

Presseinformation
11. Jahrgang | Österreich



BEST RECRUITERS

Presseinformation



bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
11. JAHRGANG 2020/21 | ÖSTERREICH

PRESSEINFORMATION



INHALTSVERZEICHNIS

Über die Studie	5
Methodik	5
Siegel	8
Stichprobe	9
Studien-Erkenntnisse	11
Ergebnisse im Vergleich	11
Ergebnisse in den Kategorien	16
Karriere-Website	16
Social Web	17
Mobile Recruiting	18
Inhalt der Online-Stellenanzeige	19
Usability der Online-Stellenanzeige	20
Bewerbungsresonanz	21
Usability im Bewerbungsprozess	22
Kontaktaufnahme per E-Mail	23
Talent Relationship Management	24
Die Top 100	25
Branchensieger	29
Die Top 100 – Krisenfestigkeit	37
Branchenranking	41
Statements der SiegerInnen	43
Hintergrund	53

Im Sinne flüssiger Lesbarkeit wird im folgenden weitgehend das generische Maskulinum verwendet. Selbstverständlich sind das weibliche Geschlecht sowie weitere Geschlechteridentitäten dabei stets mitgemeint.

Über die Studie

METHODIK

Jeder Arbeitgeber der Stichprobe wurde im Jahrgang 2020/21 nach 233 wissenschaftlichen Kriterien untersucht, die in 4 Säulen, 6 Indizes und 9 Erhebungskategorien eingeteilt sind.



KRISENFESTIGKEIT MESSBAR MACHEN – DER NEUE BEST-RECRUITERS-INDEX

2020 war geprägt von Herausforderungen, die Arbeitgebern und Mitarbeitenden einiges an Flexibilität abverlangt haben. Aber auch BewerberInnen sind von den Auswirkungen der weltweiten Covid-19-Pandemie direkt betroffen und achten in der Wahl ihrer neuen beruflichen Heimat nunmehr verstärkt darauf, wie krisenfest und innovativ sich ein potenzieller Arbeitgeber im Hinblick auf moderne Arbeitsgestaltung präsentiert – eine Entwicklung, die zweifels- ohne ebenso Eingang ins „neue Normal“ finden wird.

New Work als zugrunde liegendes Konzept zukunftsweisender Arbeitsgestaltung wurde bereits in den 1980er-Jahren von Frithjof Bergmann, einem austro-amerikanischen Philosophen, entwickelt, genießt heute jedoch größere Aktualität denn je. Im Kern behandelt es die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowie von generellen Strukturen und Denkmustern, aber auch unternehmenskulturelle Aspekte wie Diversität und Inklusion. Essenziell in der praktischen Umsetzung ist, dass es sich nicht um punktuelle, schönheitskosmetische Maßnahmen, sondern ein strategisches Gesamtkonzept handelt, das für sämtliche Unternehmensbereiche gilt.¹ Als solches soll es auch für Talente entlang der gesamten Candidate Journey spür- und erlebbar sein, weswegen die Indizes zur Krisenfestigkeit alle Säulen und Kategorien des BEST-RECRUITERS-Kriterienkatalogs umspannen. Für jeden Index werden relevante Elemente des Kriterienkatalogs zusammengefasst und das Ergebnis als Prozent der pro Index maximal möglichen Punkte ausgewiesen. Die neuartigen Indizes geben somit nicht nur Aufschluss über die

¹ New Work – Gute Arbeit gestalten; Carsten C. Schemuly; Haufe Verlag, 2. Auflage 2019

eigene Arbeitgeberattraktivität in diesem zentralen Themenfeld, sondern ermöglichen darüber hinaus eine einzigartige Vergleichbarkeit mit dem Wettbewerb. Auf nationaler Ebene lassen sie für den Wirtschaftsstandort Österreich auf die Innovationskraft der Top-Arbeitgeber im Hinblick auf richtungsweisende Methoden der Arbeitsorganisation schließen.

INDEX KRISENFESTIGKEIT

Der übergeordnete Index *Krisenfestigkeit* vereint fünf Sub-Indizes – *Digitalisierung, Arbeitsgestaltung, Diversity, Wissens- und Gesundheitsmanagement sowie Cultural Fit* – in sich und spiegelt folglich unterschiedliche Facetten der Darstellung als resilienter und zukunftsweisender Arbeitgeber wider. Mit 49 maximal zu erreichenden Prozentpunkten schließt er nahezu die Hälfte des gesamten BEST-RECRUITERS-Kriterienkatalogs mit ein, was die zentrale Bedeutung dieser Themengebiete im Wettstreit um Right Potentials noch unterstreicht. Denn selbst wenn derzeit kurzfristig mehr BewerberInnen am Arbeitsmarkt verfügbar sind, so stehen den besten Talenten in der Regel nach wie vor mehrere Optionen offen. Hinzu kommt, dass gerade in Zeiten angespannter Budgets herausragender Recruiting-Qualität noch mehr Bedeutung zufällt, um keine Fehlbesetzungen zu riskieren und teure Frühfluktuation zu vermeiden.

INDEX DIGITALISIERUNG

Der Index *Digitalisierung* beschreibt, in welchem Umfang moderne digitale Technologien im Recruiting zum Einsatz gelangen, um den Bewerbungsprozess möglichst nutzerfreundlich zu gestalten. Er beinhaltet Kriterien aus den Kategorien *Karriere-Website, Social Web, Mobile Recruiting, Inhalt und Usability der Online-Stellenanzeige sowie Usability im Bewerbungsprozess und Talent Relationship Management*. Punkte werden neben einer mobil optimierten Candidate Journey unter anderem für Gamification, Chatbots oder die Möglichkeit einer Videobewerbung vergeben. Maximal können im Rahmen des Index 19,5 Prozentpunkte erzielt werden.

INDEX ARBEITSGESTALTUNG

Ob Work-Life-Blending oder -Balance: Um den Anforderungen unterschiedlicher Talente an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerecht zu werden, braucht es Flexibilität in der Arbeitsgestaltung. Neben konkreten innovativen Arbeitsmodellen wie Jobsharing oder Sabbaticals zeigt dieser Index auf, inwieweit BewerberInnen über Remote-Working-Konditionen und neue Ansätze der Arbeitsorganisation, beispielsweise Jobcrafting, informiert werden. Ergänzend fließen die Ergebnisse der Kontaktanfrage per E-Mail ein, die inhaltlich in diesem Themenfeld angesiedelt ist. Insgesamt sind 8,5 Prozentpunkte zu erreichen.

INDEX DIVERSITY & INCLUSION

Ein vielfältiges Arbeitsumfeld trägt nicht nur zu gesteigerter Zufriedenheit der Mitarbeitenden und wirtschaftlichem Erfolg bei, es unterstützt auch das Aufbrechen etablierter Denkmuster und fördert somit die Krisenfestigkeit. Der Index *Diversity* bildet unter anderem ab, wie barrierearm die Karriere-Website gestaltet ist, wie transparent KandidatInnen über gelebte Maßnahmen rund um Diversität und Inklusion sowie Familienfreundlichkeit im Arbeitsalltag informiert werden, aber auch ob Stellenanzeigen diskriminierende Elemente enthalten. Der Index umfasst insgesamt 17 Kriterien aus zwei Kriterien-Pools der Karriere-Website und aus der Kategorie *Inhalt der Online-Stellenanzeige*.

INDEX WISSENS- & GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mitarbeitende gezielt im Unternehmen beziehungsweise der Institution gemäß ihren Interessen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln, ist ein wichtiger Erfolgsfaktor von New Work. Vor-

aussetzung dafür ist die psychische wie physische Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Der Index *Wissens- & Gesundheitsmanagement* beinhaltet daher sowohl Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als auch individuelle Entwicklungsangebote wie E-Learning, Coaching oder Altersteilzeit, die auf der Karriere-Website und/oder direkt in den Stellenanzeigen kommuniziert werden. Insgesamt können 3,5 Prozentpunkte erzielt werden.

INDEX CULTURAL FIT

Der Index Cultural Fit gibt Aufschluss darüber, wie umfassend und transparent KandidatInnen vor und während des Bewerbungsprozess Einblick in die Unternehmenskultur erhalten. So kann sichergestellt werden, dass letztlich jene den Zuschlag erhalten, die dank optimaler Identifikation mit dem Arbeitgeber intrinsisch motiviert maximal zu unternehmerischer Resilienz und wirtschaftlichem Erfolg beitragen. Kern des Index ist die Verfügbarkeit persönlicher Ansprechpersonen aus dem HR entlang der gesamten Candidate Journey. Darüber hinaus werden MitarbeiterInnen-Testimonials, variantenreiche Einblicke in die Unternehmenskultur – beispielsweise durch Details zu Führungs- und Fehlerkultur oder Bildmaterial mit Mehrwert in Jobinseraten – und wertschätzende Bewerber-Kommunikation berücksichtigt. Daraus ergeben sich 13,5 maximal mögliche Prozentpunkte.

SÄULE 1: ONLINE-RECRUITING-PRÄSENZ

Säule 1 beschäftigt sich mit dem Webauftritt des Arbeitgebers auf unterschiedlichen Kanälen. Die Analyse der Karriere-Website in der Desktop-Version reicht dabei von Hard Facts wie zuständigen Ansprechpersonen im HR inklusive Kontaktmöglichkeit oder Details zum Personalauswahlprozess über die zielgruppenspezifische Informationsaufbereitung bis hin zu Employer-Branding-Aspekten wie einer facettenreichen Darstellung der Unternehmenskultur oder der gebotenen Arbeitgeber-Leistungen. Zusätzlich wird untersucht, ob die Karriereseite mobil optimiert ist und welche Schritte des Bewerbungsprozesses via Tablet und Smartphone möglich sind. Weitere Kriterien beschäftigen sich mit Anzahl, Ausführlichkeit und Aktualität der Social-Media-Auftritte. Die in dieser Säule zu erreichenden Punkte umfassen 40 % der Gesamtpunkte.

SÄULE 2: ONLINE-STELLENANZEIGEN

In Säule 2 rücken Online-Stellenanzeigen in den Fokus. Arbeitgeber punkten hier mit hohem Informationsgehalt, konkreten Bewerbungsanreizen sowie der persönlichen Note in Form von Kontaktdaten der Ansprechperson, Bild- und Videomaterial. Untersucht wird unter anderem auch die Ausgewogenheit der in Stellenanzeigen aufgelisteten Anforderungen und Anreize. Außerdem wird die Usability der Anzeigen hinsichtlich technischer und inhaltlicher Aspekte analysiert. Insgesamt können in dieser Säule 15 % der Gesamtpunkte erreicht werden.

SÄULE 3: BEWERBUNGSRESONANZ

BEST RECRUITERS erstellt Avatare – fiktive Charaktere mit unterschiedlichen Ausbildungen, Backgrounds und Fähigkeiten – und versendet vier Bewerbungsschreiben an jedes Unternehmen und jede Institution. Nach Möglichkeit beziehen sich drei davon auf eine ausgeschriebene Position, ein/e BewerberIn wendet sich initiativ an den Arbeitgeber. Analysiert

wird in der Folge die Resonanz, also sowohl die Dauer der Rückmeldungen als auch deren Inhalt, etwa, ob die KandidatInnen im Antwortschreiben persönlich und wertschätzend angesprochen werden. Zusätzlich wird jeder Arbeitgeber der Stichprobe via E-Mail mit einer Frage rund um den Bewerbungsprozess kontaktiert, auch hier werden Dauer und Inhalt der Antwort bewertet. Zusammen ergeben die Kategorien der Säule 3 45 % der möglichen Gesamtpunkte.

SÄULE 4: BEWERBER/INNEN-FEEDBACK

Arbeitgeber können ihre KandidatInnen einladen, einen Fragebogen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu beantworten, BEST RECRUITERS stellt dazu die Plattform und einen Button zur Verfügung, den Unternehmen auf allen Kanälen einbinden können. Die Ergebnisse dieser Befragung, die sowohl geschlossene als auch offene Fragen beinhaltet, fließen aufgrund ihrer Subjektivität nicht in die Wertung mit ein, werden den Arbeitgebern aber vertraulich zur Verfügung zu gestellt. Das Feedback von BewerberInnen leistet einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses in Unternehmen und Institutionen.

DER FEEDBACK-BUTTON

www.bestrecruiters.eu/feedback

SIEGEL

Nach Auswertung der Daten werden die Rankings erstellt und die die BEST-RECRUITERS-Gütesiegel vergeben. Das Prüfverfahren zur Zertifizierungsberechtigung basiert auf der Errechnung von Durchschnittswerten.

GÜTESIEGEL IN BRONZE

Für das Gütesiegel in Bronze werden die durchschnittlich erreichten Prozentpunkte aller teilnehmenden Arbeitgeber ermittelt. In der Erhebung 2020/21 beträgt dieser Durchschnitt 49 % der Gesamtpunkte. Alle Unternehmen, die diese Prozentzahl erreichen oder übertreffen, sind zertifizierungsberechtigt, können also das Gütesiegel in Bronze führen.

GÜTESIEGEL IN SILBER

Für das Gütesiegel in Silber wird die Gruppe der zertifizierungsberechtigten Arbeitgeber als neue Grundgesamtheit herangezogen und ein neuer Durchschnittswert errechnet. Allen Unternehmen, die diese Prozentzahl erreichen oder übertreffen, steht das Gütesiegel in Silber zu. 2020/21 sind das 64 % der maximal möglichen Punkte.

