Wir sind Recruiting.
**epunkt**

# Trends 2025: So begeistern Sie die besten IT-Talente

Die IT-Welt ist im Wandel – und wer die besten Talente gewinnen will, muss mitziehen. Dieses eBook zeigt, worauf es wirklich ankommt: optimierte Bewerbungsprozesse, flexible Arbeitsmodelle und eine Unternehmenskultur, die Vielfalt fördert. Erfahren Sie, wie Sie die gefragtesten IT-Expert:innen begeistern und unbewusste Vorurteile im Recruiting vermeiden.

→
**epunkt.com**

# Inhalt


Attention Please – wie Talente auf Sie aufmerksam werden 3

8 Tipps zur Verbesserung Ihrer Karriereseiten 4

Get on Board - Was sich Arbeitnehmer:innen wünschen 6

Zwischen Code und Karriere – Die neue Arbeitswelt für IT-Talente 10

Warum Langeweile IT-Talente vertreibt 12

Unconscious Bias im Recruiting 13

6 einfach Tipps, um Vorurteile beim Recruiting zu vermeiden 16

# Attention Please – wie Talente auf Sie aufmerksam werden

IT-Expert:innen wollen keine Zeit mit langwierigen und komplizierten Bewerbungsverfahren verschwenden. Sie suchen nach schnellen, unkomplizierten Wegen, um ihre Talente und ihr Wissen präsentieren zu können – und das möglichst ohne unnötigen Aufwand oder bürokratische Hürden.

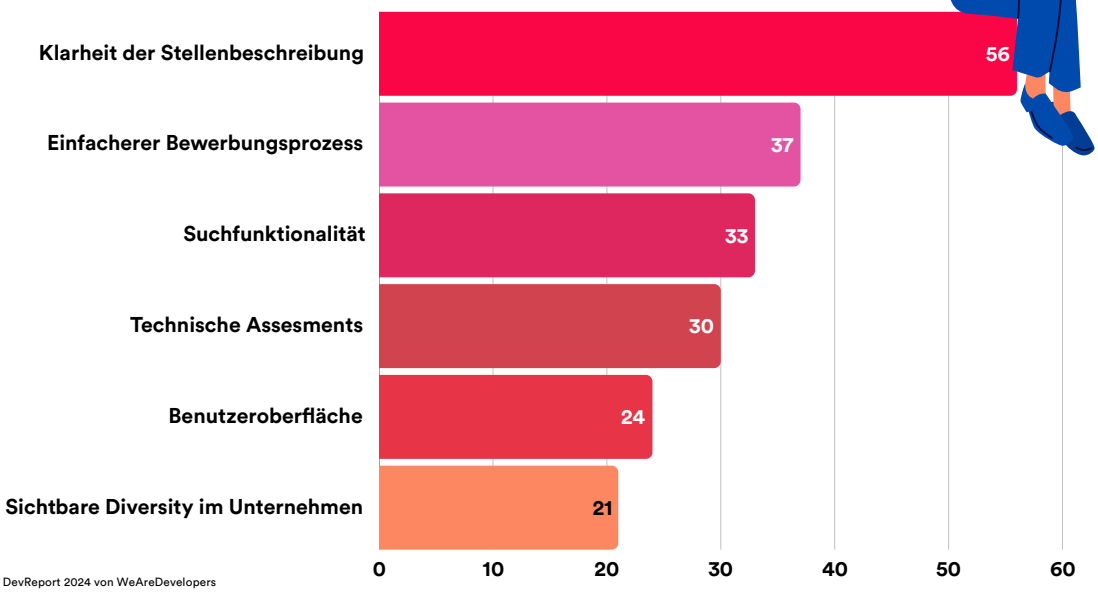
Heute lautet das Stichwort: One-Click-Bewerbung. Ein funktionierendes System, in dem potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten schnell, einfach und übersichtlich ihre wichtigsten Infos eintragen können. Damit Ihre Wunschkandidat:innen nicht schon vor der Bewerbung haltmachen, gibt es einiges zu beachten.

Wir haben für Sie über 300 IT-Kandidat:innen befragt und außerdem die wichtigsten Erkenntnisse großer aktueller Studien für Sie zusammengefasst. Lesen Sie in diesem eBook, was für IT-Fachkräfte im Bewerbungsprozess und in der Arbeitswelt aktuell die wichtigsten Motivatoren sind. Rücken Sie damit näher an diese Zielgruppe heran und gewinnen Sie die Top-Talente für Ihren Erfolg.

## Schwachstellen und Lösungsansätze für Karriereseiten

Die befragten Entwickler:innen signalisieren: Bitte keine Bewerbungs-Odyssee mehr! Ein Upgrade im Bewerbungsprozess macht alle happy und lässt Top-Kandidat:innen nicht gleich reißaus nehmen.

