

Rekordhohe Flut an Bewerbungen

Die Zahl ausgeschriebener Stellen sinkt – mit dem Einsatz von KI gibt es mehr Konkurrenz um weniger Jobs

CHRISTIN SEVERIN

Der «Easy Apply»-Knopf auf der Job-Plattform LinkedIn zeigte es schonungslos. 118, 243 oder 371 Bewerbungen sind für die Stelle bereits eingegangen. Wer sich bewarb, sah sofort, wie viele andere es auch taten. Das sollte wohl signalisieren, dass man einem besonders heissen Job auf der Spur war. Inzwischen stoppt der Zähler bei 100. Die hohen Zahlen hatten viele Interessierte wohl eher abgeschreckt als angespornt.

Wer derzeit einen Job sucht, kann viel Frust erleben. Absage, Absage, Absage, nichts gehört, Vorstellungsgespräch, Funkstille, neue Runde. Junge Hochschulabsolventen trifft dies besonders hart. Viele geben der künstlichen Intelligenz die Schuld. Denn typische Jobs für Einsteiger übernehmen heute Programme, etwa das Erstellen von Präsentationen oder Marktanalysen.

Doch die Misere greift tiefer.

Aktionismus wegen Unsicherheit

Die Digitalisierung hat das Bewerben massiv beschleunigt. Früher stellten Bewerberinnen und Bewerber aufwendige Mappen zusammen, verfassten Motivationsschreiben, kopierten Dokumente und brachten alles zur Post. Heute lädt man die Dokumente auf der Website des Unternehmens hoch. Auf erklärende Anschreiben wird häufig verzichtet. Wenn es sie doch braucht, kann die KI beim Formulieren helfen. Die Kosten pro Bewerbung sinken. Das führt zu mehr «Output».

Gerade als KI-Assistenten wie Chat-GPT, Claude und Gemini diese Entwicklung nochmals auf ein neues Level hieften, lief der Nach-Corona-Boom aus. Das Wirtschaftswachstum geriet ins Stocken, und die Unternehmen traten bei den Neueinstellungen auf die Bremse. Weniger Jobs, mehr Konkurrenz.

Schweizer Unternehmen schrieben 2025 im zweiten Jahr in Folge weniger Stellen aus. Die Erwerbslosenquote stieg im vierten Quartal nach Zahlen der Internationalen Organisation für Arbeit (ILO) auf 5 Prozent nach 4,4 Prozent im Vorjahr. In Deutschland liegt sie wegen der vielen Minijobs mit 3,6 Prozent tiefer, aber ebenfalls höher als vor Jahresfrist.

Weil die Lage ungemütlicher geworden ist, schalten die Bewerber drei Gänge höher. Sie schreiben Bewerbungen im Akkord, streuen weiter und laden ihre Dossiers auch bei Unternehmen hoch, zu denen sie erst in zweiter Linie hinmühten. Aus Unsicherheit wird Aktionismus.

73 Prozent mehr Bewerbungen

Die digitale Recruiting-Plattform Stepstone, die in 20 Ländern aktiv ist, hat auf ausgeschriebene Jobs 2025 in Deutschland im Schnitt 73 Prozent mehr Bewerbungen erhalten als noch 2023. Einen ähnlichen Trend beobachtet das Unternehmen für Österreich. Für die Schweiz werden keine separaten Zahlen ausgewiesen. «Künstliche Intelligenz ermöglicht es Kandidatinnen und Kandidaten, Bewerbungsunterlagen schneller und nahezu auf Knopfdruck zu erstellen», sagt die Stepstone-Arbeitsmarktforscherin Anna Wittich.

Im Januar 2026 verzeichnete die Gruppe die höchste Anzahl an Bewerbungen in ihrer Geschichte. Die Bewerbungen pro freier Stelle stiegen in Deutschland im Vergleich zu Dezember 2025 um 55 Prozent. Weil die Suche nach einer besseren Stelle für viele Menschen zu den Neujahrsvorsätzen gehört, ist ein Anstieg im Januar normal. Aber auch im Vergleich zum Januar 2025 zeigt die Auswertung von Stepstone ein Plus von 10 Prozent.