GÜTESIEGEL IN GOLD

Voraussetzung für das Gütesiegel in Gold ist die Berechtigung, das Gütesiegel in Silber zu führen sowie das Erreichen des ersten Platzes in der jeweiligen Branche. 2020/21 wird 35 Branchensiegern das goldene Siegel verliehen.

DIE SIEGEL



STICHPROBE

Die Stichprobe der in der BEST-RECRUITERS-Studie untersuchten Arbeitgeber wird in mehreren Schritten zusammengestellt. Sie umfasst 2020/21 in Österreich 529 Unternehmen und Institutionen.

SCHRITT 1 – DIE BASIS

Als Basis der Stichprobe dienen zunächst die 500 umsatz- und mitarbeiterstärksten Arbeitgeber Österreichs, die aus externen Quellen recherchiert werden. Daraufhin werden die dadurch entstandenen Doubletten entfernt.

Holding-Organisationen werden hinsichtlich ihrer Abgrenzbarkeit in der Außenwahrnehmung überprüft und nur in die Stichprobe aufgenommen, wenn sie von BewerberInnen als eigenständige Arbeitgebermarke wahrgenommen werden.

SCHRITT 2 – ZUSÄTZLICHE BRANCHEN

Um auch unterrepräsentierte Branchen in der BEST-RECRUITERS-Stichprobe abbilden zu können, wird auf zusätzliche Quellen zurückgegriffen. Im Jahrgang 2020/21 wurde mit folgenden Quellen gearbeitet:

- TOP-15-Rechtsberatung (TREND Ausgabe 19/2019, Aufruf: 06.03.2020)
- TOP-15-Unternehmensberatung (squeaker.net, Aufruf: 16.03.2020)
- TOP-5-Werbeagenturen (Medianet, Artikel vom 05.04.2019)
- TOP-10-Medien (Der Standard: Österreichs größte Medienhäuser 2019, Artikel vom 11.07.2019)
- TOP-10-Einzelhandelsunternehmen (Handelsverband: Austrian Top 100 Retailers nach Umsatz, Stand: April 2019)
- TOP-10-Papierherzeugung und -verarbeitung (Bank Austria Branchenbericht, Aufruf: Februar 2020)

TOP-10-Immobilienkonzerne (Eigenrecherche, April 2020)

SCHRITT 3 – ERHEBUNGSaufträge

Unternehmen und Institutionen, die nicht automatisch in der Stichprobe vertreten sind, können einen Erhebungsauftrag stellen und so an der Studie teilnehmen.

SCHRITT 4 – BRANCHENZuordnung

Zuletzt werden die Arbeitgeber der Stichprobe in 38 für das Recruiting relevante Branchen eingeteilt.

Branche	Zahl der getesteten Arbeitgeber	Branche	Zahl der getesteten Arbeitgeber
Ambulante Pflege/ Betreuung	8	Großhandel/Vertrieb	14
Anlagen-/Maschinenbau	21	Immobilienwirtschaft	10
Arbeitskräfteüberlassung	18	Industrie	19
Automotive/KFZ	22	IT/Software/Telekommuni- kation	12
Backwaren	13	Krankenhäuser/(Teil-)Statio- näre Einrichtungen	19
Banken/ Finanzdienstleistung	17	Lebensmitteleinzelhandel	13
Bau/Holz	20	Medien/Werbung	17
Bekleidungseinzelhandel	20	Möbeleinzelhandel	9
Chemie	7	Molkerei	7
Dienstleistung	13	Nahrungsmittel-/Konsumgü- terherstellung	9
DIY-/Zoofachhandel	9	Öffentlicher Dienst	27
Drogerie/Accessoires	8	Papierindustrie	12
Eisen/Metall	17	Personalberatung	10
Elektro-/ Elektronikherstellung	13	Pharma/Biotechnologie	16
Energie	19	Rechtsberatung	16
Facility-/Security-Services	15	Transport/Verkehr/Logistik	12
Fleischwirtschaft	9	Unterhaltungsmedien-/- elektronikeinzelhandel	10
Gastronomie/Tourismus	10	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung	11
Getränke	11	Versicherung	16
		Gesamt	529

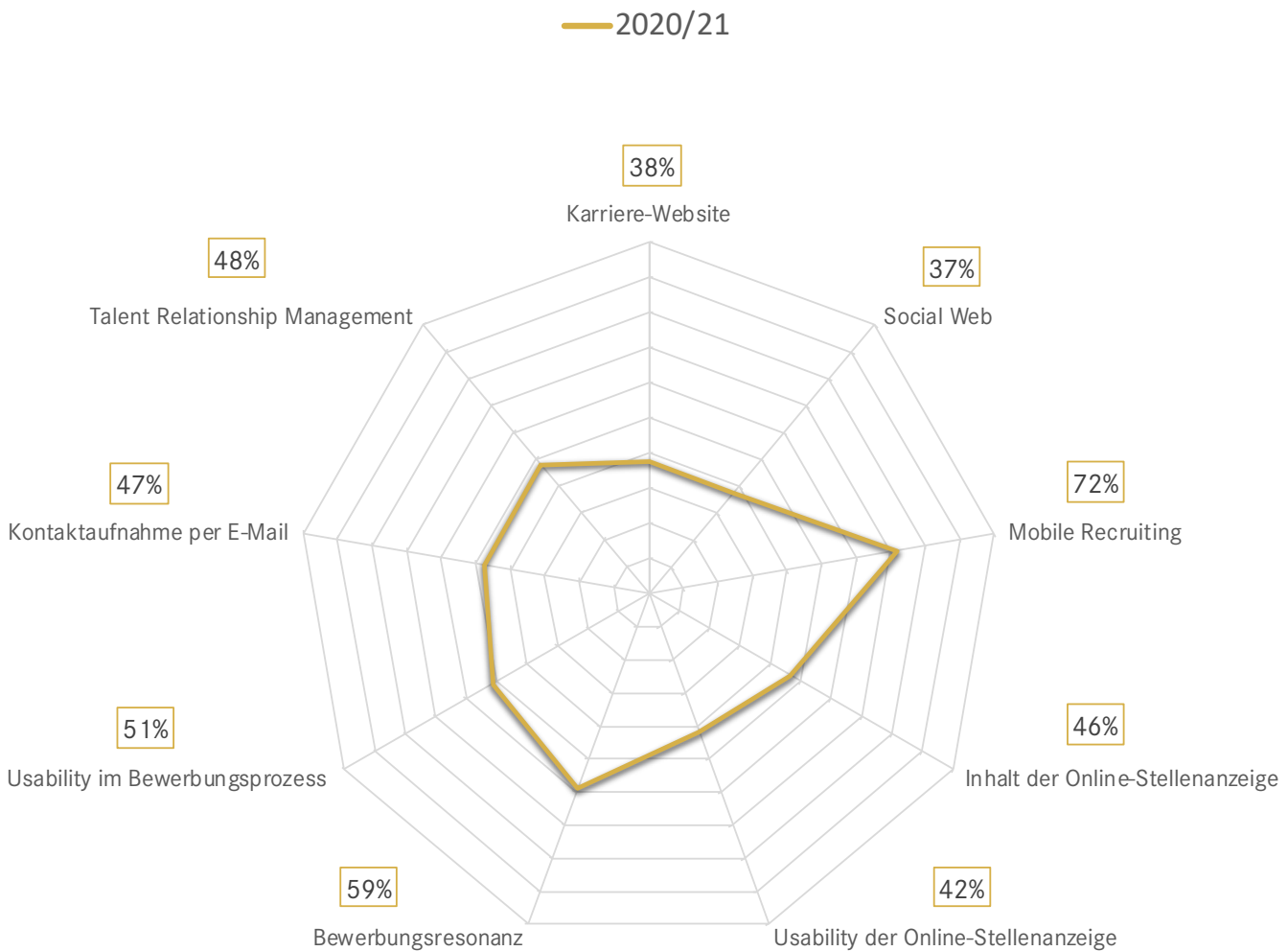
Studien-Erkenntnisse

ERGEBNISSE IM VERGLEICH

DIE ERGEBNISSE IN DEN ERHEBUNGSKATEGORIEN

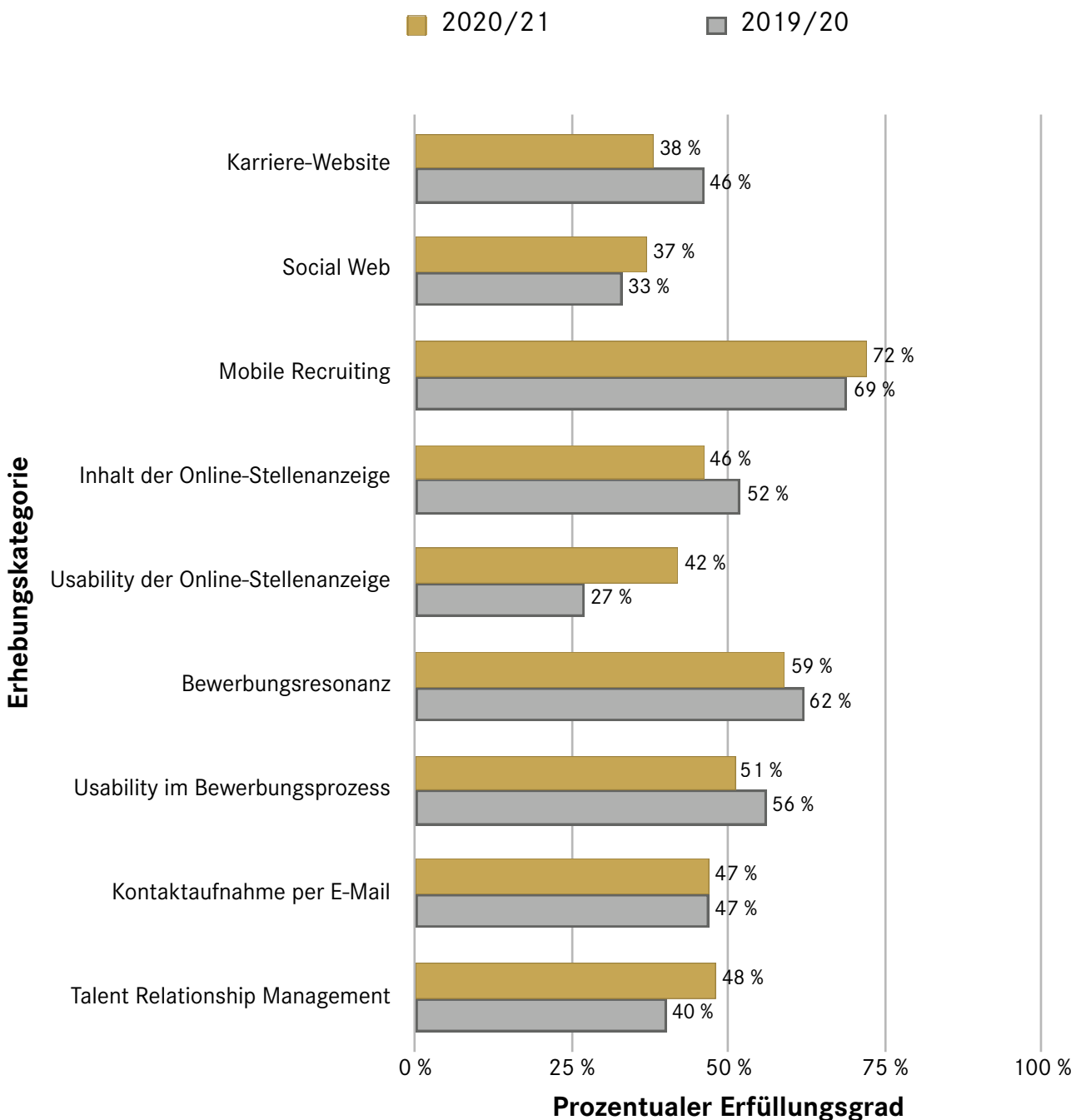
Die Grafik zeigt die durchschnittlich erreichten Punkte in den neun Erhebungskategorien in Relation zur Maximalpunktzahl. In drei der neun Kategorien werden dieses Jahr im Schnitt mehr als die Hälfte der möglichen Punkte erzielt, das beste Ergebnis erreichen die 529 getesteten Arbeitgeber in der Kategorie *Mobile Recruiting* mit 72 % der möglichen Punkte. Auf Rang zwei folgt die Kategorie *Bewerbungsresonanz* mit durchschnittlich 59 % der Maximalpunkte, was auf ein anhaltend professionelles Bewerbungsmanagement selbst in Zeiten von Corona schließen lässt.

Am meisten Potenzial bergen die Kategorien *Social Web* mit 37 % und *Karriere-Website* mit 38 % der möglichen Punkte, beide zentrale Elemente der Krisenkommunikation.



