

 nejo

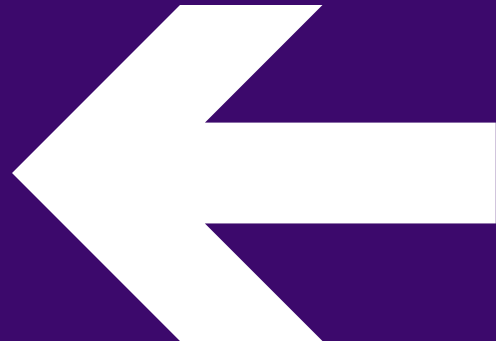
Der große Arbeitsmarkt Radar 2025

Autoren

Aloisious Caraet
Simona Hübl

Was 280.076 offene Stellen über Deutschland verraten

Die Zukunft der Arbeit verstehen



Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel.

Wirtschaftliche Rezession, technologische Entwicklungen, der demographische Wandel und sich verändernde Erwartungen der Arbeitnehmer:innen stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen.

Laut Bundesagentur für Arbeit verzeichnete der deutsche Arbeitsmarkt im April 2025 646.065 offene Stellen.

Für den Arbeitsmarkt Radar 2025 wurden 280.076 offene Stellen mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz detailliert analysiert, um noch viel mehr über den aktuellen Status Quo am Arbeitsmarkt zu erfahren als bisher möglich.

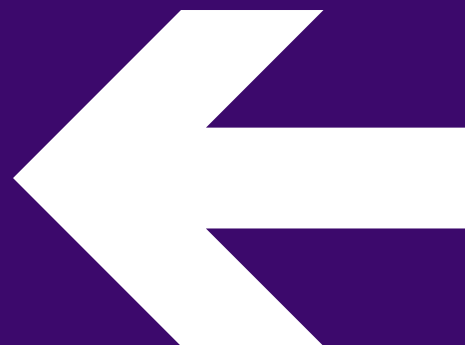
In einer Zeit der Unsicherheit gilt mehr denn je: Fundierte Entscheidungen können nur auf Basis von Daten getroffen werden. Oder wie Peter Drucker sagen würde: “You can’t manage, what you can’t measure.” Diese Einsicht leitet unsere Analyse.

Das Ergebnis bietet einen umfassenden Einblick in den deutschen Arbeitsmarkt, der Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen und Policy Makers in den kommenden Jahren helfen soll, den vielen Veränderungen, Herausforderungen und Chancen vorbereitet zu begegnen.

Aloisious Caraet
Data Scientist

Simona Hübl
CEO

Hinweise zur Datennutzung



Der Nejo Arbeitsmarkt Radar 2025 enthält Informationen und Daten, die von Nejo erhoben und zusammengestellt wurden (alle Informationen und Daten werden hierin als "Daten" bezeichnet).

Obwohl Nejo alle angemessenen Schritte unternimmt, um sicherzustellen, dass die zusammengestellten und/oder erhobenen Daten in diesem Bericht korrekt wiedergegeben werden, übernehmen Nejo, seine Vertreter, leitenden Angestellten und Mitarbeiter:

(i) keine Garantie jeglicher Art für die bereitgestellten Daten, weder ausdrücklich noch stillschweigend, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Garantien der Marktgängigkeit, Eignung für einen bestimmten Zweck und Nichtverletzung von Rechten Dritter;

(ii) keinerlei ausdrückliche oder stillschweigende Zusicherungen bezüglich der Genauigkeit der in diesem Bericht enthaltenen Daten oder ihrer Eignung für einen bestimmten Zweck;

(iii) keine Haftung für die Nutzung der genannten Daten oder das Vertrauen darauf, insbesondere für darauf basierende Interpretationen, Entscheidungen oder Handlungen. Andere Parteien können Eigentumsrechte an einigen der in diesem Bericht enthaltenen Daten besitzen. Nejo gibt in keiner Weise vor oder garantiert, dass es alle Rechte an allen Daten besitzt oder kontrolliert, und haftet nicht gegenüber Nutzern für Ansprüche, die von Dritten im Zusammenhang mit deren Nutzung der Daten gegen die Nutzer erhoben werden.

Nejo, seine Vertreter:innen, leitenden Angestellten und Mitarbeiter:innen befürworten oder garantieren in keiner Weise Produkte oder Dienstleistungen Dritter aufgrund von Daten, Materialien oder Inhalten, auf die in diesem Bericht verwiesen wird oder die darin enthalten sind. Nutzer:innen dürfen die Integrität der Daten nicht verletzen und insbesondere keine Handlungen zur Veränderung der Daten vornehmen, die absichtlich deren Art oder Genauigkeit beeinflussen. Wenn die Daten vom Nutzer wesentlich verändert werden, muss dies ausdrücklich angegeben werden, zusammen mit der erforderlichen Quellenangabe. Bei Daten, die von anderen Parteien als Nejo zusammengestellt wurden, müssen die Nutzer:innen die Nutzungsbedingungen dieser Parteien beachten, insbesondere in Bezug auf die Zuordnung, Verbreitung und Reproduktion der Daten.

Wenn Daten, für die Nejo die Quelle ist, verbreitet oder reproduziert werden, müssen sie korrekt erscheinen und Nejo zugeschrieben werden. Diese Anforderung zur Quellenangabe ist mit jeder Nutzung von Daten verbunden, unabhängig davon, ob sie direkt von Nejo oder von einem Nutzer bezogen wurden. Nutzer:innen, die Nejo-Daten anderen Nutzer:innen über jede Art von Verteilungs- oder Download-Umgebung zur Verfügung stellen, verpflichten sich, angemessene Anstrengungen zu unternehmen, um die Einhaltung dieser Bedingungen durch ihre Endnutzer zu kommunizieren und zu fördern.

Nutzer:innen, die beabsichtigen, Nejo-Daten als Teil einer Datenbank oder als eigenständiges Produkt zu verkaufen, müssen die schriftliche Erlaubnis von Nejo einholen.

Inhaltsverzeichnis

Methodik & Sample	1
Umfang und Datengrundlage.....	1
Datenerhebung	1
Klassifikation nach Wirtschaftszweigen	1
Verwendete Taxonomie Ebene	1
Vergleich des Datensatzes mit der offiziellen Arbeitsmarktstruktur	2
Regionale Verteilung der Stellenangebote	2
Verteilung der Stellenangebote nach Wirtschaftszweigen	3
Gesamtrepräsentativität der Stichprobe.....	4
Arbeitszeitmodelle	5
Teilzeitland Deutschland	5
Wichtige Teilzeitarbeitgeber	5
Das Vollzeit-Teilzeit-Spektrum: Von diversifiziert bis traditionell	6
Minijobs: Konzentration in bestimmten Wirtschaftszweigen	7
Flexibilität im Job.....	8
Verbreitung von Mobiler Arbeit.....	8
Mobiles Arbeiten nach Gehaltsklassen.....	8
Mobiles Arbeiten nach Wirtschaftszweig	9
Mobiles Arbeiten nach Bundesland	10
Fixanstellung, Ausbildung & Co: Wo Deutschlands Arbeitsplätze entstehen	11
Verteilung der Ausbildungsplätze	11
Ergänzende Perspektive: Relative Verteilung von Ausbildungsplätzen nach Bundesländern	12
Praktikumslandschaft: Bayern als klares Zentrum	14
Bildungsanforderungen am deutschen Arbeitsmarkt	15
Praxis vor Theorie.....	15
Nachfrage nach akademischen Abschlüssen in verschiedenen Wirtschaftszweigen	16
Regionale Unterschiede in der Nachfrage nach akademischen Qualifikationen	16
Quereinsteiger-Jobs.....	18
Grüne Jobs auf dem deutschen Arbeitsmarkt	19
Regionale Verteilung von Green Jobs in Deutschland.....	20
Die große Benefits-Analyse: Was Arbeitgeber in Deutschland bieten.....	21
Top-Benefits: Weiterbildung und finanzielle Vorteile dominieren	21

Arbeitsumfeld und Work-Life-Balance im Mittelpunkt	22
Traditionelle vs. moderne Benefits	22
Familienfreundlichkeit mit Potenzial	22
Branchenspezifische Unterschiede bei Mitarbeiter Benefits	22
Der Benefits-Bundesländer Vergleich	24
Sprachenanforderungen am Arbeitsmarkt.....	25
Englischkenntnisse als Zusatzanforderungen.....	25
Rein Englischsprachige Jobs: Die seltene Ausnahme	25
Nachgefragte Technologien am Arbeitsmarkt	26
Führende Technologietrends	26
Quellenverzeichnis.....	28

Methodik & Sample

Umfang und Datengrundlage

Die Bundesagentur für Arbeit verzeichnete im April 2025 646.065 gemeldete offene Arbeitsstellen (Bundesagentur für Arbeit).

Der vorliegende Arbeitsmarkt Radar 2025 basiert auf einer umfassenden Analyse von **280.076 Stellenanzeigen, die am 02. Mai 2025 in Deutschland ausgeschrieben waren**. Diese Stellenanzeigen wurden mit Hilfe von speziell dafür entwickelter KI-Technologie systematisch ausgewertet, um aktuelle Trends, Anforderungen und Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt zu verstehen.

Datenerhebung

Für die Datenerhebung wurde ein eigens entwickelter, hochspezialisierter Web-Crawler eingesetzt, der Stellenangebote direkt von den Webseiten der Arbeitgeber extrahiert. Sämtliche analysierten Stellenanzeigen stammen ausschließlich von offiziellen Unternehmenswebseiten der Arbeitgeber, ohne Einbeziehung von externen Jobplattformen oder anderen Vermittlungsdiensten. Diese Methodik stellt sicher, dass der Datensatz keine Duplikate enthält und ein möglichst authentisches Abbild der tatsächlich verfügbaren Stellenangebote auf dem deutschen Arbeitsmarkt liefert.

Obwohl keine streng-wissenschaftliche Stichprobenziehung im Sinne einer stratifizierten oder geschichteten Zufallsstichprobe erfolgte, ermöglicht der substanzielle Umfang der Datenbasis dennoch aussagekräftige Einblicke in die Struktur des Arbeitsmarktes. Die nachfolgende Branchenklassifikation und der systematische Vergleich mit offiziellen Statistiken dienen dazu, eine Bewertung der Repräsentativität der Daten zu ermöglichen und etwaige Verzerrungen transparent zu dokumentieren.

Klassifikation nach Wirtschaftszweigen

Für die Analyse und Kategorisierung der Unternehmen in den von Nejo analysierten Daten wurde die "Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008" (WZ 2008) verwendet, welche vom Statistischen Bundesamt entwickelt und von der Bundesagentur für Arbeit für statistische Zwecke eingesetzt wird. Dieses systematische Verzeichnis bietet eine standardisierte und umfassende Taxonomie der deutschen Wirtschaftszweige und ermöglicht somit eine präzise und vergleichbare Einordnung der untersuchten Unternehmen.

Verwendete Taxonomie Ebene

Im Rahmen der zu Grunde liegenden Analyse wurde die zweite Ebene der WZ 2008-Klassifikation verwendet, die als "Abteilung" bezeichnet wird. Diese Ebene bietet einen ausgewogenen Detaillierungsgrad, der einerseits spezifisch genug ist, um bedeutungsvolle Unterschiede zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen zu identifizieren, andererseits aber auch allgemein genug, um eine übersichtliche Analyse zu ermöglichen. Jedem Unternehmen in der Stichprobe wurde genau eine Abteilung zugeordnet, basierend auf seinem primären Geschäftsfeld.

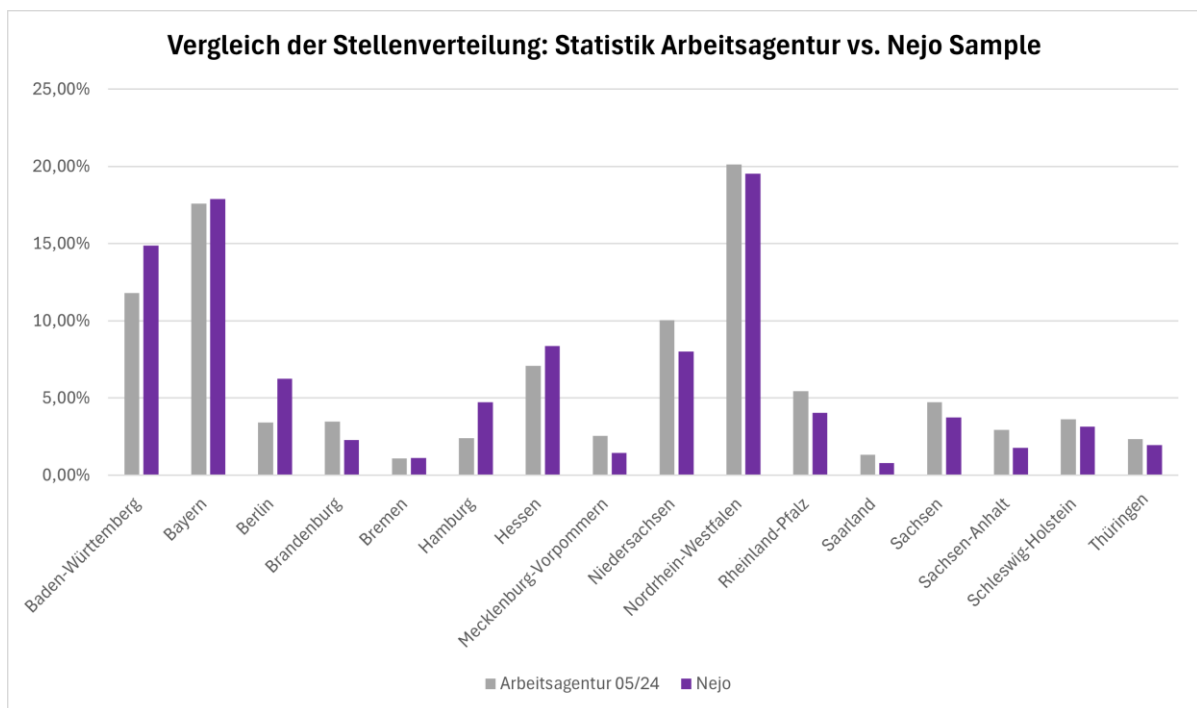
Die verwendete Klassifikation stammt aus dem Systematischen Verzeichnis, das von der Bundesagentur für Arbeit (Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung) am 29.09.2022 herausgegeben wurde und unter <https://statistik.arbeitsagentur.de> verfügbar ist.

