

# Career Services Treffen

*JobTeaser Karrierebarometer*

# *Gen Z und der erste Job*

## **Die neuen Trends für 2025**



24  
25

# Über **JobTeaser**

JobTeaser ist die **führende Plattform für Recruiting und Karriereorientierung** für Studierende und Hochschulabsolvent:innen in Europa.

Das einzigartige Netzwerk verbindet **fünf Millionen Studierende, 250.000 Personaler:innen** und mehr als **800 Hochschulen (150+ in der DACH-Region)** in 25 Ländern.

[jobteaser.com/de/corporate/recruiter](https://jobteaser.com/de/corporate/recruiter)

***Guiding students.  
Shaping professionals.***



# Das **Gen Z Lab** von JobTeaser



Das **Gen Z Lab** ist JobTeasers Beobachtungsstelle für neue Generationen.

Es wurde 2023 ins Leben gerufen und umfasst von JobTeaser-Expert:innen erstellte **Studien, Erfahrungsberichte, detaillierte Analysen und Prognosen** zu den Menschen, die die **Arbeitswelt von morgen** gestalten werden.

[jobteaser.com/de/corporate/das-gen-z-lab](https://jobteaser.com/de/corporate/das-gen-z-lab)

## Über die EDHEC Business School

Mit ihrer 120-jährigen Geschichte hat sich die EDHEC Business School als führende Institution in Frankreich etabliert und wird seit 2022 von der Financial Times als siebtgrößte Business School in Europa eingestuft.

Die EDHEC hat ein einzigartiges, auf Forschung beruhendes Modell entwickelt, das gleichwohl der Gesellschaft, den Unternehmen und den Studierenden nützt. So ist die EDHEC heute ein Ort der Exzellenz, der Innovation, der Erfahrung und der Vielfalt. Hier werden künftige Generationen für eine Welt ausgebildet, die sich in einem tiefgreifenden Wandel befindet. Unser Ziel ist es, die Welt positiv zu beeinflussen.

## NewGen Talent centre

## Über das NewGen Talent Centre

Das im Mai 2013 gegründete NewGen Talent Centre ist das Kompetenzzentrum der EDHEC zu den Ambitionen, Verhaltensweisen und Kompetenzen der neuen Generationen von Hochschulabsolventen. Seine Aufgabe ist es, die Entwicklung in Bezug auf die Erwartungen junger Menschen an ihr Berufsleben zu erkennen, zu verstehen und zu erklären, um Unternehmen bei der Problematik der Anwerbung, der Bindung und des Engagements zu helfen. Wir werden von der Forvis Mazars Group unterstützt.



# Methodik der Studie

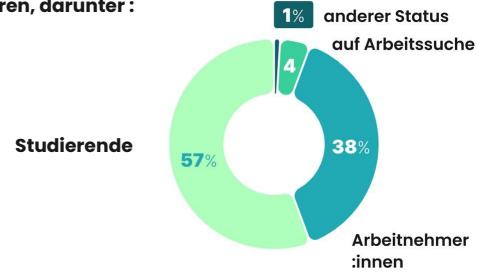
**Das GenZ Lab von JobTeaser und das NewGen Talent Centre der EDHEC haben ihre Kräfte gebündelt und eine große Studie durchgeführt, um die neuesten Trends bei der Rekrutierung von jungen Talenten der Gen Z in Deutschland zu entschlüsseln.**

**In Zusammenarbeit mit Kantar, einem der weltweit führenden Marktforschungsunternehmen, wurde die Umfrage vom 02. Mai bis zum 10. Juni 2024 durchgeführt.**



## ↗ Generation Z

1.220 Einzelpersonen im Alter von 18 bis 30 Jahren, darunter:



## ↗ Personalverantwortliche

**726 Einzelpersonen, die für die Personalbeschaffung in ihrer Organisation zuständig sind, bei Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten.**

Die Stichprobe ist hinsichtlich der Region und der Größe der Organisation repräsentativ für die Unternehmen.



