



Next Gen Recruiting

Studie zu den Erwartungen
der Gen Z an Karriereseiten

2025



Inhaltsverzeichnis

3 Über Uns

4 Vorwort

5 Informationssuche

Informationsquellen

Gerätewahl

9 Was Gen Z wirklich sehen will

Erster Eindruck

Informationen

Formatpräferenz

16 Nutzererlebnis

Struktur & Funktionen

– das will Gen Z

Bewerbungshürden

20 Kommunikation

Kommunikationskanäle

22 Fazit

Über Uns

Fachkräfteangel ist eine Kooperation der Digital-Agentur [creativestyle](#) und dem Content-Produktionshaus [KME Studios](#). Mit unserem kombinierten Know-how in Web-Development, UX-Design und internationaler Contentproduktion erreichen wir Talente genau dort, wo sie sich aufhalten: online!

Wir helfen dir dabei, euren Recruiting-Prozess mit kreativen Ansätzen und innovativen Technologien effizienter und erfolgreicher zu gestalten. Durch maßgeschneiderte Recruiting-Websites und dem dazu passenden Content erreichen wir insbesondere young Talents gezielt und wirkungsvoll.

Mehr erfahren



creativestyle
A SMILE GROUP COMPANY

KME
STUDIOS



Vorwort

Der ‚War for Talent‘ – der Kampf um Fachkräfte – läuft auf Hochtouren und ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Fast die Hälfte aller ausgeschriebenen Fachkräftestellen bleiben unbesetzt – ein eindringlicher Weckruf für Unternehmen jeder Größe. Gute Fachkräfte sind rar und heiß umkämpft. Gleichzeitig hat sich die Art und Weise, wie sich junge Talente über Arbeitgeber informieren, grundlegend gewandelt. Die **Karriere-Webseite** eines Unternehmens ist heute mehr denn je die wichtigste Anlaufstelle für junge Bewerber:innen. **Was junge Talente dort sehen (oder eben nicht sehen), entscheidet, ob sie bleiben oder weiterklicken.**

Diese Studie, durchgeführt im Rahmen unserer Initiative “Fachkräfteangel”, beleuchtet die Erwartungen der Generation Z an Karriereseiten. Wir haben junge Bewerber:innen im Alter von 18-30 befragt, um herauszufinden, was eine Karriereseite für Gen Z & Young Talents erfolgreich macht.

Unser Ziel: Dir helfen, Karriereseiten zu bauen, die nicht nur gut aussehen, sondern Menschen wirklich abholen.

Was dich hier erwartet:

- WAS GEN Z WICHTIG IST
- WAS AUF KEINER KARRIERESEITE FEHLEN DARF
- WAS HR HEUTE KONKRET TUN KANN

Viel Spaß beim Lesen!

Ein Blick auf die Zahlen:



86% der deutschen Unternehmen haben Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen.

ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer 2024



532.000 unbesetzte Stellen
Besonders gefragt: IT-Fachkräfte, Gesundheit, Technik, Bildung.

Institut der deutschen Wirtschaft, 2023/2024



48% der Generation Z kann sich vorstellen, noch im laufenden Jahr den Arbeitgeber zu wechseln.

XING & onlyfy by XING, 2023/2024 – Generation Z Studie

1. Informationsquellen

Wie informierst Du dich über potenzielle Arbeitgeber?

100% = 108
Mehrfachauswahl möglich

Karriereseiten von Unternehmen

75 Antw.

69.4%

Jobportale wie Indeed, Stepstone, Monster

72 Antw.

66.7%

Social Media (Instagram, Facebook, TikTok, LinkedIn)

59 Antw.

54.6%

Empfehlungen von Freunden/Bekannten

48 Antw.

44.4%

Unternehmensbewertungen (z.B. Glassdoor, Kununu)

42 Antw.

38.9%



Karriereseiten sind die wichtigste Anlaufstelle für junge Talente

Die Studienergebnisse zeigen klar: **Karriereseiten sind für junge Talente die Nummer eins, wenn es darum geht, Infos über potenzielle Arbeitgeber zu sammeln.** Doch auch Jobportale wie Indeed und Stepstone sind bei der Suche stark gefragt. Zusätzlich gewinnen soziale Netzwerke zunehmend an Bedeutung, um authentische Einblicke in Unternehmen zu erhalten.

Checkliste

- ☆ **Karriereseite als digitale Visitenkarte optimieren**
- ☆ **Jobportale gezielt nutzen**
- ☆ **Social Media strategisch für Employer Branding einsetzen**
- ☆ **Aktives Reputationsmanagement auf Bewertungsportalen**

Zeig dich, wo Gen Z sucht - auf allen Kanälen

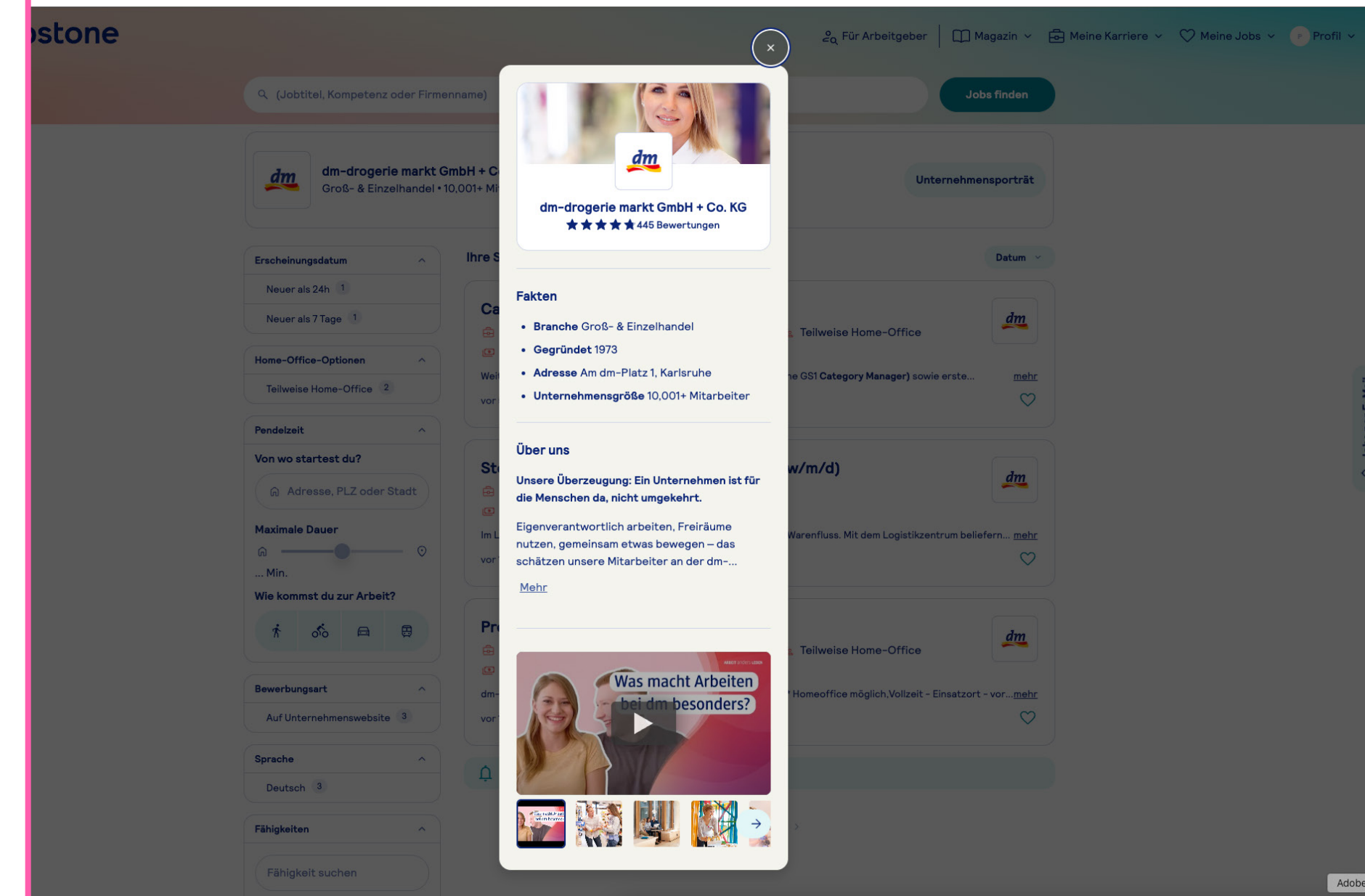


Wie informiert sich die GEN Z?
Wir haben nachgefragt!



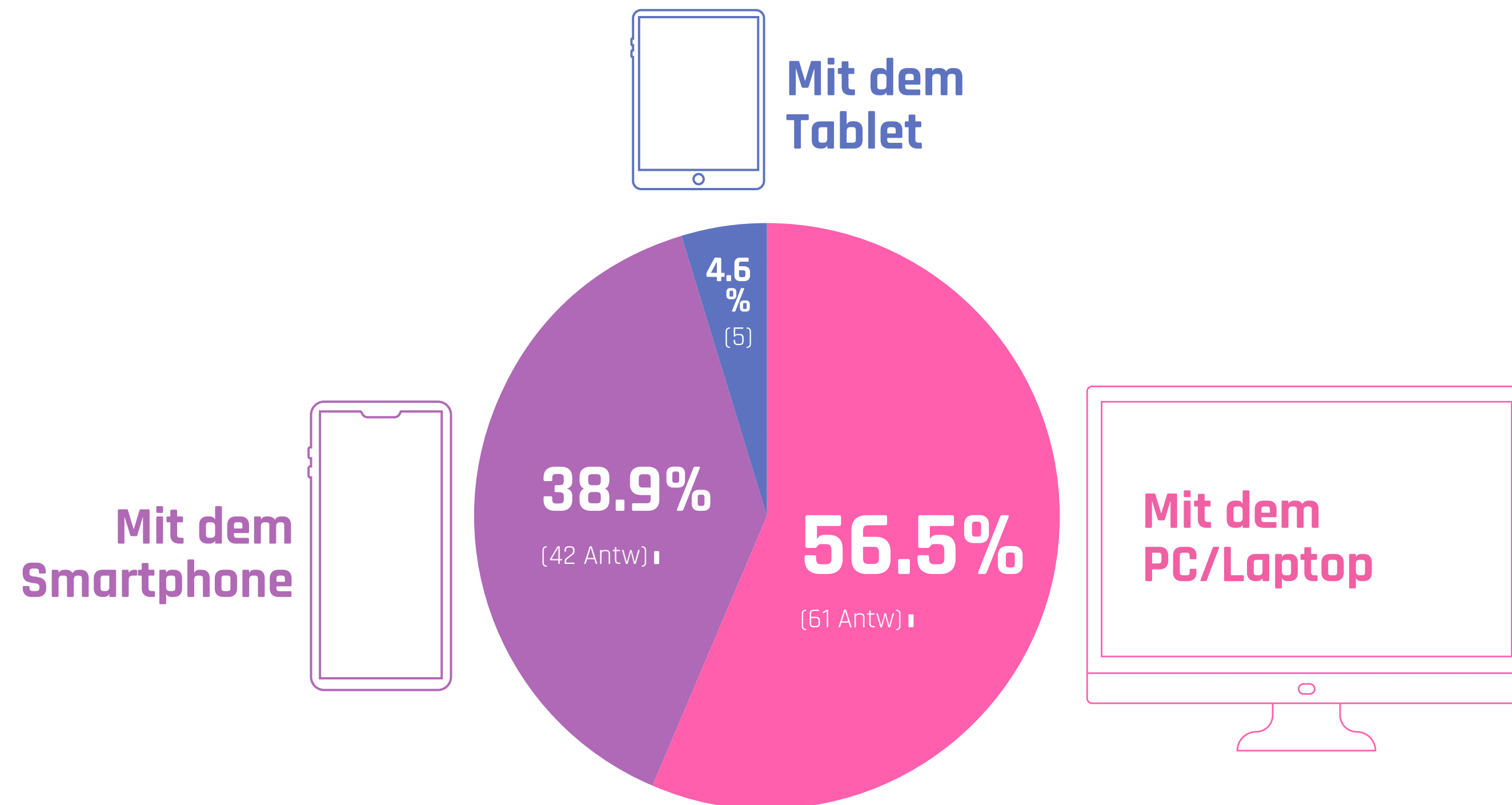
Natürlich bleiben Karriereseiten die Top-Adresse, um Talente zu gewinnen. Doch unsere Studie zeigt klar: Junge Menschen nutzen zunehmend Jobportale wie StepStone und lassen sich vor allem von kreativen Employer-Branding-Kampagnen auf Social Media überzeugen. Gerade auf Kanälen wie Instagram, TikTok und LinkedIn kannst du authentisch zeigen, wie dein Unternehmen tickt – und zwar so, dass es die Gen Z begeistert.

Setze auf einen Mix: Nutze neben deiner Karriereseite auch Jobportale und Social Media, um Talente dort abzuholen, wo sie aktiv sind – kurz, knackig und authentisch.