Vergleich des Datensatzes mit der offiziellen Arbeitsmarktstruktur

Um die Repräsentativität der analysierten Daten zu bewerten, wurde ein Vergleich mit der Statistik der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Diese Analyse ist relevant, um die Aussagekraft und Übertragbarkeit der Ergebnisse auf den gesamten deutschen Arbeitsmarkt einzuordnen.

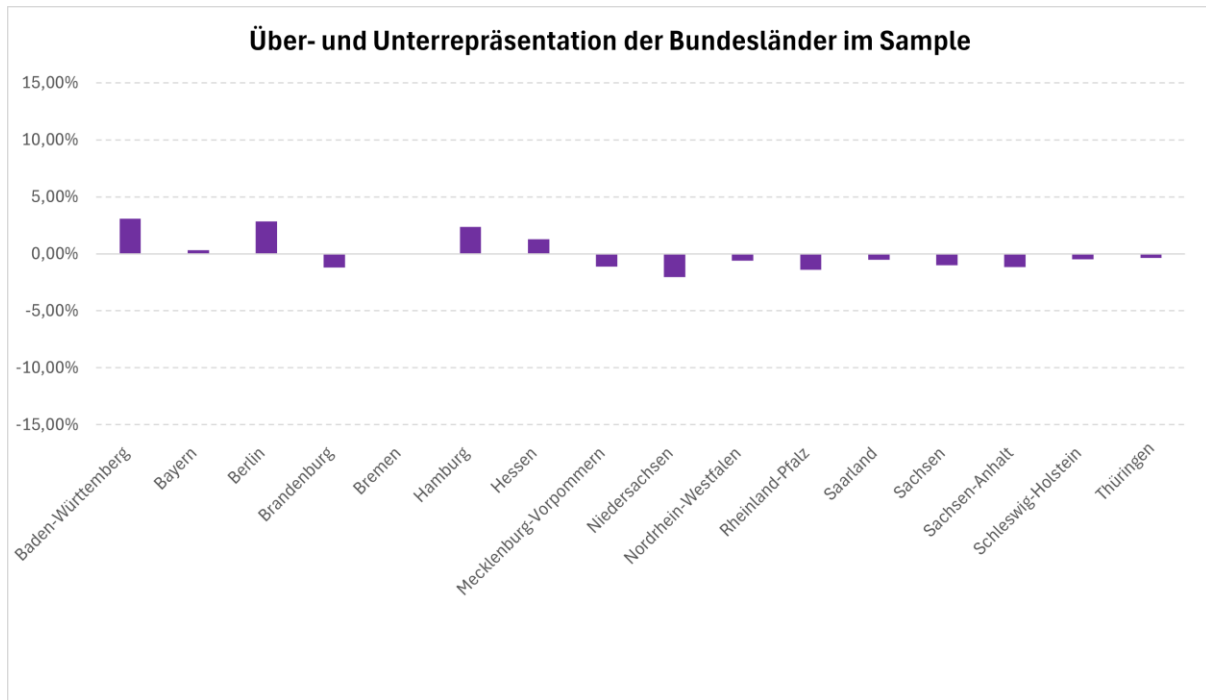
Regionale Verteilung der Stellenangebote

Die Bundesagentur für Arbeit verzeichnete im April 2025 646.065 gemeldete Arbeitsstellen (Bundesagentur für Arbeit). Die Grafik zeigt die Verteilung dieser Stellen nach Bundesländern¹ im Vergleich zur Verteilung der 280.076 offenen Stellen im Nejo Datensatz.



Die folgende Grafik visualisiert die Über- und Unterrepräsentation der Bundesländer im Nejo Sample im Vergleich zu den von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Daten für April 2025 (Bundesagentur für Arbeit).

¹ Die Prozentanteile der gemeldeten Arbeitsstellen pro Wirtschaftszweig wurden eigenständig berechnet. Die Basis hierfür bilden die absoluten Zahlen der offenen Stellen, wie sie von der Bundesagentur für Arbeit berichtet wurden. Gemäß dem Urheberrechtshinweis der Bundesagentur für Arbeit wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die prozentualen Verteilungen auf eigenen Berechnungen beruhen und nicht direkt von der Bundesagentur für Arbeit übernommen wurden.



Verteilung der Stellenangebote nach Wirtschaftszweigen

Bei der Analyse der Verteilungsunterschiede zwischen den 693.677 gemeldeten Arbeitsstellen der Bundesagentur für Arbeit im Monatsbericht Juni 2024 (repräsentativ als Jahresdurchschnittswert zu sehen) (Statistik Bundesagentur für Arbeit, 2024) und den Nejo-Daten wurden in folgenden Wirtschaftszweigen größere Abweichungen festgestellt:

Unterrepräsentierte Wirtschaftszweige in der Stichprobe:

- Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften: Mit einer Differenz von -20,71% ist dieser Sektor in der Stichprobe deutlich unterrepräsentiert (21,33% bei der Bundesagentur vs. 0,61% in den Nejo Daten).
- Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung: Zeigt eine Abweichung von -9,37% (9,51% vs. 0,14%).
- Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe: Mit einer Differenz von -5,00% (5,34% vs. 0,34%).
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung: Mit einer Differenz von -3,74% (4,22% vs. 0,47%).

Überrepräsentierte Wirtschaftszweige in der Stichprobe:

- Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen): Mit einer deutlichen Überrepräsentation von +17,97% (7,08% bei der Bundesagentur für Arbeit vs. 25,05% in den Nejo Daten).
- Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie: Überrepräsentiert mit +6,62% (1,05% vs. 7,66%).
- Energieversorgung: Zeigt eine Überrepräsentation von +2,67% (0,27% vs. 2,94%).
- Gesundheitswesen: Mit einer Abweichung von +2,64% (5,31% vs. 7,95%).

Gesamtrepräsentativität der Stichprobe

Trotz fehlender Zufallsstichprobe und abgesehen von den oben hervorgehobenen Wirtschaftszweigen mit größeren Abweichungen weisen die Nejo Daten insgesamt eine gute Übereinstimmung mit den offiziellen Daten der Bundesagentur für Arbeit auf. Bei der Mehrheit der Wirtschaftszweige (78%) liegen die Abweichungen unter $\pm 1\%$. Diese hohe Kongruenz in den meisten Branchen deutet auf eine grundsätzlich gute Repräsentativität der Stichprobe für den deutschen Arbeitsmarkt hin, wobei die identifizierten Über- und Unterrepräsentationen bei der Interpretation der Ergebnisse entsprechend berücksichtigt werden müssen.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich sämtliche im vorliegenden Bericht gezogenen Schlussfolgerungen primär auf die analysierten Daten beziehen, ohne wissenschaftlichen Anspruch auf Übertragbarkeit auf den gesamten Arbeitsmarkt. Während die Analyse wertvolle Einblicke und Trends aufzeigt, sollte die Generalisierbarkeit der Ergebnisse stets vor dem Hintergrund der dargestellten methodischen Einschränkungen und identifizierten Abweichungen in der Branchenverteilung betrachtet werden.

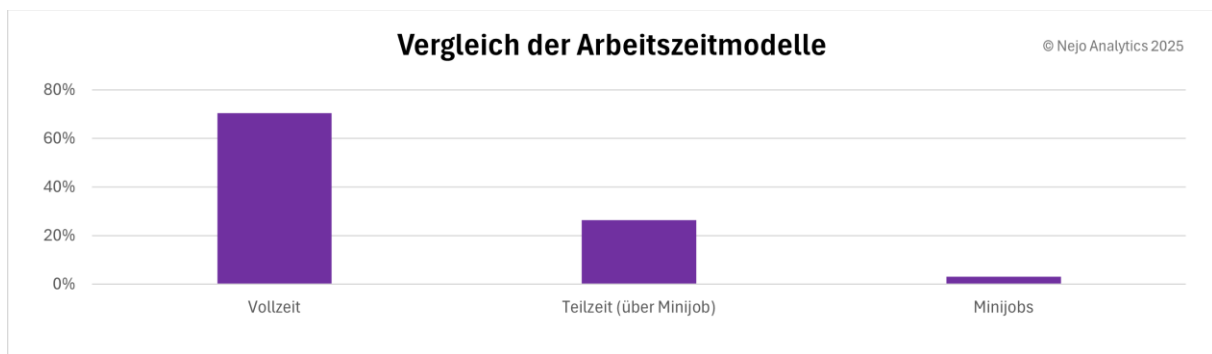
Hervorzuheben ist dabei, dass der Bericht überwiegend mit relativen Anteilen innerhalb der jeweiligen Branchen arbeitet und weniger mit absoluten Zahlen. Dieser methodische Ansatz erhöht die Übertragbarkeit der Ergebnisse, da die absolute Anzahl der Stellenangebote in den einzelnen Branchen für die meisten Analysen und Schlussfolgerungen weniger relevant ist als die Verteilung der untersuchten Merkmale innerhalb der jeweiligen Branche.

Arbeitszeitmodelle

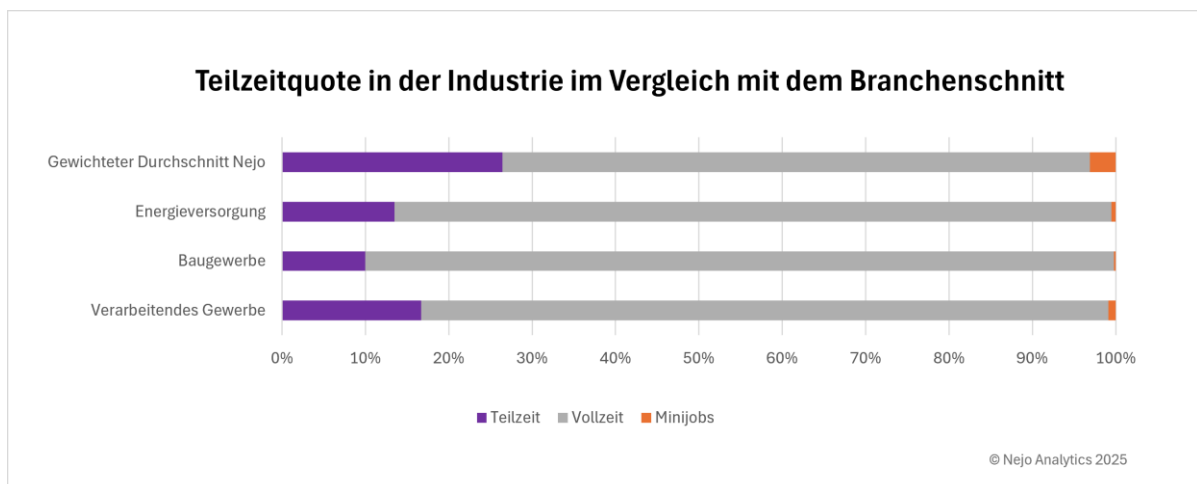
Teilzeitland Deutschland

Zahlen von Eurostat belegen: Deutschland ist ein Teilzeitland. Mit einer Gesamtteilzeitquote von 28,5% liegt Deutschland innerhalb der EU auf dem dritten Platz – nur übertroffen von Österreich (30,4%) und den Niederlanden (42,8%) (Eurostat, 2024). Der EU-Durchschnitt liegt mit 17,9% deutlich darunter.

Der von Nejo analysierte Datensatz zeigt mit 29,52% (Teilzeit und Minijobs zusammen) eine minimal höhere Teilzeitquote als die von Eurostat erhobenen Daten.