***Mentimeter Link***



❖ Generation Z:  
*Eine positive und  
zugleich realistische  
Sicht auf die Arbeitswelt*



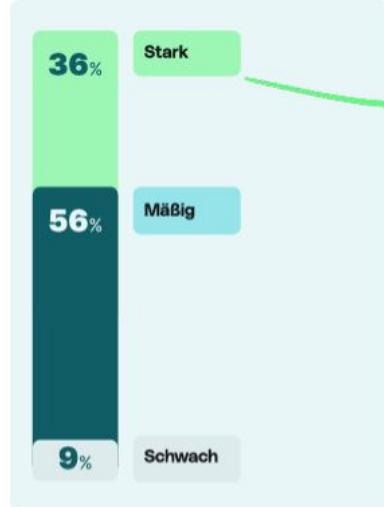
# 2025 bleibt die Arbeit eine wichtige Quelle der persönlichen Entfaltung für junge Talente



**92%**

*der jungen Talente betrachten Arbeit als einen Faktor der Selbstverwirklichung*

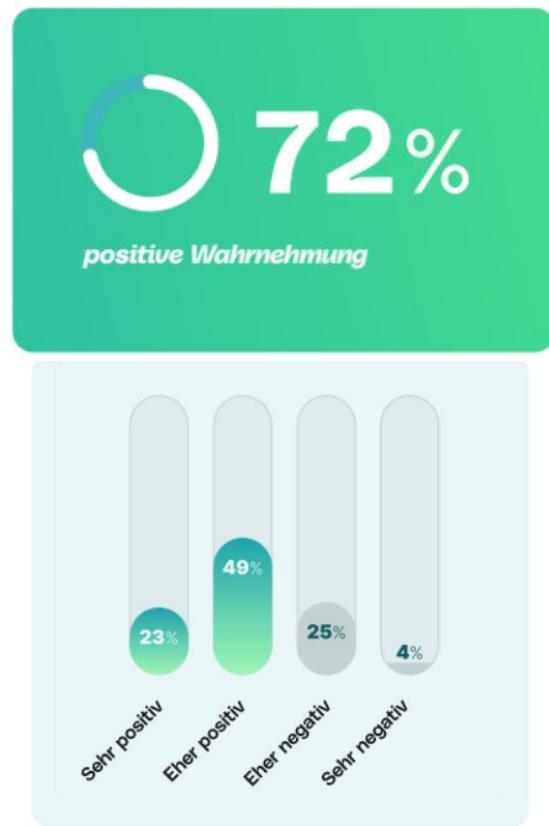
Anteil der Arbeit an der persönlichen Entfaltung