DIE ERHEBUNGSKATEGORIEN IM VORJAHRESVERGLEICH

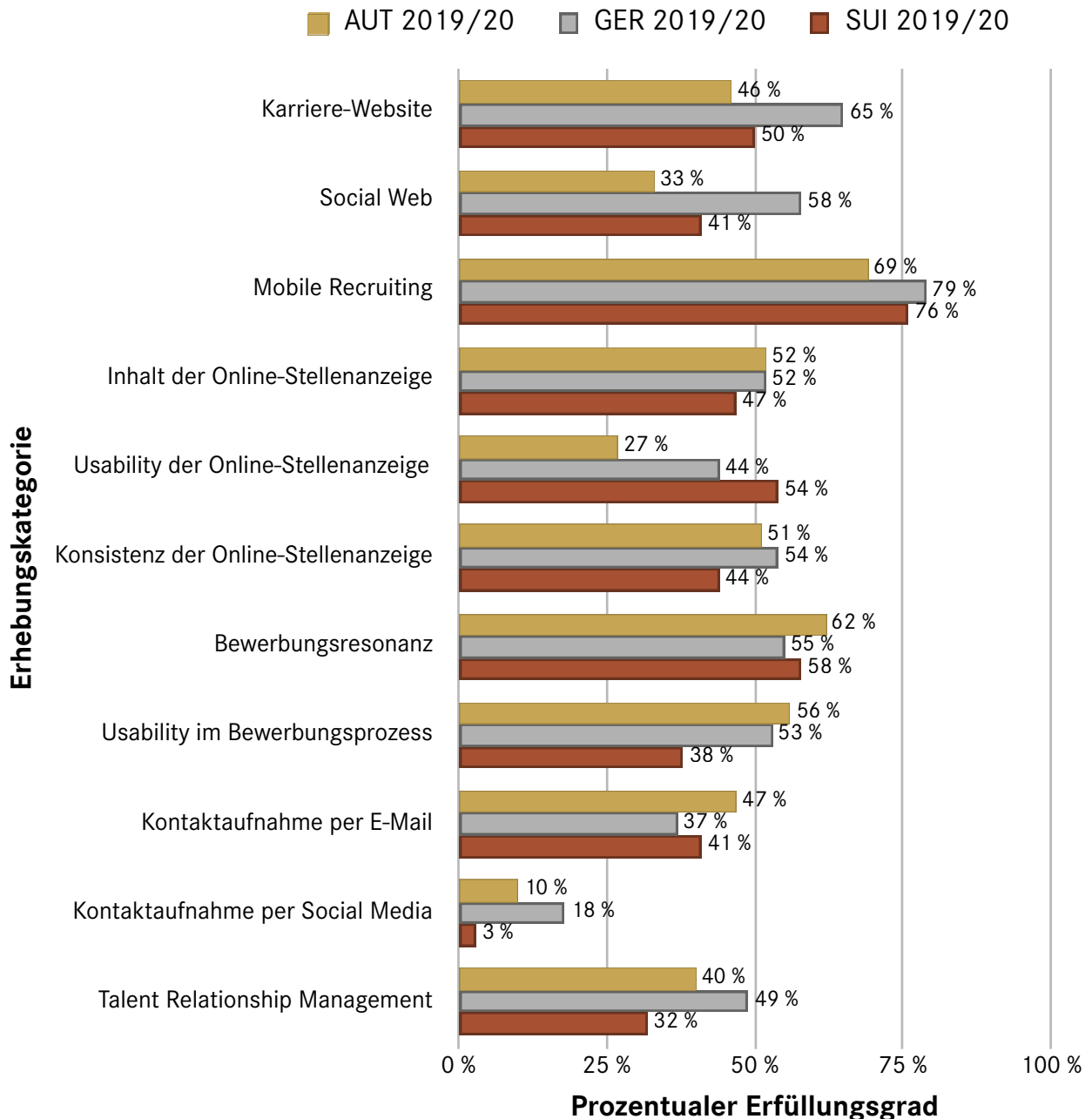
In Anbetracht der vielfältigen Herausforderungen, die 2020 für Unternehmen und Institutionen sowie insbesondere für HR-Abteilungen bereithielt, zeigt die Gegenüberstellung mit dem Vorjahr vergleichsweise solide Ergebnisse. In drei Kategorien – *Social Web*, *Usability der Online-Stellenanzeige* und *Talent Relationship Management* – können sogar Zuwächse erzielt werden. Der essenzielle direkte Kontakt mit Talenten, also die Kategorien *Bewerbungsresonanz* und *Kontaktaufnahme per E-Mail*, wird ähnlich professionell gehandhabt wie 2019/20. Im Vorjahresvergleich nochmals deutlicher wird der Handlungsbedarf in der Kategorie *Karriere-Website*, auf der sich in Zeiten von Social Distancing besonders viele über potenzielle Arbeitgeber informieren.



DIE ERHEBUNGSKATEGORIEN IM D-A-CH-VERGLEICH 2019/20

Der Studienstart 2020/21 in Österreich läutete den sechsten internationalen Erhebungszyklus ein, dessen Resultate mit Abschluss der Schweiz-Studie im Sommer 2021 verfügbar sein werden. Die nachstehende Grafik veranschaulicht den Studienzyklus 2019/20 in Österreich, Deutschland und der Schweiz.

Im D-A-CH-Vergleich demonstrieren die österreichischen Arbeitgeber ihre Stärke in den Kategorien *Bewerbungsresonanz*, *Usability im Bewerbungsprozess*, *Kontaktaufnahme per E-Mail* sowie *Inhalt der Online-Stellenanzeige*, letzteres ex aequo mit Deutschland. Die deutschen Nachbarn führen in den Kategorien *Karriere-Website*, *Mobile Recruiting* und *Social Web*. Ebenfalls herausragend zeigen sich deutsche Arbeitgeber in der *Konsistenz der Online-Stellenanzeigen*, bei der *Kontaktaufnahme per Social Media* sowie im *TRM*. Schweiz und Liechtenstein liegen in der *Usability der Online-Stellenanzeigen* an erster Stelle.



INDEX KRISENFESTIGKEIT

Anhand des 2020/21 erstmals erhobenen Index *Krisenfestigkeit* lassen sich die Innovationskraft österreichischer Arbeitgeber in Sachen moderner Arbeitsgestaltung und die Transparenz in der Kommunikation an potenzielle BewerberInnen messen. Da dies die gesamte Candidate Journey betrifft, werden für den Index Elemente aus sämtlichen Säulen und Kategorien des BEST-RECRUITERS-Kriterienkatalogs berücksichtigt. Maximal sind im Index 49 Prozentpunkte zu erreichen – durchschnittlich 18 davon erfüllen die 529 im aktuellen Jahrgang untersuchten Arbeitgeber.

Das Ergebnis ist in unterschiedlichen Ausprägungen an den einzelnen Sub-Indizes *Digitalisierung, Arbeitsgestaltung, Wissens- & Gesundheitsmanagement, Diversity & Inclusion* sowie *Cultural Fit* festzumachen, wie die Grafik auf der Folgeseite illustriert.

Der Index *Wissens- & Gesundheitsmanagement* weist dabei mit 48 % der Maximalpunkte den höchsten Erfüllungsgrad auf, wobei auf Österreichs Karriere-Websites vorrangig über klassische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie Lehre oder firmeninterne Seminar- und Kursangebote informiert wird. Aktuell besonders relevante Aspekte wie Coaching oder E-Learning sind merklich präsenter als im Vorjahr und werden 2020/21 jeweils von rund einem Fünftel der Arbeitgeber aktiv thematisiert. Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegt der Schwerpunkt auf sportlichen und betriebsärztlichen Services – Psychosoziales wird deutlich seltener angesprochen.

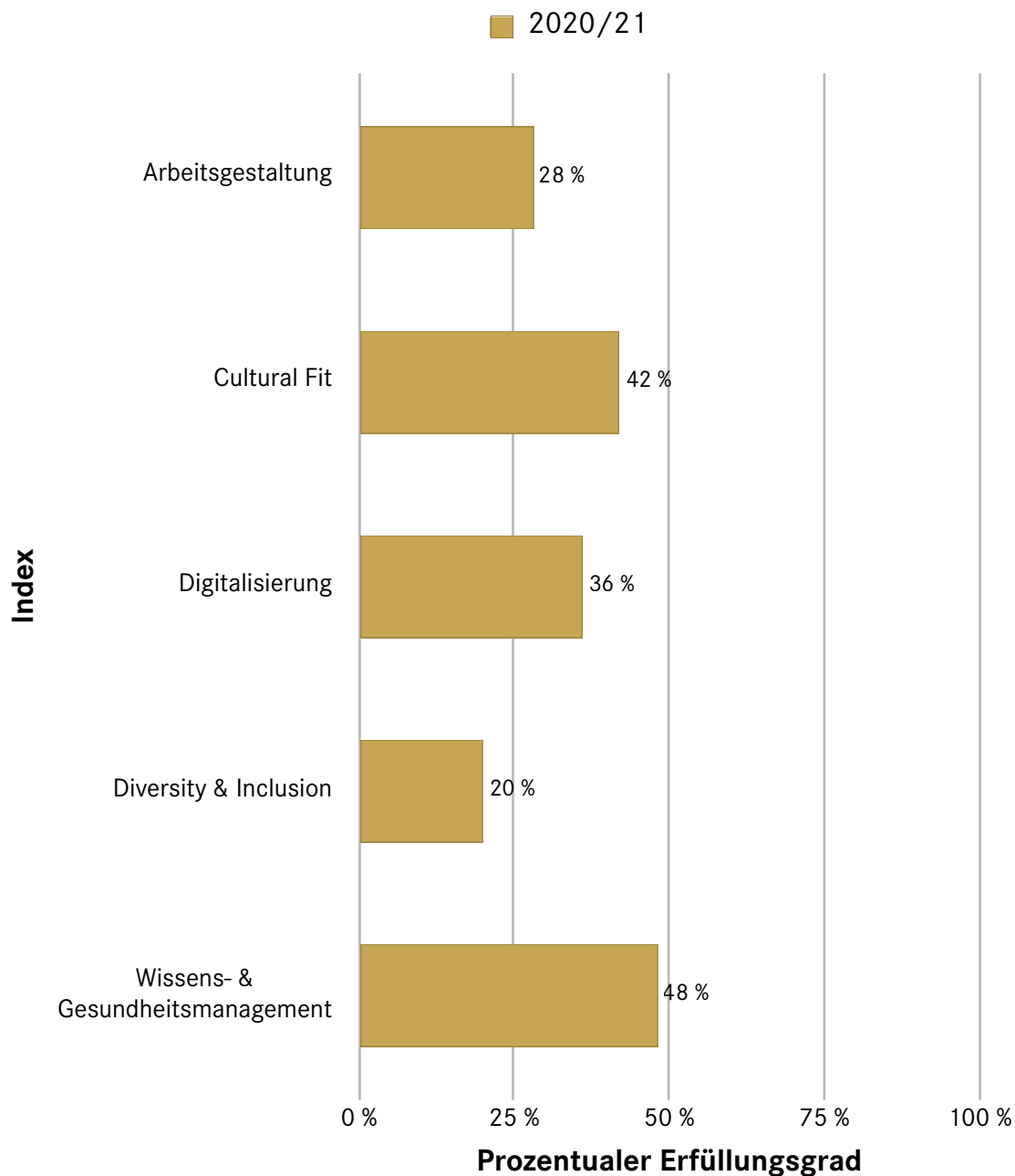
Der Index *Cultural Fit* – mit einem durchschnittlichen Erfüllungsgrad von 42 % auf Rang 2 – beleuchtet unter anderem die persönliche Kommunikationsebene zwischen Arbeitgeber und potenziellen BewerberInnen, wo bekanntlich die Unternehmenskultur am authentischsten transportiert wird. Hier zeigt sich Potenzial, da insbesondere in Zeiten physischer Distanz die virtuelle Kommunikation an Relevanz gewinnt, jedoch nur 45 % der untersuchten Arbeitgeber eine persönliche Ansprechperson aus dem HR inklusive Kontaktmöglichkeit auf der Karriere-Website anführen. Dem gegenüber steht beispielsweise ein Plus von 10 Prozentpunkten bei jenen Arbeitgebern, die ihre – für BewerberInnen so zentrale – Führungskultur beschreiben.

**Österreichs 529 Top-Arbeitgeber
erreichen 2020/21 durchschnittlich...
18 von 49 möglichen Punkten
...im Index Krisenfestigkeit.**

Im Index *Digitalisierung* agieren Österreichs Top-Arbeitgeber besonders stark im Bereich Mobile Recruiting – rund acht von zehn bieten BewerberInnen nunmehr eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey. HR-Chatbots oder Gamification-Elemente rangieren hingegen im einstelligen Bereich.

Die Ergebnisse im Index *Arbeitsgestaltung* machen nochmals deutlich, wie essenziell es ist, den Wechsel auf weitgehendes Remote Working nicht nur in der Praxis zu bewerkstelligen, sondern auch potenzielle BewerberInnen abzuholen. Gerade 20 % der 529 getesteten Arbeitgeber sprechen Home-Office konkret auf der Karriere-Website an, 12 % führen an, Mitarbeitende dabei gezielt mit entsprechenden Devices wie Laptops oder Handys zu unterstützen. Auch flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Job-Sharing oder Vertrauensarbeitszeit werden selten ins Treffen geführt, letzteres in 3 % der Fälle.

20 % der Maximalpunkte erzielen die österreichischen Arbeitgeber im Index *Diversity & Inclusion*, der auch das Themenfeld Familienfreundlichkeit umfasst. Eine aktive Förderung der Väterkarenz wird beispielsweise von 6 % der Stichprobe angeführt.