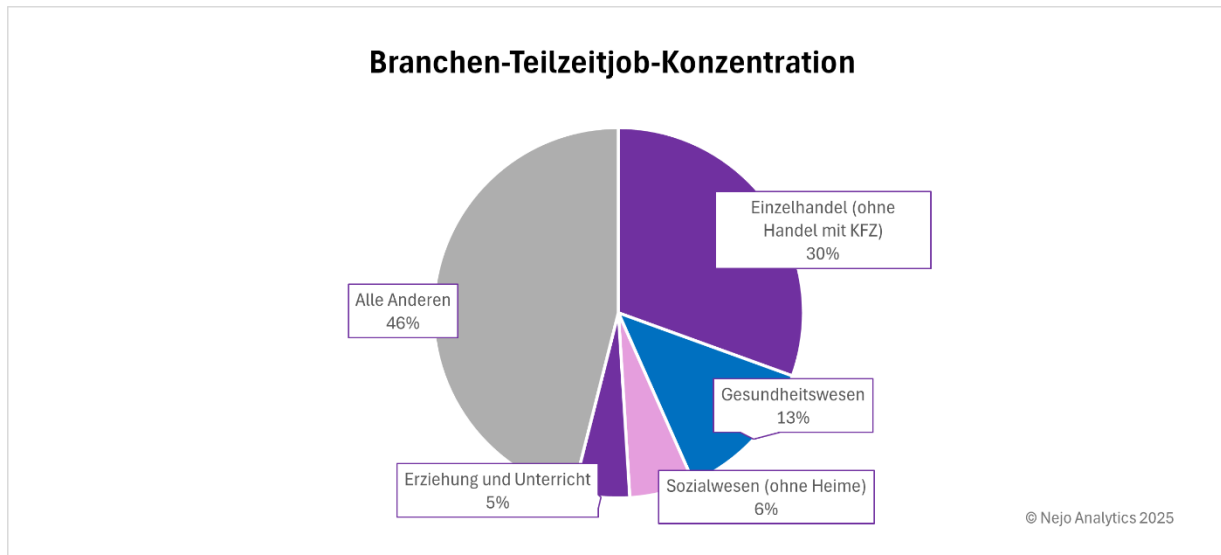
Die Nejo Daten bestätigen dabei einen klaren Trend: die Teilzeitquote im industriellen Sektor ist deutlich niedriger als der Durchschnitt. Branchen wie die Energieversorgung, das Bau- oder verarbeitende Gewerbe weisen besonders niedrige Teilzeitanteile auf.



Wichtige Teilzeitarbeitgeber

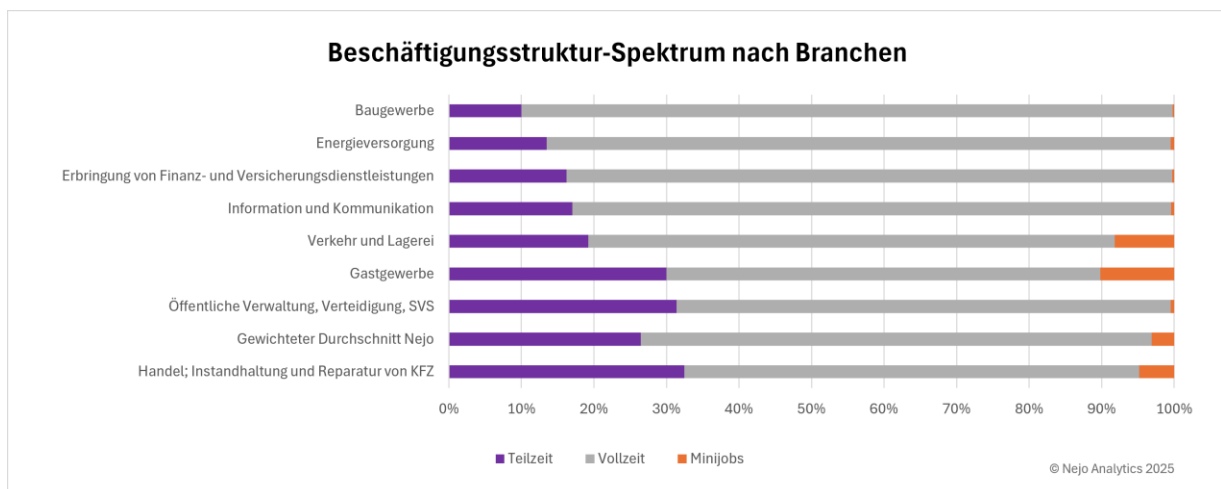
30% aller Teilzeitjobs in den von Nejo analysierten Daten sind im Einzelhandel zu finden. Mit etwas Abstand folgt das Gesundheitswesen, das 13% der analysierten Teilzeitjobs stellt und damit zweitwichtigster Teilzeit-Arbeitgeber ist. Diese Zahlen unterstreichen die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle gerade in Wirtschaftszweigen mit herausfordernden Arbeitszeiten und hohem Personalbedarf.

Die Grafik zeigt die prozentuale Verteilung der analysierten Teilzeitjobs in Deutschland nach Wirtschaftszweig, wobei Branchen die weniger als 5% der offenen Teilzeitjobs stellen zur besseren Darstellung unter „Alle Anderen“ zusammengefasst wurden.



Das Vollzeit–Teilzeit–Spektrum: Von diversifiziert bis traditionell

Bei genauerer Betrachtung der Arbeitszeitmodelle lassen sich Wirtschaftszweige auf einem Spektrum von "diversifiziert" bis "traditionell" einordnen.



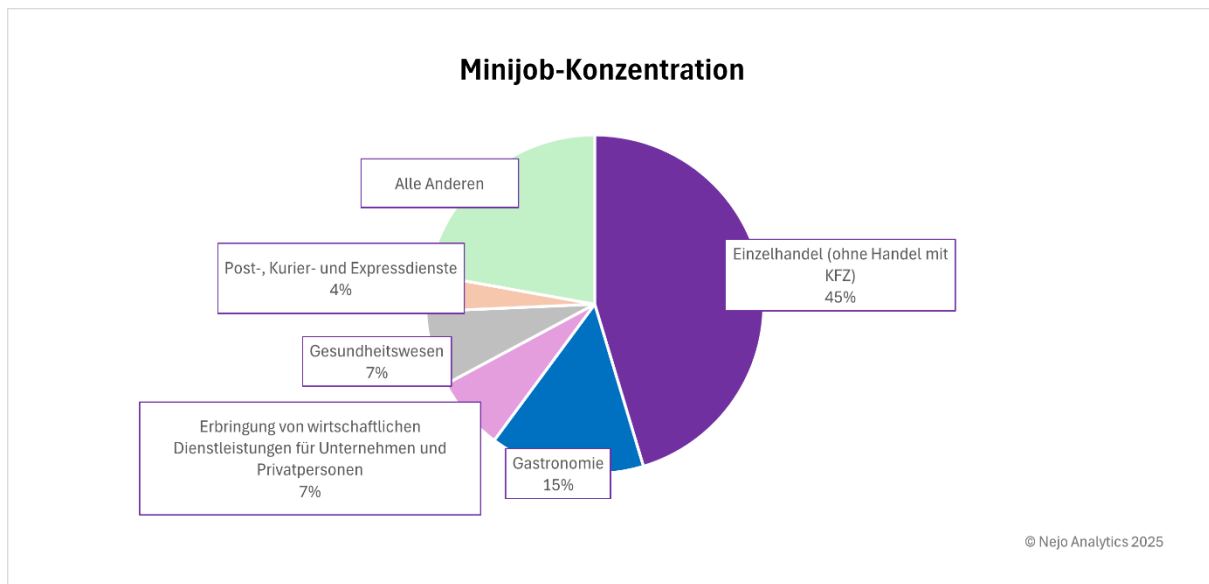
Es zeigt sich, dass es je nach Wirtschaftszweig deutliche Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigungsformen gibt.

Am traditionellen Ende des Spektrums stehen Wirtschaftszweige mit deutlicher Dominanz der Vollzeitbeschäftigung: das Baugewerbe, die Energieversorgung, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Information und Kommunikation.

Minijobs: Konzentration in bestimmten Wirtschaftszweigen

Die Daten zeigen, dass sich Minijobs als flexible Beschäftigungsform ebenfalls ungleichmäßig über Wirtschaftszweige verteilen. Mit abgeschlagener Deutlichkeit dominiert der Einzelhandel das Segment: 45% aller analysierten Minijobs sind in diesem Wirtschaftszweig zu finden.

Abgeschlagen, aber dennoch bedeutsam, folgt die Gastronomie mit einem Anteil von 15%. Diese Konzentration spiegelt wohl die spezifischen Anforderungen dieser Branchen wider: schwankende Kundenfrequenzen und saisonale Spitzen schaffen einen Nährboden für flexible Beschäftigungsformen.



Flexibilität im Job

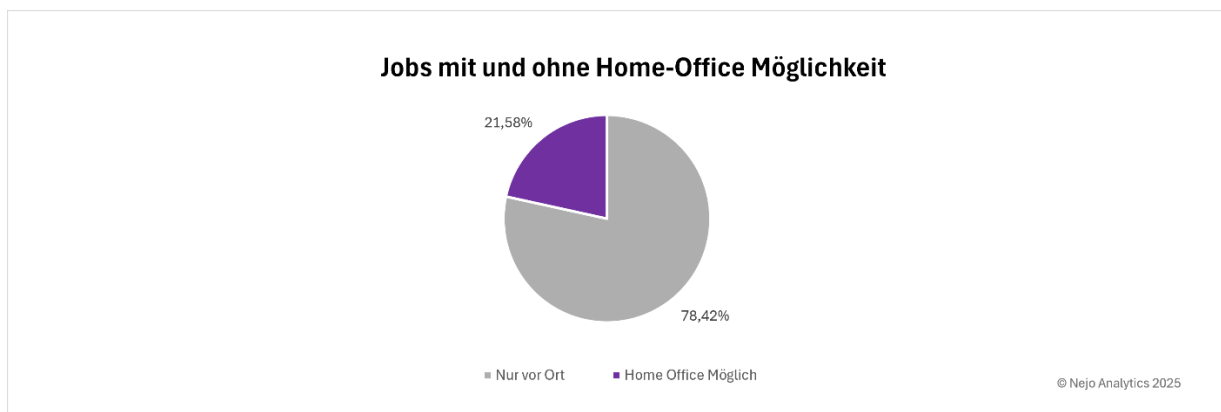
In der heutigen Arbeitswelt hat sich Flexibilität zu einem entscheidenden Faktor in der Arbeitgeber-Wahl entwickelt. Die traditionellen Strukturen des "Nine-to-Five" im Büro weichen zunehmend flexibleren Arbeitsmodellen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten und den Anforderungen moderner Unternehmen gerecht werden.

Diese Entwicklung wurde durch die COVID-19-Pandemie erheblich beschleunigt, hat jedoch tiefere Wurzeln in den sich wandelnden gesellschaftlichen Werten und technologischen Möglichkeiten.

Heute ist Flexibilität am Arbeitsplatz kein Luxus mehr, sondern ein wesentliches Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Aktuelle Daten unterstreichen die Bedeutung dieser Entwicklung: Eine Studie der Boston Consulting Group zeigt, dass für 69% der Befragten ein Arbeitsplatz mit guter Work-Life-Balance die oberste Priorität darstellt – und zwar über alle Berufsgruppen, Regionen und Altersgruppen hinweg. 17% der befragten Bewerber:innen prüfen in einer Jobanzeige sogar zuerst, ob ein Unternehmen die Möglichkeit zum Arbeiten im Home-Office anbietet, bevor sie sich mit weiteren Details der Stellenausschreibung befassen (Boston Consulting Group, 2023).

Verbreitung von Mobiler Arbeit

Die Nejo-Daten geben einen interessanten Einblick in die aktuelle Verbreitung von Home-Office-Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Die Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten ist in 21,58% der analysierten Stellenangebote explizit angeführt, während die überwiegende Mehrheit ausschließlich Präsenzarbeit vorsieht.

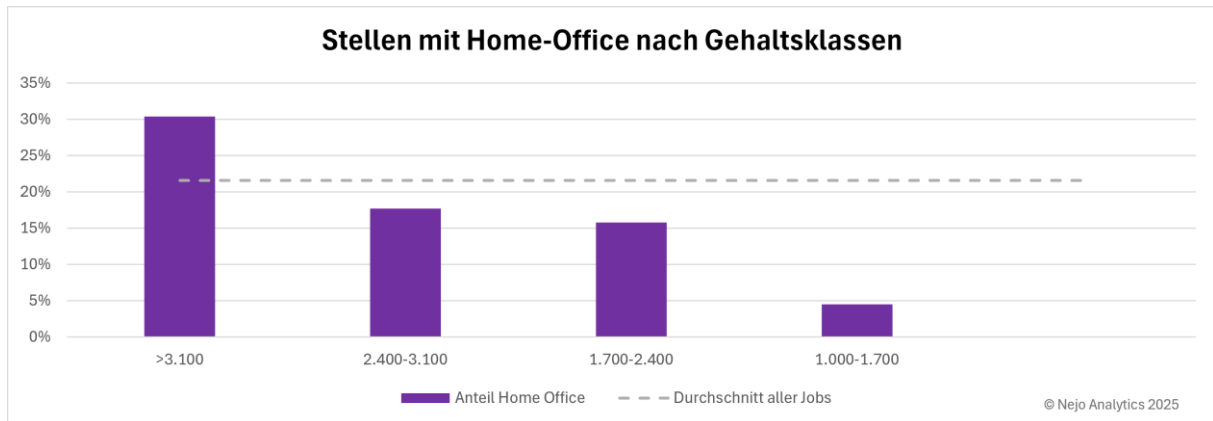


Mobiles Arbeiten nach Gehaltsklassen

Deutlich differenzierter ist die Analyse der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach Gehaltsklassen². Hier zeigt sich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Gehaltsniveau und der Möglichkeit zur Arbeit auch von zu Hause aus.