Unter Studierenden ist der Anteil besonders hoch

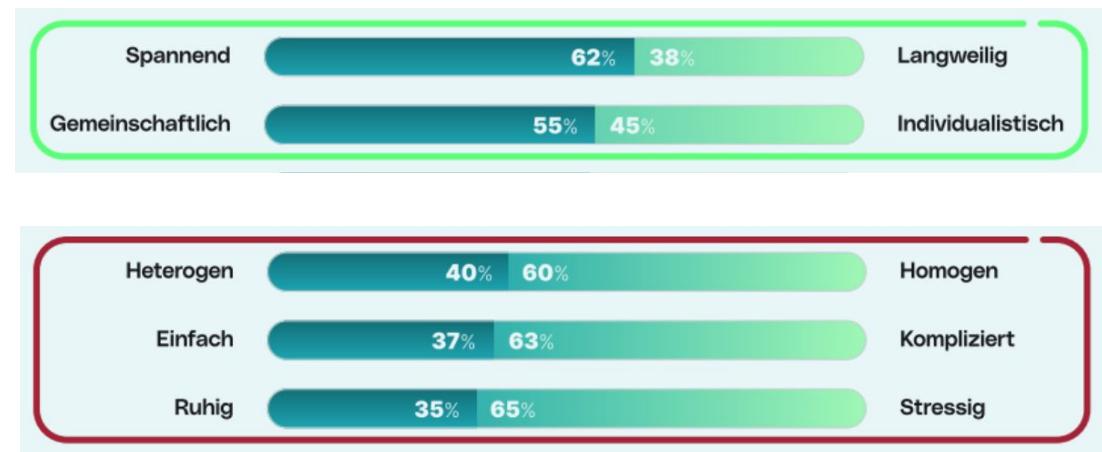


# Junge Talente haben eine positive, ...

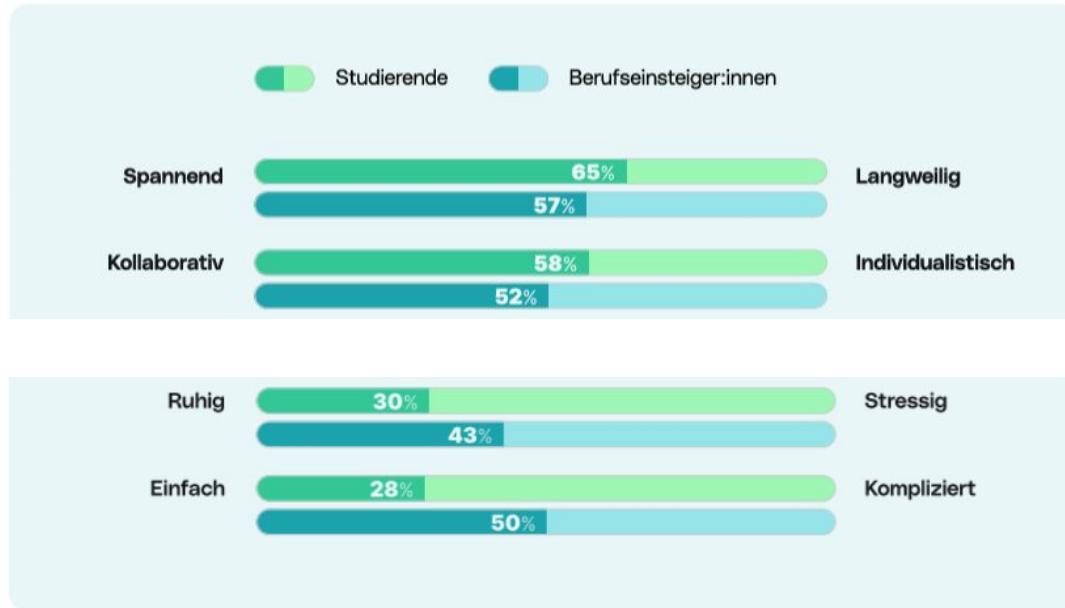


aber auch realistische Sicht auf die Arbeitswelt

Unternehmen sind für sie:



# Einmal im Job haben Berufseinsteiger:innen einen *differenzierteren* *Blick auf das Arbeitsleben*

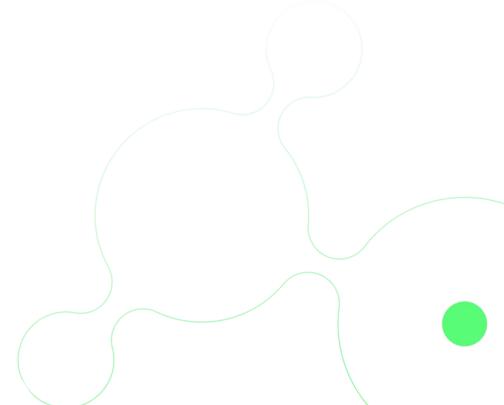


❖ **Die *ideale Stelle*  
im Jahr 2025**



## **Quiz Time**

Was ist das wichtigste Kriterium bei der Jobwahl für junge Talente?



## Top 10 der Erwartungen an eine künftige Stelle

Eine gute Bezahlung

89%

Ein wohlwollendes Arbeitsumfeld

86%

Eine gute Beziehung zum Team und zu den Kolleg:innen

85%

Ein gutes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben

84%

Eine sinnvolle Arbeit

82%

Klar definierte Karriereperspektiven

78%

Eine gute Beziehung zum Management

77%

In einem Unternehmen arbeiten, das Werte vertritt

76%

Attraktive Benefits (außer dem Gehalt)