### Verbesserungsvorschläge für Karriereseiten in %




n 1.217 DevReport 2024 von WeAreDevelopers

# 8 Tipps zur Verbesserung Ihrer Karriereseiten

## Klarheit der Stellenbeschreibungen

Sorgen Sie für detaillierte und transparente Jobinformationen. Beschreiben Sie die Rolle, Aufgaben, Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten präzise. Erwähnen Sie, was das Unternehmen besonders macht, z. B. flexible Arbeitszeiten oder Remote-Optionen. Lesen Sie unseren Blogbeitrag zum perfekten Jobtitel.

## Relevante technische Bewertungen

Entwickeln Sie praxisnahe technische Tests oder Fallstudien, die die Fähigkeiten der Bewerber:innen wirklich abbilden. Vermeiden Sie allgemeine Tests, die keinen Bezug zur täglichen Arbeit haben, und geben Sie den Kandidat:innen nach Abschluss des Tests Feedback.

## Einfachheit des Bewerbungsprozesses

Vereinfachen Sie den Bewerbungsablauf, indem Sie z.B. eine Bewerbung mit nur wenigen Klicks ermöglichen. Nutzen Sie Autofill-Funktionen und reduzieren Sie die erforderlichen Dokumente und Formulare auf das Nötigste.

## Erhöhte Datenprivatsphäre und Sicherheit

Kommunizieren Sie transparent, wie Bewerber:innendaten gespeichert und verarbeitet werden. Implementieren Sie sichere Übertragungs- und Verschlüsselungstechniken, um Vertrauen aufzubauen.

## Optimierte Benutzeroberfläche und -erfahrung

Eine intuitive und visuell ansprechende Navigation ist entscheidend. Die Karriereseite sollte übersichtlich gestaltet sein und auch bei hoher Informationsdichte leicht lesbar bleiben. Achten Sie auf eine schnelle Ladezeit.

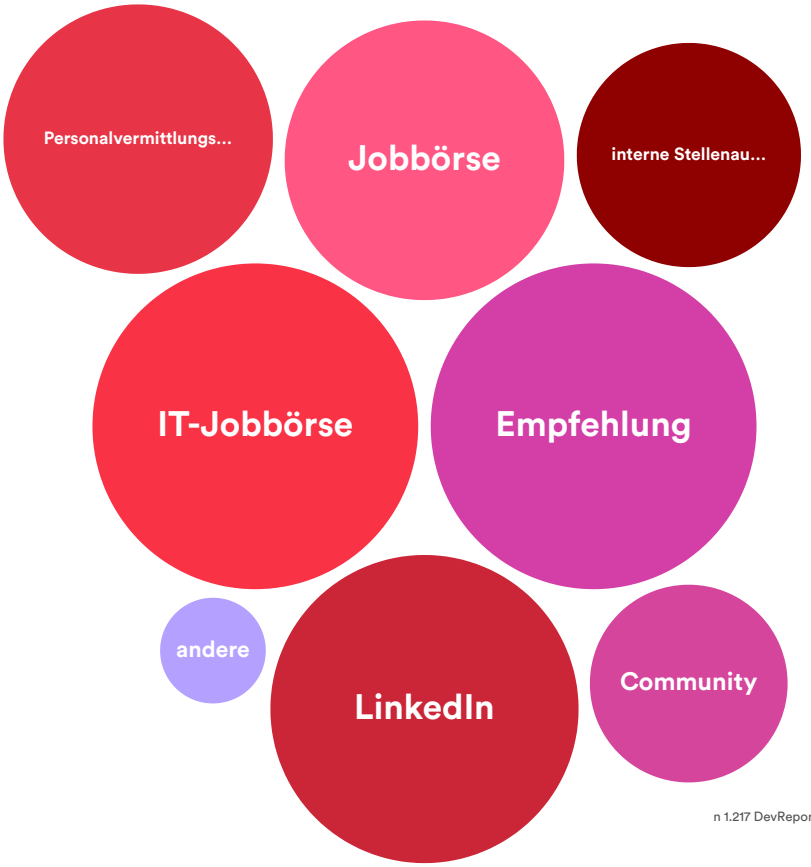
## Transparenz der Diversitätsrichtlinien

Heben Sie auf der Karriereseite Ihre Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion hervor. Zeigen Sie durch Beispiele, wie Ihr Unternehmen ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld fördert.

## Verbesserte Suchfunktionalität

Stellen Sie eine leistungsstarke Suchfunktion bereit, die es ermöglicht, Jobs nach Kriterien wie Standort, Fachgebiet, Karrierestufe oder Arbeitszeitmodell zu filtern. Autovervollständigung und relevante Schlagwortvorschläge helfen zusätzlich

## Wo Entwickler:innen von ihrer aktuellen Stelle erfahren haben:




n 1.217 DevReport 2024 von WeAreDevelopers

Entwickler:innen bevorzugen etablierte Plattformen wie LinkedIn und direkte E-Mail-Kommunikation, was ihre Loyalität zu bekannten Kanälen zeigt. Trotz der weit verbreiteten Nutzung von LinkedIn für die Jobsuche vermeiden 24 % der Entwickler:innen die Plattform aufgrund von Datenschutzbedenken, dem Wunsch nach persönlicherer Interaktion oder einer als unfreundlich empfundenen Benutzeroberfläche.