STUDIENRÜCKBLICK

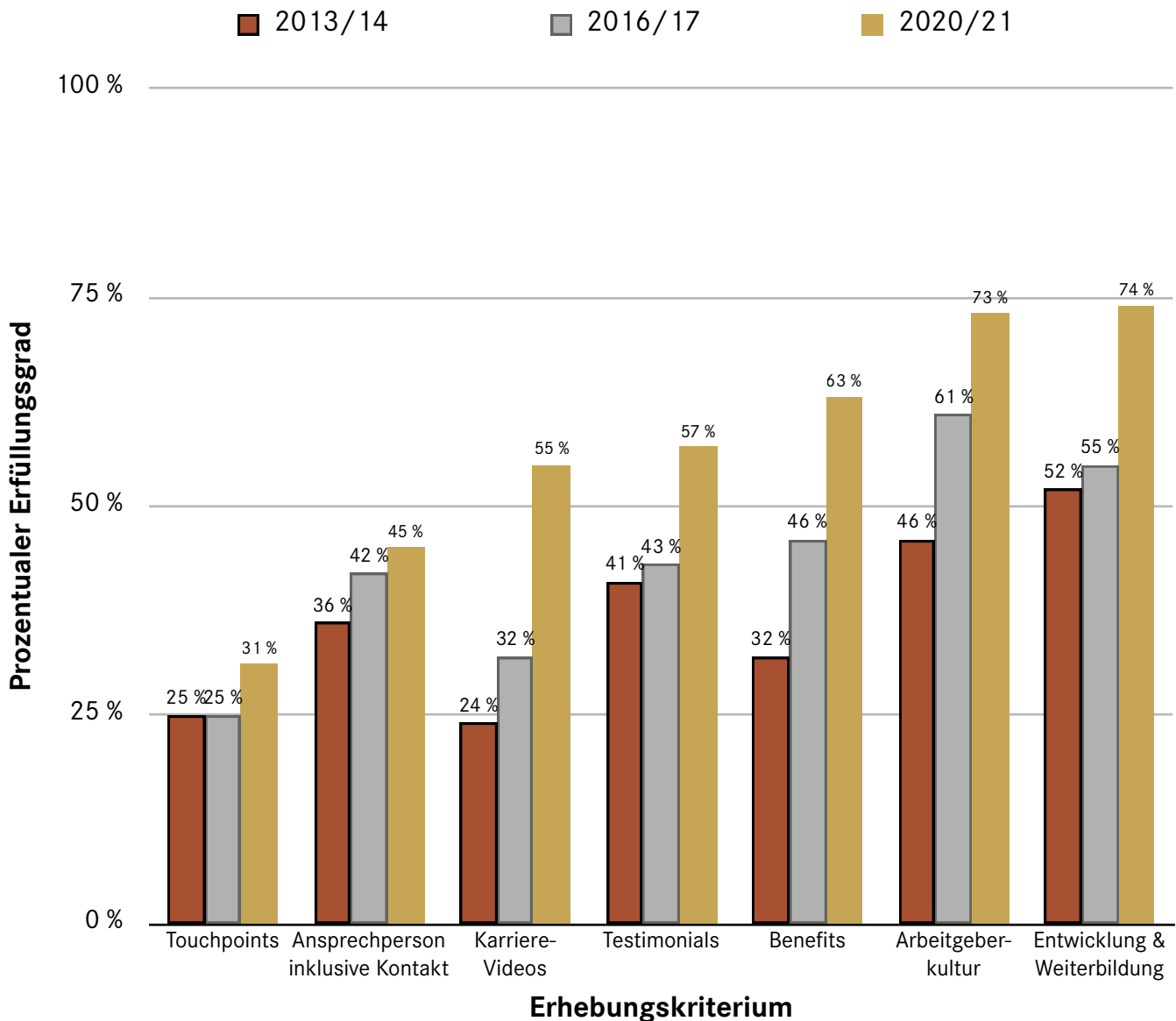


Ergebnisse in den Kategorien

KARRIERE-WEBSITE

Beleuchtet man die Ergebnisse der Kategorie *Karriere-Website* im Detail, so wird deutlich, dass das Minus von 8 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr (von durchschnittlich 46 % auf 38 % der Maximalpunkte) nicht jenen Kriterien geschuldet ist, die bereits länger im Rahmen der Studie erhoben werden. Hier lassen sich durchwegs teilweise markante Zuwachsraten verzeichnen, speziell was die Einbindung von Karriere-Videos oder die Nennung konkreter Benefits anbelangt. Ebenfalls positiv zu vermerken ist, dass jeweils rund drei Viertel der untersuchten Arbeitgeber Interessierte über ihre Kultur sowie Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten informieren.

Zurückführen lässt sich das Ergebnis der Kategorie vielmehr auf Kriterien, die neu Eingang in den Kriterienkatalog gefunden haben und beispielsweise Remote Working betreffen.



SOCIAL WEB

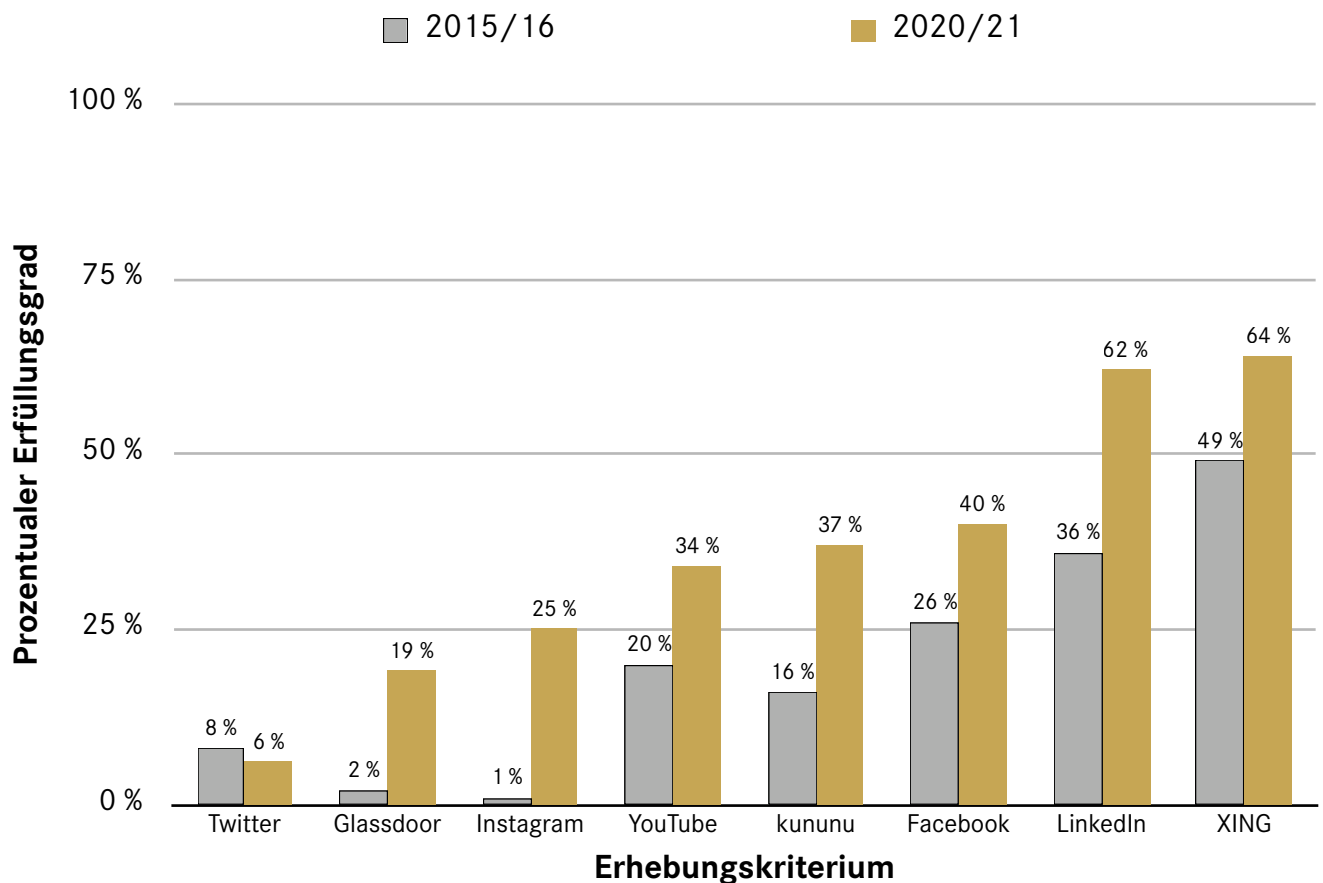
In der Kategorie *Social Web* wird zunächst untersucht, welche Plattformen Österreichs Top-Arbeitgeber für ihr Recruiting heranziehen. In Folge liegt der Fokus jedoch auf der Frage, ob die erstellten Arbeitgeber-Profile regelmäßig mit relevanten, abwechslungsreichen Informationen für potenzielle BewerberInnen bespielt werden.

Insgesamt zeigt sich ein stetiger Trend zur Verbreitung, insofern als gegenüber 2015/16 nahezu alle analysierten Plattformen einen markanten Anstieg aufweisen. Einzige Ausnahme bildet Twitter mit einem Rückgang von 2 Prozentpunkten. Angeführt wird das Ranking nach wie vor von XING und LinkedIn, in denen sechs von zehn Arbeitgebern präsent sind. Die Schere zwischen den beiden Business-Netzwerken hat sich heute annähernd geschlossen – 2015/16 betrug der Gap noch 13 Prozentpunkte.

In der Gunst der Recruiting-Verantwortlichen stark gewonnen hat vor allem auch das damals noch unbekannte Instagram, das bereits von jedem vierten Arbeitgeber für Karriere-Belange genutzt wird.



**2020/21 werden durchschnittlich...
2,9 Social-Media-Plattformen
...von österreichischen Arbeitgebern für
Recruiting-Zwecke genutzt.**



STUDIENRÜCKBLICK



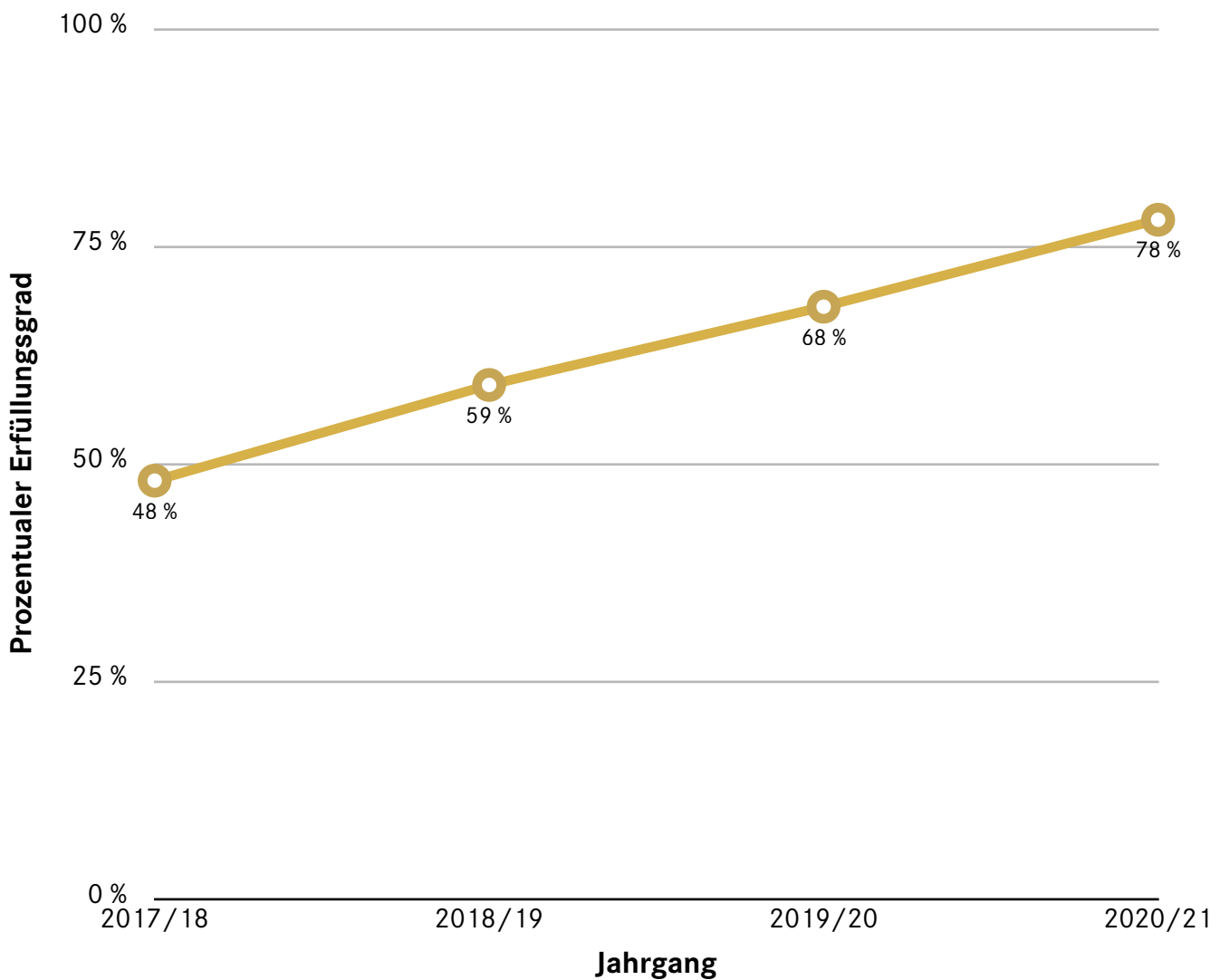
MOBILE RECRUITING

Jobsuche per Smartphone ist aus der heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken und kommt in Form mobiler Bewerber-Services auch bei österreichischen Unternehmen und Institutionen immer häufiger zum Einsatz: Hatten im letzten Jahr noch 68 % der Arbeitgeber eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey, sind es im Jahrgang 2020/21 bereits 78 %. Bisher ist dieser Wert jährlich um durchschnittlich 10 Prozentpunkte angestiegen - somit kommen zunehmend mehr Arbeitgeber dem Wunsch von KandidatInnen nach, sich nicht nur mobil über potenzielle Arbeitgeber zu informieren, sondern auch zu bewerben.