In der höchsten Gehaltsklasse (über 3.100 Euro) liegt der Anteil an Jobs mit Option zur Mobilen Arbeit bei 30%, während in der niedrigsten Gehaltsklasse die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office nur bei weniger als 5% aller ausgeschriebenen Jobs besteht.

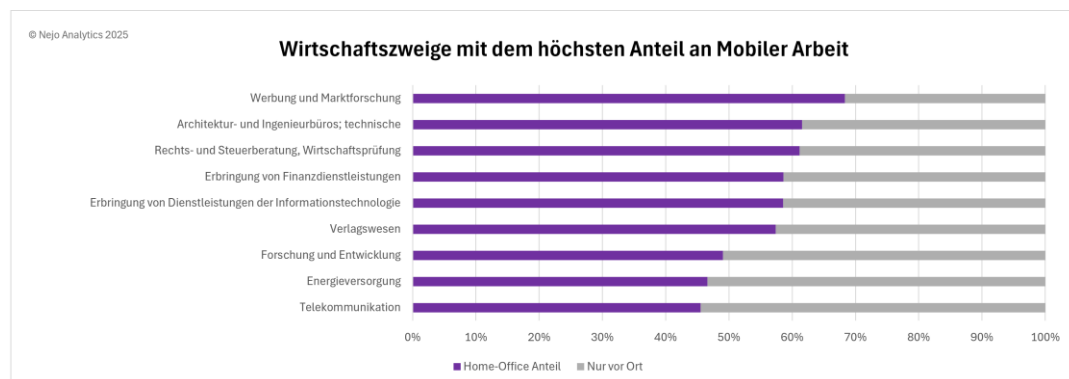
² n=18.361 Jobs, für die eine Gehaltsangabe in der Stellenausschreibung vorhanden war.



Diese Verteilung deutet auf eine klare "Home-Office-Kluft" im Arbeitsmarkt hin. Während gut bezahlte Fachkräfte und Führungskräfte zunehmend von der Flexibilität des mobilen Arbeitens profitieren können, bleibt diese Option für Beschäftigte in niedrigeren Gehaltsklassen größtenteils unerreichbar.

Bei der Interpretation dieser Daten muss berücksichtigt werden, dass die Diskrepanz der Home-Office Verfügbarkeit die unterschiedliche Natur der Tätigkeiten in verschiedenen Gehaltsklassen widerspiegelt. Während höher bezahlte Positionen oft Tätigkeiten umfassen, die sich vom Schreibtisch und entsprechend auch von zu Hause aus erledigen lassen, sind niedrigere Gehaltssegmente vor allem im Dienstleistungssektor, im Handwerk und der Produktion angesiedelt – Bereiche, die naturgemäß physische Präsenz am Arbeitsplatz erfordern.

Mobiles Arbeiten nach Wirtschaftszweig



Die Analyse der Daten zeigt Trends bei der Verteilung mobiler Arbeitsformen in verschiedenen Wirtschaftszweigen auf. Werbung und Marktforschung führt mit einem beachtlichen Anteil von 68% an Jobs mit Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten die Rangliste an. Diese Branche bietet damit die größte Flexibilität beim Arbeitsort.

An zweiter Stelle folgen Architektur- und Ingenieurbüros sowie technische Dienstleister mit 62% Home-Office-Möglichkeit. Knapp dahinter liegt der Bereich Rechts- und Steuerberatung sowie Wirtschaftsprüfung mit 61%.

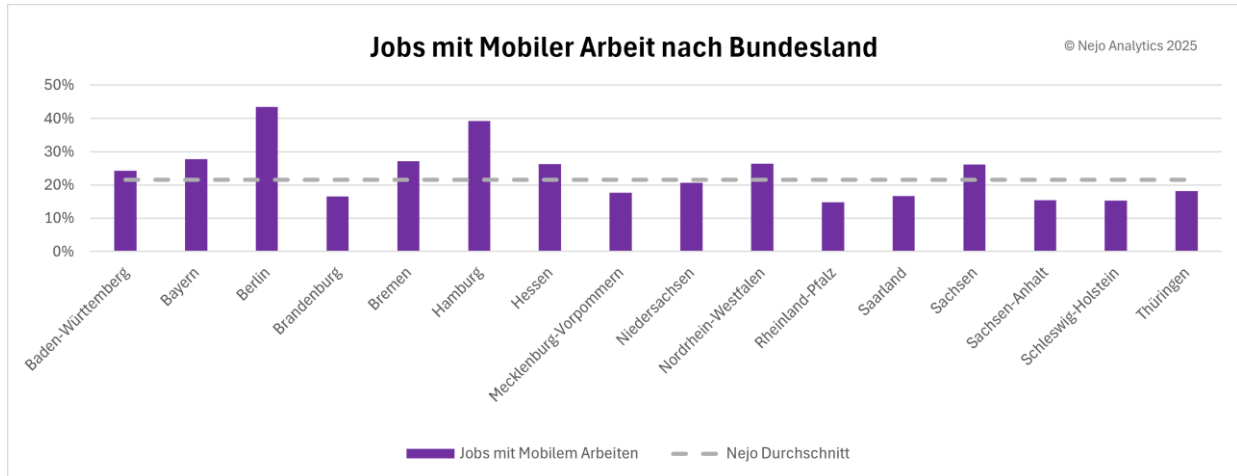
Die Erbringung von Finanzdienstleistungen und die IT-Branche (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) teilen sich mit jeweils 59% den vierten Platz. Das Verlagswesen folgt mit 57%.

Im mittleren Segment befindet sich der Bereich Forschung und Entwicklung mit 49% aller analysierten Jobs, die die Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten anbieten.

Dies unterstreicht die zunehmende Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle, insbesondere in wissensintensiven und digitalen Wirtschaftszweigen.

Mobiles Arbeiten nach Bundesland

Die Analyse der Home-Office-Verfügbarkeit nach Bundesländern offenbart regionale Unterschiede am deutschen Arbeitsmarkt.



Berlin nimmt mit deutlichem Abstand die Spitzenposition ein – hier bieten etwa 43% aller analysierten Stellen die Möglichkeit zum Mobilem Arbeiten an - signifikant höher als der Bundesdurchschnitt. An zweiter Stelle folgt Hamburg mit 39% Home-Office-Anteil.

Mit größerem Abstand folgen Bayern (28%), Bremen (27%), Hessen und Nordrhein-Westfalen (jeweils 26%) sowie Sachsen (26%). Baden-Württemberg liegt mit 24% im Mittelfeld der deutschen Bundesländer noch knapp über dem Bundesdurchschnitt.

Die höchste Präsenzpflcht weisen Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt mit jeweils 85% auf, dicht gefolgt von Schleswig-Holstein mit 85%. In diesen Bundesländern bietet nur etwa jede siebte Stelle die Möglichkeit zum Home-Office. Auch das Saarland (83%), Brandenburg (83%) und Thüringen (82%) zeigen mit über 80% Präsenzquote einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil an flexiblen Arbeitsmodellen. Diese Bundesländer sind oft durch eine starke Präsenz von Industrie, Handwerk oder Landwirtschaft geprägt – Wirtschaftszweige, in denen Home-Office naturgemäß schwieriger umzusetzen ist.

Diese ausgeprägten regionalen Unterschiede korrelieren mit der Wirtschaftsstruktur der jeweiligen Bundesländer. In den Stadtstaaten Berlin und Hamburg, wo Dienstleistungen, IT, Medien und Verwaltung dominieren, sind die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten naturgemäß günstiger. In Regionen mit einem höheren Anteil an Produktion, Handwerk und Landwirtschaft – Branchen, die physische Präsenz erfordern – ist die Verfügbarkeit entsprechend geringer.

Für Unternehmen in Bundesländern mit unterdurchschnittlicher Home-Office-Quote könnte die Einführung flexibler Arbeitsmodelle, wo immer möglich, einen Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung darstellen, besonders im Wettbewerb mit den Metropolregionen Berlin und Hamburg, die bereits heute deutlich flexiblere Arbeitsformen anbieten.

Fixanstellung, Ausbildung & Co: Wo Deutschlands Arbeitsplätze entstehen

Der deutsche Arbeitsmarkt wird, wenig überraschend, von langfristigen Arbeitsverhältnissen dominiert. Die Nejo-Analyse der Stellenanzeigen zeigt, dass 63% aller analysierten Stellen unbefristete Verträge anbieten.

Alternative Vertragsformen spielen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle in der breiteren Beschäftigungslandschaft: Ausbildungsplätze stellen mit 19% der analysierten offenen Stellen die zweithäufigste Vertragsart dar; befristete Verträge, Praktika und Werkstudentenstellen machen zusammen knapp 18% der Stellenanzeigen aus.

Verteilung der Ausbildungsplätze

Die Analyse der offenen Ausbildungsplätze zeigt eine bemerkenswerte Konzentration in wenigen Schlüsselbranchen.



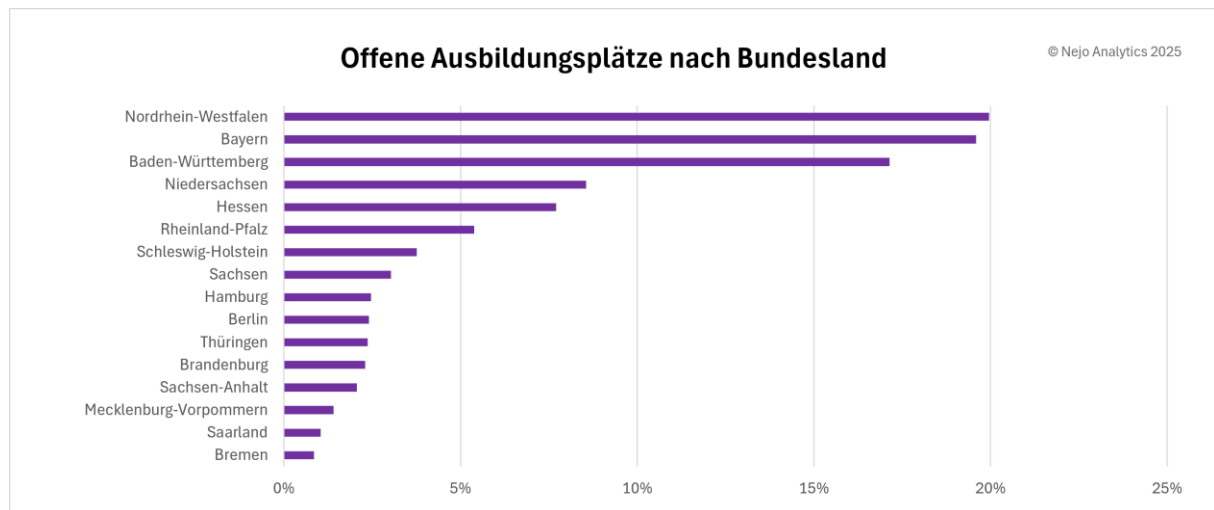
Der Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ) nimmt hierbei eine dominierende Position ein und stellt mehr als die Hälfte der offenen Ausbildungsplätze in den von Nejo analysierten Stellenanzeigen.

Mit großem Abstand folgt das Gesundheitswesen an zweiter Stelle, das jedoch nur noch 4% der offenen Ausbildungsplätze ausmacht. Die IT-Branche (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) und die Herstellung von sonstigen Waren liegen mit jeweils 3% knapp dahinter.

Weitere ausbildungsstarke Wirtschaftszweige sind die Gastronomie und die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln mit jeweils 2%, ebenso wie der Hochbau, der Großhandel, die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen sowie der Handel mit Kraftfahrzeugen (einschließlich Instandhaltung und Reparatur von KFZ), die ebenfalls jeweils 2% der Ausbildungsplätze stellen.

26% der Ausbildungsplätze entfallen auf diverse andere Wirtschaftszweige, was die breite Vielfalt des dualen Ausbildungssystems in Deutschland widerspiegelt. Diese Verteilung zeigt deutlich, dass der Handel zwar dominiert, das Ausbildungsangebot jedoch über viele Branchen gestreut ist und somit verschiedenste Karrierewege für junge Menschen eröffnet.

Die Verteilung der offenen Ausbildungsplätze nach Bundesland zeigt regionale Unterschiede.



Nordrhein-Westfalen und Bayern dominieren mit jeweils 20% der offenen Ausbildungsplätze. Baden-Württemberg folgt mit 17% auf dem dritten Platz, womit allein diese drei Bundesländer bereits 57% aller Ausbildungsplätze auf sich vereinen.

Niedersachsen kommt auf einen Anteil von 9%, während Hessen 8% der analysierten Ausbildungsplätze stellt. Rheinland-Pfalz liegt mit 5% im Mittelfeld der Verteilung. Schleswig-Holstein (4%) und Sachsen (3%) folgen mit bereits deutlich geringeren Anteilen.

Die ostdeutschen Bundesländer wie Berlin, Brandenburg, Thüringen und Sachsen-Anhalt stellen jeweils nur 2% der Ausbildungsplätze, ebenso wie der Stadtstaat Hamburg. Die Schlusslichter bilden Mecklenburg-Vorpommern, das Saarland und Bremen mit jeweils nur 1% der Lehrstellen.