### Recruiter:innen verpassen potenzielle Talente, wenn sie nur auf einen Channel setzten

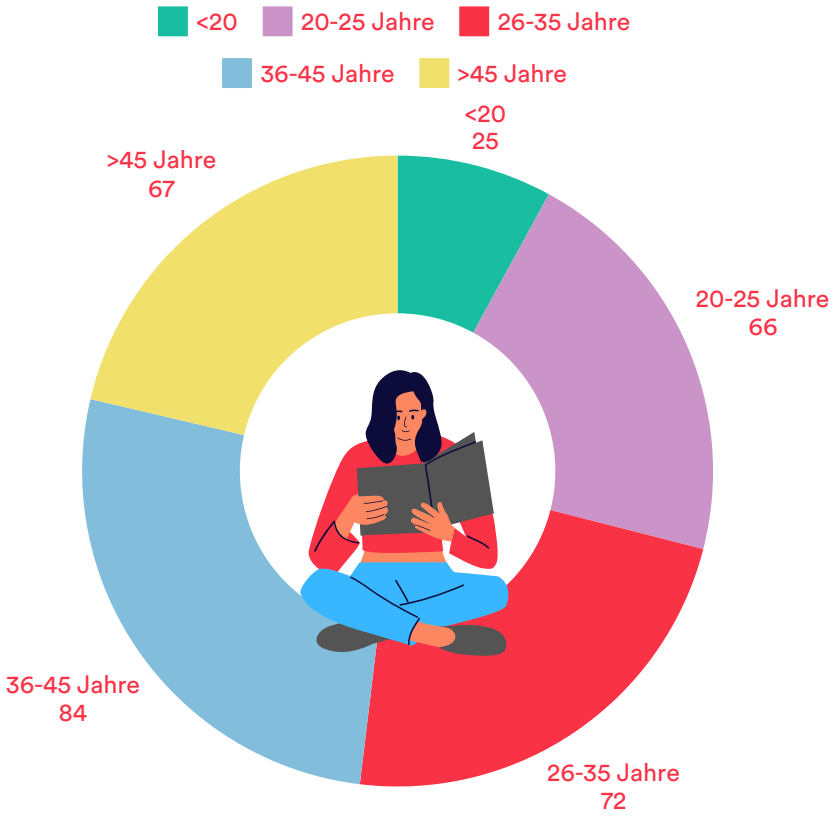
Diese Zurückhaltung gegenüber LinkedIn bedeutet, dass eine:r von vier Entwickler:innen möglicherweise nicht über diese Plattform angesprochen wird. Während jüngere Talente stärker auf interaktive und informelle Kanäle setzen, bevorzugen ältere Gruppen datenschutzfreundlichere und weniger unpersönliche Interaktionen.
Durch die ausschließliche Nutzung von LinkedIn könnten Recruiter:innen also potenziell 25 % der verfügbaren Entwickler:innen nicht erreichen.

**Neugierig?**
**Alles zum perfekten Recruiting Channel-Mix erfahren Sie in diesem eBook.**

# Get on Board - Was sich Arbeitnehmer:innen wünschen

Unsere Umfrage zeigt, worauf Talente wirklich Wert legen. Von den bevorzugten Jobkriterien bis hin zu Zukunftsvorstellungen über die Arbeitsgestaltung. Die Ergebnisse geben spannende Einblicke in die Präferenzen und Prioritäten der heutigen Arbeitskräfte.

## Teilnehmer:innen




n 314 epunkt Umfrage: Was müssen Unternehmen 2025 bieten, um dich als Mitarbeiter:in zu gewinnen?

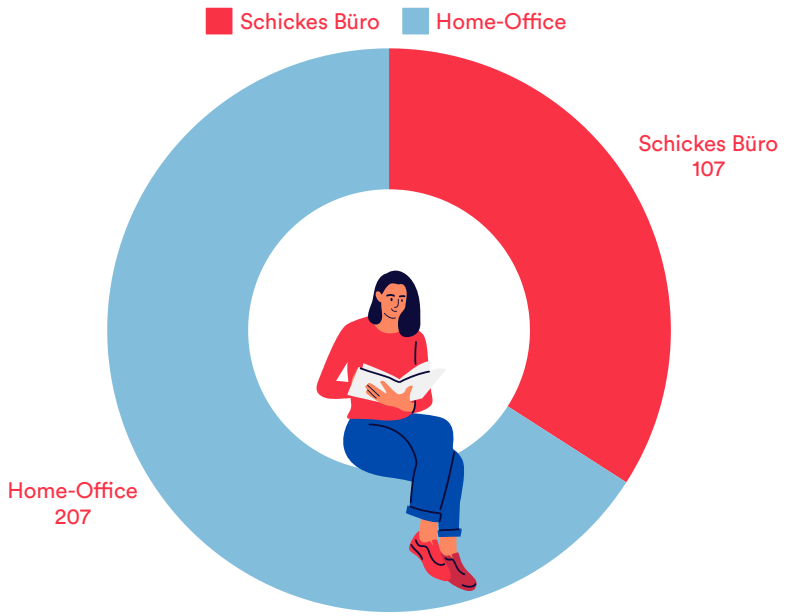
## Was ist Arbeit-nehmer:innen wichtig?