2. Gerätewahl

Wie recherchierst Du am häufigsten auf Karriere-seiten nach potenziellen Arbeitgebern?



39 % nutzen das Smartphone, 5 % das Tablet – fast jede zweite Person ist mobil

Der PC oder Laptop ist zwar immer noch auf Platz 1 – doch fast jede zweite Person nutzt bereits Smartphone oder Tablet, um Karriereseiten zu besuchen. **Gerade das Smartphone wird immer wichtiger und ist für junge Talente inzwischen unverzichtbar.** Deine Karriereseite sollte deshalb unbedingt responsive sein, denn auf kleinen Bildschirmen entscheiden oft nur wenige Sekunden über Erfolg oder Absprung.

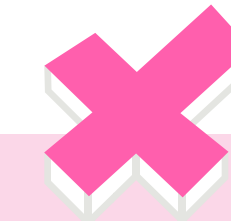
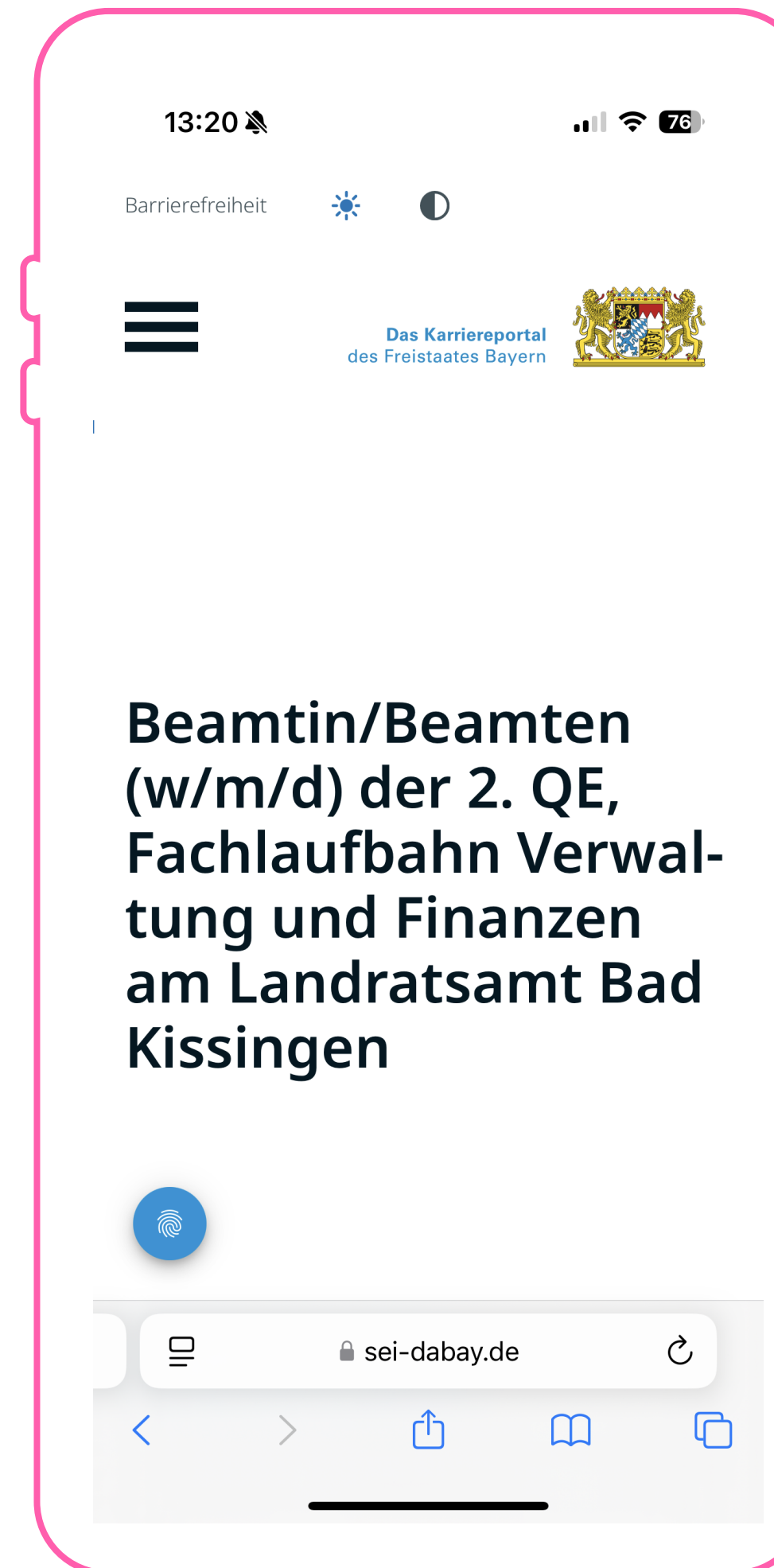
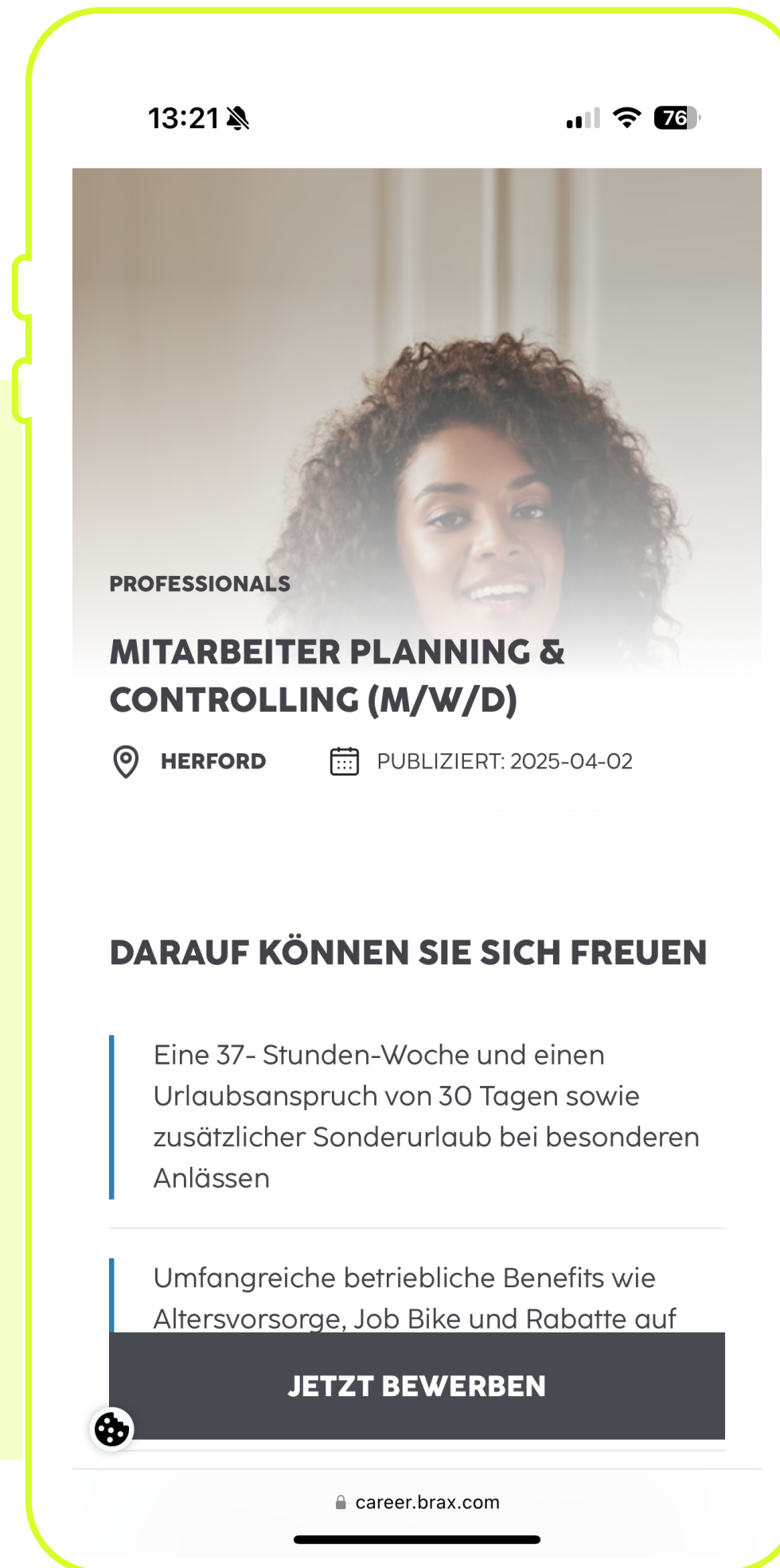
Checkliste

- ☆ Seite responsiv umsetzen und regelmäßig testen
- ☆ Ladezeiten optimieren (unter 3 Sekunden)
- ☆ Setze auf touchfreundliche Formulare, große Schriften und großzügige Klickflächen

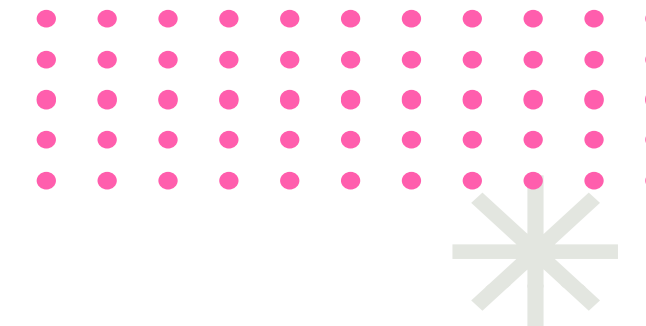
Mobile first!



- **Klare Headline:** Wichtige Infos sind sofort erkennbar
- **Direkte Benefits:** Vorteile werden prägnant kommuniziert
- **Authentische Ansprache:** Visuelle Elemente schaffen Nähe und Vertrauen
- **Deutlicher CTA:** "Jetzt bewerben"-Button ist präsent und scrollt mit



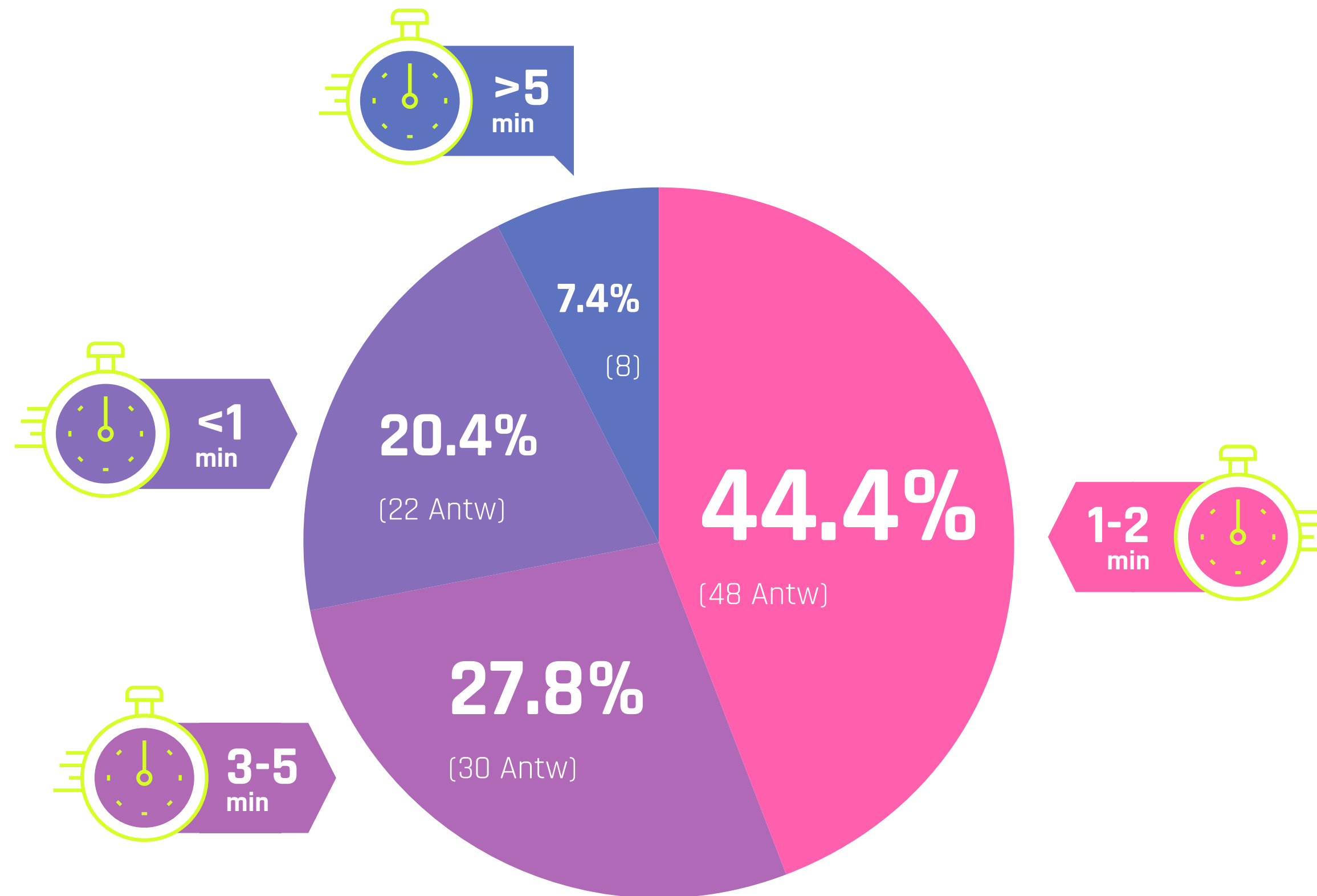
- **Textlastiger Titel:** Erschwert die schnelle Erfassung auf mobilen Geräten
- **Fehlender CTA:** Keine klare Handlungsaufforderung sichtbar
- **Unstrukturierte Inhalte:** Wichtige Informationen fehlen "above the fold" (also im direkt sichtbaren Bereich)
- **Übermäßiger Weißraum ohne Inhalt:** Reduziert die Informationsdichte und führt zu Unübersichtlichkeit



3. Erster Eindruck

Wie schnell bildest du dir einen ersten Eindruck von einer Karriereseite?