78 %

der getesteten Arbeitgeber bieten eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey (von der Karriere-Website über Stellenmarkt und -inserate bis zur Bewerbungsmöglichkeit).

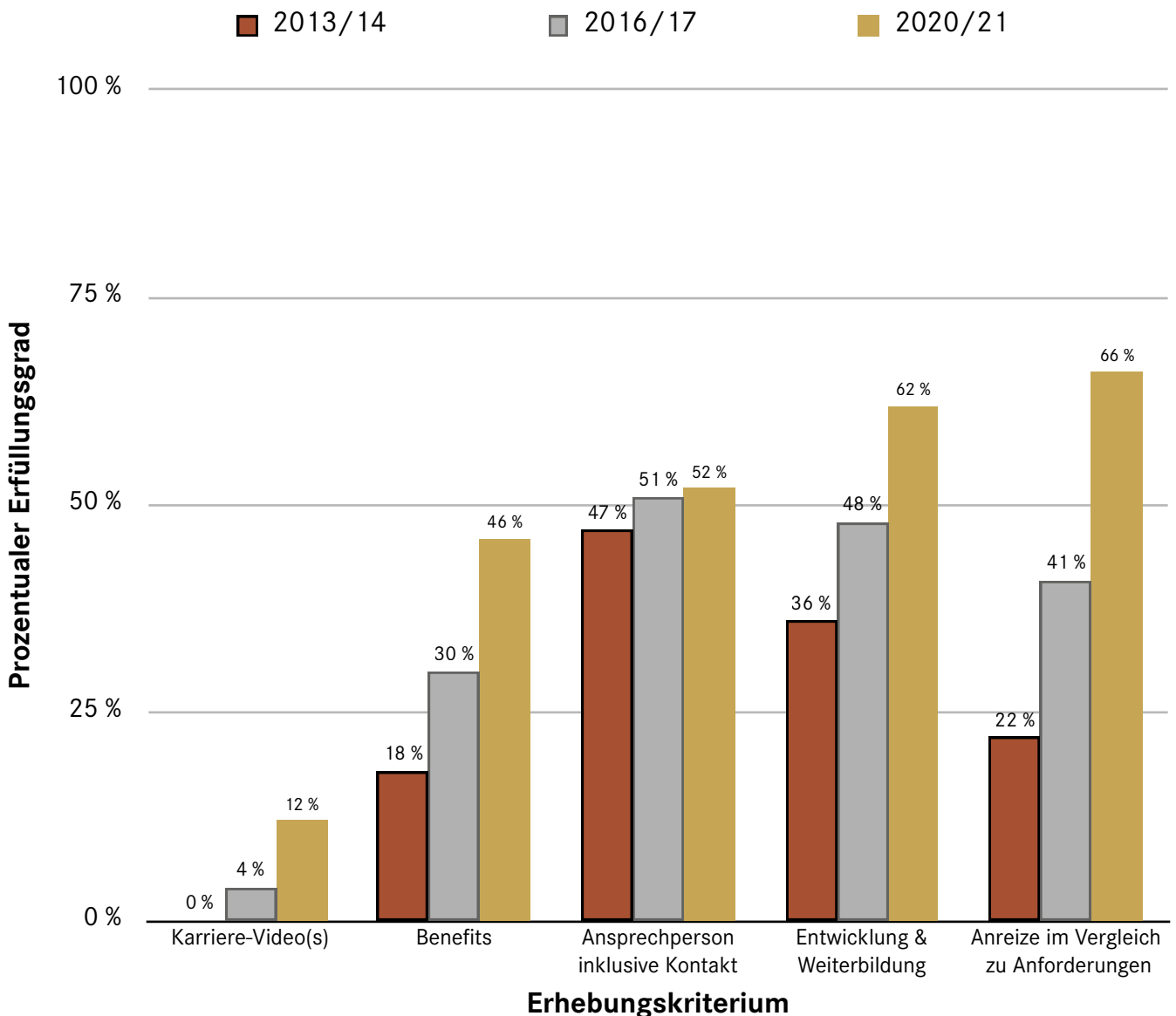
◇ Vollständig mobil optimierte Candidate Journey



INHALT DER ONLINE-STELLENANZEIGE

Stellenanzeigen zählen zu den erfolgskritischsten Medien im Recruiting. KandidatInnen sollen durch sie möglichst anschaulich erfahren, was von ihnen erwartet wird und welche Aufgaben die zukünftige Position umfasst. Arbeitgeber können Stellenanzeigen als Bühne nutzen, sich bestmöglich zu präsentieren und die richtigen BewerberInnen auf sich und die vakante Stelle aufmerksam zu machen. Zentral dabei: ein ausgewogenes Verhältnis von Anforderungen und gebotenen Bewerbungsanreizen nicht aus den Augen zu verlieren. Der Erfüllungsgrad dieses Kriteriums liegt aktuell dreimal so hoch wie noch vor sieben Jahren (von 22% auf 66%). Auch konkrete Benefits (46 %) sowie Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (62 %) sind heute deutlich häufiger Thema in Stellenanzeigen als noch 2013/14.

Ein weiterer wichtiger Faktor, der in Zeiten von Covid-19 noch mehr an Schlagkraft gewinnt, betrifft die persönliche Kommunikationsebene. Allerdings stagniert seit 2016/17 die Zahl jener Arbeitgeber, die Talenten in Stellenanzeigen die Möglichkeit bieten, bei Fragen mit einer zuständigen Ansprechperson Kontakt aufzunehmen.



STUDIENRÜCKBLICK

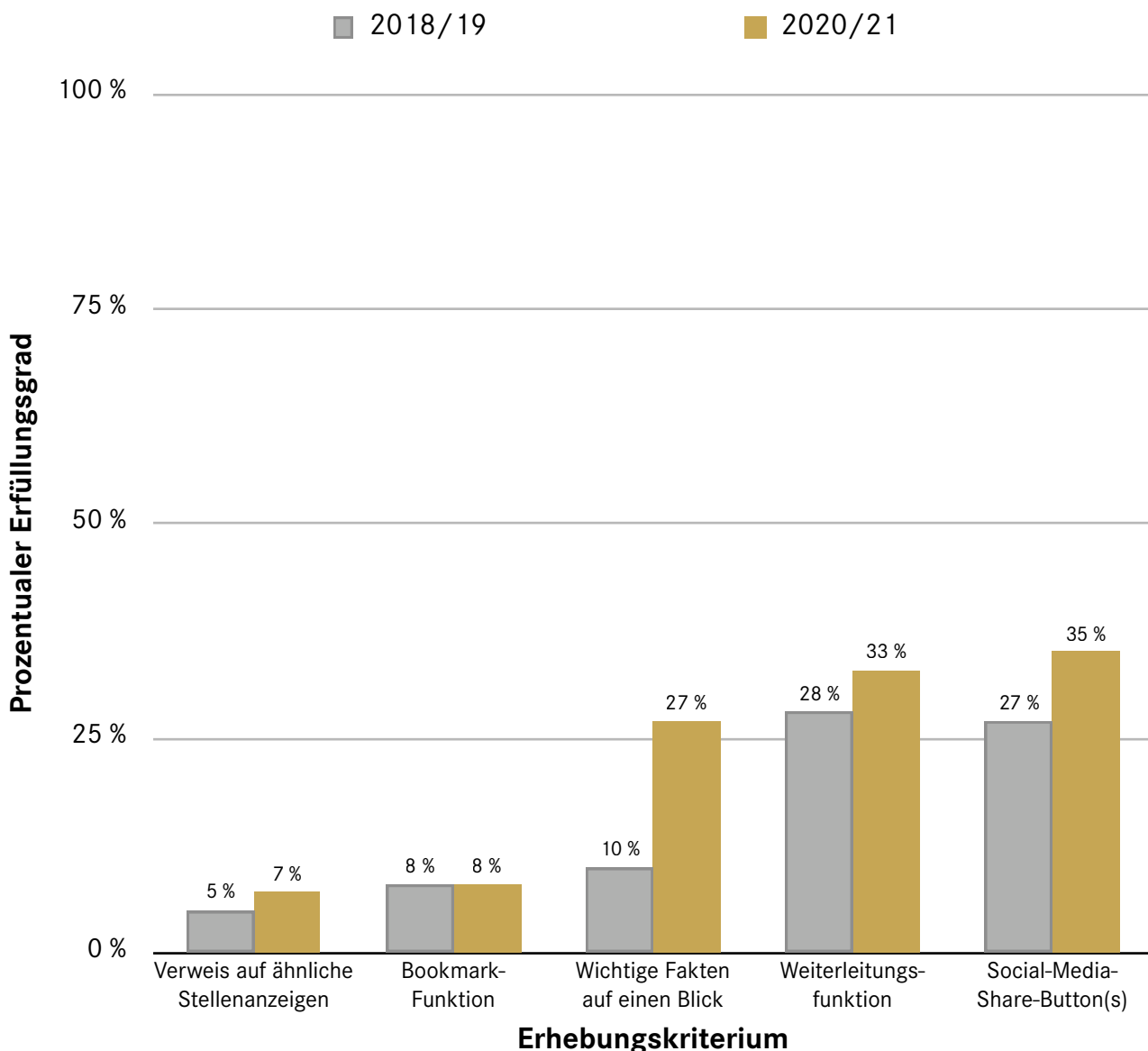


USABILITY DER ONLINE-STELLENANZEIGE

Die Kategorie *Usability der Online-Stellenanzeige* beleuchtet unterschiedliche Hilfsmittel, die BewerberInnen die Jobsuche erleichtern können. Wie die ausgewählten Ergebnisse untermauern, ist die Nutzerfreundlichkeit von Stellenanzeigen im vergangenen Jahr stärker in den Fokus von Recruiting-Verantwortlichen gerückt. Besonders häufig kommen dabei Social-Media-Share-Buttons (35 %) und Weiterleitungsfunktionen (33 %) zum Einsatz, was zum einen für die steigende Bedeutung von sozialen Netzwerken im Recruiting spricht. Zum anderen bieten derartige Tools Arbeitgebern die Möglichkeit, kostenlos Reichweite in spannenden Zielgruppen zu generieren – beispielsweise weil KandidatInnen animiert werden, Stellenanzeigen, die dem eigenen Profil nicht entsprechen, in relevanten Social Communitys zu teilen.

Mittlerweile 7 % der Arbeitgeber verweisen in Inseraten auf ähnliche vakante Positionen, wodurch BewerberInnen die Suche nach dem passenden Job noch weiter erleichtert wird. Zusätzlich kann so die Verweildauer im Stellenmarkt gesteigert werden.

Jeder vierte Arbeitgeber fasst nunmehr wichtige Fakten und Eckdaten der ausgeschriebenen Stelle übersichtlich zusammen – ein Plus von 17 Prozentpunkten gegenüber 2018/19.



BEWERBUNGSRESONANZ

Für die Untersuchung der Bewerbungsresonanz werden Avatare - fiktive Charaktere mit unterschiedlichen Ausbildungen, Berufserfahrungen und Backgrounds - geschaffen und von diesen vier Bewerbungen an jeden Arbeitgeber aus der Stichprobe versandt. Sofern möglich, erfolgen drei dieser Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle, eine Bewerbung wird initiativ versandt.