Die Top-Prioritäten bei der Jobwahl eigen klare Trends. Besonders auffällig ist, dass finanzielle Sicherheit (Gehalt) und Flexibilität (Arbeitszeiten) bei den meisten Teilnehmer:innen im Vordergrund stehen. Neben diesen hard facts wünschen sich viele ~~auch~~ eine sinnvolle Tätigkeit und eine unterstützende Unternehmenskultur.

## Worauf können sie verzichten?

Das Ergebnis zeigt, dass Benefits, die nicht direkt mit der Arbeit oder der Vergütung zusammenhängen, oft als verzichtbar angesehen werden. Arbeitgeber:innen können hier Kosten sparen und stattdessen in wichtigere Bereiche wie Gehalt oder Flexibilität investieren.

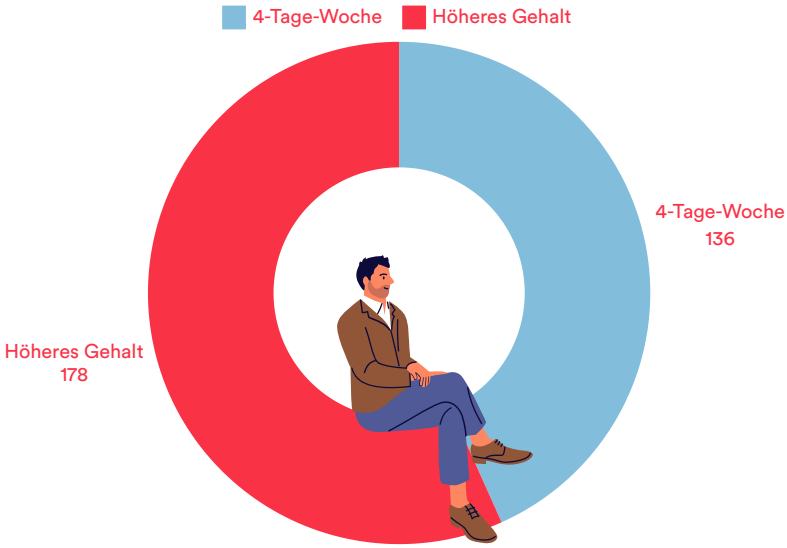
# Entweder... oder




n 314 epunkt Umfrage: Was müssen Unternehmen 2025 bieten, um dich als Mitarbeiter:in zu gewinnen?

Die Umfrageergebnisse, bei denen 207 Personen das Home-Office und 107 ein schickes Büro bevorzugen, spiegeln aktuelle Trends wider. Wie im Recruiting-Blog beschrieben, bietet das Home-Office viele Vorteile: „Teleworking-Tage eignen sich besonders gut für konzentriertes Arbeiten. Keine tratschenden Kolleg:innen, keine zu lauten Telefongespräche.“ Ein Drittel der Befragten bevorzugt weiterhin das Büro, da soziale Interaktionen und eine klare Arbeitsumgebung die Motivation steigern können.

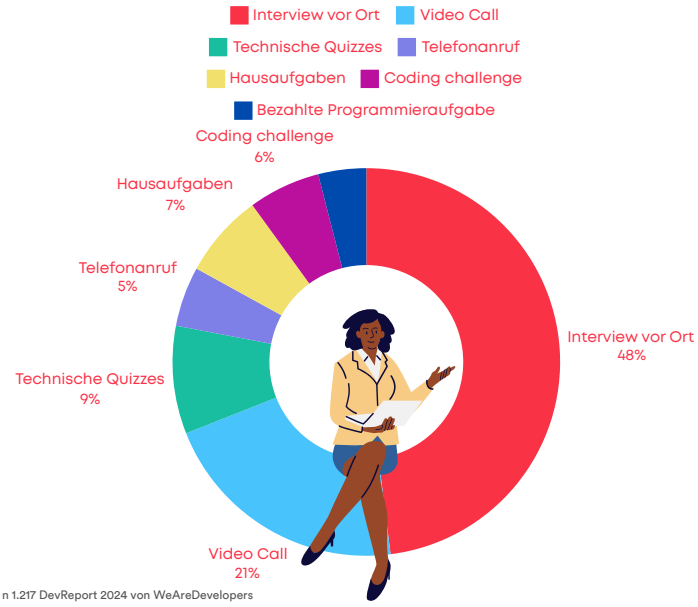
# Entweder... oder




n 314 epunkt Umfrage: Was müssen Unternehmen 2025 bieten, um dich als Mitarbeiter:in zu gewinnen?