100% = 108 
Einzelauswahl



Du hast 1-2 Minuten, um die Gen Z zu überzeugen

Unsere Studie bestätigt, was die Praxis vermuten lässt: **Junge Nutzer scannen Karriereseiten rasend schnell.** Fast die Hälfte bildet sich innerhalb von maximal 2 Minuten ein Urteil – Gefällt mir oder nicht? Bleibe ich oder klicke ich weg? Der erste Eindruck ist daher erfolgskritisch. Diese Ungeduld bedeutet: **Die Startseite der Karriereseite muss sofort zünden.**

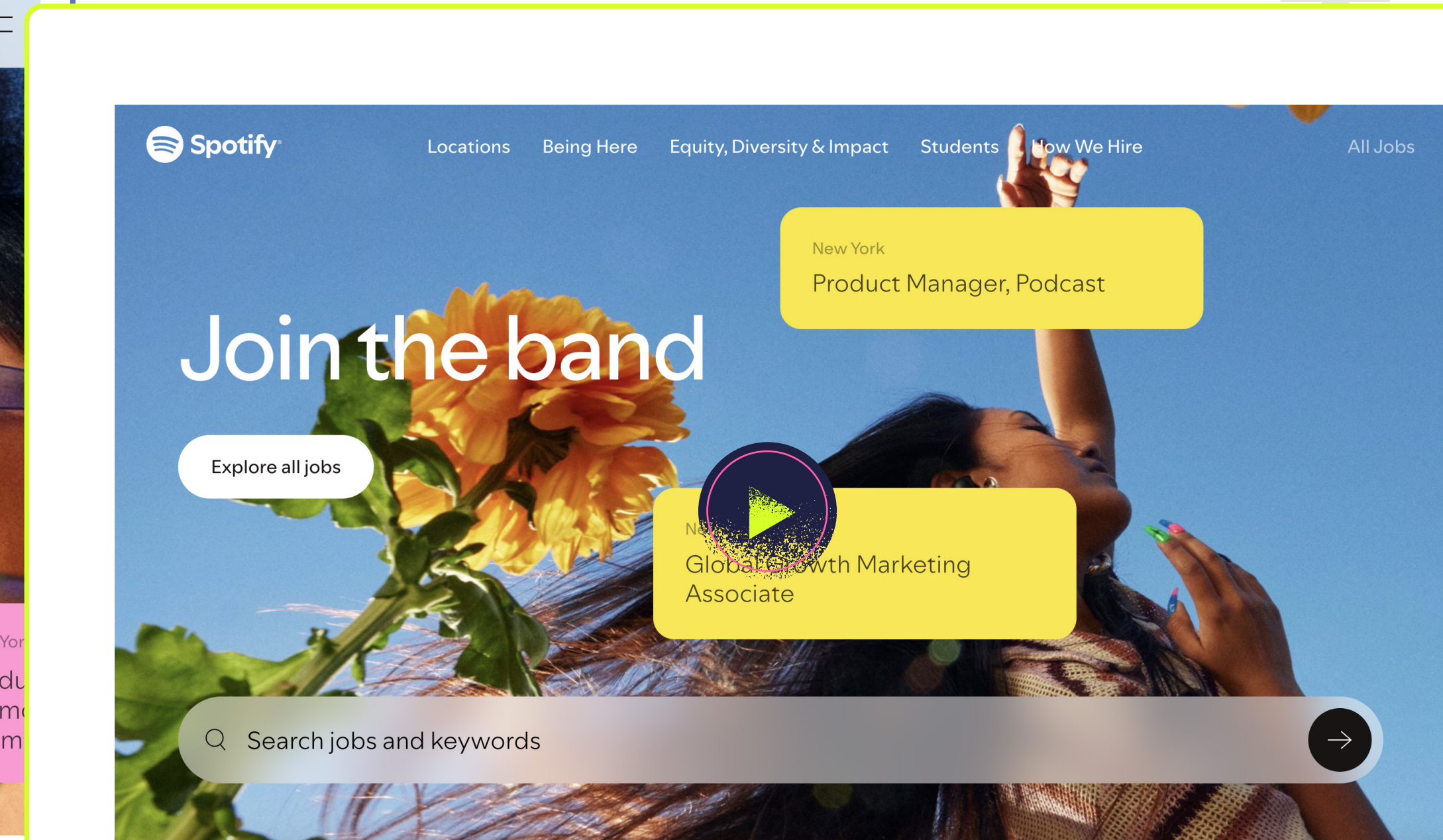
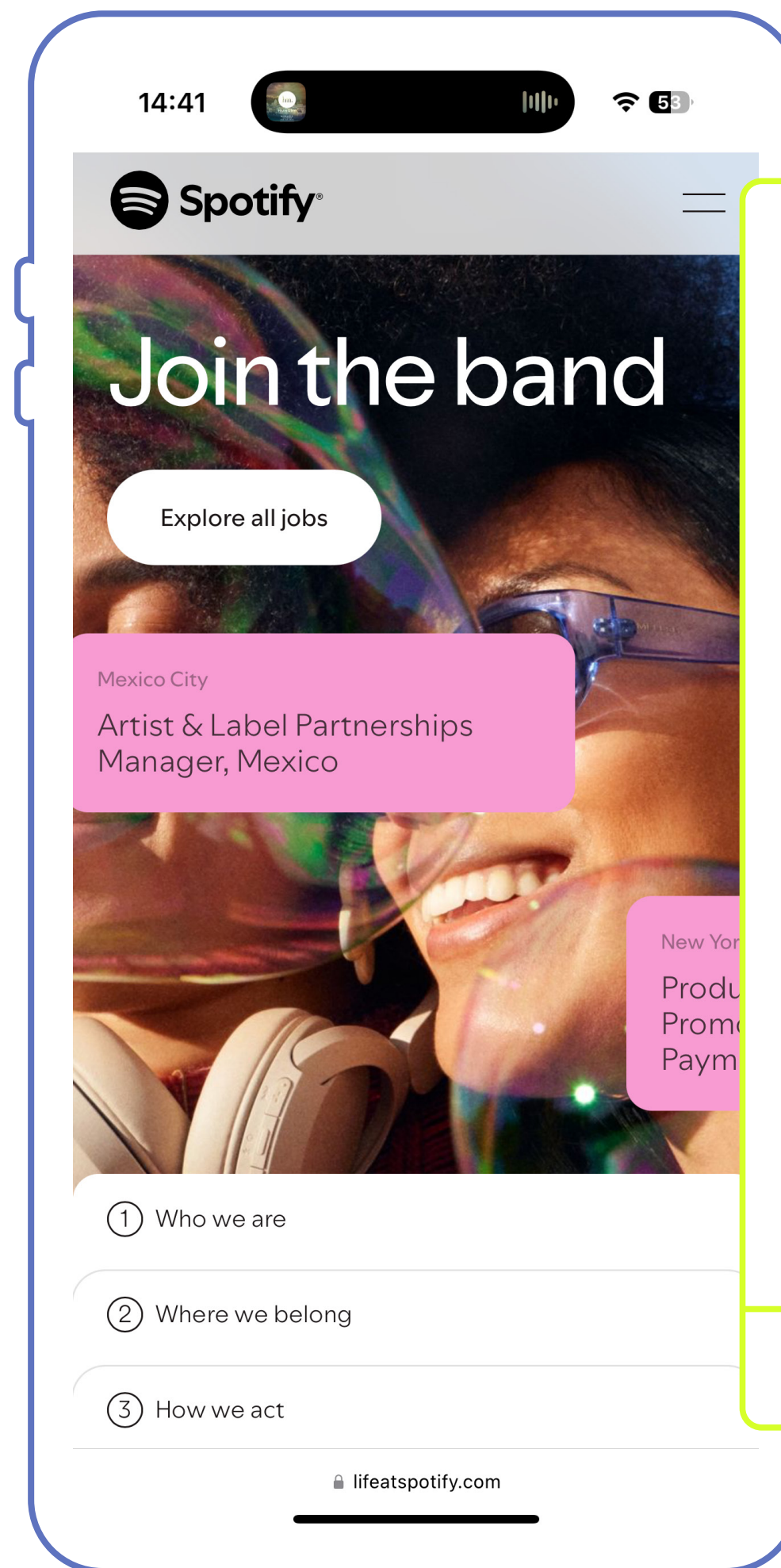
Checkliste

- ☆ **Bilder, Überschriften und Einstiegspunkte sollten auf Anhieb ansprechend sein und neugierig machen**
- ☆ **Visuelle Anreize setzen (z.B. durch Bilder, Icons oder kurze Videos)**
- ☆ **Usability nicht vergessen (z. B. eine klare Navigation und schnelle Ladezeiten)**
- ☆ **Keine Romane – kurze, knackige Texte mit den wichtigsten Info's**

Der erste Eindruck zählt - schnell!



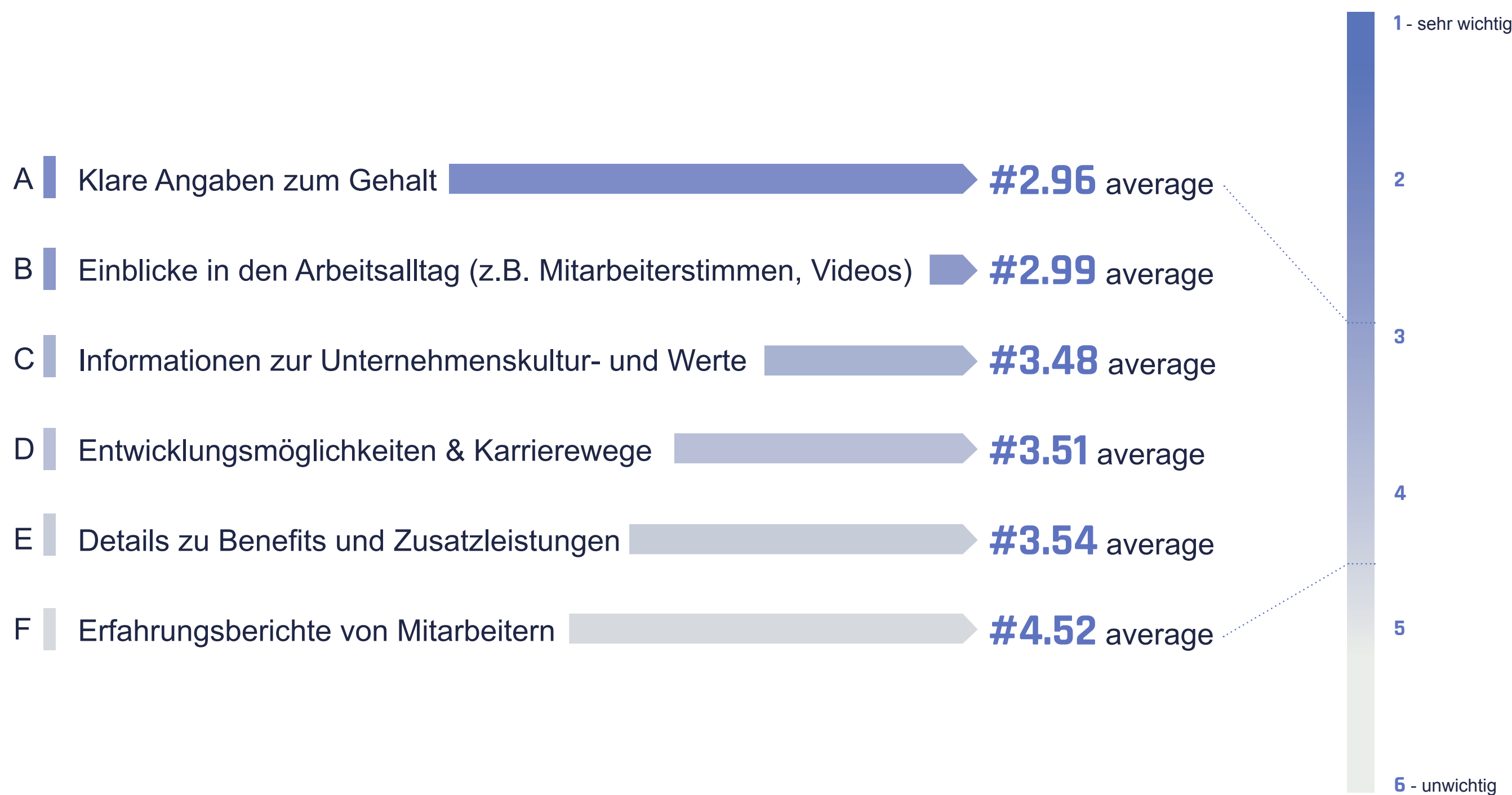
- **Auffälliger Hero-Bereich:** Großflächiges, stimmungsvolles Bild und Slogan („Join the band“) erzeugen sofort Interesse
- **Visuelle Anreize:** Emotionale Bilder und Animationen, die den Blick fesseln
- **Intuitive Suchfunktion:** Ermöglicht schnelles Finden von Jobangeboten direkt auf der Startseite
- **Minimalistisches Design:** Weniger Text, schneller Überblick über das Angebot



4. Informationen

Welche Informationen sind dir auf einer Karriereseite am wichtigsten?

