischen Entwicklungen, die die weltwirtschaftliche Aktivität und das geschäftliche Vertrauen beeinflusst haben. Eines der folgenreichsten Ereignisse war die Amtseinführung von Präsident Trump in seiner zweiten Amtszeit in den Vereinigten Staaten. Darauf folgten zwei wesentliche Entwicklungen, die zur Unsicherheit im 1. Halbjahr beitrugen:

Verschiebungen in den internationalen Beziehungen:

Politische Ankündigungen und hochrangige diplomatische Treffen nährten Spekulationen über mögliche Anpassungen in der globalen Ordnung. Ein vielbeachtetes Treffen zwischen Präsident Trump und Präsident Selenskyj im Februar dieses Jahres wurde von vielen Beobachtern als Signal für mögliche Veränderungen in den außenpolitischen Prioritäten der USA gewertet. Solche Interpretationen verstärkten die Unsicherheit an den globalen Märkten und bei Unternehmensführungen.

Volatilität in der Handelspolitik:

Im April kündigte Präsident Trump am sogenannten „Liberation Day“ eine breite Einführung von Zollerhöhungen an. Diese sorgten unmittelbar für Schwankungen im Welthandel. Auch wenn einige dieser Maßnahmen später abgeschwächt, verschoben oder revidiert wurden, führte die anfängliche Unsicherheit dazu, dass viele Unternehmen Investitionen, Neueinstellungen und Expansionspläne zurückstellten. Verstärkt wurde die Lage durch starke Schwankungen an den globalen Aktienmärkten.

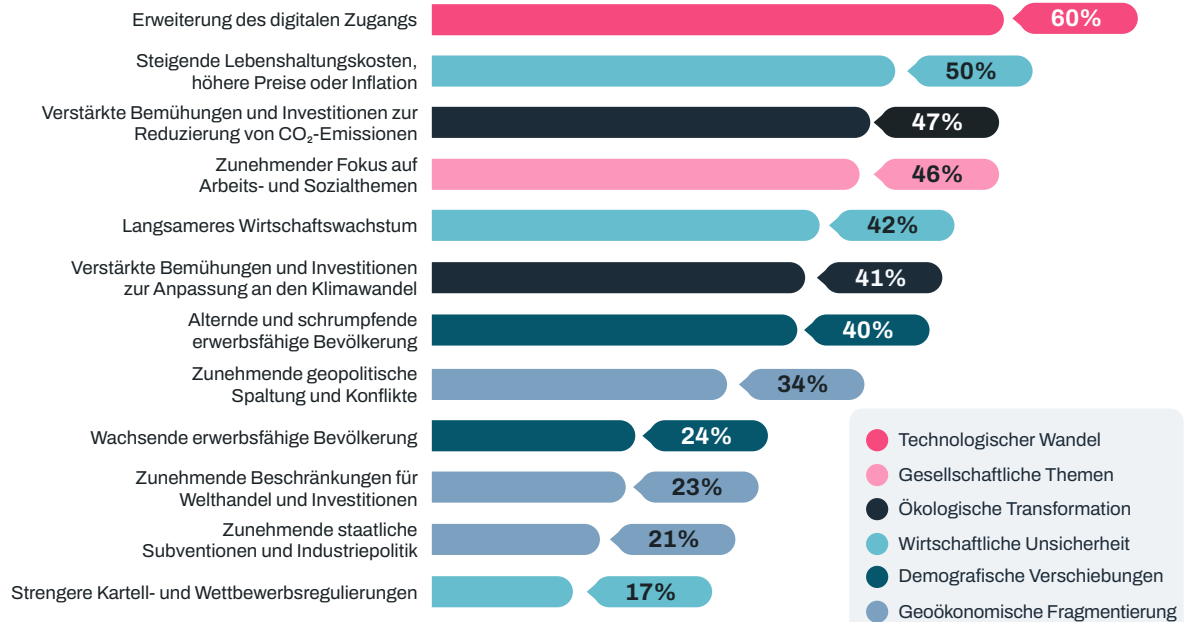
Die anhaltenden Konflikte in der Ukraine und im Nahen Osten belasteten ebenfalls das Geschäftsklima und die Stabilität von Lieferketten. Ein Höhepunkt war die Eskalation der Kämpfe zwischen Israel und Iran, in die später auch die USA involviert wurden. Ein darauf folgender Waffenstillstand minderte zwar die unmittelbare Sorge vor weiterer Eskalation, doch in der Zwischenzeit hatten viele Unternehmen Projekte verschoben und eine abwartende Haltung eingenommen.