Die Umfrage zeigt, dass 178 Personen ein höheres Gehalt bevorzugen, während 136 sich für eine 4-Tage-Woche mit reduzierter Stundenzahl entscheiden würden. Dieser Trend verdeutlicht die unterschiedlichen Prioritäten: Für viele steht finanzielle Sicherheit im Vordergrund, während andere mehr Wert auf eine bessere Work-Life-Balance legen. Unser Tipp: bieten Sie individuelle Benefits für Ihre Mitarbeiter:innen.

## Bevorzugte Interview-Formate




n 1.217 DevReport 2024 von WeAreDevelopers

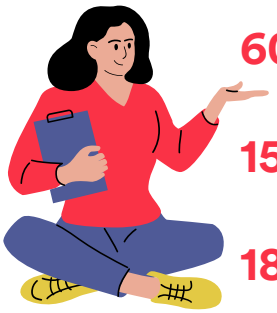
## Rufen Sie nicht an

Bewerbungsgespräche sind wie Tech-Stacks – die Wahl des richtigen Formats entscheidet über den Erfolg. Fast die Hälfte (47,5 %) der Entwickler:innen bevorzugt persönliche Interviews, weil sie dort nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Atmosphäre besser einschätzen können. Videocalls landen mit 20,6 % auf Platz zwei – immerhin kann man sich dort noch mit einem virtuellen Hintergrund aus der Affäre ziehen. Doch das wahre Übel? Telefoninterviews. Mit nur 5 % Zustimmung steht fest: Plötzlich angerufen zu werden, ohne Vorbereitung direkt Fragen beantworten zu müssen? Das ist für viele ein No-Go.

## Keine Zeit zu verlieren

Entwickler:innen wollen einen effizienten Bewerbungsprozess – keine endlose Casting-Show. 60 % sprechen sich für zwei Interviewphasen aus, was den perfekten Mix aus Kennenlernen und Zeitersparnis bietet. 15 % würden sich am liebsten schon nach einem einzigen Gespräch den Job schnappen – schließlich zählt am Ende der Code, nicht die Anzahl der Meetings. Doch 18 % haben scheinbar eine höhere Frustrationsschwelle und sind bereit, sich durch drei Runden zu kämpfen. Vielleicht hoffen sie, dass es am Ende eine Rose gibt – oder zumindest ein faires Gehaltsangebot.

## Anzahl von Interviews im Prozess



**60 %** der Entwickler:innen finden 2 Interviewphasen optimal.

**15 %** der Tech-Pros finden ein Interview optimal.

**18 %** sprechen sich für drei Interview-Stages aus.

n 1.217 DevReport 2024 von WeAreDevelopers

# Zwischen Code und Karriere – Die neue Arbeitswelt für IT-Talente

**Die Erwartungen an Arbeitgeber haben sich verändert – und aktuelle Studien zeigen deutlich, was Entwickler:innen heute und in Zukunft wirklich von ihrem Job erwarten. Wir haben die wichtigsten Take Aways für DEN Arbeitsplatz der Zukunft für Sie zusammengefasst.**

## Mehr Flexibilität und weniger Druck

Trotz einer grundsätzlich positiven Wahrnehmung der Work-Life-Balance wünschen sich viele Entwickler:innen weitere Verbesserungen in den Arbeitsmodellen. Besonders gefragt sind mehr Flexibilität, weniger Druck und bessere Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Arbeit. Zwei feste Büro-Tage pro Woche im Hybrid-Modell gelten für viele als ideal, während Workation-Optionen, also das Arbeiten von verschiedenen Orten aus, zunehmend an Bedeutung gewinnen. Auch der Wunsch nach mehr ungestörter Fokuszeit (Meeting-freie Tage) und der stärkeren Nutzung von KI zur Arbeitsoptimierung wird immer lauter.

## Moderne Führung und Unternehmenskultur

Neben diesen strukturellen Anpassungen sind es vor allem kulturelle Aspekte, die für ein attraktives Arbeitsumfeld entscheidend sind. Entwickler:innen bevorzugen eine Führung ohne Micromanagement, transparente Kommunikation auf Augenhöhe und eine respektvolle Unternehmenskultur, die Chancengleichheit und Diversität ernst nimmt. Besonders wichtig ist zudem eine durchdachte Fehlerkultur sowie ein reibungsloses Onboarding, das neue Mitarbeitende effizient in ihre Aufgaben einführt. Ein starkes Teamgefüge mit kompetenten und angenehmen Kolleg:innen trägt wesentlich zur Arbeitszufriedenheit bei.