100% = 108 Ranking 



Gehalt & Einblicke in den Alltag: Gen Z's Top-Wünsche auf Karriereseiten

Die Gen Z erwartet Transparenz, echte Einblicke und klare Fakten. Ein kurzer, knackiger Überblick zu Gehalt und Benefits ist genauso wichtig wie authentische Einblicke in die Unternehmenskultur und den Arbeitsalltag.

Checkliste

- ☆ **Gehalt & Benefits direkt kommunizieren: Keine leeren Phrasen – gib möglichst konkrete Zahlen oder Beispiele**
- ☆ **Arbeitsalltag greifbar machen: Fotos, Videos, kurze Teamstories. So entsteht ein realistisches Bild vom Job**
- ☆ **Kultur & Werte sichtbar leben: Zeig eure Werte nicht nur als Stichpunkte**

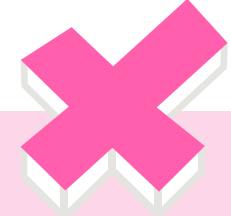
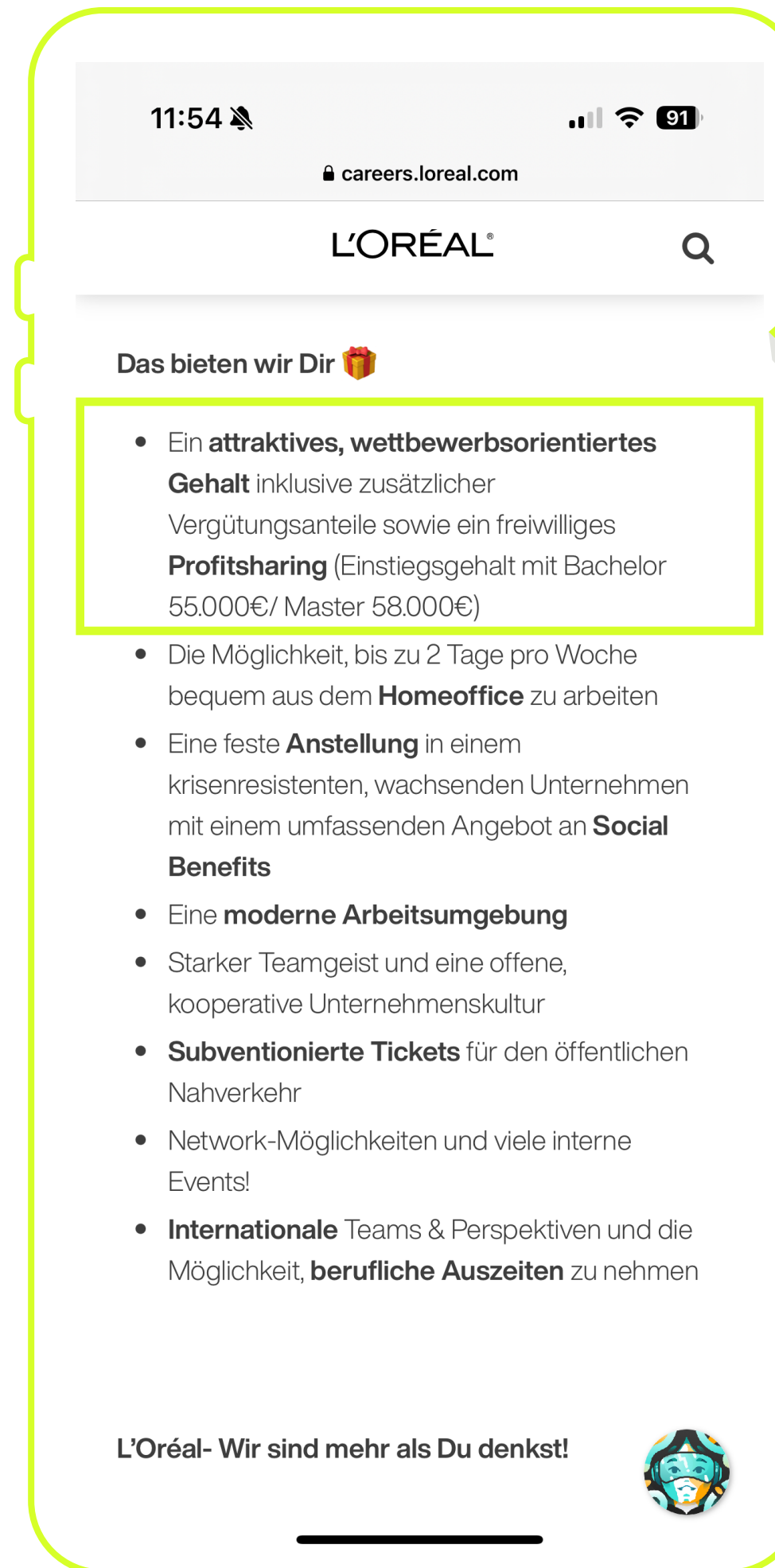
Let's talk about **money!**



Welche Infos will die GEN Z?
Wir haben nachgefragt! 

Money matters!

Unsere Studie zeigt klar: Wer über Geld nicht spricht, verliert. Fast die Hälfte der Bewerber:innen lehnt es ab, wenn Unternehmen erst nach Gehaltsvorstellungen fragen, ohne selbst konkrete Zahlen zu nennen. Trotzdem nennen 88 % der Firmen in ihren Stellenanzeigen keine Gehaltsspanne. Wer hier offen kommuniziert, gewinnt das Vertrauen junger Talente – und verschafft sich einen klaren Vorteil im War for Talent.



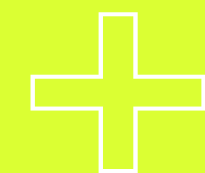
40%

der Bewerber finden es problematisch, wenn Unternehmen nach der Gehaltsvorstellung fragen, ohne selbst zu verraten, was sie zahlen.

88%

der Unternehmen verzichten noch darauf Gehaltsangaben in ihren Stellanzeigen offenzulegen.

Softgarden, 2023 – Bewerberstudie zu Gehaltstransparenz



Spread your **culture!**



Authentisch oder seriös?
Wir haben nachgefragt!

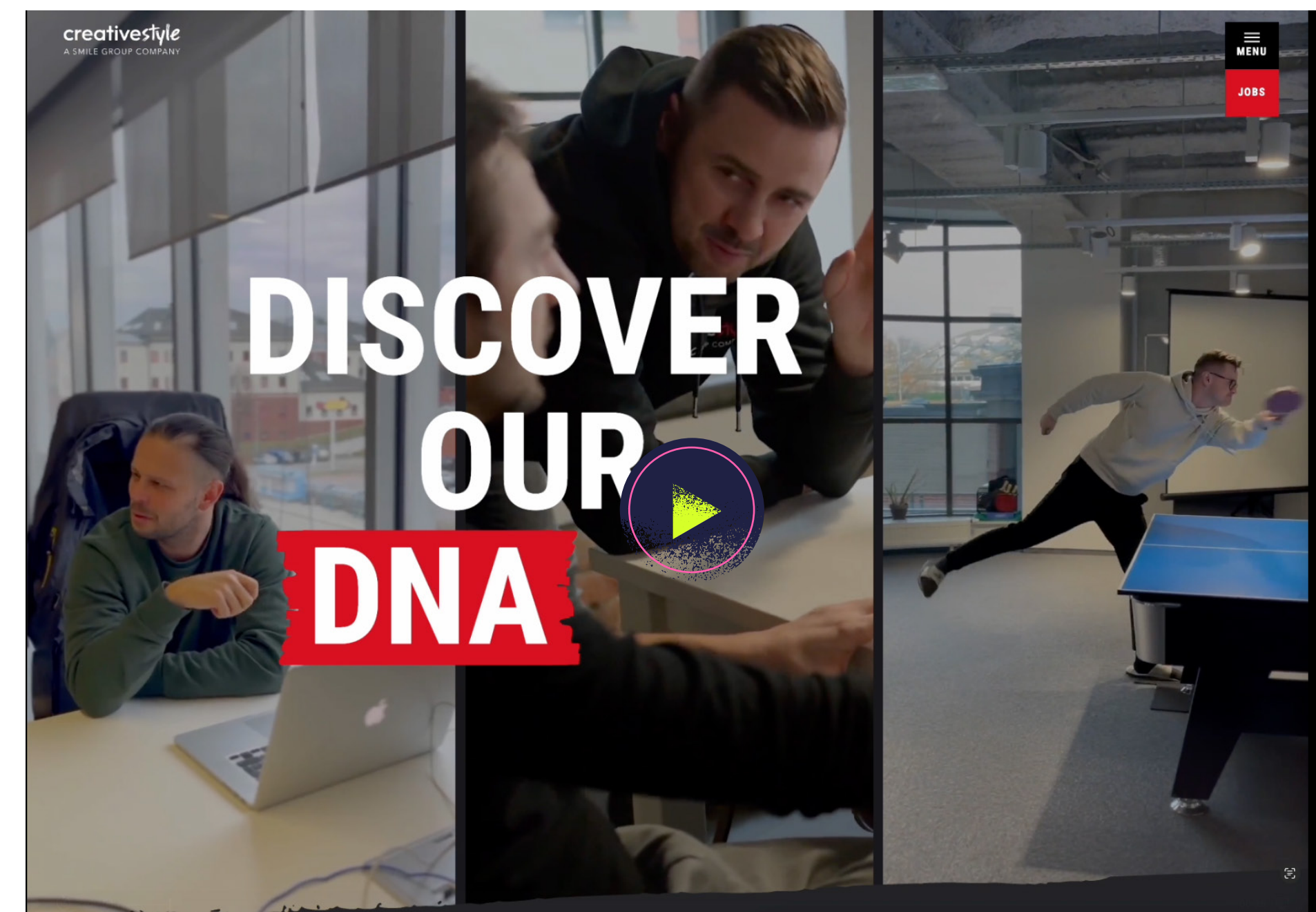
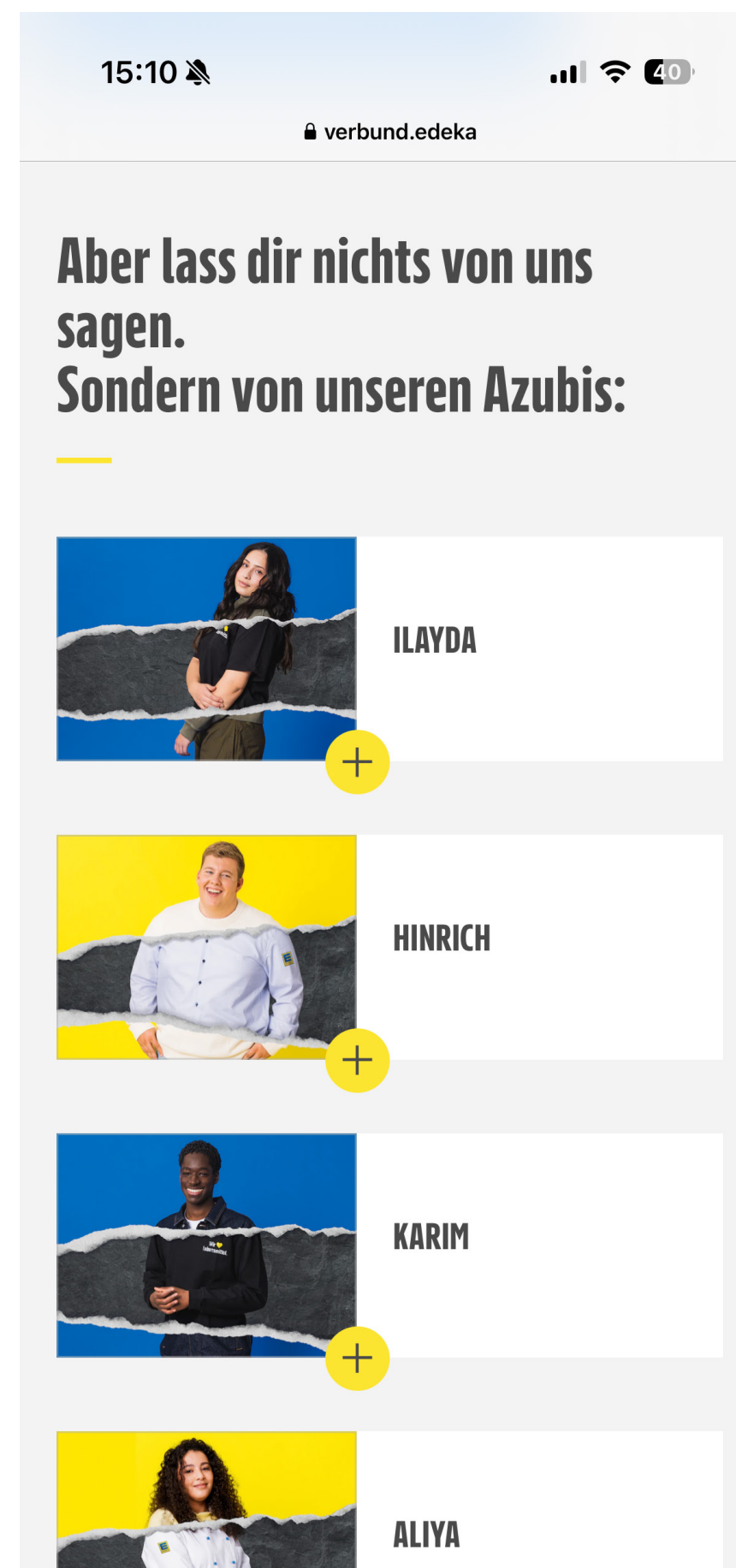