Diese Zahlen verdeutlichen ein signifikantes Gefälle zwischen den wirtschaftsstarke südlichen und westlichen Bundesländern und den östlichen Regionen Deutschlands. Besonders auffällig ist die Konzentration von Ausbildungsplätzen in den industriell geprägten Bundesländern Bayern, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg. Dies spiegelt sowohl die Wirtschaftsstruktur als auch die Bevölkerungsverteilung in Deutschland wider und unterstreicht die anhaltenden strukturellen Unterschiede im gesamtdeutschen Arbeitsmarkt.

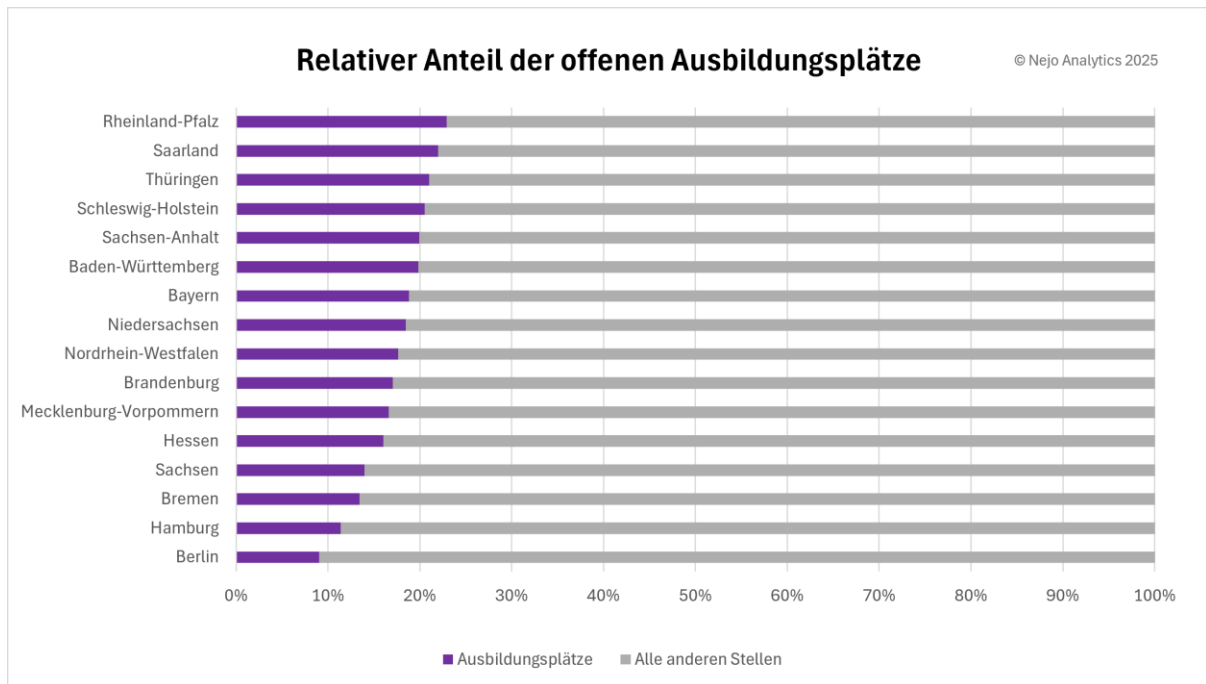
Ergänzende Perspektive: Relative Verteilung von Ausbildungsplätzen nach Bundesländern

Eine nuancierte Betrachtung der Ausbildungsplatzverteilung in Deutschland ermöglicht der Blick auf die relative Verteilung der Ausbildungsplätze. Hier zeigt sich, dass insbesondere Bundesländer mit einer geringeren Gesamtzahl an Ausbildungsplätzen oft einen überproportional hohen Anteil an Ausbildungen im Verhältnis zu den insgesamt offenen Stellen in ihrem Bundesland aufweisen.

Rheinland-Pfalz führt mit 23% Ausbildungsplätzen Liste an, gefolgt vom Saarland mit 22%. Diese beiden Bundesländer, die in absoluten Zahlen eher im unteren bis mittleren Bereich rangieren, setzen offenbar stark auf die duale Ausbildung als Säule ihrer Fachkräftesicherung. Auch Thüringen und Schleswig-Holstein (jeweils 21%) sowie Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt (jeweils 20%) investieren überdurchschnittlich in die Berufsausbildung.

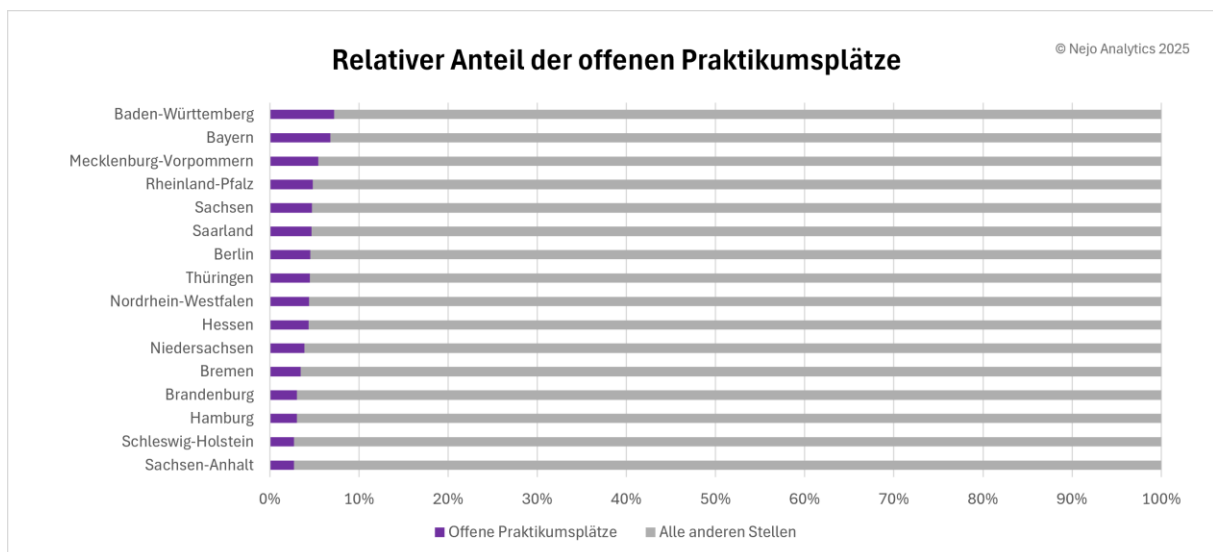
Bayern (19%) sowie Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (jeweils 18%) liegen im Mittelfeld.

Besonders auffällig ist die Position der Stadtstaaten: Berlin (9%), Hamburg (11%) und Bremen (13%) weisen die niedrigsten relativen Anteile auf. Dies könnte auf die urbane Wirtschaftsstruktur mit einem höheren Anteil an akademischen Berufen und Dienstleistungssektoren zurückzuführen sein, die traditionell weniger auf das duale Ausbildungssystem setzen.



Praktikumslandschaft: Bayern als klares Zentrum

Bayern dominiert mit einem Anteil von 24% aller analysierten Praktikumsplätze und stellt gemeinsam mit Baden-Württemberg auf Platz zwei ein wichtiges Zentrum für Berufseinsteiger im akademischen Bereich dar. Auch im relativen Vergleich sind diese beiden Bundesländer an der Spitze.



Bildungsanforderungen am deutschen Arbeitsmarkt

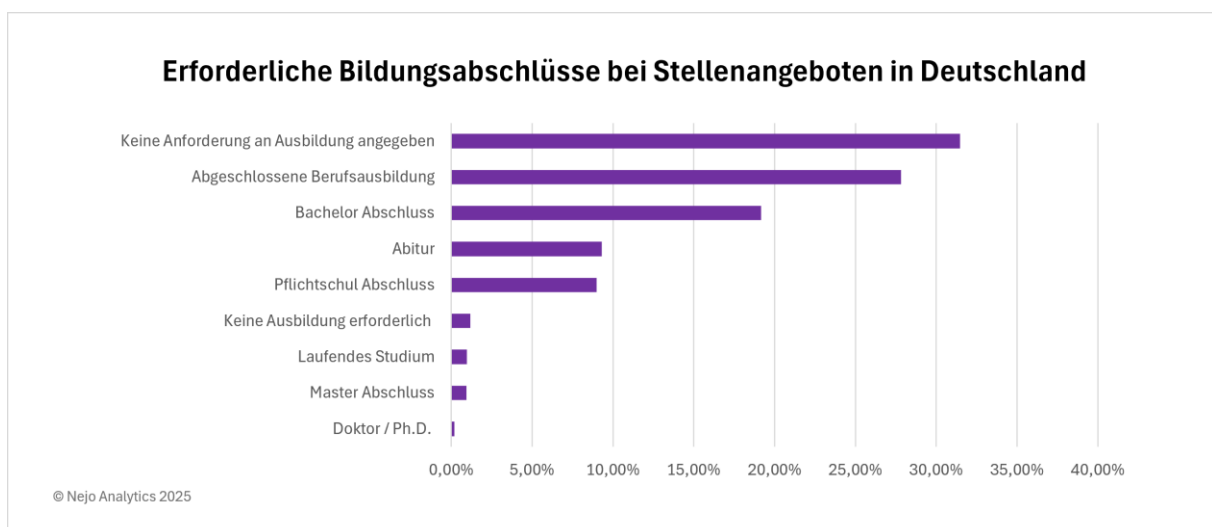
Praxis vor Theorie

In der Arbeitswelt Deutschlands zeigt sich ein deutliches Bild der gefragten Bildungsabschlüsse. Die Daten offenbaren eine klare Präferenz für praxisorientierte Qualifikationen: Mit 28% stellt die abgeschlossene Berufsausbildung das am häufigsten nachgefragte Anforderungsprofil bei Stellenangeboten dar.

Hervorzuheben ist auch, dass fast ein Drittel (31%) der ausgeschriebenen Stellen keine spezifischen Ausbildungsanforderungen in der Stellenausschreibung nennt.

Akademische Qualifikationen sind durchaus gefragt – 19% der Stellenangebote setzen einen Bachelor-Abschluss voraus. Höhere akademische Grade wie ein Masterabschluss (0,9%) oder Doktorat (0,2%) fallen allerdings kaum ins Gewicht³.

Das Abitur wird bei knapp 9% der Stellenausschreibungen als Mindestqualifikation genannt, während der Pflichtschulabschluss mit 9% ebenfalls ein relevantes Einstiegskriterium für zahlreiche Positionen bleibt.



³ Zur Methodik ist anzumerken, dass in der Analyse Stellenanzeigen die ein "abgeschlossenes Studium" voraussetzen grundsätzlich der Kategorie "Bachelor Abschluss" zugeordnet wurden. Als "Master Abschluss" wurden nur jene Stellenangebote kategorisiert, bei denen dieser Abschlussgrad explizit gefordert wurde.

Nachfrage nach akademischen Abschlüssen in verschiedenen Wirtschaftszweigen

Die Nachfrage nach einer akademischen Qualifikation variiert erheblich je nach Wirtschaftszweig. Die Analyse zeigt, dass diese sich besonders stark auf einige Schlüsselbranchen konzentriert.



Der Bereich Forschung und Entwicklung führt mit 70% der Stellenangebote, die einen akademischen Grad voraussetzen, knapp gefolgt von Architektur- und Ingenieurbüros mit 68%. Der Unternehmensberatungssektor (65%), die Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten und elektronischen/optischen Erzeugnissen (59%) sowie Informationsdienstleistungen (50%) vervollständigen die Top 5 der Branchen mit der höchsten Nachfrage nach akademischer Bildung.

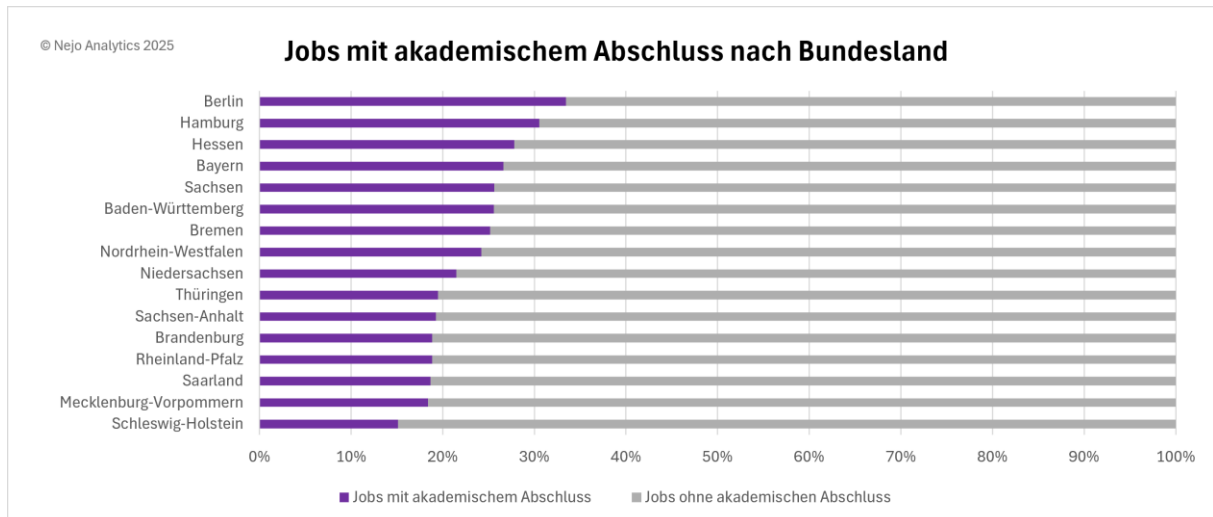
Dass selbst in akademisch geprägten Industrien der Anteil an Stellenangeboten mit Hochschulbildungsanforderung nicht bei 100% liegt, erklärt sich durch die Struktur der Unternehmen: Die Zuordnung zu einem Wirtschaftszweig erfolgt auf Unternehmensebene, wodurch beispielsweise auch unterstützende Funktionen wie Verwaltung oder Facility Management in Forschungseinrichtungen in die Statistik einfließen. Diese „Overhead-Positionen“ erfordern häufig keinen akademischen Abschluss und beeinflussen natürlich die Gesamtstatistik der jeweiligen Branche⁴.