## Standort, Home Office und Arbeitsumgebung

Auch die Standortfrage spielt eine große Rolle. Viele wünschen sich kürzere Anfahrtswege, eine gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln und mehr Möglichkeiten für Home Office oder vollständige Remote-Arbeit. Die Umgebung des Unternehmens beeinflusst ebenfalls die Entscheidung für eine Stelle – eine hohe Lebensqualität und bezahlbarer Wohnraum sind klare Pluspunkte. In den Büros selbst sind Großraumbüros für viele ein Ausschlusskriterium, da sie als zu laut und störend empfunden werden.

## Work-Life-Balance als zentrales Kriterium

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steht für Entwickler:innen an oberster Stelle. Flexible Arbeitszeiten, mehr Urlaubstage und familienfreundliche Strukturen werden immer wichtiger. Besonders junge Talente erwarten, dass Arbeitgeber Modelle anbieten, die sich an individuelle Bedürfnisse anpassen. Auch finanzielle Anreize spielen eine Rolle: Essenszuschüsse, Prämien und Gleitzeit sind gern gesehene Benefits. Zudem wächst das Interesse an Mitarbeiterbeteiligungen oder der Möglichkeit, Anteile am Unternehmen zu erwerben.

## Nachhaltigkeit und Unternehmenswerte

Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Werteorientierung eines Unternehmens. Immer mehr Entwickler:innen legen Wert auf echte Nachhaltigkeit statt bloßem Greenwashing und erwarten eine authentische Unternehmensstrategie zum Klimaschutz. Diversität und Gleichberechtigung sind ebenso wichtige Aspekte, die die Arbeitgeberwahl beeinflussen. Der Ruf des Unternehmens und persönliche Empfehlungen aus dem Bekanntenkreis spielen ebenfalls eine große Rolle.

## Weiterentwicklung und moderne Technologien

Letztendlich wünschen sich viele Entwickler:innen herausfordernde Tätigkeiten mit echten Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Die verwendeten Technologien sollten modern und ansprechend sein, insbesondere in der Softwareentwicklung. Zudem erwarten viele flexible Arbeitszeitmodelle, die ihnen ermöglichen, ihre Arbeit mit anderen Verpflichtungen wie einem Studium oder dem Familienleben zu vereinbaren.

„Menschen wollen sinnstiftend, flexibel und mit Gleichgesinnten arbeiten und suchen nach Arbeitsplätzen, die Selbstbestimmtheit und Lebensqualität ermöglichen“

epunkt-HR-Chefin Selma Grössl

# Warum Langeweile IT-Talente vertreibt

Egal ob Developer:innen oder Admins – wenn sich die Arbeit anfühlt wie der tägliche Trott aus Copy-Paste und Meetings, fangen viele an, nach neuen Möglichkeiten zu schielen. Und das kann für Unternehmen gefährlich werden!

## Reaktionen auf Langeweile im Job

**31 %** scrollen aktiv durch Jobangebote (ja, auch während Meetings).

**22 %** nehmen Anrufe von Headhunter:innen entgegen

**20 %** rufen alte Kolleg:innen an oder checken ihr Netzwerk nach cooleren Alternativen.

Unterm Strich: 73 % der Tech-Talente sind offen für einen Jobwechsel, wenn sie sich langweilen.

n 1.217 DevReport 2024 von WeAreDevelopers

Das heißt nicht, dass alle sofort kündigen – aber es zeigt deutlich: Wer seine Mitarbeitenden bei Laune halten will, muss sie fordern und fördern.
Wie Unternehmen gegen den Arbeits-Trott ankämpfen können:

Job-Rotation: Lassen Sie Mitarbeiter:innen neue Projekte und Technologien ausprobieren, bevor sie sich selbst was suchen.

Weiterbildung: Schulungen, Konferenzen oder Zertifikate – Hauptsache, es passiert was Neues.

Mentoring & Coaching: Entwickeln ist nicht nur was für Code, sondern auch für Menschen. Unterstützen Sie mit Coaching-Programmen.

Flexible Aufgabenbereiche: Wer in seinem Job auch mal was anderes machen darf, bleibt motivierter – also her mit neuen Herausforderungen!

Abwechslung bei der Arbeitsweise: Workation, Home Office oder mal ein anderer Büroplatz – manchmal reicht schon ein Tapetenwechsel gegen das große Gähnen.

# Unconscious Bias im Recruiting (Unbewusste Vorurteile)

Um wirklich das richtige Talent für Ihre Position zu finden, ist es wichtig, dass Sie sich trotz aller Studien und Trends auf die jeweilige Person einlassen. Klingt einfach? Oft macht uns dabei aber unser eigenes Gehirn einen Strich durch die Rechnung. Es ist ein wahres Wunderwerk. Es kann in Millisekunden im Unterbewusstsein Informationen verarbeiten und diese kategorisieren. Die jeweiligen Kategorien basieren auf unseren persönlichen Erfahrungen, unserer Erziehung, von Erlebnissen oder auch den konsumierten Medien. Grundsätzlich eine tolle Sache, die unser Gehirn hier vollbringt. Blöd nur, dass sich das Unterbewusstsein sehr oft täuscht und mit Annahmen falsch liegt.