Neben diesen geopolitischen Spannungen sahen sich Unternehmen mit zunehmenden Herausforderungen durch eine immer komplexere Cyber-Sicherheitslage sowie den Folgen extremer Wetterereignisse konfrontiert. So machte etwa der Palisades-Brand in Los Angeles im Januar die wachsenden wirtschaftlichen Risiken des Klimawandels deutlich - insbesondere für Branchen wie die Versicherungswirtschaft.

Makrotrends, die den geschäftlichen Wandel antreiben

Makrotrends, die den geschäftlichen Wandel antreiben

Anteil der befragten Arbeitgeber, die den genannten Trend als wahrscheinlich geschäftsverändernd einstufen.



Der **Future of Jobs Report 2025¹** des Weltwirtschaftsforums prognostiziert in den kommenden fünf Jahren bis 2030 eine tiefgreifende Transformation des Arbeitsmarktes. Nach ihrer Bedeutung geordnet, werden dabei vor allem technologische Umbrüche, die steigenden Lebenshaltungskosten, der Klimawandel, eine demografische Neuausrichtung (alternde Gesellschaft und schrumpfende erwerbsfähige Bevölkerung) sowie eine geo-ökonomische Fragmentierung (Handelsstörungen und geopolitische Unsicherheit) entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung von Hiring-Trends haben. Laut Bericht könnten technologische Treiber bis zu 92 Millionen Arbeitsplätze verdrängen, gleichzeitig aber die Entstehung von 170 Millionen neuen Jobs ermöglichen.

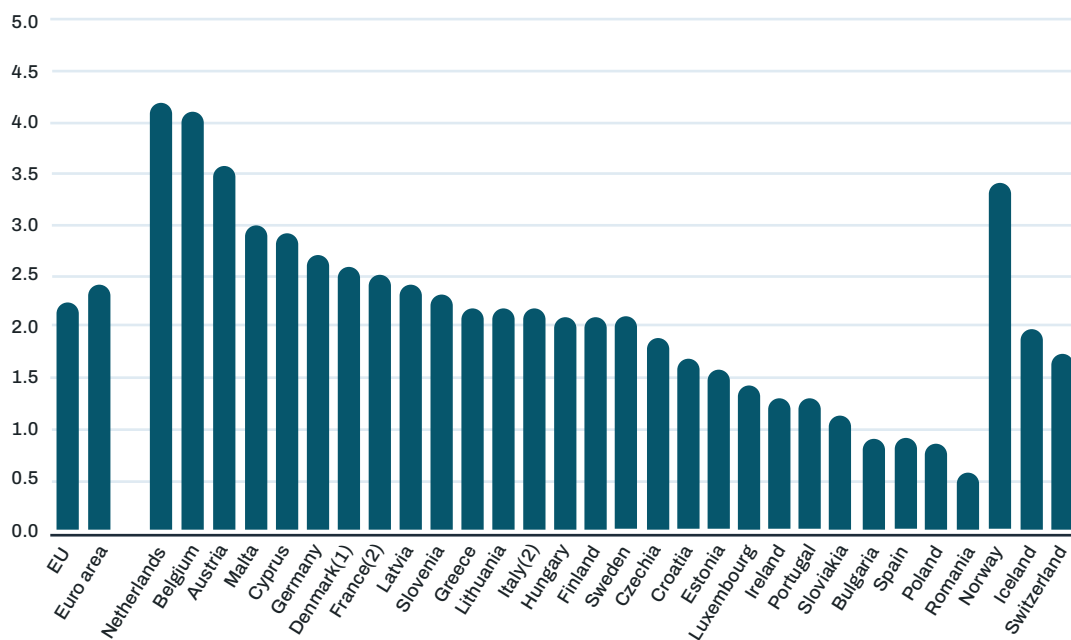
Der Bericht erwartet ein starkes Wachstum bei Frontline-Jobs wie Pflegekräften, Landarbeiter:innen, Verkäufer:innen und Berater:innen. Am schnellsten dürfte jedoch der Technologiesektor wachsen. Dagegen wird bei kaufmännischen und administrativen Tätigkeiten ein starker Rückgang erwartet, da hier die Automatisierung besonders viele Aufgaben ersetzt.



Ein regionaler Blick zeigt: Nach aktuellen Daten der Europäischen Kommission vom Juni 2025 sinkt die Stellenangebotsquote im Euroraum weiter - auf 2,4 % im ersten Quartal 2025, nach 2,5 % im vierten Quartal 2024 und 2,9 % im ersten Quartal 2024. Dieser Abwärtstrend ist auch in der gesamten EU zu beobachten und gilt als positives Signal für einen sich erholenden Arbeitsmarkt. Die höchsten Stellenangebotsquoten verzeichneten die Niederlande (4,2 %), Belgien (4,1 %) und Österreich (3,9 %), während die niedrigsten Quoten (ein Indikator für einen stärkeren Arbeitsmarkt) in Rumänien (0,6 %), Polen (0,8 %) sowie in Bulgarien und Spanien (je 0,9 %) festgestellt wurden.



