

# Kununu: Insights für smarte Arbeitgeber- und Bewerberstrategien

Category: Online-Marketing

geschrieben von Tobias Hager | 12. August 2025



# Kununu: Insights für smarte Arbeitgeber- und Bewerberstrategien

Du willst wissen, was wirklich hinter dem Employer-Branding-Bullshit steckt? Willkommen bei Kununu, der Plattform, die Personalabteilungen nachts schlecht schlafen lässt und Bewerbern endlich die Kontrolle zurückgibt. In diesem Artikel erfährst du, wie du Kununu als Arbeitgeber oder Bewerber nicht nur überlebst, sondern gnadenlos zu deinem Vorteil nutzt. Schluss mit

weichgespülten Image-Kampagnen – hier kommen die harten Daten, die wirklich zählen.

- Warum Kununu der Gamechanger für Employer Branding und Recruiting ist – und warum du es ignorierst, wenn du auf Misserfolg stehst
- Kritische Analyse: Was Kununu-Bewertungen wirklich über Arbeitgeber aussagen (und was nicht)
- Technische Insights: Wie Kununu seine Plattform, Algorithmen und Filtermechanismen einsetzt
- Die wichtigsten SEO-Faktoren für Arbeitgeberprofile auf Kununu – Ranking, Sichtbarkeit, Performance
- Step-by-Step: Wie Arbeitgeber negatives Feedback strategisch entschärfen (und warum das meist schiefgeht)
- Für Bewerber: So liest du Kununu-Bewertungen wie ein Profi (und fällst nicht auf Fake-Reviews rein)
- Data Driven Recruiting: Wie du mit Kununu-Daten gezielt Top-Talente anziehst
- Kununu für Wettbewerbsanalyse: Wie du Benchmarking gegen deine Konkurrenz betreibst
- Warum der technische Unterbau von Kununu für SEO und Sichtbarkeit entscheidend ist
- Fazit: Warum Kununu kein Nice-to-have, sondern Pflichtprogramm in HR und Recruiting ist

Wer 2024 noch glaubt, dass Employer Branding mit Hochglanzbroschüren, Karriereseiten und ein paar LinkedIn-Posts erledigt ist, hat den Knall nicht gehört. Die Realität heißt Kununu. Hier wird gnadenlos abgerechnet – von echten Mitarbeitern, Ex-Beschäftigten, Praktikanten und manchmal auch von frustrierten Kandidaten, die nach dem dritten Assessment Center nie wieder was hören. Kununu ist nicht die nette Feedback-Ecke; es ist das SEO-optimierte Schaufenster deiner Unternehmenskultur. Wer seine Kununu-Präsenz nicht im Griff hat, gibt die Kontrolle über das Arbeitgeberimage komplett ab – an anonyme User, Bots und den Algorithmus. Die Chancen: Sichtbarkeit, Authentizität, Recruiting-Erfolg. Die Risiken: Shitstorms, Reputationsschäden, Rankingverluste. Willkommen in der Realität des datengetriebenen Employer Brandings.

# Kununu als Employer-Branding-Gamechanger: Fakten, Chancen und Fallstricke

Kununu ist nicht einfach nur ein Bewertungsportal für Arbeitgeber. Es ist der zentrale Knotenpunkt für den digitalen Ruf eines Unternehmens – ein Employer-Branding-Booster oder Karrierekiller, je nachdem, wie du dich anstellst. Mit über acht Millionen Bewertungen und einer monatlichen Reichweite, von der HR-Portale träumen, ist Kununu längst das Google für Jobkultur. Wer hier schlecht abschneidet, bekommt die Quittung – nicht nur in Form von

Bewerbermangel, sondern auch bei der internen Motivation und beim Umsatz.

Die Mechanik ist gnadenlos einfach: Jeder, der jemals einen Arbeitsvertrag gesehen hat, kann eine Bewertung abgeben – anonym, ungefiltert und ohne Angst vor Konsequenzen. Das macht die Plattform zur echten Waffe. Arbeitgeber können ihre Profile zwar pflegen, Bilder hochladen und Benefits präsentieren, doch das Fundament bildet der User Generated Content. Und der ist oft ehrlich, manchmal schonungslos und selten PR-tauglich.

Was viele unterschätzen: Kununu ist ein mächtiges SEO-Tool. Die Plattform rankt zu fast allen relevanten Arbeitgeber- und Job-Keyworts in den Top 10 der Google-SERPs. Wer ein Unternehmen googelt, landet fast immer auf dem Kununu-Profil – ob er will oder nicht. Damit wird der Bewertungsdurchschnitt zum wichtigsten KPI für HR-Marketing und Recruiting. Schlechte Bewertungen sind nicht nur ein Imageproblem, sie drücken die Sichtbarkeit, verschrecken Bewerber und sorgen für Wettbewerbsnachteile, die sich direkt auf den Umsatz auswirken.