75%

Flexible Arbeitsbedingungen

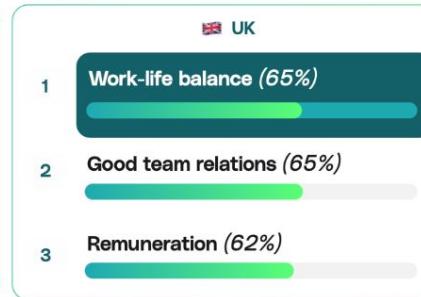
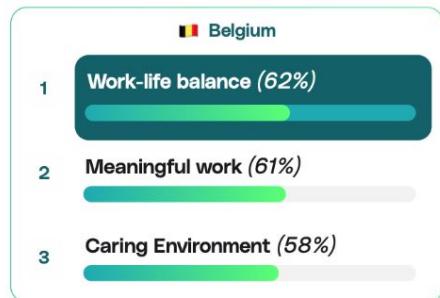
73%

# Gehalt und Arbeitsumfeld: *Die wichtigsten Kriterien junger Talente*

# In most countries *work-life balance* is the most important criteria.

German value more Remuneration whereas French value Caring environment.

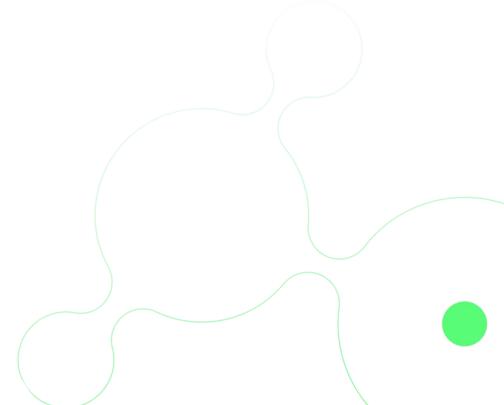
Top 3 expectations per country (Very important)



What do you expect from your future job?

## **Quiz Time**

Ziehen junge Talente einen Job vor, der Spaß macht, auch wenn er schlechter bezahlt ist?

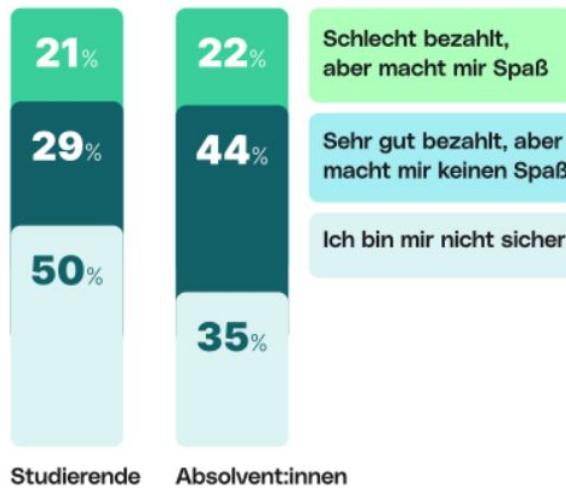


# Leidenschaft vs. Gehalt: Was der Gen Z wichtiger ist

Ich bevorzuge einen Job, der...



Ich bevorzuge einen Job, der...



« Sofern mich ein Job begeistert vom Tätigkeitsprofil und dem Arbeitsalltag, würde ich diesen bevorzugen, auch wenn ich zunächst weniger verdienen sollte. Jedoch ist mir eine klare Perspektive wichtig, sofern ich weiß, dass ich a) monatlich über die Runden komme mit dem Gehalt dieser Arbeit und b) mich persönlich weiterentwickeln kann. Wenn dies gegeben ist, würde ich den schlechter bezahlten Job wählen. »



Alexander Dornieden,  
Student an der EBS  
Universität für Wirtschaft  
und Recht

# Fast die Hälfte der Studierenden *plant nach dem Abschluss keinen unbefristeten Arbeitsvertrag*

*Am meisten angestrebter Vertrag nach Abschluss des Studiums*

Unbefristeter Vertrag

54%

Befristeter Vertrag

20%

Freelancer

11%

Unternehmertum

6%

Graduiertenprogramm

4%

Internationaler Freiwilligendienst in Unternehmen

3%



# Welche Arbeitgeber sind bei der Gen Z beliebt?

Junge Talente interessieren sich verstrkkt auch für kleine und mittlere Unternehmen.