Stellenangebotsquote, nicht saisonbereinigt, 1. Quartal 2025



(1) NACE Rev. 2 Sections B to N.

(2) NACE Rev. 2 Section O not surveyed and public institutions not fully covered for NACE Rev. 2 P and Q.

Source: Eurostat (online data vcode : jvs_q nace2)

eurostat

Dieser Trend einer stetig sinkenden Stellenangebotsquote deckt sich mit den Einschätzungen von McKinsey³, die langfristig von einer steigenden Beschäftigungsquote in Europa ausgehen – von derzeit 72 % auf 74 % bis 2030. Bemerkenswert ist, dass die EU sich für 2030 sogar ein Ziel von 78 % gesetzt hat.

Darüber hinaus besteht in Europa weiterhin ein erheblicher Fachkräftemangel: Laut Angaben der Europäischen Kommission berichten vier von fünf Unternehmen über Schwierigkeiten, Arbeitskräfte mit den passenden Qualifikationen zu finden. Besonders stark betroffen sind die Bereiche Gesundheitswesen, Transport und Bauwirtschaft.

DER VONQ VIEW JOB TRENDS REPORT | Vor diesem breiteren Hintergrund – sowohl geografisch als auch zeitlich – wenden wir uns nun VONQs eigenen Daten zu. Diese basieren auf aggregierten und anonymisierten Kundenkampagnen, die in den letzten fünf Jahren über die VONQ Job Marketing Plattform durchgeführt wurden.

Der Arbeitsmarkt gewinnt trotz Gegenwind an Dynamik

Die zentrale Erkenntnis aus dem Report: Die Anzahl der Stellenanzeigen über alle VONQ Job Marketing Plattformen hinweg stieg im ersten Halbjahr 2025 um 13,1 % im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.

Dies beweist einen deutlichen Anstieg der Recruiting-Aktivität und ist ein klarer Hinweis auf wirtschaftliches Wachstum weltweit - unter anderem in den USA, Großbritannien, der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz), den Niederlanden und den Benelux-Staaten.



Diese Zahlen lassen den Schluss zu, dass das wirtschaftliche Vertrauen trotz geopolitischer Unsicherheiten und globaler Handelsvolatilität höher ist als noch 2024. Sollten sich diese Belastungsfaktoren abschwächen, ist zudem davon auszugehen, dass sowohl das Vertrauen als auch die Einstellungstätigkeit in der zweiten Jahreshälfte 2025 noch stärker zunehmen werden.

Arbeitsmarktaktivität: nach Industrien

Die IT-Branche führt das Feld klar an (knapp hinter der Kategorie „Other“, die unspezifische und nicht klassifizierte Jobs bündelt). Die übrigen Top-10-Branchen nach Volumen sind: Banken & Finanzdienstleistungen, Energie & Versorger, Medizin & Gesundheit, Handel (Einzel- und Großhandel), Logistik & Supply Chain, Chemie, Öffentlicher Sektor & Non-Profit sowie Bauwesen.

Die Bereiche Energie, Gesundheit und Logistik spiegeln zentrale Infrastrukturen und operative Kernsektoren wider, die besonders widerstandsfähige Einstellungsdynamiken zeigen. Auch Handel und öffentlicher Sektor zählen weiterhin zu den größten Arbeitgebern.

Darüber hinaus zeigen die Daten hohe Nachfrage in den Bereichen Immobilien & Wohnen, Ingenieurwesen, Fertigung, Automobilindustrie sowie Luft- und Raumfahrt. Dies unterstreicht erneut die starke Präsenz ingenieurintensiver Branchen

und deckt sich mit den Wachstumsfeldern rund um IT, Bau und Infrastruktur.

E-Commerce-Rollen erscheinen im Verhältnis zu den allgemeinen Branchentrends geringer ausgeprägt – ebenso wie Advertising/Media/Communications. Diese Unterrepräsentation könnte auf fehlerhafte Klassifizierungen zurückzuführen sein, wahrscheinlicher jedoch auf informelle Recruiting-Wege wie persönliche Netzwerke, Headhunting oder interne Besetzungen.

Am unteren Ende der Rangliste finden sich Druck/Graphische Künste sowie Kultur/ Kunst. Dies spiegelt einerseits die wirtschaftliche Realität wider, andererseits die Tatsache, dass in diesen Bereichen häufiger freiberufliche oder projektbasierte Modelle dominieren. Ebenfalls schwach vertreten sind spezialisierte Nischenbranchen wie Biotech und Legal sowie rückläufige Industrien wie Öl & Gas.