Klar, Gehalt ist wichtig – aber fast genauso entscheidend ist das Arbeitsklima. **Die Gen Z will wissen, mit wem sie täglich zusammenarbeitet und wie die Stimmung im Team ist.** Wer hier echte Einblicke bietet – statt nur mit Zahlen zu glänzen –, überzeugt junge Talente und zeigt, dass nicht nur das Konto, sondern auch das Miteinander zählt.

79%

würden eher bei einem Unternehmen arbeiten, das auf seiner Webseite echte Mitarbeiter:innen zeigt, als bei einem Unternehmen, das dies nicht tut.

Glassdoor's Mission & Culture Survey 2019



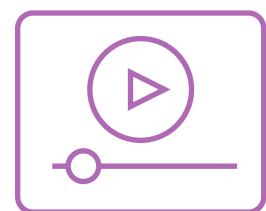
5. Formatpräferenz

Wie möchtest du am liebsten Informationen über ein Unternehmen erhalten?

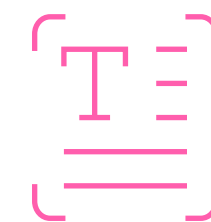
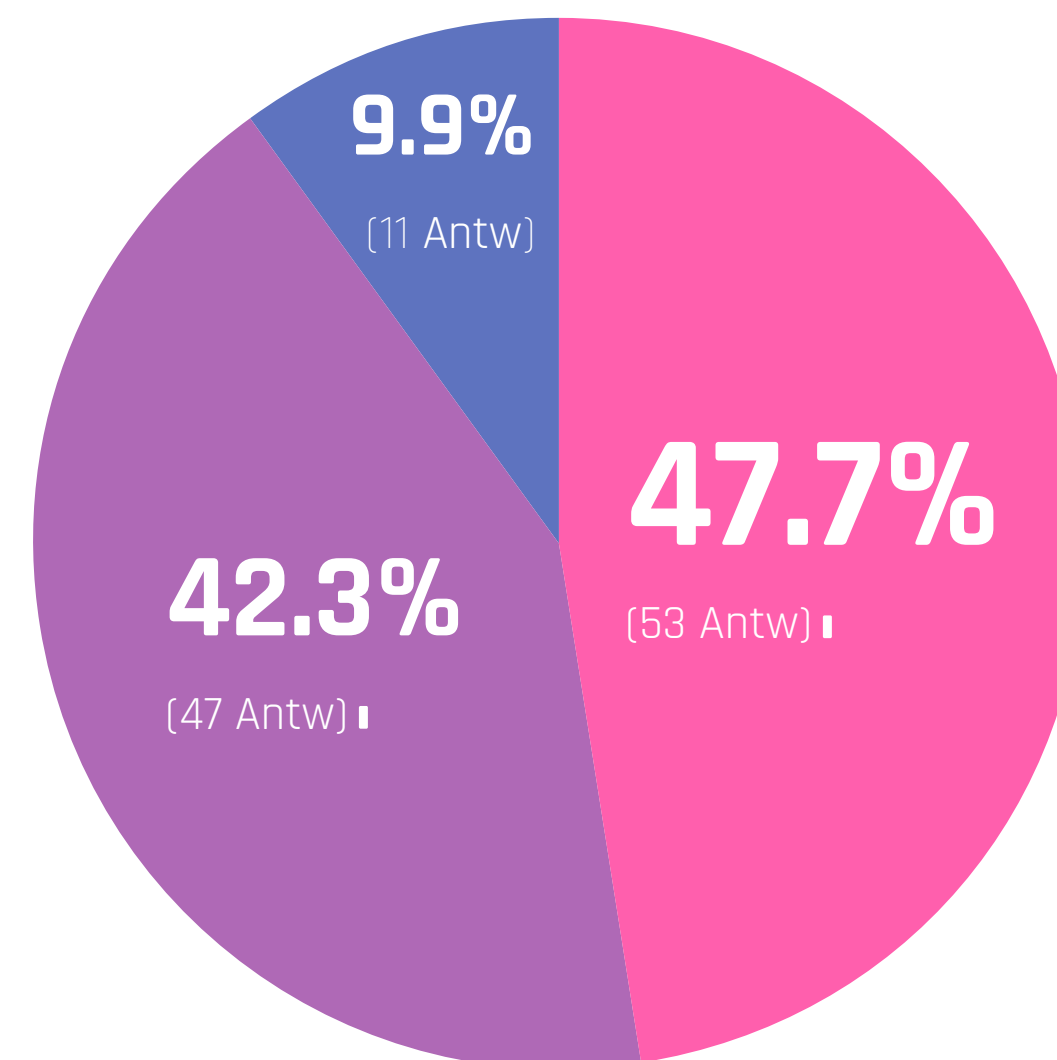
100% = 108
Einzelauswahl



Interaktive Elemente
(z. B. Quiz, virtuelle Touren)



Kurze Videos
(z. B. Mitarbeiterinterviews, Unternehmensvideos)



Texte
(z. B. Blogbeiträge, FAQs)



Text schlägt Video – aber nur knapp

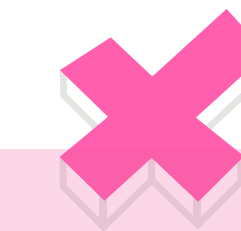
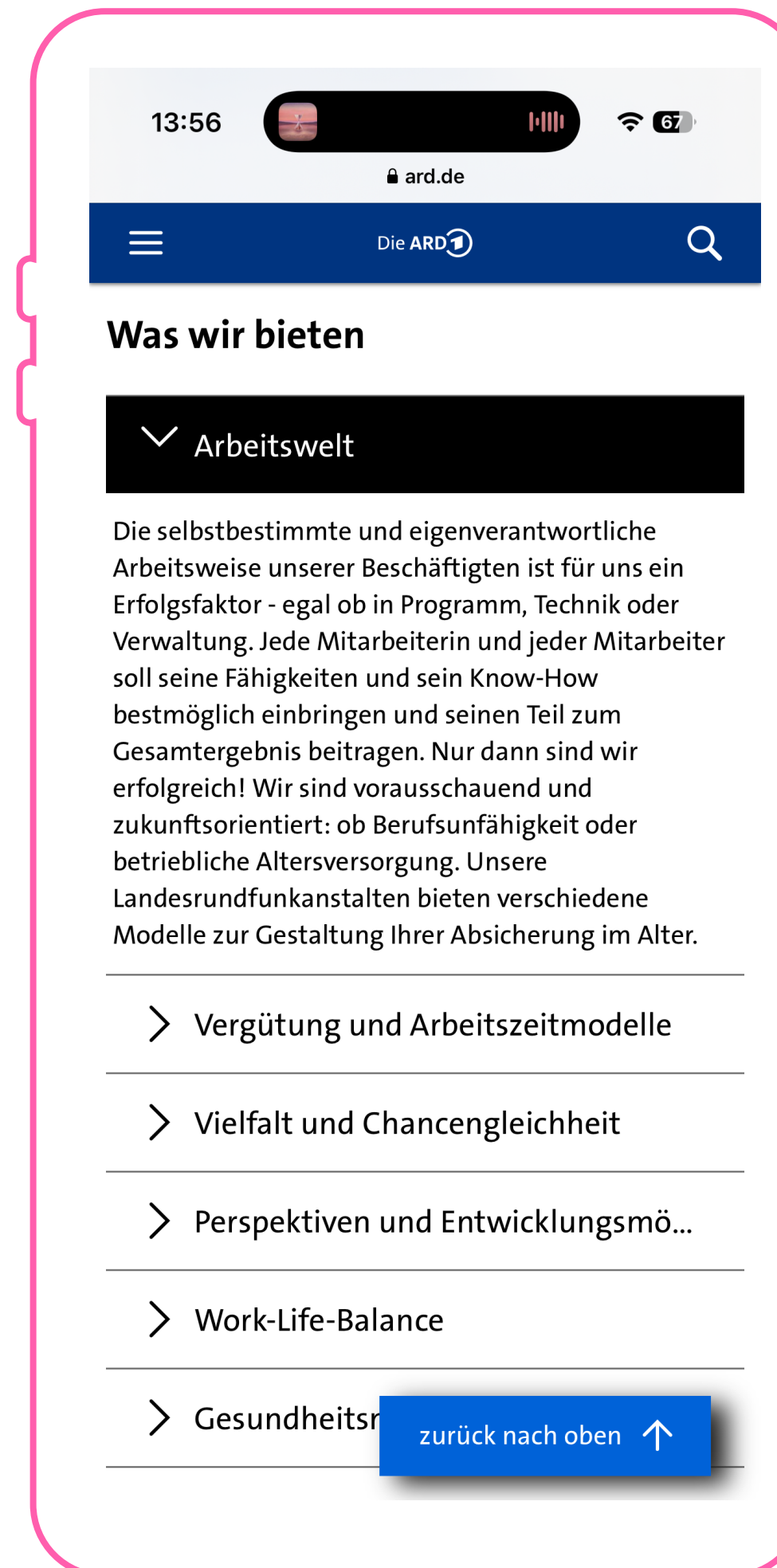
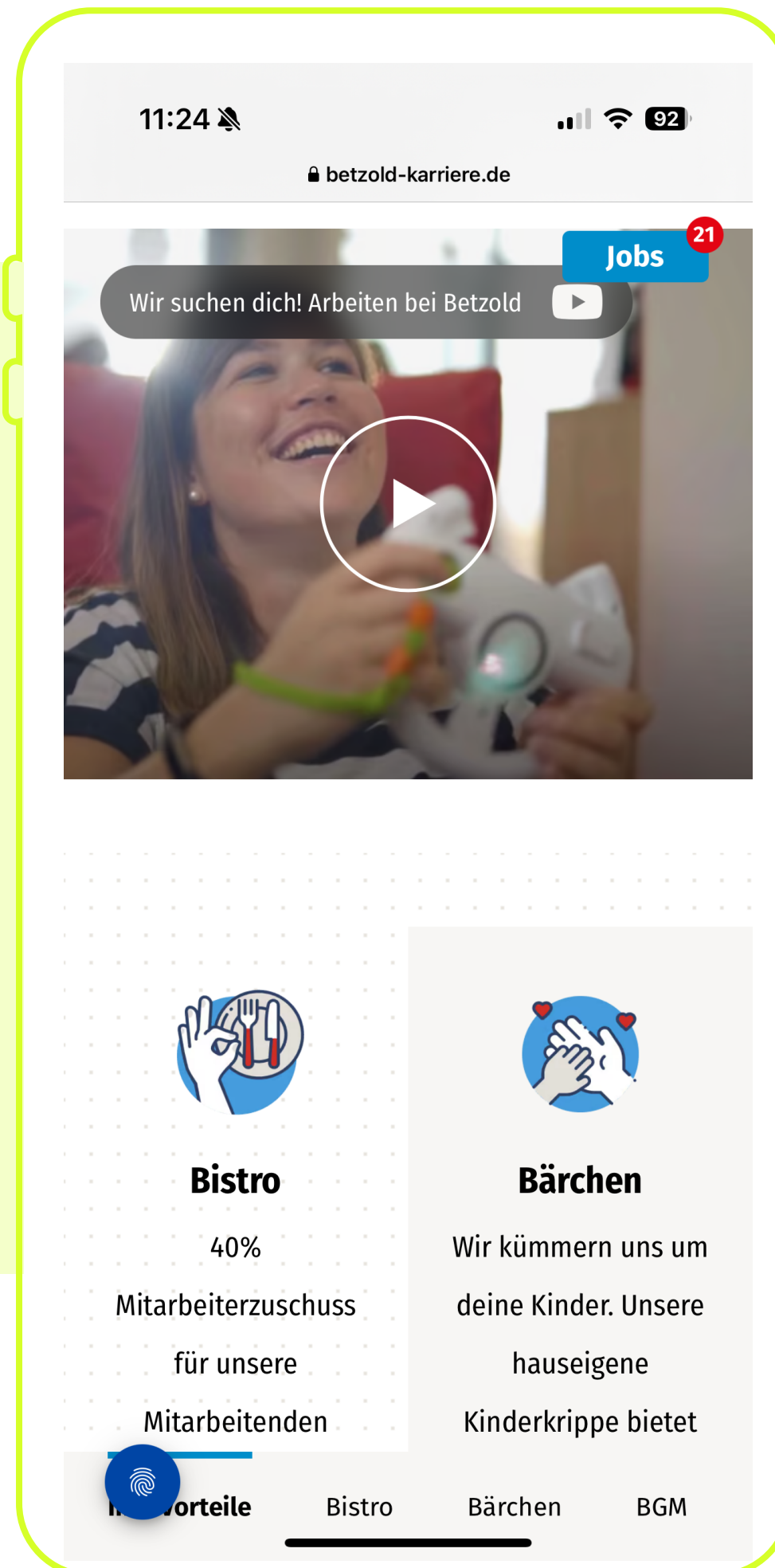
Fast die Hälfte der Gen Z bevorzugt klassische Textformate, während gut 42 % Videos vorziehen. Interaktive Formate liegen bei 10 %. Eine Mischung aus gut aufbereiteten Texten und kurzen, authentischen Videos scheint daher ideal, um möglichst viele junge Talente abzuholen.