Im Gegensatz dazu gibt es mehrere Wirtschaftszweige, die kaum auf akademische Abschlüsse angewiesen sind. In der Gastronomie erfordern nur 1% der analysierten Stellen ein Studium, im Einzelhandel nur 2%. Weitere Industrien mit niedrigem Anteil an akademischen Jobs sind Heime, Wach- & Sicherheitsdienste sowie persönliche Dienstleistungen.

Regionale Unterschiede in der Nachfrage nach akademischen Qualifikationen

Neben branchenspezifischen Unterschieden offenbaren sich auch deutliche regionale Disparitäten in der Nachfrage nach Hochschulabschlüssen. Die Verteilung über die deutschen Bundesländer offenbart ein klares Stadt-Land-Gefälle sowie regionale Wirtschaftsstrukturen, die sich in den Qualifikationsanforderungen widerspiegeln.

⁴ Ein methodischer Hinweis: In der Nejo Analyse wurden nur explizit genannte Bildungsanforderungen berücksichtigt. Bei Stellenanzeigen, deren Berufsbezeichnungen implizit einen bestimmten Abschluss voraussetzen (wie etwa Arzt oder Jurist), wurde die Bildungsanforderung nicht gewertet, wenn sie nicht auch ausdrücklich im Anzeigentext genannt wurde.



Berlin nimmt mit deutlichem Abstand die Spitzenposition ein: In der Bundeshauptstadt erfordern 33% aller dort analysierten Stellen einen akademischen Abschluss (Bachelor, Master oder Promotion).

Mit einigem Abstand folgt Hamburg auf dem zweiten Platz, wo 30% der Stellenangebote einen Hochschulabschluss voraussetzen. Hessen (28%) und Bayern (27%) belegen die Plätze drei und vier. Diese Bundesländer profitieren von bedeutenden Wirtschaftszentren wie Frankfurt am Main und München, die als Innovationstreiber fungieren und wissensintensive Arbeitsplätze schaffen.

Im Mittelfeld liegen Sachsen und Baden-Württemberg (26%), gefolgt von Bremen (25%) und Nordrhein-Westfalen (24%). Die niedrigeren Werte finden sich in Niedersachsen (21%), Thüringen und Sachsen-Anhalt (19%). Schleswig-Holstein bildet mit 15% das Schlusslicht im relativen Bundesländervergleich, deutlich hinter Mecklenburg-Vorpommern (18%), dem Saarland und Brandenburg (19%).

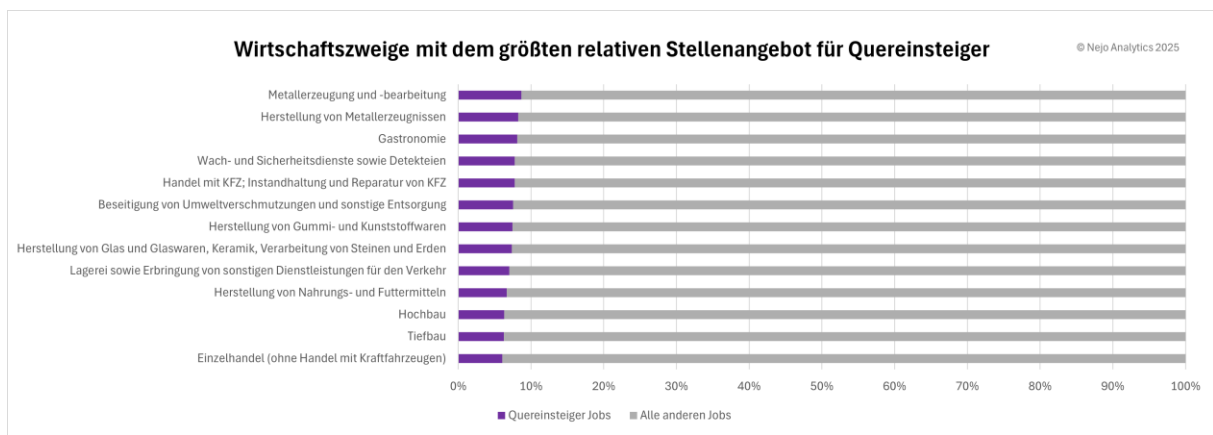
Diese Verteilung spiegelt die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen der Bundesländer wider, wobei Stadtstaaten und Regionen mit starken Dienstleistungs-, Forschungs- und Technologiesektoren einen höheren Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften aufweisen als Bundesländer mit stärkerem Fokus auf produzierende Gewerbe oder Landwirtschaft.

Quereinsteiger-Jobs

Auf den gesamten von Nejo analysierten Datensatz bezogen liegt der Anteil an Quereinsteiger-Jobs bei 5%.⁵ Diese Positionen bieten Chancen für berufliche Neuorientierung und für Arbeitssuchende ohne spezifische Vorqualifikationen.

In absoluten Zahlen gemessen sind der Einzelhandel, die Gastronomie und das Gesundheitswesen die wichtigsten Arbeitgeber:innen für Quereinsteiger:innen.

Die Auswertung auf relativer Basis zeigt, dass die Metallerzeugung und -bearbeitung mit 9% den höchsten Anteil an quereinsteigerfreundlichen Stellenangeboten innerhalb eines Wirtschaftszweiges aufweist. Die Herstellung von Metallerzeugnissen folgt mit 8% an Quereinsteiger-Positionen.

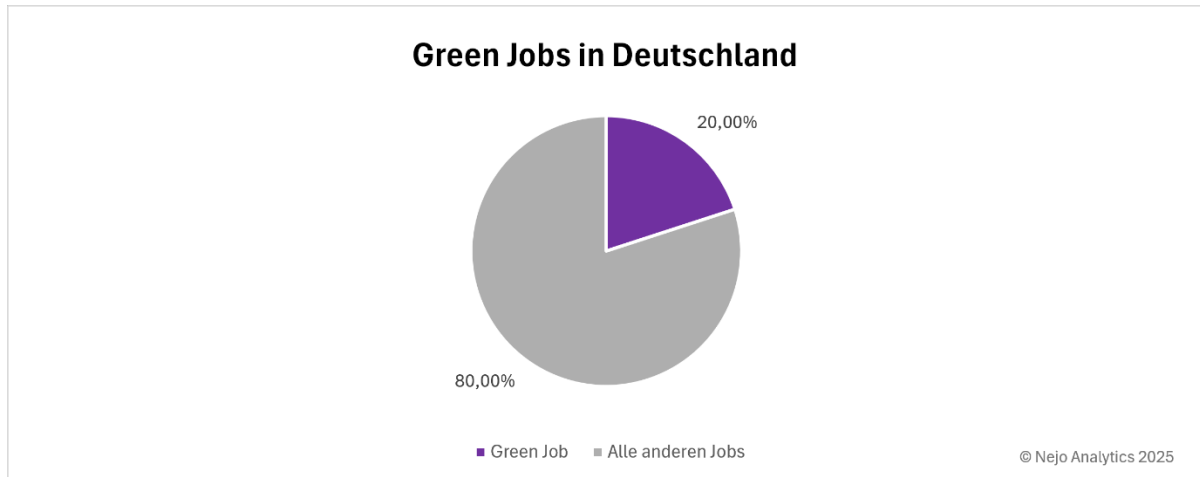


Die Gastronomie zeigt mit 8% ebenfalls eine Offenheit für Quereinsteiger:innen. Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Handel mit Kraftfahrzeugen vervollständigen mit jeweils knapp unter 8% die Liste der Top 5 Wirtschaftszweigen mit hohem Anteil an Quereinsteiger-Jobs.

⁵ Zur Methodik sei angemerkt, dass Nejo eine Stelle als "Quereinsteiger-Position" klassifiziert, wenn die Stellenanzeige explizit erwähnt, dass Quereinsteiger willkommen sind, oder wenn lediglich ein Pflichtschulabschluss ohne jegliche Berufserfahrung gefordert wird. Stellenanzeigen mit Formulierungen wie "Erste Erfahrung wünschenswert" wurden hingegen nicht in diese Kategorie eingeordnet.

Grüne Jobs auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Ein weiterer interessanter Aspekt der Arbeitsmarktentwicklung ist die Entstehung und das Wachstum von "Green Jobs" – Arbeitsplätze, die direkt oder indirekt zum Umweltschutz beitragen.



Die Daten zeigen, dass 20% der analysierten Stellen in Deutschland als Green Jobs klassifiziert werden können⁶.

Zu den berücksichtigten grünen Berufsbereichen zählen unter anderem Umweltschutzorganisationen, Forschung und Innovation im Zusammenhang mit der Klimawende, Klimatechnik und digitale Technologien für den klimaneutralen Umbau, Gebäudeautomation und Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Energietechnik, sowie Umwelttechnik und Klimawandelanpassung. Weitere relevante Sektoren umfassen das Wasser- und Abfallmanagement, Bahntechnik und emissionsfreien Verkehr, Naturschutz und Biodiversität, Garten- und Grünflächengestaltung, emissionsschonenden Transport und nachhaltige Tourismuskonzepte.

Auch generische Tätigkeiten wie Administration, Personal oder Marketing wurden in der Nejo Analyse als Green Jobs eingestuft, wenn sie in Unternehmen ausgeübt werden, die in einem der oben genannten Sektoren tätig sind.

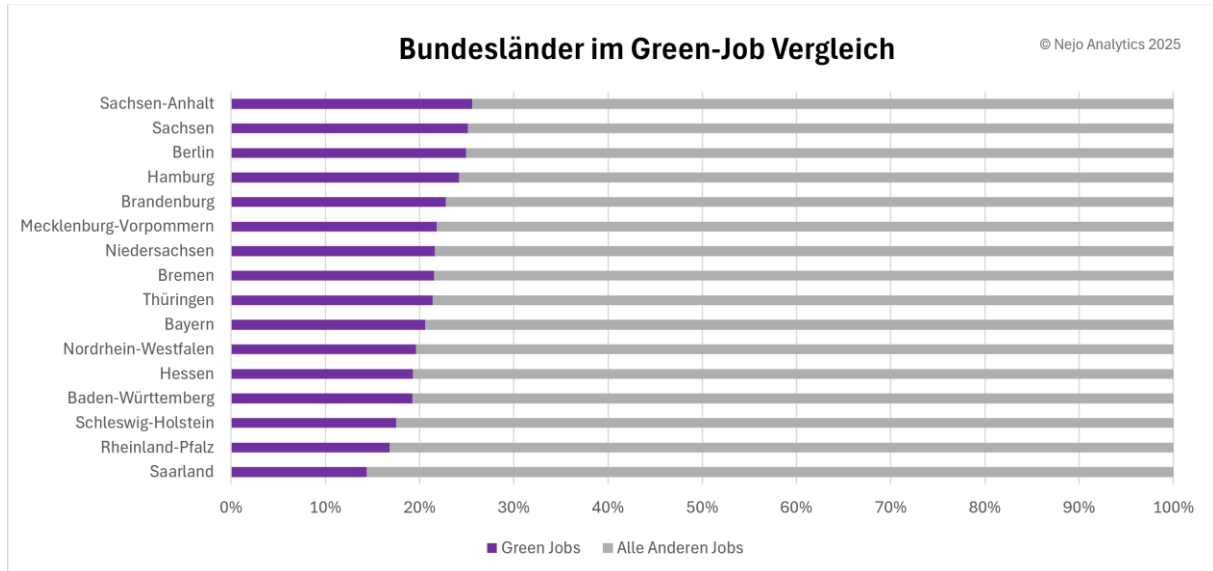
⁶ Für die Klassifizierung als Green Job wurden zwei Hauptkriterien angewendet: Entweder fällt die Tätigkeit selbst in einen der definierten grünen Berufsbereiche, oder das Unternehmen ist primär in einem dieser Bereiche tätig.

Regionale Verteilung von Green Jobs in Deutschland

Die Verteilung von Green Jobs zeigt regionale Unterschiede innerhalb Deutschlands.