Wer Kununu ignoriert, spielt russisches Roulette mit seiner Arbeitgebermarke. Die Plattform ist längst zum Standard für Bewerberrecherche geworden. Laut aktuellen Studien recherchieren über 80 Prozent der Bewerber auf Kununu, bevor sie sich bewerben. Unternehmen, die das nicht ernst nehmen, sabotieren ihr Recruiting selbst.

# Kununu-Bewertungen verstehen: Wahrheit, Verzerrung und die Algorithmen-Dynamik

Kununu lebt vom Content seiner User – aber wie authentisch sind die Bewertungen wirklich? Fakt ist: Die Plattform wird von echten Menschen genutzt, aber auch von frustrierten Ex-Mitarbeitern, HR-Trollen und gelegentlich sogar von automatisierten Bots. Das Bewertungssystem basiert auf verschiedenen Kategorien: Arbeitsatmosphäre, Vorgesetztenverhalten, Gehalt/Sozialleistungen, Work-Life-Balance, Karriere/Weiterbildung, Gleichberechtigung und mehr. Jeder Bereich wird einzeln bewertet, dazu kommt eine zusammenfassende Sterne-Bewertung.

Aber: Die Plattform filtert aktiv. Ein Algorithmus prüft jede Bewertung auf Rechtsverstöße, Beleidigungen, Fake-Inhalte und Verstöße gegen die Community Guidelines. Auffällige Bewertungen werden entweder automatisch blockiert oder landen in einer Moderationsschleife. Dennoch: Der Algorithmus ist nicht unfehlbar. Clevere Arbeitgeber wissen längst, wie sie kritische Einträge durch geschickte Wortwahl, gezielte Anfragen an den Support oder eigene positive Bewertungen "ausbalancieren".

Für Bewerber bedeutet das: Wer Kununu-Bewertungen als absolute Wahrheit nimmt, begeht einen Fehler. Der Bewertungsdurchschnitt ist oft verzerrt – nach unten durch frustrierte Ex-Mitarbeiter, nach oben durch Eigenbewertungen

oder “motivierte” aktuelle Mitarbeiter. Die Kunst liegt im Lesen zwischen den Zeilen. Ein Profi sucht nach Mustern: Wiederholen sich bestimmte Kritikpunkte? Gibt es auffällige Peaks und Dips im Zeitverlauf der Bewertungen? Stimmen die Kategorien überein oder gibt es Ausreißer?

Kununu hat eigene Algorithmen zur Sichtbarkeit von Bewertungen – “neue”, “hilfreiche” und “Top-Bewertungen” werden bevorzugt ausgespielt. Negatives Feedback lässt sich nicht einfach wegmoderieren. Transparenz ist Pflicht, Vertuschung funktioniert nicht. Wer clever ist, nutzt negatives Feedback als Chance zur Optimierung – und kommuniziert das auch.

## Technische Insights: SEO, Sichtbarkeit und das Employer-Branding-Ökosystem von Kununu

Kununu spielt in Sachen SEO in der Champions League. Technisch basiert die Plattform auf einer hochperformanten, skalierbaren Architektur, die auf schnelle Ladezeiten, mobile Optimierung und strukturierte Daten setzt. Die Seiten sind suchmaschinenfreundlich aufgebaut, nutzen canonical Tags, strukturierte Daten nach Schema.org (vor allem “Organization” und “Review”), und verfügen über eine klare URL-Struktur, die sowohl für Google als auch für User verständlich ist.

Die Plattform profitiert massiv vom sogenannten “Brand-SERP-Effekt”: Wer nach Unternehmen sucht, landet fast immer auf dem Kununu-Profil. Das Ranking wird durch Onpage-Faktoren wie Keyword-Dichte, Meta-Tags, interne Verlinkung und User Signals (Klickrate, Verweildauer) bestimmt. Kununu investiert massiv in Page Speed, Core Web Vitals und mobile Usability – Disziplinen, in denen viele Unternehmensseiten gnadenlos abkacken.

Arbeitgeberprofile sind mit individuellen URLs ausgestattet, die automatisch auf relevante Keywords optimiert sind: “/company/[firmenname]/reviews”. Diese Struktur sorgt für maximale Sichtbarkeit, auch bei generischen Suchanfragen wie “Arbeiten bei [Unternehmen]” oder “[Unternehmen] Gehalt”. Die technische Infrastruktur von Kununu sorgt dafür, dass neue Bewertungen quasi in Echtzeit indexiert werden. Durch die Integration von Rich Snippets erscheinen Sterne-Bewertungen direkt in den Suchergebnissen – ein massiver Visibility-Boost (oder ein Reputationskiller, je nach Score).