Arbeitsmarkttätigkeit: nach Funktionen

Ganz wie es das WEF prognostiziert hat, zeigen auch unsere Daten "Sales" als den dominanten Bereich sowohl im Volumen als auch im Wachstum der Stellenanzeigen. Von den gelisteten Kategorien entfallen 70 % auf Vertriebspositionen, während Grafik und Druck das andere Ende der Skala bilden. Die Top-10-Jobkategorien sind:

-  Sales – Support/Helpdesk
-  Finanzen – Business Administration & Financial Management
-  IT – Hardware & Netzwerk
-  Ingenieurwesen – Engineering
-  IT – Softwareentwicklung
-  Sales – Account Management
-  Logistik – Einkauf & Supply Chain
-  Legal
-  Buchhaltung, Controlling & Steuern
-  Ingenieurwesen – Design

Obwohl Sales das Feld insgesamt klar dominiert, gibt es hier unterschiedliche Unterkategorien: Helpdesk und Kundensupport führen, unterstützt von Account Management, Telesales und Business Development. Auffällig ist: Diese Rollen sind überwiegend kundenorientiert und häufig auf Einstiegsebene – was auf jüngere oder weniger erfahrene Kandidaten hindeutet.

Die IT-Funktion ist ebenfalls stark vertreten, und zwar in mehreren Sub-Kategorien. Während Infrastruktur (Hardware und Netzwerke) vorne liegt, zeigen auch Softwareentwicklung, IT-Services und Support eine hohe Nachfrage.



Auch das Ingenieurwesen ist in den Top 10 prominent vertreten – zusätzlich mit Spezialisierungen wie Design, Umsetzung und Arbeitsvorbereitung. Zusammen mit dem Bauwesen unterstreicht dies die starke Nachfrage nach technischen und industriellen Fachkräften.

Zwar nicht in den Top 10, doch mit deutlicher Dynamik, sehen wir das Gesundheitswesen. Besonders stark zeigen sich hier Sub-Kategorien wie Physio, Ärzte, Mental Health und Kinderheilkunde. Der Bereich ist insgesamt fragmentiert, aber vor allem klinisch fokussiert.

JOB AD MARKETING TRENDS

Job Marketing im Wandel

Der deutlichste Trend, den wir in diesem Jahr beobachten, ist eine starke Marktverschiebung: weg von direkten bzw. eigenständigen Plattformen hin zu vollständig integrierten Recruiting-Lösungen – wie unserer eigenen HAPI-Lösung. Wie bereits erwähnt, bindet HAPI (Hiring API) VONQs Job Marketing Technologie und Media-Funktionen direkt in mehr als 50 ATS- und HR-Systeme ein und ermöglicht Recruitern, Stellenanzeigen nahtlos innerhalb ihrer bestehenden Workflows zu schalten und zu verwalten.

Bei unserer HAPI Lösung sehen wir im Vergleich zu 2024 ein deutliches - teils sogar explosionsartiges - Wachstum (im Januar lag es bei beeindruckenden 76 %!), während die Nutzung direkter Kanäle im gesamten ersten Halbjahr stark und kontinuierlich zurückging.

↑ 76%

...Wachstum bei vollständig ATS-integrierten Lösungen (Januar 2025 gegenüber 2024)

Diese Wachstumsraten deuten auf eine klare Marktverschiebung hin: Unternehmen setzen zunehmend auf integrierte Lösungen, da sie von den Effizienz- und Automatisierungsfunktionen dieser fortschrittlicheren Plattformen profitieren.

Dies ist ein tiefgreifender Wandel in der Art und Weise, wie Unternehmen ihre Hiring-Strategien umsetzen - ein Trend, den wir in künftigen Reports weiter beobachten werden, um zu sehen, ob er sich langfristig bestätigt.

Multi-Channel-Strategien

Egal ob Unternehmen direkt oder über integrierte Plattformen werben – insgesamt zeigt sich eine eher konservative Distributionsstrategie. Im Durchschnitt werden pro Stellenanzeige nur 1,4 Kanäle ausgewählt, was bedeutet, dass die meisten Anzeigen lediglich auf einem oder zwei Kanälen geschaltet werden. Dies deutet entweder auf ein sehr budgetbewusstes Verhalten hin oder darauf, dass Unternehmen auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen ein oder zwei Kanäle als optimal für die Zielgruppe identifiziert haben.

Unter den meistgenutzten Kanälen - darunter Jobbörsen, Fachmedien und Social Media - liegen Jobbörsen mit deutlichem Abstand vorn und verzeichnen ein jährliches Wachstum von 33 %. Gleichzeitig beobachten wir jedoch auch ein deutliches Wachstum bei Nischenkanälen, was auf ein steigendes Maß an Professionalität und Präzision im Recruiting hinweist. Dieser Trend zeigt sich sowohl im Bereich der Jobbörsen als auch im Social Media Recruiting.