## Bevorzugte Unternehmensgre

Sehr große Unternehmen (mehr als 5.000 Beschäftigte)

12%

Große Unternehmen (250 bis 4.999 Beschäftigte)

33%

Kleine und mittlere Unternehmen (von 1 bis 249 Beschäftigten)

40%

Die Unternehmensgre ist für mich kein Auswahlkriterium

15%

Der öffentliche Dienst ist bei jungen Talenten fast genauso beliebt wie der private Sektor.

## Bevorzugte Organisationsform

Unternehmen des privaten Sektors

38%

Unternehmen des öffentlichen Sektors

35%

Kooperatives oder genossenschaftliches Unternehmen

11%

Andere

11%

Vereine, NGOs

5%

# Berufsalltag: Junge Talente setzen auf Spezialisierung und Vertiefung ihres Fachwissens

Top 3 der geplanten beruflichen Entwicklungen



Mich spezialisieren und Experte/Expertin  
in einem bestimmten Bereich werden

27%



Innerhalb eines Unternehmens  
schnell aufsteigen

20%



Regelmäßig das Unternehmen wechseln,  
um möglichst viele Erfahrungen zu sammeln

13%



❖ Future of Work:  
*So unsicher schien  
die Zukunft noch nie*

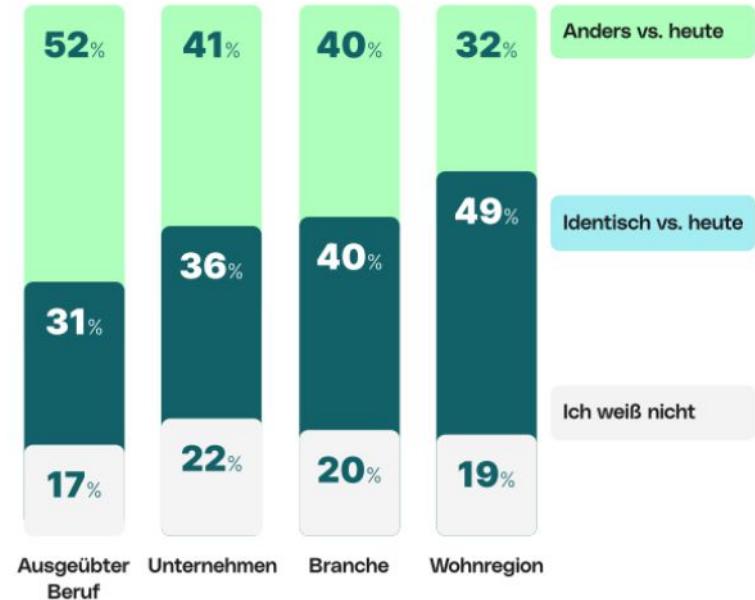


# Junge Talente planen nur 1 Jahr in ihrem ersten Job zu bleiben



Mehr als ein Drittel der jungen Menschen geht davon aus, in den nächsten Jahren sogar die Branche und den geografischen Standort gewechselt zu haben.

## Zukunftsplanung für die nächsten 2 Jahre



# Auswirkungen der KI auf Berufe: Beschleuniger der Produktivität, *der mittelfristig Risiken birgt*

Auf kurze Sicht wird KI als Produktivitätsbeschleuniger mit sehr starken Auswirkungen auf die Berufe gesehen.