Die Top 3 Bundesländer mit der höchsten absoluten Anzahl an Green Jobs sind Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg.

Sachsen-Anhalt führt das Ranking mit dem höchsten relativen Anteil an umweltorientierten Stellenangeboten an, gefolgt von Sachsen an zweiter und Berlin an dritter Stelle. Diese Bundesländer stechen als Vorreiter der grünen Transformation des Arbeitsmarktes hervor.



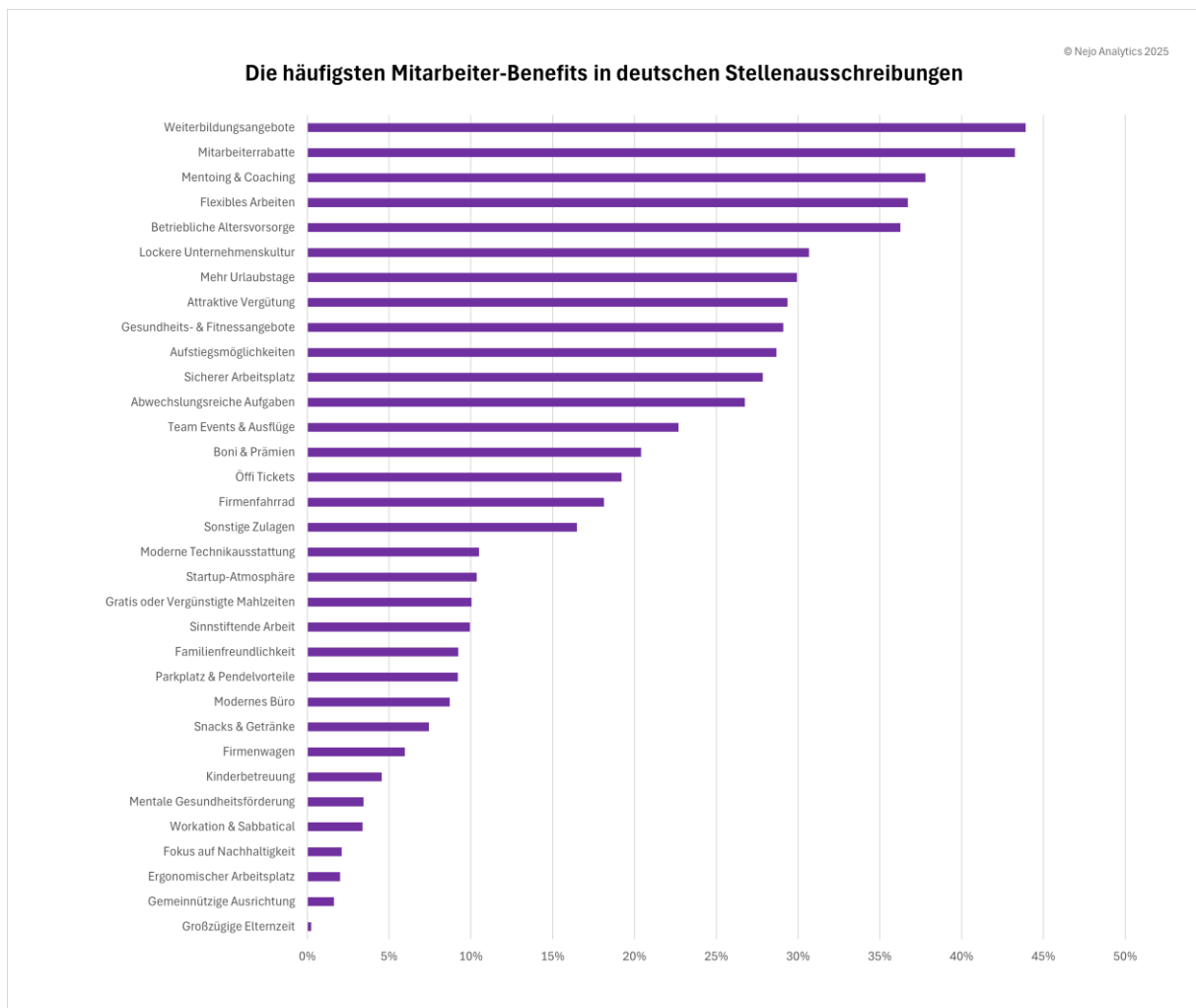
Die große Benefits-Analyse: Was Arbeitgeber in Deutschland bieten

Die Nejo Analyse offenbart interessante Einblicke, welche Benefits Arbeitgeber:innen ihren Mitarbeiter:innen anbieten.

Im Durchschnitt werden in einer Stellenausschreibung 8 Benefits gelistet – ein Indikator dafür, dass Unternehmen auf attraktive Gesamtpakete setzen.

Top-Benefits: Weiterbildung und finanzielle Vorteile dominieren

Die folgende Grafik zeigt den prozentualen Anteil der analysierten Stellenausschreibungen in Deutschland, die eine bestimmte Kategorie an Benefits anbieten.



Weiterbildungsangebote stehen mit deutlichem Abstand an der Spitze - 44% der analysierten Stellenanzeigen bewerben diese Möglichkeit. Dies unterstreicht die wachsende Bedeutung kontinuierlicher beruflicher Entwicklung.

Hier zeigt sich allerdings eine interessante Diskrepanz: Laut einer großangelegten Manpower-Studie aus dem Jahr 2023 verfolgen 57% der befragten Mitarbeiter:innen

Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb ihrer Arbeit, weil betriebliche Schulungsprogramme keine ausreichend relevanten Fähigkeiten vermitteln oder ihre Karriere nicht ausreichend fördern (ManpowerGroup, 2023). Diese Kluft zwischen Angebot und tatsächlichem Nutzen könnte ein Hinweis darauf sein, dass Unternehmen zwar Weiterbildungen anbieten, die Qualität und Relevanz dieser Programme jedoch noch ausbaufähig sind.

Mitarbeitererrabatte folgen mit 43% auf Platz zwei im großen Benefit-Ranking, und verdeutlicht die Attraktivität finanzieller Vorteile jenseits des Grundgehalts.

Arbeitsumfeld und Work-Life-Balance im Mittelpunkt

Bei der Arbeitsgestaltung spielen Mentoring & Coaching (38%), flexibles Arbeiten (37%) und betriebliche Altersvorsorge (36%) wichtige Rollen. Eine lockere Unternehmenskultur (31%) und mehr Urlaubstage (30%) werden ebenfalls häufig beworben.

Gesundheits- und Fitnessangebote (29%), attraktive Vergütung (29%) und Aufstiegsmöglichkeiten (29%) werden in mehr als einem Viertel der Stellenanzeigen erwähnt. Auch ein sicherer Arbeitsplatz (28%) und abwechslungsreiche Aufgaben (27%) sind relevante Faktoren.

Traditionelle vs. moderne Benefits

Während traditionelle Vorteile wie attraktive Vergütung (29%) und Aufstiegsmöglichkeiten (29%) nach wie vor relevant sind, finden neuere Konzepte wie Nachhaltigkeit (2%) oder mentale Gesundheitsförderung (3%) noch vergleichsweise selten Erwähnung. Angesichts der steigenden gesellschaftlichen Bedeutung dieser Themen besteht hier Nachholbedarf.

Familienfreundlichkeit mit Potenzial

Auffällig ist, dass explizit familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung (5%) oder großzügige Elternzeit (0,2%) noch relativ selten angeboten werden, obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Arbeitnehmer:innen ein wichtiges Kriterium darstellt.

Branchenspezifische Unterschiede bei Mitarbeiter Benefits

Die folgende Tabelle zeigt die drei am häufigsten genannten Benefits je Wirtschaftszweig. Dabei lassen sich interessante branchenspezifische Muster erkennen.

Erbringung von Dienstleistungen in der IT	Einzelhandel (ohne Handel mit KFZ)	Energieversorgung	Gastronomie	Erbringung von Finanzdienstleistungen
Flexibles Arbeiten	Mitarbeitererrabatte	Flexibles Arbeiten	Kein Benefit	Flexibles Arbeiten
Weiterbildungsangebote	Mentorship & Coaching	Weiterbildungsangebote	Flexibles Arbeiten	Weiterbildungsangebote
Lockere Unternehmenskultur	Mehr Urlaubstage	Betriebliche Altersvorsorge	Weiterbildungsangebote	Lockere Unternehmenskultur

Gesundheitswesen	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	Öffentliche Verwaltung	Post-, Kurier- und Expressdienste	Werbung & Marktforschung
Weiterbildungsangebote	Flexibles Arbeiten	Gesundheits- und Fitnessangebote	Kein Benefit	Flexibles Arbeiten
Mitarbeiterrabatte	Lockere Unternehmenskultur	Flexibles Arbeiten	Flexibles Arbeiten	Betriebliche Altersvorsorge
Kein Benefit	Weiterbildungsangebote	Abwechslungsreiches Aufgabengebiet	Mentorship & Coaching	Team Events & Offsites

Die Verteilung zeigt, dass Unternehmen ihre Benefits-Strategie durchaus an branchenspezifische Anforderungen und Erwartungen anzupassen scheinen, während gleichzeitig übergreifende Trends wie Flexibilität und Weiterbildung in den meisten Sektoren eine zentrale Rolle spielen.

Hinweis zu "Kein Benefit"

In der Tabelle erscheint in zwei Wirtschaftszweigen (Gastronomie und Post-, Kurier- und Expressdienste) die Kategorie "Kein Benefit". Diese Kennzeichnung wurde vergeben, wenn Unternehmen Leistungen als Benefits listen, die tatsächlich gesetzlich vorgeschrieben sind (beispielsweise "Tarifvertraglicher Urlaub" oder "Bezahlung nach Tarif"). Diese „Benefits“ stellen keine echten Zusatzleistungen der Unternehmen dar, sondern sind gesetzliche Standards, und wurden von Nejo entsprechend als solche gekennzeichnet.

Der Benefits-Bundesländer Vergleich

Benefit	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Flexibles Arbeiten	-	+	++	-	++	++	~	-	-	+	-	-	++	-	-	-
Mitarbeiterabbate	-	~	-	++	~	-	~	+	-	~	+	++	~	++	++	+
Weiterbildungsangebote	-	-	+	++	++	++	+	++	+	+	-	-	+	++	~	+
Firmenwagen	~	~	-	~	-	+	-	~	+	~	~	-	+	-	+	+
Modernes Büro	-	~	++	-	~	++	-	-	-	~	~	-	-	-	-	-
Mehr Urlaubstage	-	-	-	++	-	-	-	+	+	-	+	+	-	+	++	+
Lockere Unternehmenskultur	-	~	++	-	++	++	~	-	+	+	-	-	+	+	-	+
Großzügige Elternzeit	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~
Firmenfahrzeug	-	-	-	-	++	++	+	-	+	+	~	-	+	-	++	~
Kinderbetreuung	~	-	+	+	+	+	-	-	-	-	~	-	~	-	~	+
Moderne Technikausstattung	-	-	+	~	++	+	-	-	-	~	-	-	+	+	-	+
Boni & Prämien	-	-	-	+	-	-	~	~	+	~	~	-	++	+	+	++
Aufstiegsmöglichkeiten	-	~	-	++	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~
Attraktive Vergütung	+	-	-	++	+	-	~	~	-	~	++	+	~	+	++	+
Ergonomischer Arbeitsplatz	~	~	+	~	~	~	~	~	~	~	~	-	+	~	~	~
Familienfreundlichkeit	-	~	++	++	~	++	+	+	+	~	-	-	+	+	+	+
Gratis oder vergünstigte Mahlzeiten	+	+	-	-	-	~	~	~	-	-	-	-	-	-	~	+
Gesundheits- & Fitnessangebote	~	~	+	~	++	++	-	-	+	~	-	-	-	-	++	-
Sicherer Arbeitsplatz	-	-	-	++	+	-	-	+	+	-	++	~	+	++	++	+
Öffi Tickets	~	-	++	~	-	++	+	+	-	-	+	+	-	-	++	-
Betriebliche Altersvorsorge	-	-	-	++	~	-	~	-	+	~	+	++	-	+	++	+
Startup-Atmosphäre	~	+	++	-	~	++	+	-	-	+	-	+	+	~	-	-
Fokus auf Nachhaltigkeit	~	~	+	~	+	+	~	+	~	~	-	~	+	~	~	~
Team Events & Ausflüge	-	+	++	+	+	++	-	-	+	-	~	-	~	-	+	-
Workation & Sabbatical	~	+	++	~	+	+	+	+	~	+	-	-	+	+	~	~
Sinnstiftende Arbeit	~	~	+	~	+	++	~	-	-	~	-	-	~	~	~	-
Team Events & Ausflüge	-	+	++	+	+	++	-	-	+	-	~	-	~	-	+	-



stark überdurchschnittlich (mehr als +3 % über dem Deutschland-Durchschnitt)



überdurchschnittlich (zwischen +0,5 % und +3 % über dem Deutschland-Durchschnitt)



durchschnittlich (innerhalb von ±0,5 % rund um den Deutschland-Durchschnitt)