Insight Box: Während die gezielte Ansprache über Nischenkanäle auf sehr fortgeschrittene Marketingtechniken schließen lässt, deuten der geringe Kanal-Mix und die unterdurchschnittliche Nutzung von Social Media darauf hin, dass TA-Profis von einem breiteren Einsatz von Social Recruiting und Multi-Channel-Strategien profitieren könnten.

Laufzeit von Stellenanzeigen nach Branchen

Die **Laufzeit von Stellenanzeigen** gibt wertvolle Hinweise auf die Dynamik einzelner Arbeitsmärkte und zählt zu den spannendsten Datensätzen unserer Analyse.

Lange Anzeigendauer (35+ Tage)

ist typisch für Branchen oder Funktionen, die von folgenden Faktoren geprägt sind:

- ⊕ **Hohe Seniorität** - etwa C-Level- und Vorstandsrollen
- ⊕ **Blue-Collar- oder Frontline-Jobs** (z. B. Reinigung, Landwirtschaft, Bau)
- ⊕ **Nischen-/Spezialrollen** (z. B. Schifffahrt, Druck/Grafik)
- ⊕ **Geringe Dringlichkeit** seitens der Arbeitgeber
- ⊕ **Unzureichende Reichweite/Kanalauswahl**
- ⊕ **Ländliche oder schwer erreichbare Standorte**

Im ersten Halbjahr 2025 lagen die Branchen mit den längsten durchschnittlichen Laufzeiten bei:

Reinigung / Pflege zu Hause	46
Grafik (Druck)	45
Senior Management / Vorstand	44
Öffentlicher Wohnungsbau	42
Schifffahrt	37
Ingenieurwesen	36
Landwirtschaft	35
Facility Management	35
Bauwesen	35

Die Sektoren, die Stellenanzeigen für eine mittlere Dauer von 20–34 Tagen veröffentlichen, sind in der Regel gekennzeichnet durch:

- ⊕ hochqualifizierte Kandidaten,
- ⊕ wettbewerbsintensive, aber grundsätzlich besetzbare Rollen,
- ⊕ funktionale Positionen, die zwar ein ausreichendes Bewerbervolumen haben, aber dennoch eine enge Passgenauigkeit erfordern.

Mittlere Anzeigendauer (20–34 Tage) deutet auf Rollen hin, die zwar spezialisierte Skills erfordern, aber grundsätzlich gut besetzbar sind. Dazu zählen etwa:

IT-Support & Softwareentwicklung	28–31 days
Finance, HR, Marketing	21–29 days
Ingenieurwesen & Projektmgmt	26–33 days
Healthcare-Rollen	29–32 days



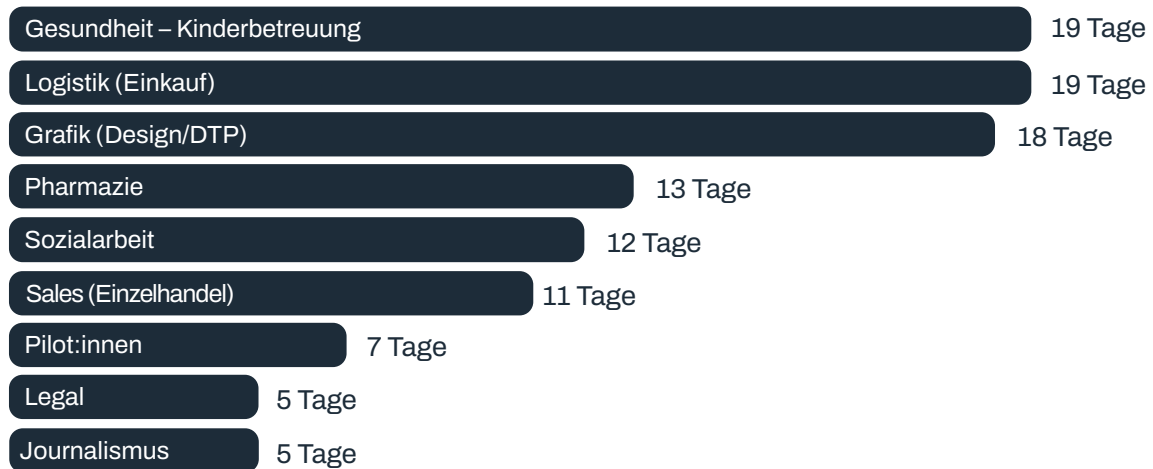
VONQ DATA

Kurze Anzeigendauer (< 20 Tage, teils nur 5 Tage) spricht oft für Branchen mit kleinem, aber qualitativ starkem Kandidatenpool sowie für netzwerk- oder searchbasierte Besetzungen. Häufig werden Anzeigen hier auch nur aus formalen Gründen veröffentlicht (z. B. bei internen Beförderungen). Typisch ist auch eine schnelle Reaktion der Kandidat:innen - besonders bei „Easy-Apply“-Funktionen.