*Glauben Sie, dass...*

Sie durch den Einsatz von KI Ihre Produktivität steigern können

66%

KI die Art und Weise, wie Sie Ihren Beruf ausüben, grundlegend verändern wird

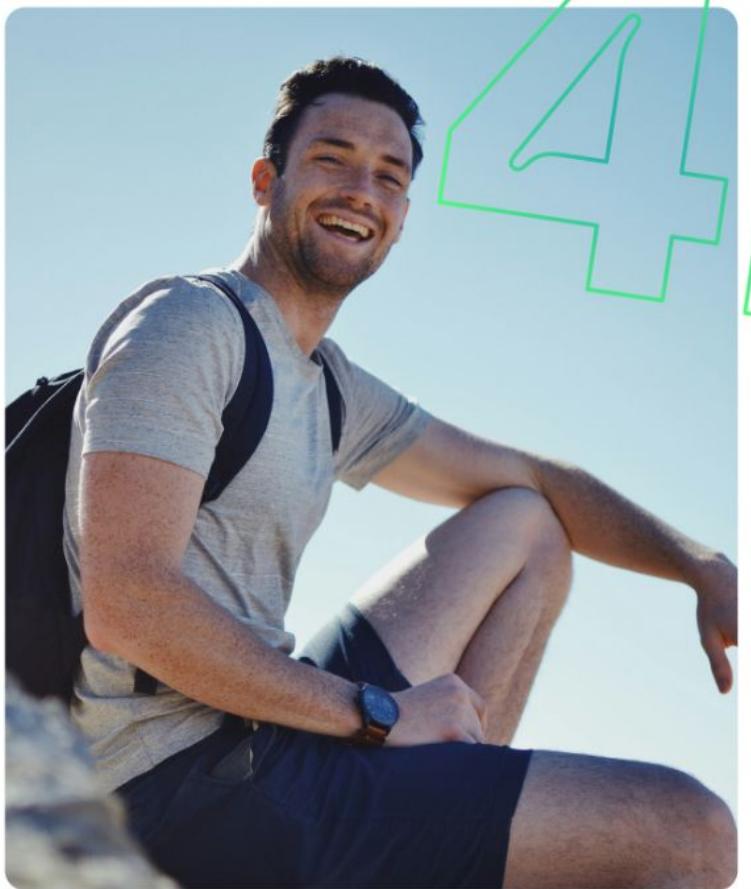
62%

*Dennoch machen sich*

 40%

*der jungen Talente mittelfristig Sorgen über die Auswirkungen von KI auf ihren Beruf.*

❖ **Recruiter:innen  
*erwarten Engagement*  
von jungen Leuten**



## **Quiz Time**

Wie lässt sich die Generation Z laut Personalverantwortlichen im Vergleich zu vorherigen Generationen managen?

# **Intergenerationeller Zusammenhalt: der Schlüssel für ein erfolgreiches Management der Gen Z**

Für

**68%**

*der Personalverantwortlichen ist  
der Zusammenhalt zwischen den  
Generationen ein wichtiges Thema  
in ihrer Organisation*

Die junge Generation zu managen ist  
jedoch alles andere als eine leichte  
Aufgabe.

*Im Vergleich zu älteren Generationen ist die neue...*



# Zu wenig Engagement und Flexibilität: die Hauptkritik von Recruiter:innen an jungen Talenten

Top 5 der Gründe, die das Management der neuen Generation Z erschweren:

Mangelndes Engagement

61%

Mangelnde Flexibilität

56%

Hört nicht gut zu

50%

Mangelnder Respekt vor der Hierarchie

48%

Ungeduld

46%



## **Quiz Time**

Auf welche Kriterien kommt es bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften am meisten an?

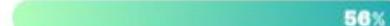
# Rekrutierung von Nachwuchskräften : *Auf diese Kriterien kommt es an*

Top 10 der wichtigsten Kriterien bei einem Juniorprofil:

Pünktlichkeit



Respekt vor Managern



Hohe Motivation, im Unternehmen zu arbeiten



Gute Beziehung zum Team



Persönliche und zwischenmenschliche Qualitäten (Soft Skills)