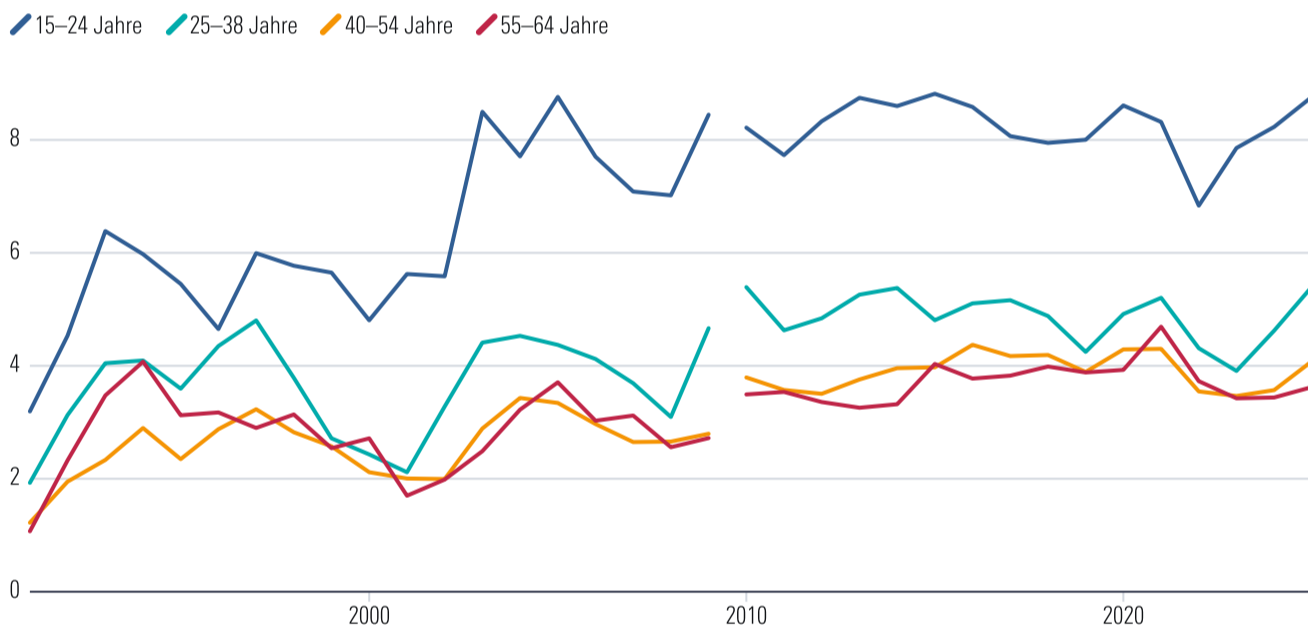
Die schärfere Konkurrenz um Jobs zeigt sich auch auf anderen Plattformen. Bei LinkedIn ist die Zahl der Bewerbungen pro Stelle in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr um 15 Prozent gestiegen. Separate Zahlen für die Schweiz werden nicht angegeben. Barbara Wittmann, die bei LinkedIn die Region



In unsicheren Zeiten versenden Stellensuchende Bewerbungen häufig im Akkord – künstliche Intelligenz erleichtert ihnen das. GETTY

Die Erwerbslosigkeit liegt bei den 15- bis 24-Jährigen bei 8,8 Prozent

Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Altersgruppen



Jahresdurchschnittswerte (1991–2009: Werte des 2. Quartals)

QUELLE: BUNDESAMT FÜR STATISTIK

NZZ / sev.

Deutschland, Österreich und Schweiz führt, sagt: «Der Arbeitsmarkt verdichtet sich im Moment spürbar. Auch wenn in einigen Branchen noch Fachkräftemangel herrscht, steigt der Wettbewerbsdruck auf Seite der Kandidatinnen und Kandidaten.»