VONQ DATA

Führende Sektoren in dieser Kategorie im ersten Halbjahr 2025:

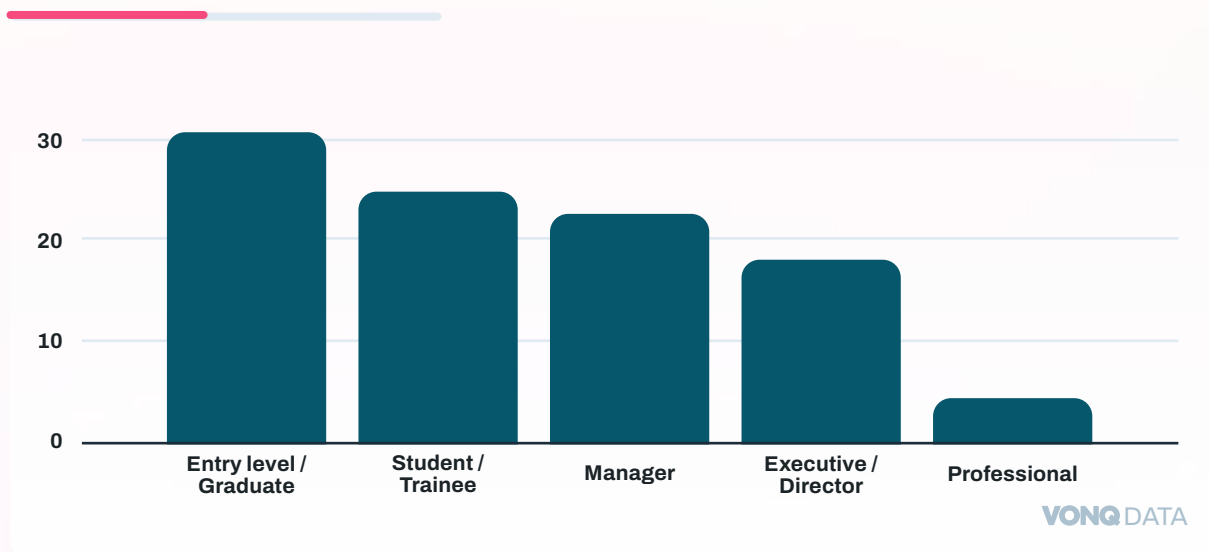


VONQ DATA

Grob gesagt lassen sich die Muster der Dauer von Stellenanzeigen anhand der folgenden Faustregeln verstehen:

Kategorie	Laufzeit	Beispiele	Interpretation
Sehr lang	35+ Tage	Beratung, Gesundheitswesen, Armee	Schwer zu besetzende Rollen, Nischen-Talente, lange Prozesse → erfordern gezielte und spezialisierte Ansprachen
Mittel	20–34 Tage	Energie, Bildung, E-Commerce, Öffentlicher Sektor	Ausgeglichenes Verhältnis von Angebot & Nachfrage → Fokus auf Optimierung von Sourcing und Conversion
Kurz	<20 Tage	Einzelhandel, IT, Rechtswesen, Recruiting	Leicht zu besetzen oder schnelle Hiring-Prozesse → effizient, kann aber auch hohe Fluktuation signalisieren

Anzeigendauer nach Joblevel



Es mag zunächst kontraintuitiv erscheinen, doch die Daten zeigen: **Einstiegspositionen** haben mit durchschnittlich 31 Tagen die längste Laufzeit. Dies hängt vermutlich mit der Kombination aus hohem Bewerbungsvolumen und komplexer Filterung zusammen. Diese Rollen sind oft durch eine geringe Passgenauigkeit geprägt, was den Prozess verlängert. Zudem nehmen sich Arbeitgeber hier meist mehr Zeit, um Kandidaten sorgfältig zu prüfen. Häufig handelt es sich auch um groß angelegte Recruiting-Kampagnen mit längeren Bewerbungsfristen.

Studenten- und Trainee-Stellen (25 Tage) folgen einem sehr ähnlichen Muster, allerdings mit einigen Besonderheiten. Da es sich häufig um strukturierte Programme mit klar definierten Laufzeiten handelt, profitieren diese Postings etwas stärker von Effizienz durch wiederkehrende, kalendergebundene Einstellungszyklen.