## Ein kleines Quiz

Ein Kaffee und ein Keks kosten € 1,10 Der Kaffee kostet einen Euro mehr als der Keks.
Wie viel kostet der Keks?

Der Keks kostet 5 Cent

Tests zeigen, dass über 50 % der befragten Personen sich für 10 Cent als Antwort entscheiden. Obwohl, entscheiden sie sich wirklich bewusst? Nein, unser Hirn entscheidet in dem Fall, so wie in vielen weiteren in jeder Sekunde, unbewusst und leider auch falsch.

## Arten der unbewussten Vorurteile

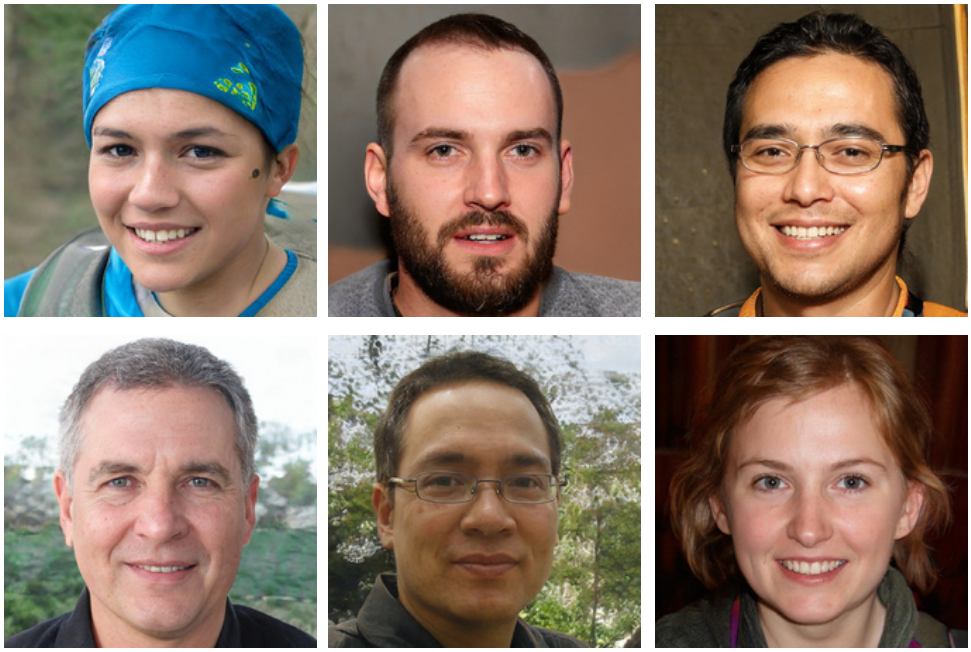
Auch wenn Sie das Rätsel richtig gelöst haben, sind Sie nicht vor falschen, unterbewussten Entscheidungen und Meinungen gefeit.

Es gibt weit über hundert verschiedene Arten der Vorurteile. Im Folgenden gehen wir auf einige Beispiele ein, die uns im Recruiting-Prozess beeinflussen können.

### Geschlecht

In unserer Wahrnehmung werden viele technische Jobs und Aufgaben unterbewusst eher Männern als Frauen oder diversen Personen zugetraut.

Diese Kampagne der Agentur CPB London wurde am Weltfrauentag plakatiert. „Trotz aller Fortschritte ist es schockierend zu sehen, wie tief verwurzelt Ansichten über die Rollen von Frauen und Männern sein können“, erzählt Helen James, managing director von CPB London über die Motivation für diese Aktion.



Sehen Sie sich die Porträts an. Wer dieser Personen ist der/die Entwickerl:in?
Der erste Eindruck zählt, wird mit dem Wissen um unconcious bias noch verstärkt.
Keine der abgebildeten Personen existiert wirklich, doch unser Gehirn entwickelt in Millisekunden eine Geschichte und ordnet jede/n in Schubladen ein.

Quelle:thispersondoesnotexist.com/

## Herkunft

Schon der Name einer Person kann im Bewerbungsprozess die ersten Vorurteile bergen. Viele Firmen setzen schon heute auf anonymisierte Bewerbungen, um dies zu vermeiden.

## Halo-Effekt

Sozusagen ein Spezialfall der Vorurteile, ist der Überstrahl-Effekt, bei dem eine wahrgenommene Eigenschaft einer Person alle anderen Eigenschaften in den Hintergrund rücken lässt. Diese Vorurteile sorgen oftmals dafür, dass wir blauäugig in Gespräche treten und eventuell sogar dazu, die falsche Person einzustellen.

# 6 einfach Tipps, um Vorurteile beim Recruiting zu vermeiden

### Anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen

Das Verbergen von Namen, Fotos und persönlichen Daten in der ersten Screening-Phase sorgt für eine objektivere Auswahl.