Checkliste

- ☆ **Vielfalt im Content:** Biete sowohl knackige Texte (Blogbeiträge, FAQs) als auch kurze Videos (z. B. Mitarbeitervorstellungen) an

Die Mischung macht's!

- **Kompakter Text & kurzes Video:** Knackige Info-Blöcke und ein 1–2-minütiger Clip vermitteln schnell den Arbeitsalltag
- **Visuelle Ansprache:** Authentische Fotos zeigen echte Mitarbeitende. Das schafft Nähe und Vertrauen
- **Schnelle Orientierung:** Überschriften und Bulletpoints leiten Besucher direkt zu den wichtigsten Themen



- **Reine Textlast:** Endlose Absätze ohne Bilder oder Videos – das wirkt unübersichtlich und langweilt

6. Struktur & Funktionen - das will Gen Z

100% = 108
Einzelauswahl

Wie wichtig sind dir folgende Aspekte einer Karriereseite?

	unwichtig	eher unwichtig	eher wichtig	sehr wichtig
Einfache Navigation & schnelle Infos	1.8%	2.7%	37.8%	57.7%
Such- & Filterfunktionen für Jobs	0.9%	7.2%	36%	55.9%
One-Klick-Bewerbung (ohne Anschreiben)	9%	35.1%	31.5%	24.3%
Klare Übersicht zum Bewerbungsprozess	2.7%	12.6%	45%	39.6%
Echte Einblicke ins Team & Arbeitsumfeld	1.8%	17.1%	51.4%	29.7%



Gen Z fordert klare Strukturen und schnelle Orientierung

Fast alle Befragten erwarten eine klar strukturierte Karriereseite mit intuitiver Navigation, schnellen Infos und einfachen Filteroptionen. Der Bewerbungsprozess sollte transparent dargestellt und durch authentische Einblicke ergänzt werden. Die One-Click-Bewerbung ist für viele zwar noch kein Muss, entwickelt sich aber zum Wettbewerbsvorteil.

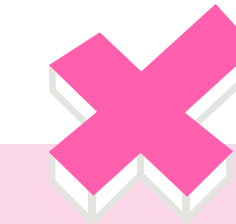
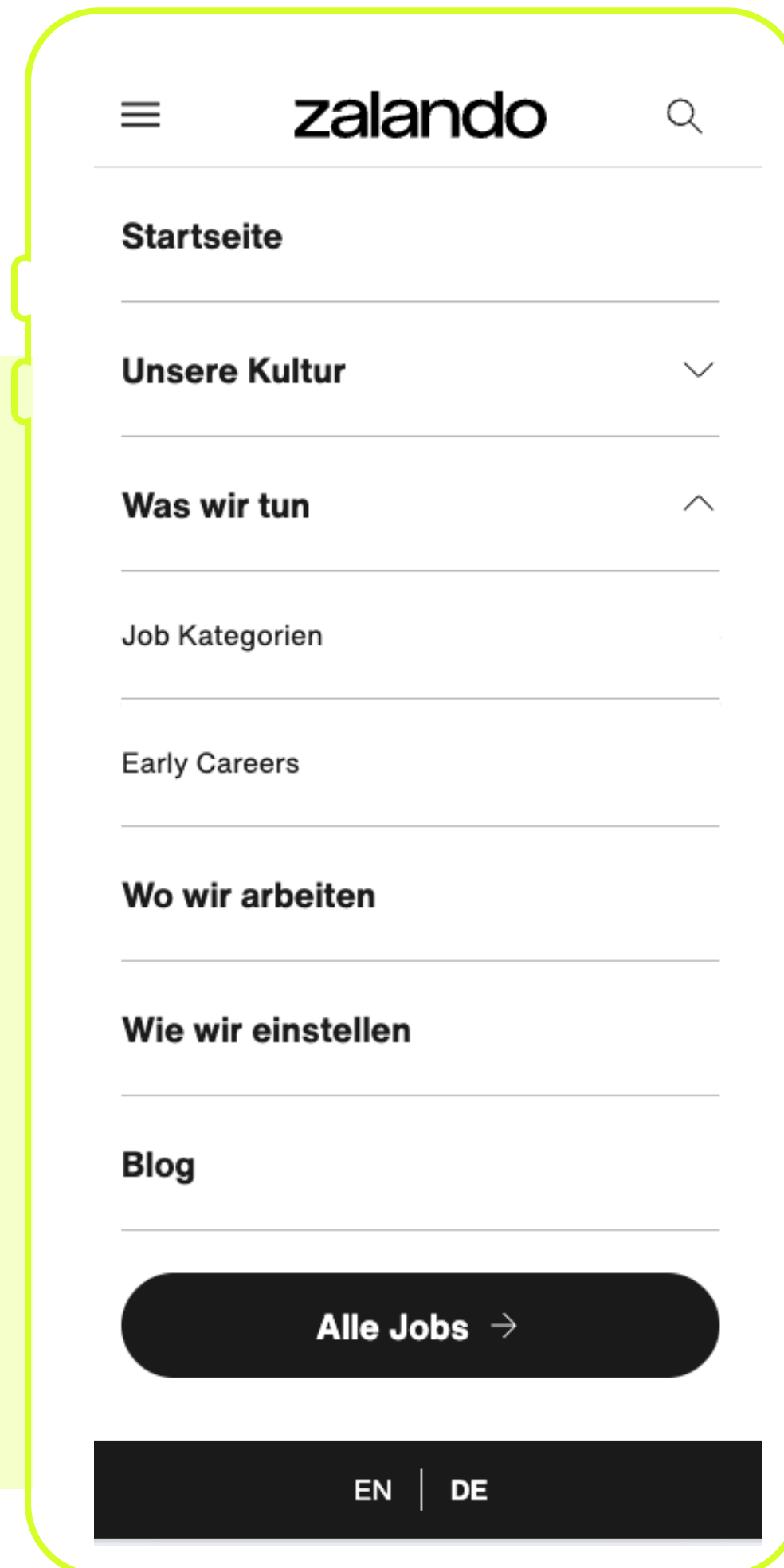
Checkliste

- ☆ Navigation & Inhalte klar strukturieren: Wichtige Infos sofort sichtbar machen
- ☆ Filter anbieten, die wirklich nützen: Standort, Bereich, Einstieg, usw. – direkt auswählbar
- ☆ Bewerbungsprozess einfach erklären: Ablauf, Fristen & Anforderungen auf einen Blick

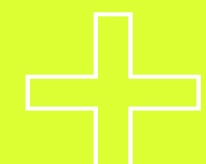
Klare Struktur, klarer Vorteil!



- **Klares, kurzes Menü:** „Startseite“, „Unsere Kultur“, „Was wir tun“ – alles auf einen Blick
- **Deutlicher CTA („Alle Jobs“):** Sofort erkennbar, keine langen Klickwege
- **Aufklappbare Bereiche:** Inhalte öffnen sich bei Bedarf – das spart Platz und bleibt übersichtlich
- **Übersichtlich auf einen Blick – kein Scrollen nötig**



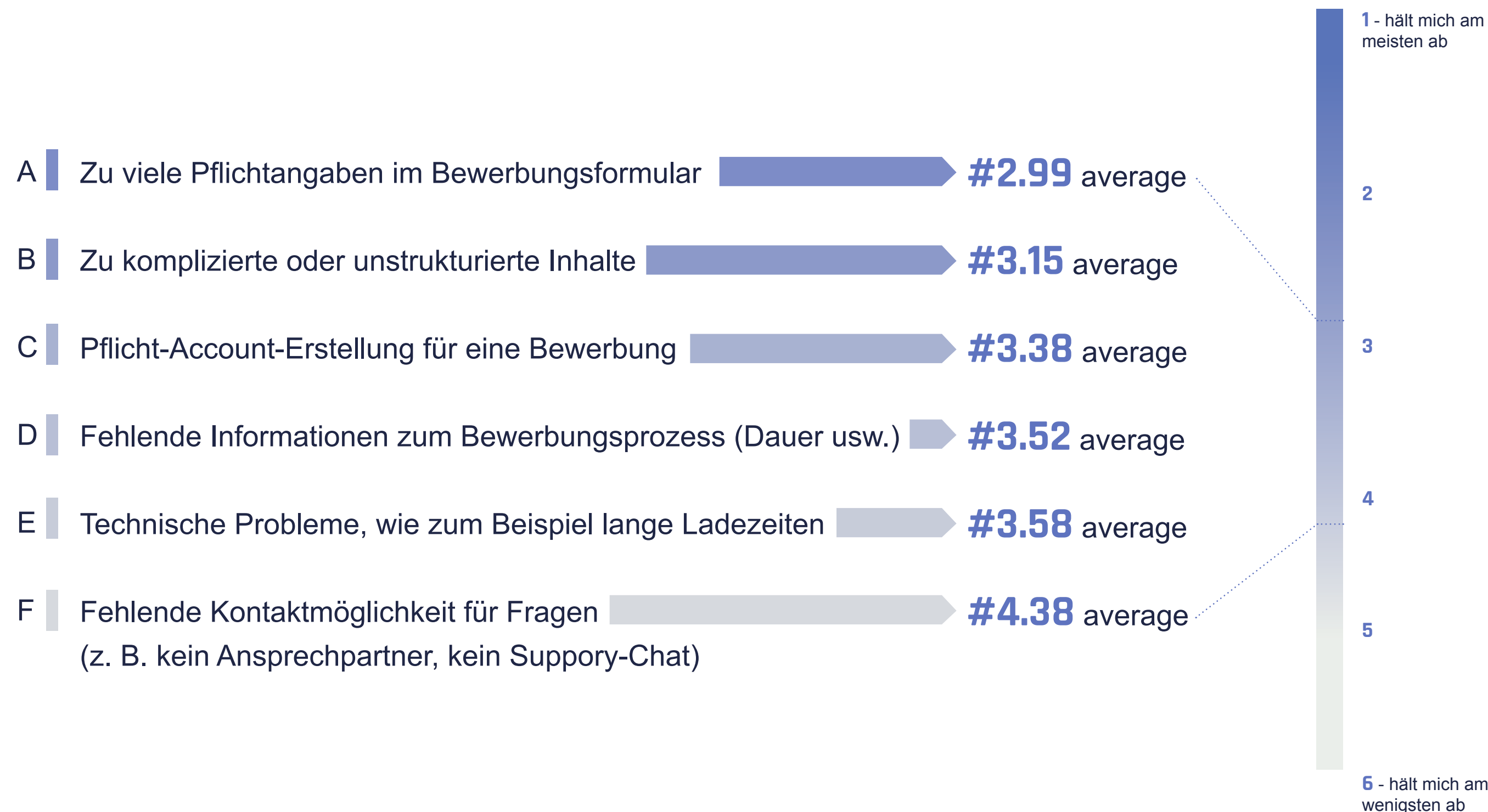
- **Lange Menütitel:** Sehr lange Menütitel mit Fachbegriffen wirken auf mobilen Displays unübersichtlich
- **Fehlender CTA:** Keine auffällige Handlungsaufforderung direkt im Menü
- **Kein klappbares Menü:** Alles steht offen, was schnell für Scroll-Marathons sorgt
- **Keine klare Struktur & viele Unterebenen:** wichtige Inhalte gehen unter



7. Bewerbungshürden

Was hält dich am meisten von einer Bewerbung ab?