Manager-Positionen (23 Tage) und **Executive-Rollen** (18 Tage) werden überraschend schneller besetzt, was auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sein kann, etwa:

- 👉 bereits vorab identifizierte Kandidaten, aktives Headhunting oder Direktansprache,
- 👉 beschleunigte Entscheidungsprozesse (z. B. in dringenden Geschäftsszenarien),
- 👉 starke interne Talent-Pipelines,
- 👉 oder auch Stellen, die bereits intern besetzt sind und nur aus Compliance-Gründen extern veröffentlicht werden.

Eine deutliche Ausnahme bildet die Kategorie **Professional** mit nur 5 Tagen Laufzeit. Diese umfasst häufig befristete Verträge, Freelancer- oder Beratungsmandate, Rollen, die aus internen oder regulatorischen Gründen ausgeschrieben, aber sehr schnell besetzt werden – oder in manchen Fällen fehlerhaft klassifizierte Daten.



Remote Work

Seit dem pandemiebedingten Boom des Home Office haben viele Unternehmen hybride Modelle etabliert oder sind nach intensiven internen Kommunikationsmaßnahmen wieder zu einer Office-first-Strategie zurückgekehrt. Entsprechend ist die explizite Erwähnung von „Remote Work“ in Stellenausschreibungen deutlich zurückgegangen.

9%

Im ersten Halbjahr 2025 wurde die Option „Remote“ bei der Buchung von Stellenanzeigen in der VONQ-Plattformen nur bei 9 % aller Anzeigen ausgewählt.

Viele Arbeitgeber kennzeichnen diese Flexibilität nicht mehr aktiv, da sie entweder vorausgesetzt wird oder erst im Gespräch individuell verhandelt wird. Manche vermeiden bewusst den Remote-Hinweis, um den Bewerberkreis nicht zu stark

einzuschränken oder zu viel Flexibilität beim Bürobetrieb zu signalisieren. Gleichzeitig gibt es Unternehmen, die gezielt wieder stärker auf Präsenz setzen, um Kultur und Zusammenarbeit zu fördern.

Unsere Daten zeigen dennoch, dass Remote Work am häufigsten in IT, Marketing, Customer Support und Consulting vorkommt. In den meisten anderen Bereichen - insbesondere im Gesundheitswesen, in der Logistik, im Ingenieurwesen, im Einzelhandel und bei gewerblichen Tätigkeiten - ist physische Anwesenheit weiterhin zwingend erforderlich.

Zum Vergleich: Während der Pandemie lag der Remote-Anteil noch bei 18–22 % (2021), sank dann auf 12–15 % (2023) und hat sich nun bei 9% eingependelt. Dieser Wert liegt etwa auf dem Niveau der globalen Durchschnittswerte von 11–13 %.

Künstliche Intelligenz

According to the World Economic Forum, the Laut dem World Economic Forum sind die Branchen am stärksten von KI betroffen, in denen große Mengen an frei verfügbaren Daten vorliegen. Dazu gehören insbesondere Softwareentwicklung, Finanzwesen und Customer Support, wo Daten weit verbreitet und leicht zugänglich sind. Dagegen sind Gesundheitswesen, Bauwirtschaft und Bildung weniger betroffen, da hier Daten durch Knappheit oder strenge Datenschutzvorgaben eingeschränkt sind.

Im ersten Halbjahr 2025 verzeichneten wir in unseren Daten einen Anstieg von 54 % bei Stellenanzeigen, die einen Bezug zu KI haben – mit einem deutlichen Ausschlag im Januar (+57 %). Einzige Ausnahme war der April, den wir als saisonal bedingte Abweichung interpretieren.

**Stellenanzeigen mit „AI“ im Jobtitel:
Jan–Jun 2024 vs. 2025 (% Veränderung):**

Jan	4	15	+57%
Feb	13	32	+17%
Mar	9	53	+6%
Apr	17	32	-2%
May	60	41	+8%
Jun	37	42	+10%

Der starke Anstieg im Januar könnte darauf hinweisen, dass KI inzwischen stärker in das Kerngeschäft integriert wird und Budgets für diese Rollen fester und langfristiger eingeplant werden – im Gegensatz zu früher, wo es sich oft um Pilot- oder Projektrollen handelte. Trotz des Wachstums bleibt das Volumen im Vergleich noch relativ niedrig: weniger als 1 % aller Stellenanzeigen

enthalten derzeit einen klaren KI-Bezug. Zudem konzentriert sich der Trend überwiegend auf eine kleine Gruppe von Branchen – hauptsächlich Technologie- und datengetriebene Rollen.

Dieser Verlauf spiegelt den allgemeinen Schub in Richtung Automatisierung, intelligente Systeme und KI-gestützte Arbeitsprozesse wider.