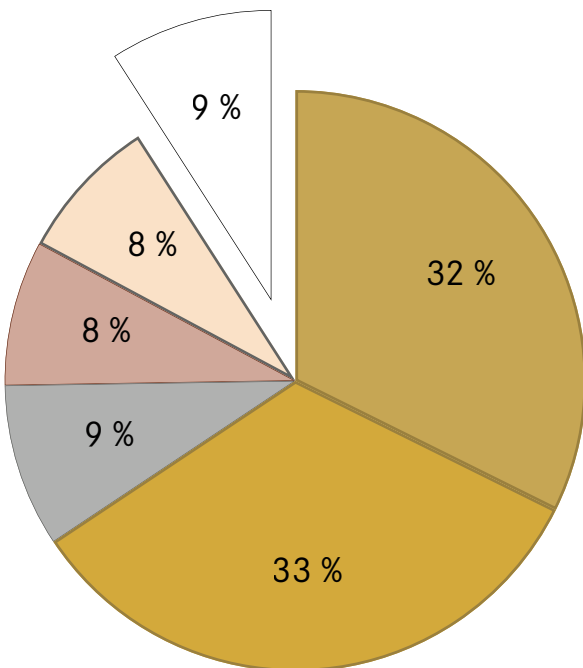
Zunächst wird der Zeitraum bis zur ersten Rückmeldung gemessen - erhalten die BewerberInnen innerhalb von 10 Werktagen eine Eingangsbestätigung oder erste Antwort auf ihre Zusendung, wird die Frist auf 20 Werktage verlängert. Erfolgt innerhalb dieser Zeit eine Absage oder Einladung zu einem Gespräch, gilt dies als Bewerbungsabschluss. Geschieht der Bewerbungsabschluss außerhalb der Frist oder erhalten BewerberInnen keinerlei Rückmeldung, werden keine Punkte vergeben.

Im Vergleich mit dem letzten Erhebungsjahrgang 2019/20 fällt auf, dass die Reaktionsgeschwindigkeit annähernd ident geblieben ist. Trotz der Corona-Krise agieren Österreichs Personalverantwortliche hier also auf einem anhaltend hohen Professionalitäts-Level. Allein der Anteil jener Bewerbungen, die binnen drei Werktagen final beantwortet wurden, ist gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf nunmehr 30 % gesunken. 2019/20 blieben allerdings auch um 1 Prozentpunkt mehr Bewerbungen gänzlich ohne Rückmeldung.

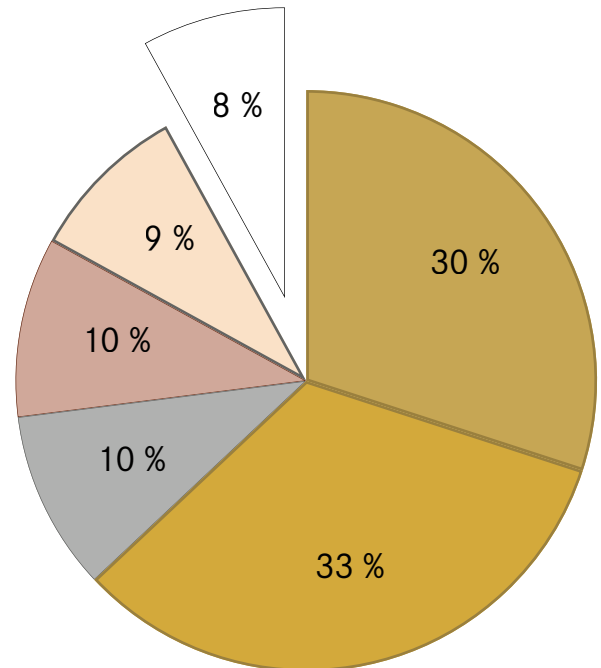


- Abschluss binnen 3 Werktagen
- Abschluss binnen 4 bis 10 Werktagen
- Abschluss binnen 11 bis 20 Werktagen
- Abschluss außerhalb der Frist
- Erstmeldung, aber kein Abschluss
- Keine Rückmeldung

2019/20 – alle Bewerbungen



2020/21 – alle Bewerbungen

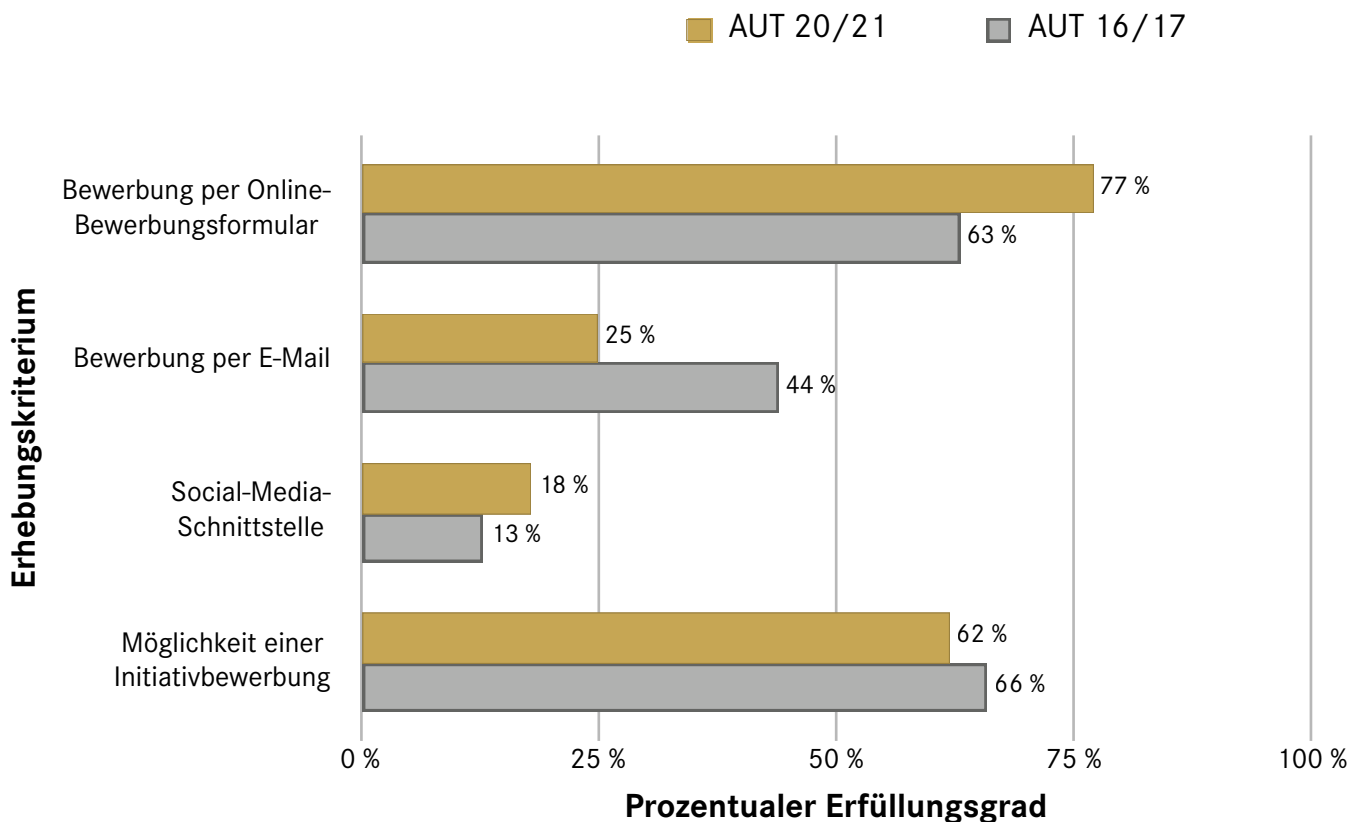


USABILITY IM BEWERBUNGSPROZESS

In dieser Kategorie werden unter anderem die unterschiedlichen Übermittlungskanäle für Bewerbungen genauer untersucht. Im Vergleich zu 2016/17 zeigt sich, dass Online-Bewerbungsformulare mit 77 % nahezu allgegenwärtig sind und somit den bevorzugten Bewerbungskanal für RecruiterInnen darstellen. 18 % der untersuchten Arbeitgeber bieten eine Social-Media-Schnittstelle, mit der der Lebenslauf und andere Daten aus dem XING- oder LinkedIn-Profil auf Knopfdruck in die Bewerbung importiert werden können.

Noch deutlicher als der Zuwachs bei Online-Bewerbungsformularen fällt der Rückgang der Bewerbungsmöglichkeit per E-Mail aus. Neben einer bequemen Schnittstelle zum firmeninternen Bewerbermanagement-System spielt hier zweifelsohne die DSGVO eine Rolle. Initiativbewerbungen scheinen davon weniger betroffen: Nach wie vor kommunizieren sechs von zehn Arbeitgebern, dass Blindbewerbungen erwünscht sind – ein Minus von 4 Prozentpunkten gegenüber 2016/17, wobei allerdings anzumerken ist, dass der Wert 2019/20 bei 76 % lag.

Im Durchschnitt stellen österreichische Arbeitgeber KandidatInnen 1,2 Bewerbungskanäle in Stellenanzeigen zur Verfügung.

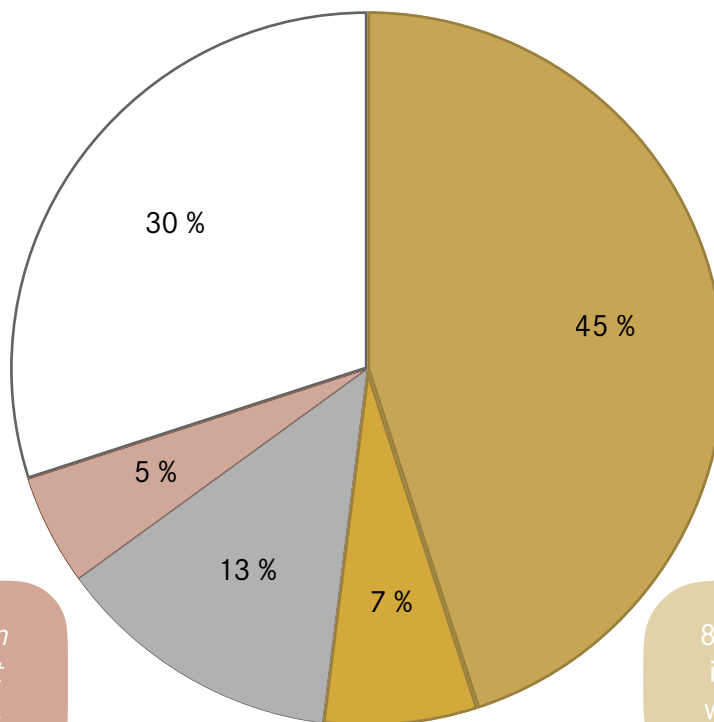


KONTAKTAUFNAHME PER E-MAIL

Neben der Resonanz auf Bewerbungen wird der direkte Umgang mit BewerberInnen auch in Form einer Interessenanfrage per E-Mail gemessen. Im aktuellen Studienjahr erkundigte sich eine Kandidatin nach längerfristigen Möglichkeiten und konkreten Rahmenbedingungen für Teleworking – aktuell ein hochbrisantes Thema für ArbeitnehmerInnen.

Innerhalb der studienrelevanten Frist von 10 Werktagen reagierte mehr als die Hälfte der Arbeitgeber auf die Nachricht, wobei sich der überwiegende Teil transparent zur Anfrage äußerte. Zum Vergleich: Auf der Karriere-Website informieren nur 26 % der Arbeitgeber über Remote Working. 5 % der Stichprobe antworteten außerhalb der Frist und 13 % übermittelten thematisch unpassende Antworten, beispielsweise eine Bewerbungsabsage.

- Beantwortung der Anfrage binnen 3 Werktagen
- Beantwortung binnen 4 bis 10 Werktagen
- Thematisch unpassende Beantwortung
- Abschluss außerhalb der Frist
- Keine Rückmeldung



65 % der Antworten außerhalb der Frist waren transparent.

86 % der Antworten innerhalb der Frist waren transparent.