Für Unternehmen bedeutet das: Das eigene Kununu-Profil ist oft die wichtigste Landingpage im Employer Branding, wichtiger als die eigene Karriereseite. Wer die SEO-Mechanik von Kununu ignoriert, gibt freiwillig Sichtbarkeit ab. Clevere Unternehmen pflegen ihr Profil nicht nur optisch, sondern optimieren gezielt alle SEO-relevanten Felder: Titel, Beschreibung, Benefits, Standorte, Bilder – alles wird analysiert, getrackt und angepasst.

# Strategien für Arbeitgeber: So nutzt du Kununu als Performance-Hebel

Wer Kununu als Risiko sieht, hat Employer Branding nicht verstanden. Die Plattform ist der direkteste Draht zu Bewerbern und Mitarbeitern – und bietet Insights, die kein internes Engagement-Tool liefern kann. Aber: Die richtige Strategie entscheidet über Sieg oder Niederlage. Viele Unternehmen reagieren nur auf Negativbewertungen, anstatt proaktiv zu agieren. Das ist der klassische Fehler.

Eine erfolgreiche Kununu-Strategie beginnt mit technischem Monitoring: Setze Alerts für neue Bewertungen, tracke Score-Entwicklungen und analysiere die Kategorien, in denen du unterdurchschnittlich abschneidest. Nutze Analytics-Tools, um Traffic und Konversionen von Kununu zu messen. Zweitens: Agiere transparent. Jeder Versuch, negative Bewertungen zu löschen oder zu beschönigen, fliegt auf – spätestens, wenn Bewerber im Interview nachfragen. Reagiere stattdessen ehrlich, biete Lösungen an und zeige, dass Feedback erwünscht ist.

Drittens: Baue eine Feedback-Kultur auf. Fordere aktiv aktuelle Mitarbeiter auf, Bewertungen abzugeben – aber ohne Druck und Manipulation. Authentizität schlägt Masse. Viertens: Optimierte dein Profil technisch. Lade Bilder in WebP-Format hoch, achte auf schnelle Ladezeiten und mobil optimierte Inhalte. Pflege Benefits, Standorte, Jobangebote und nutze strukturierte Daten konsequent, um bei Google besser zu ranken.

Step-by-Step für Arbeitgeber, die Kununu richtig nutzen wollen:

- Regelmäßiges Monitoring aller Bewertungen via API oder Alerts
- Kategorische Analyse: Wo stehst du im Vergleich zum Branchendurchschnitt?
- Schnelle, professionelle Reaktion auf kritische Kommentare – immer lösungsorientiert
- Technische Pflege des Profils: Bilder, Benefits, strukturierte Daten, Keyword-Optimierung
- Aktive Einbindung aktueller Mitarbeiter (ohne Druck!) für authentisches, frisches Feedback
- Integration von Kununu-Score und Bewertungen auf der eigenen Karriere-Website via Widget – für maximale Transparenz
- Regelmäßiger Wettbewerbsvergleich: Wie performen deine lokalen Konkurrenten?

Was nicht funktioniert: Gekaufte Bewertungen, Vertuschung, unpersönliche 08/15-Antworten. Der Algorithmus erkennt Muster, Google identifiziert Duplicate Content, und Bewerber lassen sich nicht täuschen. Wer eine negative Bewertung als Chance für Veränderung sieht und transparent kommuniziert, gewinnt – nicht nur bei Kununu, sondern im gesamten Recruiting-Prozess.

# Kununu für Bewerber: Fake, Fakten und die Kunst der kritischen Bewertung

Für Bewerber ist Kununu die geheime Waffe gegen die Marketing-Märchen der HR-Abteilungen. Aber: Nicht jede Bewertung ist Gold wert. Die Plattform wird zwar moderiert, aber Fakes, Frustbewertungen und Manipulationen gibt es trotzdem. Wer schlau ist, liest Kununu wie ein Data Scientist – mit kühlem Kopf, analytisch und immer auf der Suche nach Mustern, nicht nach Einzelmeinungen.