### Strukturierte Interviews durchführen

Einheitliche Fragen für alle Bewerber:innen reduzieren den Einfluss von Vorurteilen und ermöglichen eine faire Bewertung.

### Bewusstsein schaffen

Schulungen für HR-Teams und Führungskräfte helfen, unbewusste Denkmuster zu erkennen und aktiv zu hinterfragen.

### Diversität in den Auswahlprozessen fördern

Diverse Interview-Panels helfen, verschiedene Perspektiven in die Beurteilung einzubeziehen und verhindern Einseitigkeit.

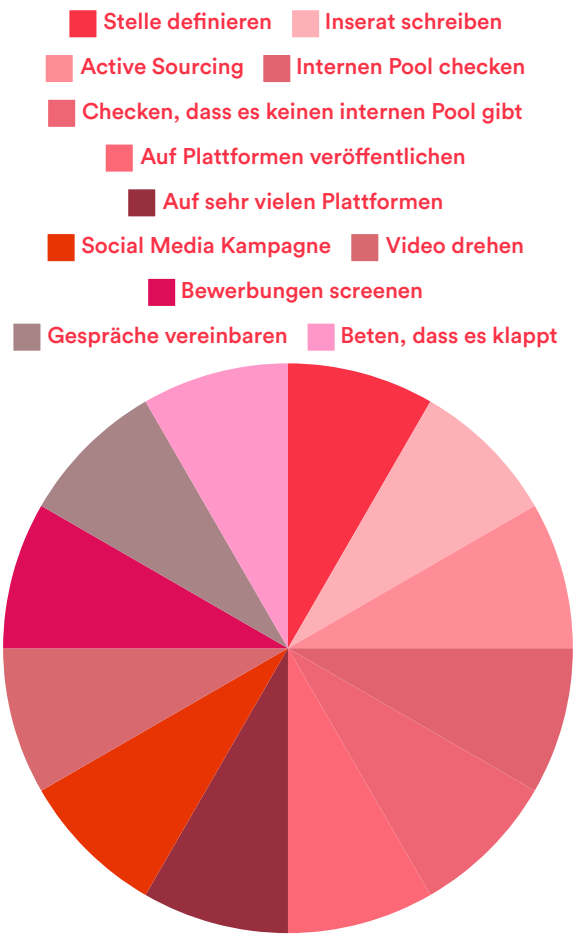
### Inklusive Stellenausschreibungen formulieren

Geschlechtsneutrale Sprache und eine klare Ansprache aller Zielgruppen machen Stellenanzeigen für ein breiteres Publikum attraktiv.

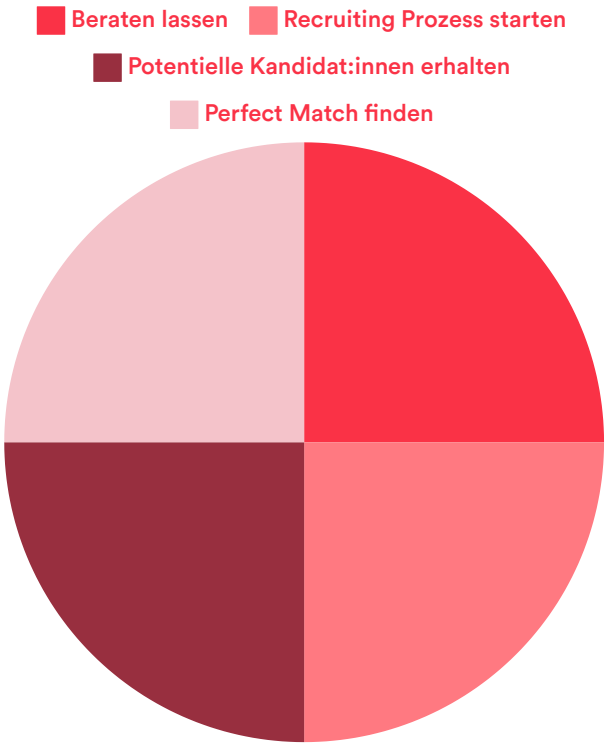
### Im Arbeitsalltag

Es hilft enorm, das Thema unconscious bias im nächsten Teammeeting zu thematisieren. So schafft es Platz, um problematische Aussagen anzusprechen und Entscheidungen sowie Meinungen bewusst zu hinterfragen. Natürlich ist es nicht leicht, sich auch mit den eigenen unterbewussten Entscheidungen auseinanderzusetzen, aber nur so lassen sich Muster brechen.

## Recruiting ohne epunkt




## Recruiting mit epunkt




epunkt Linz
Harrachstraße 6
4020 Linz

epunkt Wien
Universitätsring 8
1010 Wien

epunkt Graz
Herrengasse 13
8010 Graz

epunkt Salzburg
Siezenheimer Straße 35
5020 Salzburg

epunkt.com