Für die Betroffenen ist diese Entwicklung mit viel Frust verbunden. Die gefühlte Wirklichkeit ist eine andere, wenn 300 Mitbewerber das neue Normal sind statt wie früher vielleicht 30. Am besten ertragen lässt sich dies vielleicht, wenn man versteht, wie stark sich die Koordinaten auf dem Spielfeld «Bewerben» verschoben haben. Wenn auf jede Stelle mehr Bewerbungen kommen, braucht es rein statistisch mehr Anläufe bis zum Erfolg.

Viel Arbeit für Rekrutierer

Mühsam ist die Situation aber nicht nur für die Bewerber. Auch die Unternehmen kämpfen mit der Masse. Ein Luxusproblem, könnte man meinen. Theoretisch haben sie zwar eine enorme Auswahl. Doch sie werden mit Bewerbungen überflutet, bei denen Qualität und Passung häufig nicht stimmen.

Gemäss dem deutschen Job-Netzwerk Xing berichten 71 Prozent der Recruiter, dass der Anteil von unqualifizierten Bewerbungen seit dem KI-Boom deutlich zugenommen habe. Die Personalabteilungen benötigen durch-

schnittlich fast zehn Arbeitstage, um die unpassenden Bewerbungen für eine Stelle auszusortieren.

29 Prozent der deutschen Unternehmen geben an, regelmässig von Bewerbungsfluten betroffen zu sein. Die Flut besteht also zu grossen Teilen aus Massenbewerbungen, oft unpassend und von KI-Tools generiert. Zudem gaben 77 Prozent der Firmen an, in den letzten sechs Monaten KI-geschriebene Bewerbungen mit falschen Angaben erhalten zu haben. Dies sei, schreibt Xing, ein neues Phänomen, das die Personalvorauswahl zusätzlich belastet.

Viele Bewerbungen und viele unpassende Kandidaten: Der Markt für Bewerbungen ist ins Stocken geraten. Die Bewerber streuen breit, weil sie geringe Erfolgchancen sehen. Die Recruiter wiederum filtern hart, weil sie zu viele Bewerbungen bekommen. In der Forschung spricht man von «Matching Inefficiency». Beide Seiten handeln aus ihrer Sicht vernünftig; zusammen blockieren sie sich.

Auf diese Weise entsteht ein sich selbst verstärkender Kreislauf. Junge Menschen spüren dies zuerst. Uni-Absolventen suchen in der Regel einen Job. Doch wer Dutzende Bewerbungen verschickt und kaum Antworten erhält, kommt leicht ins Zweifeln. Lehrlinge haben es besser, weil sie in ihrem Ausbildungsbetrieb bekannt sind und häufig übernommen werden. Ältere hin-

gegen haben ihre Arbeit. In schwierigen Zeiten wechseln sie weniger und halten den Ball flach. Die Generation Z trifft es härter, sie ist dem Umschwung besonders ausgesetzt.

Als wäre das nicht schon schwierig genug, kommt hinzu, dass wegen der Verbreitung der künstlichen Intelligenz weniger Stellen für Berufseinsteiger ausgeschrieben werden. Der Anteil der ausgeschriebenen Einstiegspositionen lag 2025 bei Stepstone Deutschland 42 Prozent unter dem Fünfjahresschnitt.

Hürden einbauen

Damit die Spirale nicht immer weiterdreht, könnten Unternehmen gegensteuern. Dies beispielsweise, indem sie kleine Hürden wie die Abgabe von Arbeitsproben einbauen. Das dürfte Massenbewerbungen reduzieren. Wer zudem offen über Arbeitszeiten, Routinen und Belastung spricht, senkt die Zahl jener Bewerbungen, die auf falschen Erwartungen beruhen.

Stellensuchende stehen ebenfalls vor einer strategischen Wahl. Einige Bewerbungen verdienen Zeit, Recherche und ein präzises Anschreiben. Um sich von der Masse abzuheben, zählt dort jedes Detail. Parallel dazu kann es sich lohnen, weitere Dossiers mit geringerem Aufwand zu verschicken. Irgendwann meint es das Glück dann hoffentlich gut mit einem.