100% = 108 Ranking 



**Zu viele Pflichtfelder:
Hauptgrund Nr. 1 für
Bewerbungsabbrüche**

Die Generation Z bricht Bewerbungen besonders dann ab, wenn sie mit zu umfangreichen, komplizierten oder zeitintensiven Formularen konfrontiert wird. Viele Pflichtfelder, eine unklare Struktur und zwingende Account-Erstellung wirken abschreckend. Fehlen dann zusätzlich noch klare Informationen zum Ablauf oder Kontaktmöglichkeiten bei Fragen, steigt die Abbruchrate enorm. Die Devise lautet daher: Halte den Bewerbungsprozess kurz, übersichtlich und transparent, um junge Talente nicht unnötig zu verlieren.

Checkliste

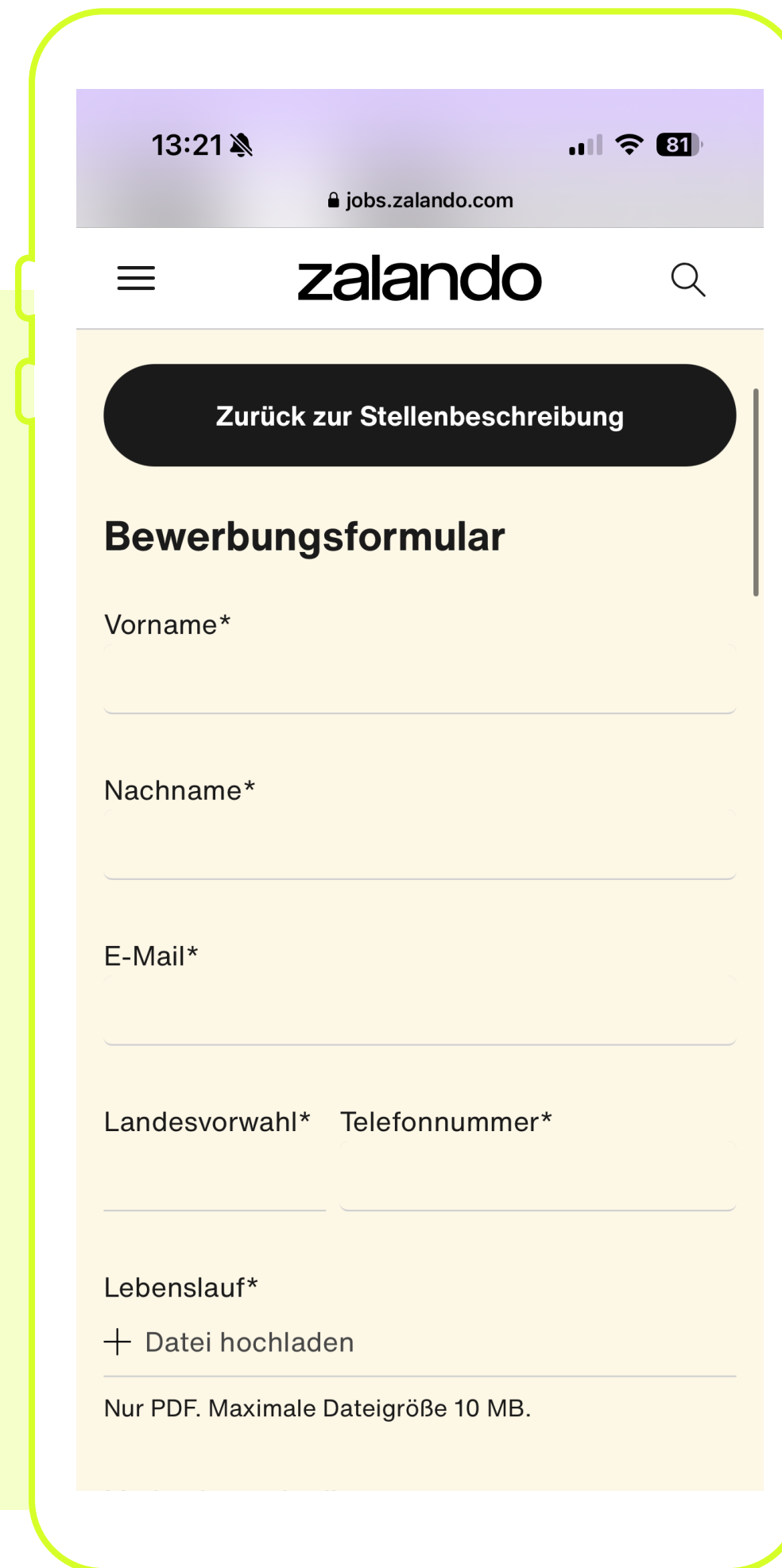
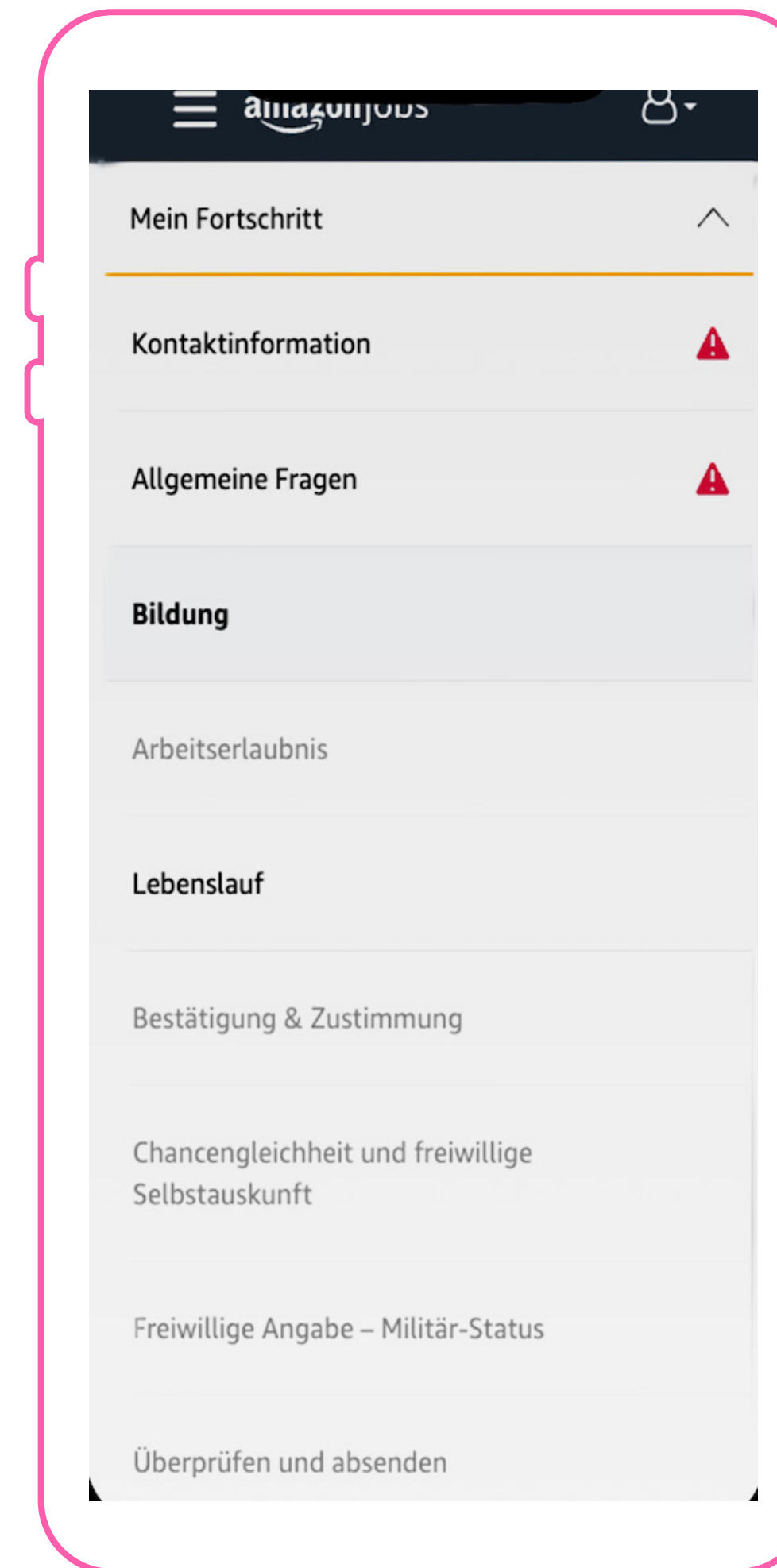
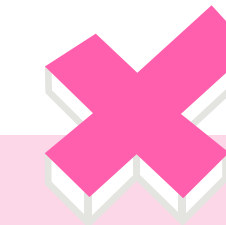
- ☆ Nur die nötigsten Pflichtfelder abfragen
- ☆ Bewerbungsformular klar gliedern & verständlich halten: Keine Textwüsten, kein Chaos – Schritt für Schritt ist besser
- ☆ Kein verpflichtender Account für die Bewerbung

Weniger ist mehr!



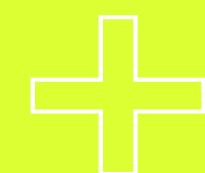
5 PFLICHTFELDER

- **Minimale Pflichtfelder:** Nur wenige essentielle Angaben (z.B. Name, E-Mail, Lebenslauf) erleichtern den Bewerbungsstart und verkürzen die Bearbeitungszeit
- **Direkte Bewerbung ohne Konto:** Bewerber:innen können sich direkt bewerben, ohne erst ein Benutzerkonto anlegen zu müssen
- **Nur ein einziges Formularblatt:** Alles auf einer Seite lesbar

- **Zu viele Pflichtfelder:** Ein Formular mit endlosen Eingabefeldern verlängert den Prozess unnötig und führt dazu, dass Bewerber:innen oft schon vor Abschluss abspringen
- **Zwang zur Kontoerstellung:** Die obligatorische Registrierung (Account-Zwang) als Voraussetzung für die Bewerbung stellt eine zusätzliche Hürde dar und macht den Bewerbungsprozess weniger einladend
- **Zu viele durchklickbare Formulare mit vielen neuen Pflichtfeldern**

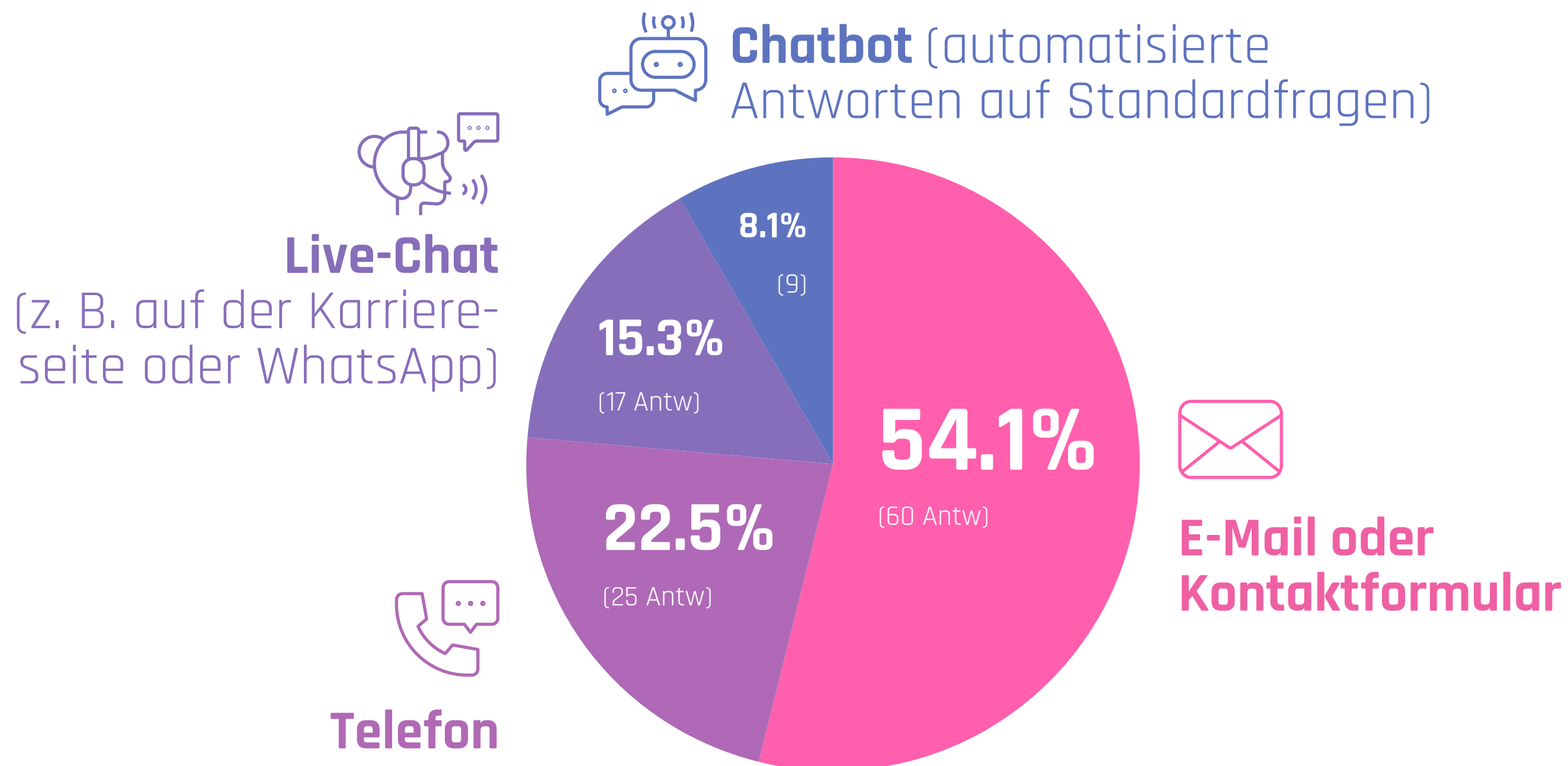
20 PFLICHTFELDER



8. Kommunikationskanäle

Wenn du Fragen zum Bewerbungsprozess hast, welches Kommunikationstool bevorzugst du?