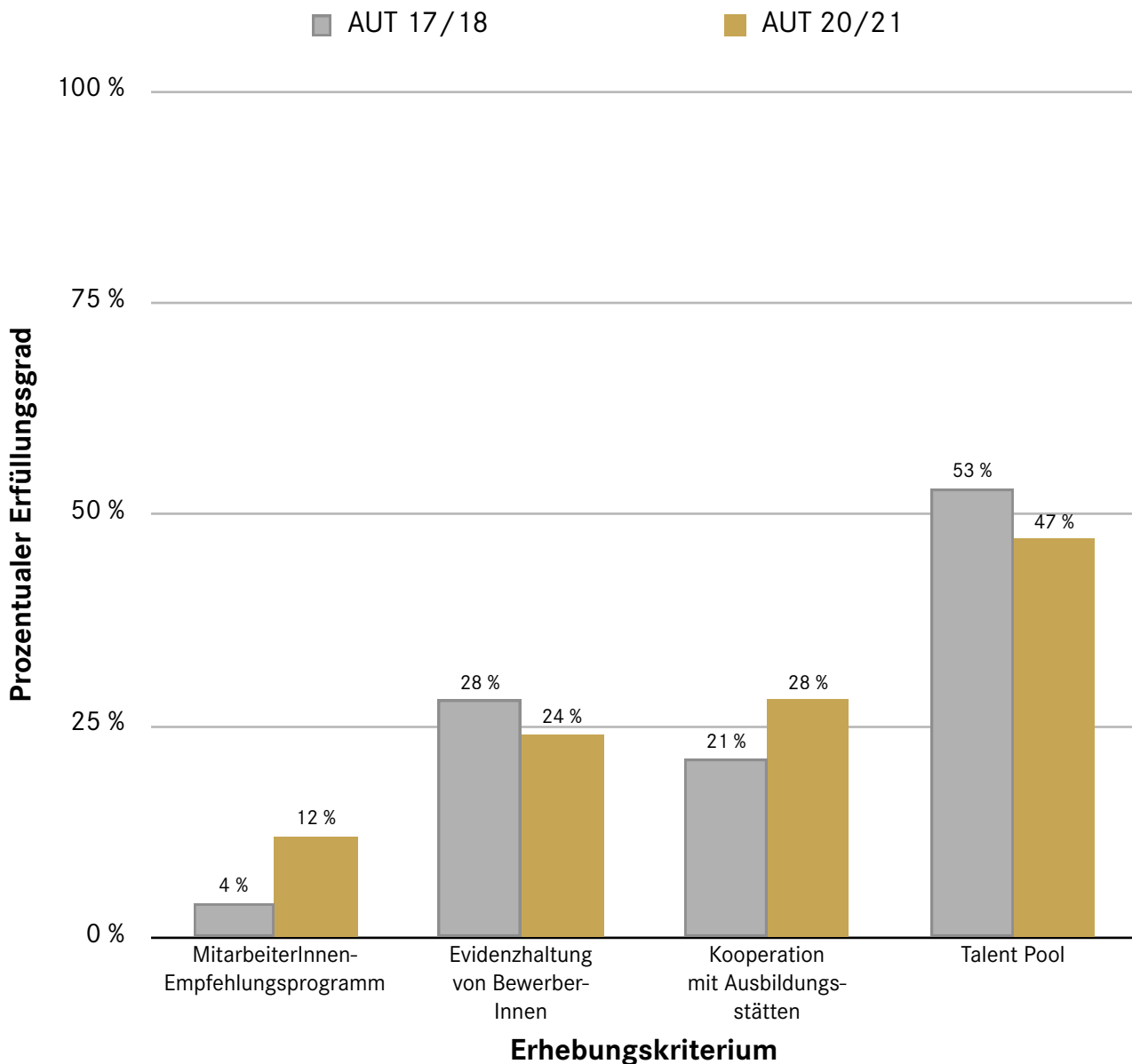
STUDIENRÜCKBLICK



TALENT RELATIONSHIP MANAGEMENT

In Sinne des Aufbaus nachhaltiger Beziehungen zu vielversprechenden Talenten – selbst wenn aktuell nicht rekrutiert werden kann – ist das Thema Talent Relationship Management auch 2020/21 höchst relevant. Hierfür bieten sich verschiedene Maßnahmen an, die im Rahmen der Studie untersucht werden: das Bereitstellen eines Talente-Pools etwa, für den sich KandidInnen auf der Karriere-Website registrieren können, das Angebot der Evidenzhaltung im Fall einer Absage, Veranstaltungen für ehemalige MitarbeiterInnen oder ein Empfehlungsprogramm, in dessen Verlauf MitarbeiterInnen zukünftige KollegInnen vorschlagen können. Gerade in den letzten beiden Fällen empfiehlt es sich, die Maßnahmen nicht nur zu setzen, sondern auch auf der Karriere-Website darüber zu informieren.

Die Studienergebnisse belegen einen Trend in Sachen TRM, zeigen allerdings auch, dass Talente-Pools nach einem Boom 2017/18 heute seltener zum Einsatz gelangen. Auch die Evidenzhaltung präsentiert sich leicht rückläufig, was auf ein geschärftes Bewusstsein dafür schließen lässt, Versprochenes zu halten und mit evident gehaltenen Talenten tatsächlich in Kontakt zu bleiben. Verdreifacht hat sich hingegen die Zahl jener, die aktiv über MitarbeiterInnen-Empfehlungsprogramme informieren.



Die Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 529 getesteten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2020/21. Die Reihung erfolgt gemäß der Gesamtpunktzahl in Prozent. Bei Gleichstand wird das Abschneiden in den drei Säulen herangezogen: Dabei wird Säule 3 vor Säule 1 und diese wiederum vor Säule 2 gewertet.

DIE TOP 100

„NEU“ sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2019/20 nicht Teil der Stichprobe waren.

(↑) - im Vorjahr nicht zertifizierungsberechtigt und nun unter den Top 100

Ranking 2020/21	Ranking 2019/20	Arbeitgeber Platz 1 – 20	Gesamtpunkte in Prozent
1	4	BDO Austria GmbH	94,5 %
2	2	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	93 %
3	20	Deloitte Österreich	92 %
4	31	Bundesrechenzentrum GmbH	91,5 %
5	3	ERBER Group	91 %
6	16	EY Österreich	89,5 %
7	10	WALTER GROUP	88 %
8	7	Österreichische Lotterien GesmbH	87,5 %
9	37	TGW Logistics Group GmbH	86,5 %
10	15	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	86 %
11	5	Peek & Cloppenburg KG	85,5 %
12	40	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	85 %
13	34	HOFER KG	85 %
14	14	ISS Facility Services GmbH	84,5 %
15	24	KTM AG	84 %
16	6	VERBUND AG	84 %
17	26	illwerke vkw AG	83,5 %
18	35	Hays Österreich GmbH	83 %
19	88	ÖBB Konzern	82 %
20	21	Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	81,5 %



Ranking 2020/21	Ranking 2019/20	Arbeitgeber Platz 21 – 50	Gesamtpunkte in Prozent
21	8	voestalpine AG	81,5 %
22	28	Casinos Austria AG	81 %
23	41	Greiner Bio-One GmbH	81 %
24	54	Siemens AG Österreich	81 %
25	47	FunderMax GmbH	80,5 %
26	1	HEROLD Business Data GmbH	80,5 %
27	33	Kapsch Group	79,5 %
28	43	BAWAG P.S.K.	79,5 %
29	12	Greiner AG	79 %
30	9	Frequentis AG	79 %
31	56	Hilti Austria GmbH	79 %
32	13	PwC Österreich GmbH	78,5 %
33	17	Polytec Holding AG	77,5 %
34	36	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	77,5 %
35	117	D.A.S. Rechtsschutz AG	77 %
36	19	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	77 %
37	65	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	77 %
38	82	EVN AG	76,5 %
39	52	AMEOS Gruppe	76 %
40	71	CS Caritas Socialis GmbH	76 %
41	27	epunkt GmbH	76 %
42	163	ZKW Group GmbH	76 %
43	18	Trenkwalder Personaldienste GmbH	75,5 %
44	101	PremiQaMed Management Services GmbH	74,5 %
45	NEU	Rustler Gruppe GmbH	74,5 %
46	74	Saubermacher Dienstleistungs AG	74,5 %
47	11	Julius Blum GmbH	74,5 %
48	93	KPMG Austria GmbH	74,5 %
49	46	Robert Bosch AG	74,5 %
50	48	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	74 %

Ranking 2020/21	Ranking 2019/20	Arbeitgeber Platz 51 – 80	Gesamt- punkte in Prozent
51	61	STRABAG AG	74 %
52	87	Rhomberg Bau GmbH	74 %
53	86	Lidl Österreich	74 %
54	81	dm drogerie markt GmbH	73,5 %
55	53	CA Immobilien Anlagen AG	73,5 %
56	120	Wiener Linien GmbH & Co KG	73,5 %
57	89	XXXLutz KG	73,5 %
58	29	IVM Technical Consultants Wien Gesellschaft m.b.H.	73 %
59	23	Österreichisches Verkehrsbüro AG	73 %
60	78	NOVOMATIC AG	72 %
61	115	Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH	72 %
62	69	Fonds Soziales Wien	72 %
63	32	Haberkorn GmbH	72 %
64	98	Infineon Technologies Austria AG	72 %
65	192	Zürich Versicherungs-AG	71,5 %
66	85	Thalia Buch & Medien GmbH	71 %
67	22	mein-personaler Personalservice GmbH	71 %
68	140	Wirtschaftskammer Österreich	71 %
69	↑	Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	70,5 %
70	79	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	70,5 %
71	90	Österreichische Bundesforste AG	70,5 %
72	45	Hammerer Aluminium Industries	70,5 %
73	72	EGGER Gruppe	70,5 %
74	96	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	70 %
75	59	Miba Group	70 %
76	215	Coca-Cola HBC Austria GmbH	70 %
77	245	STIHL Tirol GmbH	69,5 %
78	63	Eurotours GmbH	69,5 %
79	127	Tirol Kliniken GmbH	69,5 %
80	83	BRP-Rotax GmbH & Co KG	69 %

Ranking 2020/21	Ranking 2019/20	Arbeitgeber Platz 81 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
81	161	BILLA AG/Abteilung MERKUR	69 %
82	↑	Helvetia Versicherungen AG	69 %
83	246	BUWOG Group GmbH	68,5 %
84	44	GMS GOURMET GmbH	68,5 %
85	182	Würth Handelsges.m.b.H.	68 %
86	170	RWA Raiffeisen Ware Austria AG	68 %
87	39	TIGER Coatings GmbH & Co. KG	67,5 %
88	118	IBM Österreich	67,5 %
89	76	Wüstenrot Gruppe	67,5 %
90	49	REWE International AG	67,5 %
91	226	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	67 %
92	176	ÖAMTC	67 %
93	187	Penny Österreich	67 %
94	62	Raiffeisen Software GmbH	66,5 %
95	97	Vace Engineering GmbH	66,5 %
96	150	Atos IT Solutions and Services GmbH	66,5 %
97	238	Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser	66,5 %
98	30	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	66,5 %
99	84	TRUMPF Maschinen Austria GmbH & Co KG	66 %
100	NEU	DHL Express (Austria) GmbH	66 %

Branchensieger

Die nachstehenden Rankings bieten einen Überblick der Top-3-Recruiter jeder Branche.

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Ambulante Pflege/Betreuung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	34	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	77,5 %	gold
2	40	CS Caritas Socialis GmbH	76 %	silber
3	62	Fonds Soziales Wien	72 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Anlagen-/Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	9	TGW Logistics Group GmbH	86,5 %	gold
2	99	TRUMPF Maschinen Austria GmbH & Co KG	66 %	silber
3	123	PÖTTINGER Landtechnik GmbH	63,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Arbeitskräfteüberlassung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	43	Trenkwalder Personaldienste GmbH	75,5 %	gold
2	67	mein-personaler Personalservice GmbH	71 %	silber
3	120	BEKO Engineering & Informatik GmbH & Co KG	64 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Automotive/KFZ Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	15	KTM AG	84 %	gold
2	33	Polytec Holding AG	77,5 %	silber
3	42	ZKW Group GmbH	76 %	silber



Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Backwaren Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	221	Haubis GmbH	53 %	bronze
2	238	Ankerbrot AG	51,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	20	Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	81,5 %	gold
2	28	BAWAG P.S.K.	79,5 %	silber
3	36	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	77 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	25	FunderMax GmbH	80,5 %	gold
2	51	STRABAG AG	74 %	silber
3	52	Rhomberg Bau GmbH	74 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bekleidungseinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	11	Peek & Cloppenburg KG	85,5 %	gold
2	144	s.Oliver Austria Vertriebs GmbH	60 %	bronze
3	223	Deichmann Schuhvertriebsgesellschaft m.b.H.	53 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Chemie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	87	TIGER Coatings GmbH & Co. KG	67,5 %	gold
2	177	Treibacher Industrie AG	56,5 %	bronze
3	188	Lenzing AG	55,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Dienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	8	Österreichische Lotterien GesmbH	87,5 %	gold
2	22	Casinos Austria AG	81 %	silber
3	92	ÖAMTC	67 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	DIY-/Zoofachhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	119	OBI Österreich	64 %	gold
2	135	HORNBACH Baumarkt GmbH	61,5 %	bronze
3	172	bellaflorea Gartencenter Gesellschaft mbH	57 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Drogerie/Accessoires Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	54	dm drogerie markt GmbH	73,5 %	gold
2	132	BIPA Parfümerien GesmbH	62 %	bronze
3	265	Fielmann GmbH	49 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Eisen/Metall Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	21	voestalpine AG	81,5 %	gold
2	47	Julius Blum GmbH	74,5 %	silber
3	72	Hammerer Aluminium Industries	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	24	Siemens AG Österreich	81 %	gold
2	60	NOVOMATIC AG	72 %	silber
3	64	Infineon Technologies Austria AG	72 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	16	VERBUND AG	84 %	gold
2	17	illwerke vkw AG	83,5 %	silber
3	38	EVN AG	76,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Facility-/Security-Services Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	14	ISS Facility Services GmbH	84,5 %	gold
2	46	Saubermacher Dienstleistungs AG	74,5 %	silber
3	174	Markas GmbH	56,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Fleischwirtschaft Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	133	Handl Tyrol GmbH	61,5 %	bronze
2	241	Greisinger GmbH	51 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gastronomie/Tourismus Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	2	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	93 %	gold
2	59	Österreichisches Verkehrsbüro AG	73 %	silber
3	78	Eurotours GmbH	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Getränke Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	76	Coca-Cola HBC Austria GmbH	70 %	gold
2	122	Ottakringer Getränke AG	63,5 %	bronze
3	158	Stieglbrauerei zu Salzburg GmbH	58,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Großhandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	31	Hilti Austria GmbH	79 %	gold
2	63	Haberkorn GmbH	72 %	silber
3	85	Würth Handelsges.m.b.H.	68 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Immobilienwirtschaft Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	45	Rustler Gruppe GmbH	74,5 %	gold
2	55	CA Immobilien Anlagen AG	73,5 %	silber
3	74	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	70 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	29	Greiner AG	79 %	gold
2	77	STIHL Tirol GmbH	69,5 %	silber
3	140	Sony DADC	61 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	4	Bundesrechenzentrum GmbH	91,5 %	gold
2	27	Kapsch Group	79,5 %	silber
3	30	Frequentis AG	79 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Krankenhäuser/ (Teil-)Stationäre Einrichtungen Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	37	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	77 %	gold
2	39	AMEOS Gruppe	76 %	silber
3	44	PremiQaMed Management Services GmbH	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Lebensmitteleinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	13	HOFER KG	85 %	gold
2	53	Lidl Österreich	74 %	silber
3	81	BILLA AG/Abteilung MERKUR	69 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Medien/Werbung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	26	HEROLD Business Data GmbH	80,5 %	gold
2	173	Regionalmedien Austria AG	57 %	bronze
3	179	Moser Holding AG	56 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Möbeleinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	57	XXXLutz KG	73,5 %	gold
2	114	JYSK GmbH	64,5 %	silber
3	155	IKEA Möbelvertrieb OHG	59 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Molkerei Kein Arbeitgeber der Branche erreichte die Zertifizierungsreife.	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
------------------------	----------------------------	--	-------------------------	--------