Produktivität



Technische Fähigkeiten



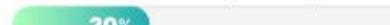
Abschlüsse/Ausbildungen



Flexibilität



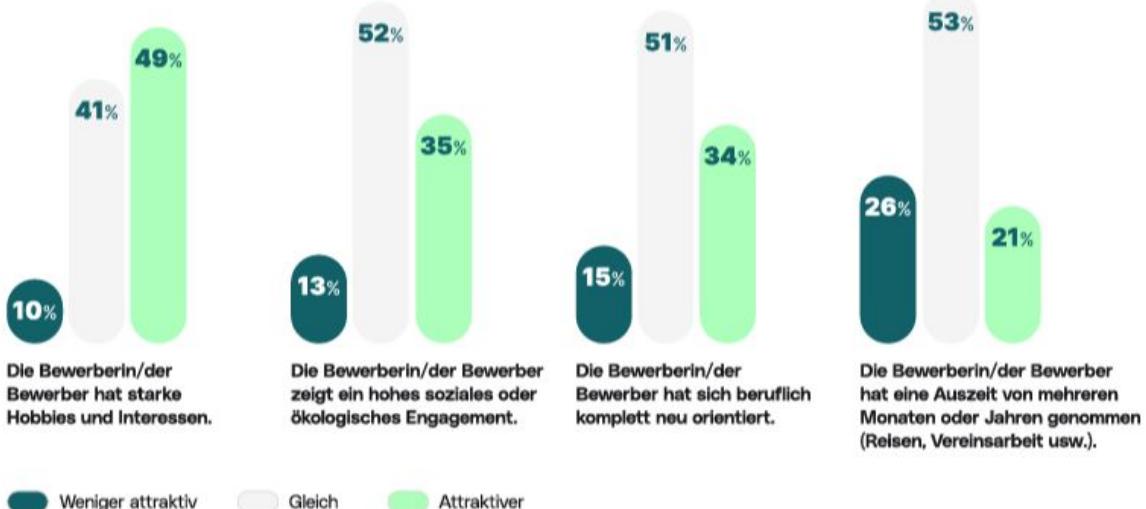
Online-Präsenz und digitale Reputation



# Starkes *Engagement* und *persönliche Interessen* werten den Lebenslauf auf

Starke Interessen und Hobbies sowie ein hohes Maß an Engagement machen sich sehr gut bei Recruiter:innen. Auszeiten kommen zu Beginn der Karriere dagegen nicht so gut an. Hier müssen die Kandidat:innen gute Gründe parat haben!

Kriterien für die Attraktivität der Bewerberprofile



# ❖ Zusammenfassung



## ◆ Der ideale erste Job im Jahr 2025

↗ **92%** der jungen Talente betrachten Arbeit als eine wichtige Quelle der **persönlichen Entfaltung**.

↗ **Fast die Hälfte** der Studierenden will nach Abschluss des Studiums **keinen unbefristeten Arbeitsvertrag**.

↗ Für fast alle ist das **Gehalt das wichtigste Kriterium** in Bezug auf eine zukünftige Stelle.

## ◆ Future of Work: So unsicher schien Zukunft noch nie

↗ Junge Talente wollen durchschnittlich nur **1 Jahr im ersten Job** bleiben.

↗ Ein großer Teil von ihnen rechnet damit, in den nächsten 2 Jahren die **Branche** und den **geografischen Standort gewechselt** zu haben.

↗ Viele ziehen bereits während des Studiums in Betracht, dass sie sich langfristig **beruflich neu orientieren** werden.

## ◆ Recruiter:innen erwarten Engagement

↗ **Die Hälfte** der befragten Personalverantwortlichen findet die Gen Z **schwieriger zu managen** als vorherige Generationen.

↗ Am meisten kritisiert werden ihr **mangelndes Engagement** und ihre **fehlende Flexibilität**.

↗ **Sozialkompetenz** und **Motivation** sind die wichtigsten **Unterscheidungskriterien** bei ähnlichen Bewerbungsprofilen.

# Schlusswort

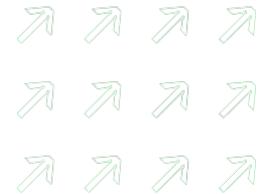


*„Die Trends könnten auf den ersten Blick problematisch für Arbeitgeber wirken. Gleichzeitig bieten sie eine Chance, durch flexible Arbeitsmodelle, eine attraktive Unternehmenskultur und Entwicklungsmöglichkeiten Talente zu finden und zu halten. Junge Menschen suchen weniger nach „Stabilität“ im klassischen Sinne, sondern vielmehr nach persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten, weshalb Arbeitgeber sich anpassen müssen.“*



**Katharina Krentz,  
Co-Gründerin und CEO  
von Connecting Humans**

# Hier geht es zum Download der *Studien*



Teil 1: Die Candidate Experience

&

Teil 2: Gen Z und der erste Job

&

What European future students want In 2025?



Danke für  
Eure *Aufmerksamkeit*