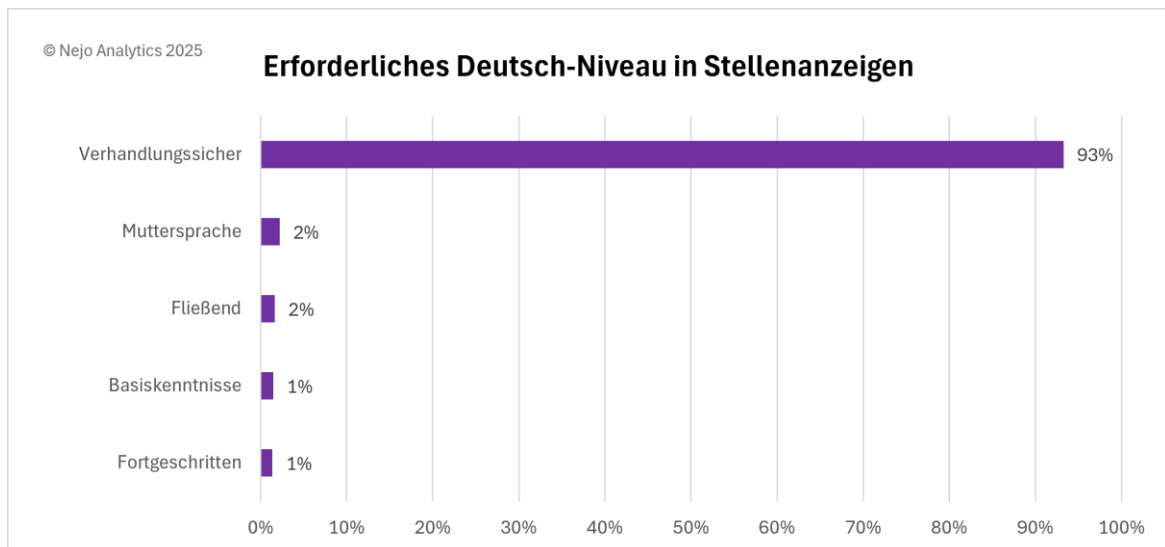
unterdurchschnittlich (zwischen -0,5 % und -3 % unter dem Deutschland-Durchschnitt)



stark unterdurchschnittlich (mehr als -3 % unter dem Deutschland-Durchschnitt)

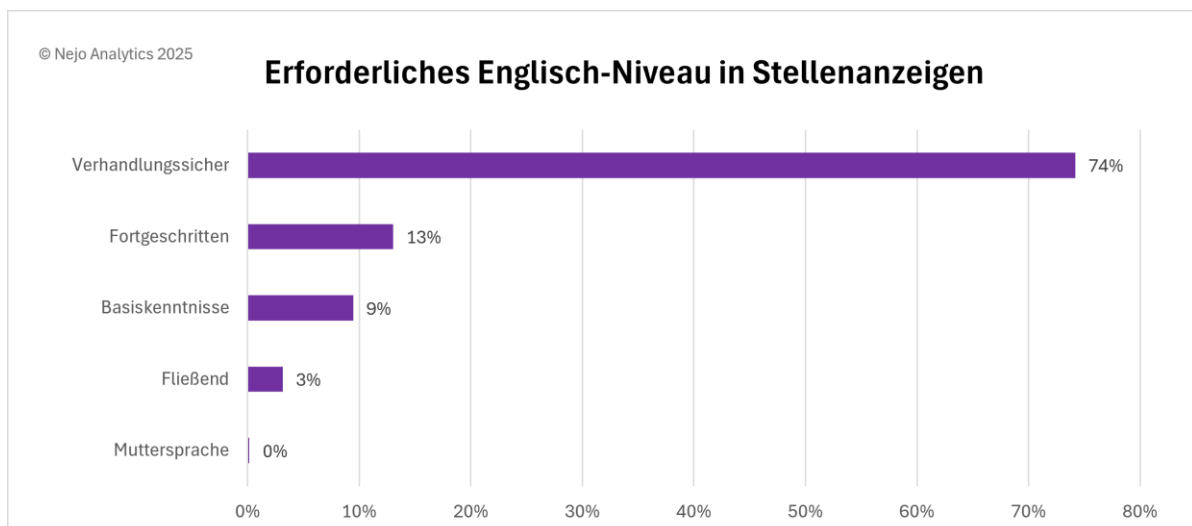
Sprachenanforderungen am Arbeitsmarkt

Die Anforderung an das deutsche Sprachniveau in Stellenanzeigen sind hoch.⁷



Englischkenntnisse als Zusatzanforderungen

Neben Deutschkenntnissen werden in vielen Stellenanzeigen auch Englischkenntnisse verlangt. Insgesamt fordern das 22% aller analysierten Jobs. Das geforderte Niveau dieser Englischkenntnisse ist ebenfalls im Durchschnitt anspruchsvoll.



Rein Englischsprachige Jobs: Die seltene Ausnahme

Nur 1% aller von Nejo analysierten Stellen erfordern keinerlei Deutschkenntnisse – ein klares Zeichen, dass der heimische Arbeitsmarkt nach wie vor stark deutschsprachig geprägt ist. Die Verteilung der rein englischsprachigen Stellen in Deutschland zeigt eine klare Dominanz des IT-Sektors - dieser stellt etwa 22% aller rein englischsprachigen offenen Jobs.

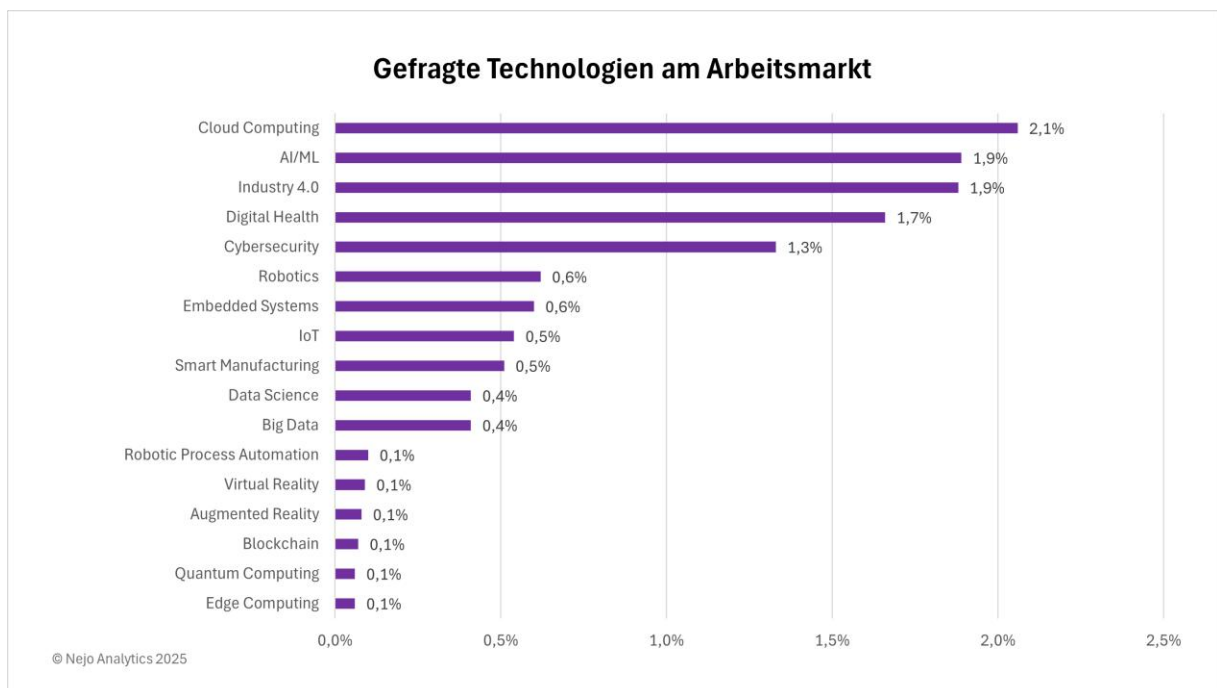
⁷ Ein methodischer Hinweis: Wenn Deutschkenntnisse nicht explizit verlangt wurden, die Stellenausschreibung allerdings ausschließlich in deutscher Sprache verfasst wurde, wurde die Stelle mit dem Sprachniveau Deutsch „Verhandlungssicher“ klassifiziert.

Nachgefragte Technologien am Arbeitsmarkt

Die digitale Transformation hat in den letzten Jahren das wirtschaftliche Gefüge Deutschlands zunehmend verändert. Unternehmen aller Wirtschaftszweige investieren in neue Technologien, um wettbewerbsfähig zu bleiben die Produktivität zu erhöhen.

Die Daten von Nejo ermöglichen einen Einblick in die gefragtesten Technologietrends auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diese spiegeln die strategischen Schwerpunkte der deutschen Wirtschaft wider und können aufzeigen, wo Investitionen in Bildung und Weiterbildung besonders lohnend sein können.

Die Grafik zeigt, wie viel % aller analysierten Jobs eine bestimmte Technologie als Anforderung oder Teil des Aufgabenspektrums anführen.



Führende Technologietrends

Cloud Computing dominiert die Nachfrage

Cloud Computing führt mit 2,1% der Stellenanzeigen die Rangliste der gefragtesten Technologien an. Diese Dominanz unterstreicht die fortschreitende Verlagerung von IT-Infrastrukturen in die Cloud, ein Trend, der durch die zunehmende Digitalisierung und flexible Arbeitsmodelle weiter verstärkt wird.

KI und Industrie 4.0 auf Augenhöhe

Künstliche Intelligenz (AI/ML) und Industrie 4.0 teilen sich mit jeweils 1,9% der Stellenausschreibungen den zweiten Platz. Die gleichrangige Nachfrage nach diesen Technologien verdeutlicht ihre wachsende Bedeutung in verschiedenen Branchen - KI als transformative Querschnittstechnologie und Industrie 4.0 als zentrales Element der industriellen Modernisierung.

Gesundheit und Sicherheit im digitalen Fokus

Digital Health folgt mit 1,7% der Stellenanzeigen und reflektiert den Digitalisierungsschub im Gesundheitssektor. Cybersecurity liegt mit 1,3% auf dem fünften Platz, was die steigende Bedeutung von Datensicherheit in einer zunehmend vernetzten Welt unterstreicht.

Mittleres Feld: Hardwarenahe Technologien

Im mittleren Bereich finden sich mit Robotics und Embedded Systems (je 0,6%) sowie IoT und Smart Manufacturing (je 0,5%) vorwiegend hardwarenahe Technologien. Diese Werte deuten auf eine kontinuierliche, wenn auch nicht explosionsartige Entwicklung in diesen Bereichen hin.

Trotz des Hypes der vergangenen Jahre bleiben die praktischen Anwendungen von Blockchain, Virtual und Augmented Reality in Deutschland eine absolute Nische am Jobmarkt.

Quellenverzeichnis

Boston Consulting Group. (18. 01 2023). *What job seekers wish employers knew*. Von Boston Consulting Group: <https://www.bcg.com/publications/2023/recruitment-recommendations-for-employers> abgerufen

Bundesagentur für Arbeit. (kein Datum). *Statistiken nach Regionen*. Abgerufen am 02. 05 2025 von Statistik Arbeitsagentur: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Statistiken-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur-Nav.html>

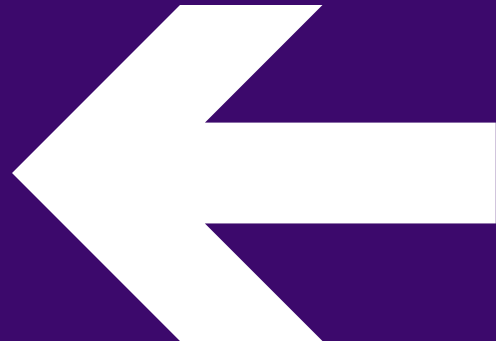
Eurostat. (09 2024). *Part-time and full-time employment - statistics*. Abgerufen am 02. 05 2025 von Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Worker_profile_and_countries

ManpowerGroup. (2023). *The New Human Age*. ManpowerGroup. Von https://web.manpowergroup.us/the-new-human-age?utm_source=newswire&utm_medium=pr&utm_campaign=nha abgerufen

Statista. (kein Datum). *Bestand von allen der BA gemeldeten offenen Arbeitsstellen¹ in Deutschland von April 2023 bis April 2025*. Abgerufen am 02. 05 2025 von [de.statista.com](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2900/umfrage/entwicklung-des-gemeldeten-offenen-arbeitsstellenbestands/#:~:text=Im%20April%202025%20waren%20in,Vorjahresmonat%20um%207%2C9%20Prozent.): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2900/umfrage/entwicklung-des-gemeldeten-offenen-arbeitsstellenbestands/#:~:text=Im%20April%202025%20waren%20in,Vorjahresmonat%20um%207%2C9%20Prozent.>

Statistik Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Branchen im Fokus*. Abgerufen am 15. April 2025 von https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Branchen-im-Fokus/Branchen-im-Fokus-Nav.html?Thema%3Dueberblick%26DR_Gebietsstruktur%3Dd%26Gebiete_Region%3DDeutschland%26DR_Region%3Dd%26DR_Region_d%3Dd%26DR_Jahr%3D202

Impressum



Nejo FlexCo

Meldemannstraße 18, 1200 Wien
FN 638601 w

www.mynejo.com
hi@mynejo.com

Report veröffentlicht am 03. Juni 2025