100% = 108
Einzelauswahl



**E-Mail gewinnt: 54,6 %
setzen auf direkten Kontakt**

Die Mehrheit bevorzugt klassische, persönliche Kontaktwege wie E-Mail/Kontaktformular oder Telefon. Live-Chats und Chatbots liegen deutlich dahinter. Trotz aller Digitalisierung wollen viele Bewerber:innen schnell und direkt eine echte Person erreichen.

Checkliste

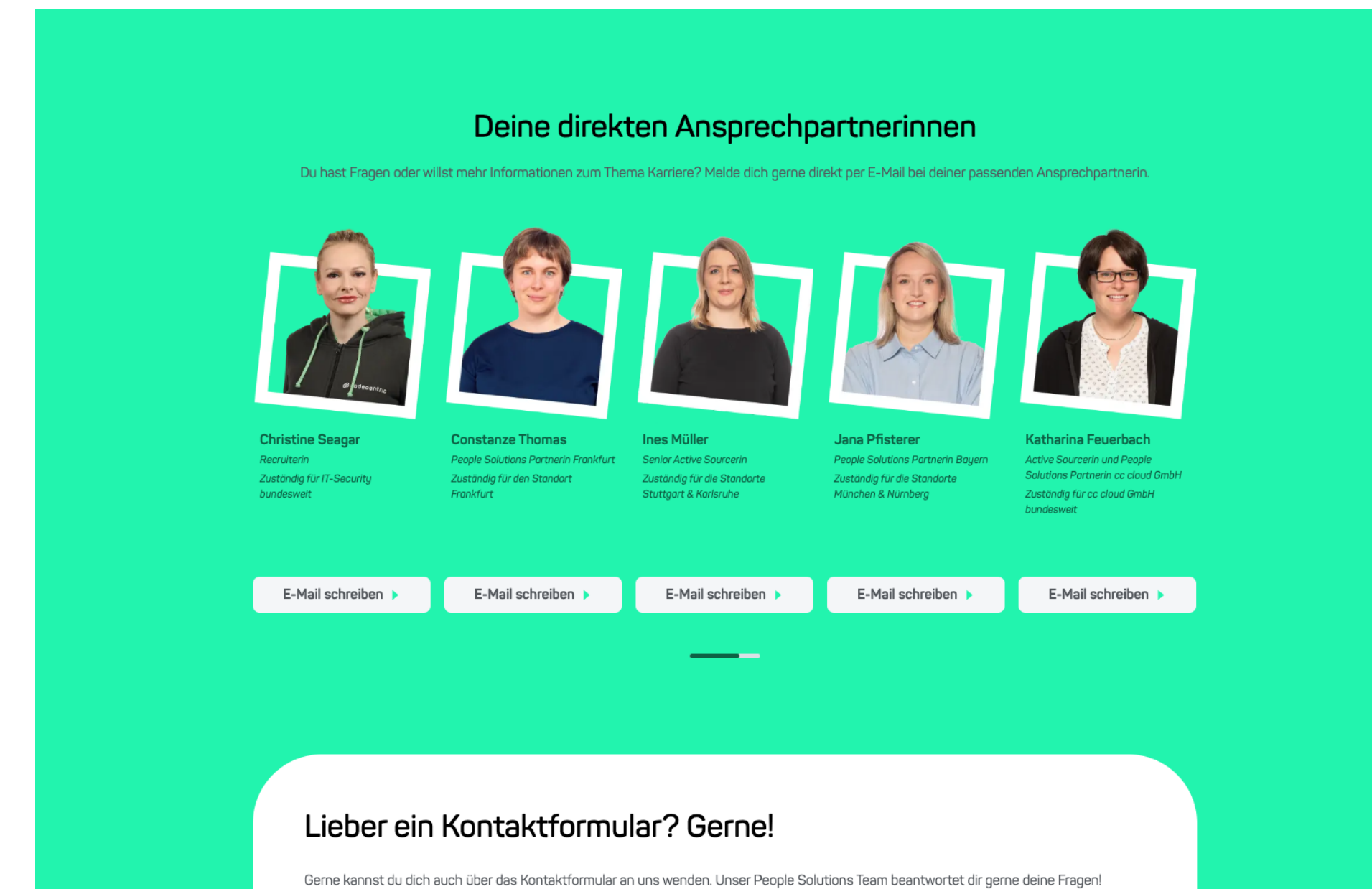
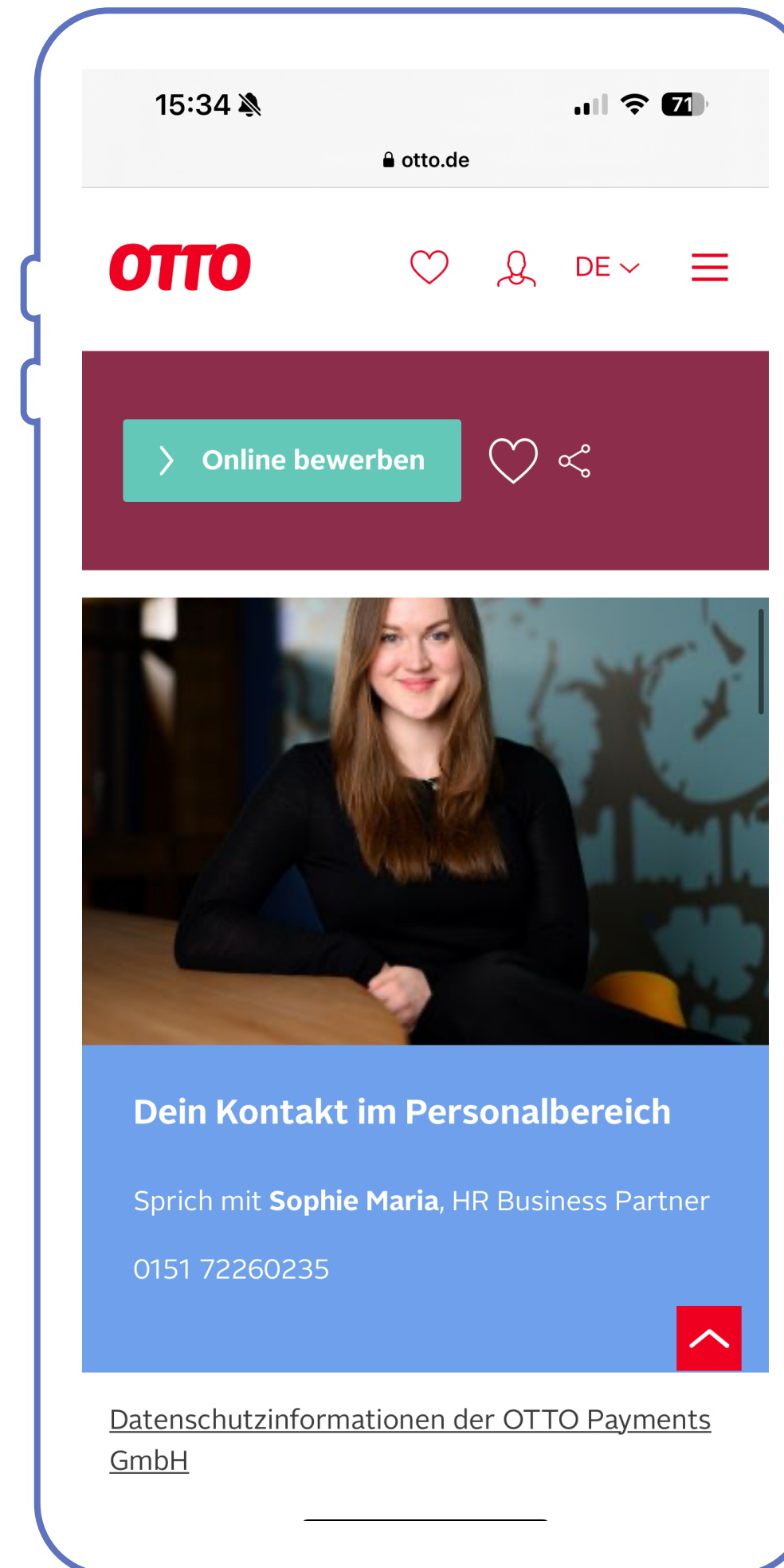
- ☆ **Klarer Ansprechpartner:** Biete eine persönliche E-Mail-Adresse oder ein Kontaktformular mit echtem Namen an, statt nur einer anonymen Info-Mail
- ☆ **Schnelle Rückmeldung:** Implementiere automatische Bestätigungen und Sorge für zeitnahe Antworten, um das Vertrauen der Bewerber zu stärken

Mach's persönlich



Wie will die GEN Z Kontakt aufnehmen?
Wir haben nachgefragt!

- **Echte Gesichter & Namen sind direkt sichtbar:** Das Recruiting-Team wird mit Fotos und Kontaktinfos gezeigt – das schafft auf den ersten Blick Vertrauen
- **Die Ansprache ist locker & persönlich gehalten:** Statt formeller Floskeln wird in der Du-Form kommuniziert – so wie man es auch im Alltag machen würde
- **Kontaktinfos stehen direkt im Jobposting:** E-Mail-Adresse und Telefonnummer sind sofort bei der Stelle verlinkt – ganz ohne Umwege



Fazit & dein nächster Schritt

Kein Sektor ist vor dem Fachkräftemangel sicher – überall konkurrieren Unternehmen um die besten Talente. Unsere Studie zeigt, dass junge Bewerber:innen in Sekunden entscheiden, ob eine Karriereseite überzeugt oder abspringt. Daher zählt heute mehr denn je, frühzeitig einen klaren, authentischen und benutzerfreundlichen Online-Auftritt zu haben.

Fachkräfteangel steht für genau das: Mit kreativen Konzepten, innovativen Web-Lösungen und knackigem Content helfen wir Dir, eine Karriereseite zu entwickeln, die nicht nur gut aussieht, sondern auch wirklich abholt – und das, bevor der Talentkrimi in Deiner Branche richtig losgeht.



LinkedIn

Bereit, im War for Talent die Nase vorn zu haben?

Buche dir jetzt ein unverbindliches Gespräch – wir zeigen dir, wie du Talente auf deiner Karriereseite gezielt ansprichst und überzeugst.

Jetzt Termin vereinbaren!



Impressum & Rechtliches

Diese Studie wurde im Rahmen der Initiative „Fachkräfteangel“ von creativestyle und KME Studios durchgeführt.

Die Inhalte basieren auf einer nicht-repräsentativen Online-Umfrage unter 108 Personen im Alter von 18–30 Jahren. Alle Ergebnisse in dieser Studie wurden mit strenger Sorgfältigkeit erhoben, analysiert und interpretiert. Die Ergebnisse dienen der inhaltlichen Orientierung im Kontext von Employer Branding und Recruiting-Kommunikation.

Bildnachweis: Die gezeigten Screenshots dienen ausschließlich zur inhaltlichen Veranschaulichung im Rahmen dieser Studie. Alle Rechte an den dargestellten Inhalten liegen bei den jeweiligen Unternehmen.

Im Rahmen der Umfrage wurden vereinzelt Daten zum Zweck der Kontaktaufnahme gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO verarbeitet. Weitere Informationen findest du in unserer Datenschutzerklärung.

Impressum & Datenschutz

© 2025 creativestyle GmbH & KME Studios GmbH

creativestyle
A SMILE GROUP COMPANY

KME
STUDIOS