So gehst du als Bewerber strategisch vor:

- Schau dir den Zeitverlauf der Bewertungen an: Plötzliche Peaks an positiven Einträgen deuten oft auf gesteuerte Kampagnen hin
- Identifiziere wiederkehrende Kritikpunkte, zum Beispiel “micromanagement”, “Überstunden”, “Intransparenz” – sie sind oft ein echtes Problem
- Vergleiche die Kategorien: Ein Unternehmen mit Top-Gehalt, aber miserabler Work-Life-Balance? Entscheide, was dir wichtiger ist
- Ignoriere Ausreißer: Einzelne 1-Sterne- oder 5-Sterne-Bewertungen sagen wenig, der Trend ist entscheidend
- Analysiere die Reaktionen des Arbeitgebers: Wer lösungsorientiert und offen kommuniziert, punktet – wer verteidigt oder schweigt, hat meist was zu verbergen

Spezialtipp: Nutze die Filterfunktion von Kununu – sortiere nach Abteilung, Standort oder Zeitraum. So bekommst du ein differenziertes Bild und siehst, ob Probleme systemisch oder lokal begrenzt sind. Wer wirklich smart ist, schaut sich zusätzlich die Arbeitgeberantworten an: Hier trennt sich die Spreu vom Weizen. Professionelle Kommunikation, konkrete Lösungsvorschläge und ehrliche Fehlerkultur sind oft ein Zeichen für eine gesunde Unternehmenskultur.

Vorsicht bei Bewertungen, die zu gut klingen, um wahr zu sein – hier handelt es sich oft um gesteuerte Einträge. Moderne Algorithmen erkennen zwar viele Fakes, aber nicht alle. Setze auf deinen gesunden Menschenverstand – und recherchiere im Zweifel weiter, zum Beispiel auf Glassdoor oder in Foren wie Reddit.

## Kununu-Daten als Wettbewerbsvorteil:

# Benchmarking, Recruiting und Data Driven HR

Kununu ist nicht nur ein Bewertungsportal, sondern eine gigantische Datenbank für Markt- und Wettbewerbsanalysen. Wer die Zahlen liest wie ein Analyst, kann gezielt Schwächen der Konkurrenz offenlegen, eigene Stärken ausbauen und Recruiting-Kampagnen datenbasiert steuern. Die wichtigsten Datenpunkte: Bewertungsdurchschnitt, Anzahl der Bewertungen, Entwicklung über die Zeit, Score in einzelnen Kategorien, Response-Quote des Arbeitgebers, Branchendurchschnitt und Positionierung im lokalen Markt.

Für HR-Strategen bietet Kununu die Möglichkeit, Employer-Branding-Maßnahmen zu tracken und zu benchmarken. Wer in einer Kategorie abfällt (z.B. Führung, Gehalt oder Weiterbildung), kann gezielt gegensteuern – mit messbaren Ergebnissen. Smarte Unternehmen analysieren regelmäßig das Bewertungsprofil der lokalen Konkurrenz, passen ihre Benefits an und optimieren die Kommunikation auf Basis der Insights.

Für Bewerber ist Kununu das perfekte Tool für Gehaltsverhandlungen, Standortwahl und die Suche nach dem Arbeitgeber, der wirklich passt. Wer die Daten richtig nutzt, kann Gehaltsspannen, Karrierechancen und Unternehmenskultur objektiv vergleichen. Data Driven Recruiting und Data Driven Career sind keine Buzzwords mehr, sondern Realität – dank Plattformen wie Kununu.

Step-by-Step: Kununu als Datenquelle nutzen

- Regelmäßige Wettbewerbsanalyse via Kununu-Profile der Top-Konkurrenten
- Score-Entwicklung im Zeitverlauf tracken, um die Wirkung von Employer-Branding-Maßnahmen zu messen
- Kategorien auswerten, in denen der eigene Score schwächelt – gezielte Verbesserungen implementieren
- Kununu-API für automatisierte Reports in HR- und BI-Systeme einbinden
- Response-Quote und Qualität der Arbeitgeberantworten benchmarken

## Fazit: Kununu – Pflichtprogramm für smarte Arbeitgeber und selbstbewusste Bewerber

Kununu ist kein optionales Add-On mehr, sondern der Prüfstein für authentisches Employer Branding und datengetriebenes Recruiting. Wer die Plattform strategisch nutzt, gewinnt Kontrolle über seine Arbeitgebermarke, zieht gezielt Top-Talente an und optimiert HR-Prozesse auf Basis echter

Insights. Die Risiken? Sichtbarkeit von Schwächen, potenzielle Shitstorms, Reputationsverluste. Die Chancen? Transparenz, Glaubwürdigkeit, Performance-Vorteile gegenüber ahnungsloser Konkurrenz.

Die Zukunft des Arbeitsmarkts ist datengetrieben, transparent und brutal ehrlich – Kununu ist das Epizentrum dieses Wandels. Wer als Arbeitgeber oder Bewerber die Plattform meidet, verliert den Anschluss. Wer sie versteht, analysiert und proaktiv nutzt, setzt sich an die Spitze. Employer Branding ohne Kununu? Kannst du machen – ist dann halt kacke.