Perspektiven für Wachstum

Unbestritten: Wir leben in bewegten Zeiten – wirtschaftlich, politisch und technologisch. Der Arbeitsmarkt wird gleichzeitig von mehreren Kräften neu geformt. Vor allem der Aufstieg der KI verändert schon jetzt, wie Belegschaften aufgebaut werden und wie sich das Verhältnis zwischen Frontline- und Backoffice-Rollen verschiebt. Kurzfristig erschweren Volatilität und Unsicherheit die strategische Planung.

Unsere Daten zeigen jedoch: Trotz dieser Gegenwinde bleibt der Arbeitsmarkt widerstandsfähig. Stellenanzeigen – und damit Beschäftigungsmöglichkeiten – wachsen weiter und signalisieren ein starkes Grundvertrauen.

Mit zunehmender Stabilität ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber ihre Einstellungsstrategien noch optimistischer gestalten. Die KI-Revolution steht zwar erst am Anfang, treibt aber bereits Wachstum. Die Nachfrage nach KI-Rollen steigt, die IT-Branche bleibt der stärkste Arbeitgeber, und die Auswirkungen variieren je nach Rolle und Branche – abhängig vom Automatisierungsgrad und der Verfügbarkeit von Daten.

In künftigen Ausgaben des VONQ View Job Trends Report werden wir diese Entwicklungen weiterverfolgen – und damit Talent Acquisition-Verantwortlichen und Arbeitgebern helfen, ihre Strategien mit mehr Klarheit und Sicherheit anzupassen.



1. Future of Jobs Reoport, 2025; World Economic Forum: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (Page 10).
2. Job Vacancy Statistics (EU) 2025, EuroStat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics#
3. Future of Work Report, 2025; McKinsey & Company: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/explore-the-future-of-work-in-europe?page=/map/employment/today>
4. "Why AI is replacing some jobs faster than others", World Economic Forum: <https://www.weforum.org/stories/2025/08/ai-jobs-replacement-data-careers/>
5. VONQ DATA, 2025: Source: Internal VONQ analysis based on proprietary data.

Zentrale Erkenntnisse



Die wichtigste Erkenntnis aus dem Report ist, dass die Zahl der Stellenanzeigen über die VONQ Plattform hinweg im ersten Halbjahr 2025 um 13,1 % höher lag als im gleichen Zeitraum 2024.



Trotz geopolitischer Unsicherheiten und globaler Handelsvolatilität ist das wirtschaftliche Vertrauen höher als im entsprechenden Zeitraum 2024.



Sollten sich diese Gegenwinde und volatilen Signale abschwächen, dürfte das wirtschaftliche Vertrauen – und damit auch die Recruiting-Aktivität – in der zweiten Jahreshälfte 2025 noch stärker ausfallen.



IT führt als stärkste Branche bei Stellenausschreibungen, gefolgt von Banken & Finanzdienstleistungen sowie Energie & Versorger.



Sales-Positionen machen 70 % der Stellenausschreibungen nach Funktion aus – im Einklang mit den Prognosen des WEF „Future Job Trends Report“, der voraussagt, dass im KI-Zeitalter vor allem „Frontline“-Rollen dominieren werden.



Es gibt eine deutliche Marktverschiebung: weg von direkten oder eigenständigen Plattformen hin zu vollständig integrierten Recruiting-Lösungen, wenn es darum geht, wie Unternehmen Stellenanzeigen schalten.



Die durchschnittliche Anzahl genutzter Kanäle pro Stellenanzeige liegt nur bei 1,40 – die meisten Anzeigen laufen also nur über ein oder zwei Kanäle.



Es ist ein klarer Rückgang bei Verweisen auf „Remote Work“ in Stellenausschreibungen zu beobachten. Im ersten Halbjahr 2025 wurde die Option „Remote“ beim Checkout in nur 9 % aller VONQ-Anzeigen ausgewählt.



Unsere Daten zeigen: Stellenanzeigen mit KI-Bezug wuchsen im Jahresvergleich um 54 %, mit einem besonders starken Anstieg im Januar (+57 %).



Im Vergleich zu den Gesamtvolumina ist KI jedoch weiterhin eine Nische und macht weniger als 1 % aller Stellenanzeigen aus – hauptsächlich in technologie- und datengetriebenen Branchen.

Von Trends zu Ergebnissen: Optimieren Sie Ihr Recruiting mit VONQ

Die Insights aus diesem Report sind nur der Anfang. Mit der VONQ Job Marketing Plattform können Sie Ihre Stellenanzeigen smarter schalten, schneller die passenden Kandidaten erreichen und Echtzeit-Einblicke gewinnen – alles an einem Ort. Entdecken Sie, wie VONQ Ihre Recruiting-Ziele unterstützt.