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	115	AGRANA Beteiligungs-AG	64,5 %	gold
2	136	Henkel Central Eastern Europe GmbH	61,5 %	bronze
3	232	Mondelez Österreich GmbH	52 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Öffentlicher Dienst Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	68	Wirtschaftskammer Österreich	71 %	gold
2	113	Land Salzburg	65 %	silber
3	128	Finanzmarktaufsicht	62,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Papierindustrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	108	Ganahl AG	65 %	gold
2	196	Mayr-Melnhof Karton Gesellschaft m.b.H.	55 %	bronze
3	229	Laakirchen Papier AG	52 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Personalberatung Sieger der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	18	Hays Österreich GmbH	83 %	gold
2	41	epunkt GmbH	76 %	silber
3	58	IVM Technical Consultants Wien Gesellschaft m.b.H.	73 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Pharma/Biotechnologie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	5	ERBER Group	91 %	gold
2	23	Greiner Bio-One GmbH	81 %	silber
3	116	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	64,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	12	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	85 %	gold
2	91	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	67 %	silber
3	98	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	66,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Transport/Verkehr/Logistik Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	7	WALTER GROUP	88 %	gold
2	19	ÖBB Konzern	82 %	silber
3	56	Wiener Linien GmbH & Co KG	73,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel Sieger der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	66	Thalia Buch & Medien GmbH	71 %	gold

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	1	BDO Austria GmbH	94,5 %	gold
2	3	Deloitte Österreich	92 %	silber
3	6	EY Österreich	89,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Versicherung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	10	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	86 %	gold
2	35	D.A.S. Rechtsschutz AG	77 %	silber
3	65	Zürich Versicherungs-AG	71,5 %	silber

Die Top 100 – Krisenfestigkeit

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 529 getesteten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2020/21 im Index Krisenfestigkeit. Die Reihung erfolgt gemäß der Gesamtpunktzahl in Prozent. Bei Gleichstand wird das Abschneiden in den fünf Sub-Indizes herangezogen, wobei diese aufgrund der maximal zu erreichenden Punkte wie folgt gereiht sind: Digitalisierung, Cultural Fit, Arbeitsgestaltung, Diversity & Inclusion und Wissens- & Gesundheitsmanagement.

Index Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 1 – 20	Index Krisenfestigkeit in Prozent
1	BDO Austria GmbH	83 %
2	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	83 %
3	ERBER Group	82 %
4	HEROLD Business Data GmbH	81 %
5	Bundesrechenzentrum GmbH	77 %
6	Deloitte Österreich	74 %
7	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung	73 %
8	Österreichische Lotterien GesmbH	73 %
9	KAPSCH Group	72 %
10	ISS Facility Services GmbH	72 %
11	VERBUND AG	71 %
12	KTM AG	69 %
13	HOFER KG	69 %
14	voestalpine AG	68 %
15	Peek & Cloppenburg KG	68 %
16	WALTER GROUP	68 %
17	EY Österreich	68 %
18	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	66 %
19	Greiner Bio-One GmbH	65 %
20	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	64 %

Index Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 21 – 50	Index Krisenfestigkeit in Prozent
21	Frequentis AG	64 %
22	Wirtschaftskammer Österreich	64 %
23	Robert Bosch AG	64 %
24	TGW Logistics Group GmbH	64 %
25	Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	63 %
26	Trenkwalder Personaldienste GmbH	62 %
27	Lidl Österreich	62 %
28	Rhomberg Bau GmbH	62 %
29	epunkt GmbH	61 %
30	FunderMax GmbH	61 %
31	Österreichisches Verkehrsbüro AG	61 %
32	BIG Bundesimmobilien-GmbH	61 %
33	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	61 %
34	GMS GOURMET GmbH	61 %
35	EVN AG	61 %
36	STRABAG AG	60 %
37	Infineon Technologies Austria AG	60 %
38	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	60 %
39	Casinos Austria AG	60 %
40	Hilti Austria GmbH	60 %
41	Hays Österreich GmbH	60 %
42	Tirol Kliniken GmbH	60 %
43	Wiener Linien GmbH & Co KG	59 %
44	Doka	59 %
45	CA Immobilien Anlagen AG	59 %
46	Greiner AG	59 %
47	Saubermacher Dienstleistungs AG	59 %
48	D.A.S. Rechtsschutz AG	59 %
49	STIHL Tirol GmbH	58 %
50	Zürich Versicherungs-AG	58 %

Index Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 51 – 79	Index Krisenfestigkeit in Prozent
51	REWE International AG	58 %
52	Julius Blum GmbH	58 %
53	BAWAG P.S.K. AG	58 %
54	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	58 %
55	Land Salzburg	58 %
56	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	58 %
57	TRUMPF Maschinen Austria GmbH & Co KG	57 %
58	Miba Group	57 %
59	illwerke vkw AG	57 %
60	KPMG Austria GmbH	57 %
61	ZKW Group	57 %
62	ÖBB-Konzern	57 %
63	IBM Österreich	56 %
64	Siemens AG Österreich	56 %
65	mein-personaler Personalservice GmbH	55 %
66	BRP-Rotax GmbH & Co KG	55 %
67	Hammerer Aluminium Industries GmbH	55 %
68	Polytec Holding AG	55 %
69	PremiQaMed Privatkliniken GmbH	55 %
70	dm drogerie markt GmbH	54 %
71	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	54 %
72	Fonds Soziales Wien	54 %
73	Buwog AG	54 %
74	IVM Technical Consultants Wien Gesellschaft m.b.H.	53 %
75	MAHLE Filtersysteme Austria GmbH	53 %
76	Lenzing AG	52 %
77	Thalia Buch & Medien GmbH	52 %
78	XXXLutz KG	52 %
79	BILLA AG/Abteilung MERKUR	52 %

Index Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 80 – 100	Index Krisenfestigkeit in Prozent
80	Eurotours GmbH	52 %
81	WOLFGANG DENZEL AUTO AG	52 %
82	AMEOS Gruppe	52 %
83	RWA Raiffeisen Ware Austria AG	52 %
84	Volksbank Wien AG	52 %
85	Magistrat der Stadt Villach	52 %
86	Wiener Städtische Versicherung AG	52 %
87	Österreichische Bundesforste AG	52 %
88	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	52 %
89	Haberkorn GmbH	51 %
90	Allianz Elementar Versicherungs-AG	51 %
91	Coca-Cola HBC Austria GmbH	51 %
92	Gebrüder Weiss GmbH	51 %
93	PwC Österreich GmbH	51 %
94	HORNBACH Baumarkt GmbH	51 %
95	OMV AG	51 %
96	Atos IT Solutions and Services GmbH	51 %
97	OBI Österreich	51 %
98	ÖAMTC	51 %
99	Flex Althofen	51 %
100	Roland Berger GmbH	51 %

Branchenranking

Die Recruiting-Herausforderungen 2020 besonders professionell meistern kann die Unternehmensberatung & Wirtschaftsprüfung. Auf den Rängen 2 und 3 folgen IT/Software/Telekommunikation und Banken/Finanzdienstleistung, die sich gegenüber dem Vorjahr jeweils um einen Platz steigern. Den letzten Platz belegen 2020/21 die erstmals getesteten Molkereien.

Ranking 2020/21	Ranking 2019/20	Branche	durchschnittliche Gesamtpunkte 2020/21
1	1	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung	67 %
2	3	IT/Software/Telekommunikation	63 %
3	4	Banken/Finanzdienstleistung	59 %
4	16	Transport/Verkehr/Logistik	58 %
5	10	Ambulante Pflege/Betreuung	58 %
6	7	Lebensmitteleinzelhandel	58 %
7	12	Automotive/KFZ	57 %
8	6	Gastronomie/Tourismus	57 %
9	20	Versicherung	55 %
10	5	Krankenhäuser/ (Teil-)Stationäre Einrichtungen	54 %
11	22	Immobilienwirtschaft	54 %
12	15	Großhandel/Vertrieb	54 %
13	13	Bau/Holz	53 %
14	2	Personalberatung	52 %
15	19	Anlagen-/Maschinenbau	52 %
16	8	Eisen/Metall	51 %
17	23	Elektro-/Elektronikherstellung	50 %
18	11	Chemie	50 %
19	NEU	Getränke	50 %

Ranking 2020/21	Ranking 2019/20	Branche	durchschnittliche Gesamtpunkte 2020/21
20	25	Energie	50 %
21	14	Rechtsberatung	49 %
22	18	Dienstleistung	49 %
23	27	DIY-/Zoofachhandel	49 %
24	17	Industrie	48 %
25	9	Arbeitskräfteüberlassung	47 %
26	21	Möbeleinzelhandel	46 %
27	26	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung	46 %
28	24	Pharma/Biotechnologie	44 %
29	28	Papierindustrie	42 %
30	33	Öffentlicher Dienst	41 %
31	32	Drogerie/Accessoires	41 %
32	31	Bekleidungseinzelhandel	40 %
33	29	Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel	37 %
34	30	Medien/Werbung	37 %
35	NEU	Fleischwirtschaft	35 %
36	NEU	Backwaren	35 %
37	34	Facility-/Security-Services	32 %
38	NEU	Molkerei	27 %

Statements der SiegerInnen

FRAGE

DIESES JAHR HAT SIE ALS RECRUITING-VERANTWORTLICHE(N) VOR VIELE HER-AUSFORDERUNGEN GESTELLT UND IHNEN EINIGES AN FLEXIBILITÄT UND RESILIENZ ABVERLANGT. DIE BEST-RECRUITERS-AUSZEICHNUNG MIT SPEZIEL-LEM FOKUS AUF KRISENFESTIGKEIT SPRICHT DAFÜR, DASS SIE DIESE PROFES-SIONELL GEMEISTERT HABEN. WELCHES IST DAHER IHR WICHTIGSTES LEARNING AUS 2020?

Mag. Kerstin Schuster

Director of Corporate HR

AGRANA Beteiligungs-AG

2020 ist das Jahr der Veränderung – durch die Covid-19-Pandemie blieb kein Stein auf dem anderen und vor allem in der Personalarbeit galt es, auf vieles zu reagieren: Garantieren von höchsten Sicherheitsstandards für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, rechtliche Rahmenbedingungen, New Ways of Work und Digitalisierung waren nur einige der zentralen Themen.

Unser wichtigstes Learning aus 2020 ist, dass mehr denn je der Mensch im Mittelpunkt steht. Zusammenhalt, Vertrauen und klare Kommunikation sind in diesem Zusammenhang unerlässlich. Wir bei AGRANA sind bestrebt, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die besten und sichersten Voraussetzungen für die Nutzung ihres vollen Leistungspotentiales zu bieten. Zudem legen wir im Zuge der Digitalisierung einen starken Fokus auf neue Arbeitsmethoden und schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv auf die aktuellen technischen Tools. Es ist uns auch ein Anliegen, aus Bewerbungssituationen eine Win-Win-Situation zu schaffen, um im Kontext der geminderten direkten sozialen Interaktionen die Bewerbung umso mehr zu einem persönlichen, positiven Erlebnis zu machen.



Michael Moschen

Manager HR

BDO Austria GmbH

Auch in herausfordernden Zeiten – wie es die derzeitige Corona Ära für uns alle sicherlich ist – kann es durch gemeinsame Anstrengung gelingen, einen sicheren Rückhalt für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Durch das Wahrnehmen unserer sozialen Verantwortung, der Sicherstellung einer hohen Transparenz, der laufenden Kommunikation und unserem proaktiven Handeln in der Covid-Krise vermitteln wir Arbeitsplatzsicherheit und Fairness. Im Recruiting haben wir von unseren proaktiven Prozessoptimierungen profitiert. Durch unsere elektronischen Personalakten, die Verwendung eines professionellen Recruiting Tools, die digitale Administration bei Eintritten und die Zuhilfenahme unterschiedlicher digitaler Kommunikationsmedien können wir unsere Recruiting Prozesse komplett digital umsetzen. Dass wir nichtsdestotrotz in unterschiedlichen Situationen auch auf persönliche Gespräche setzen, zeigt, wie wichtig uns nicht nur die fachliche Eignung, sondern auch die Persönlichkeit unserer Bewerberinnen und Bewerber ist. Eine sinnvolle Kombination aus Technik und Mensch erachten wir daher gerade im Recruiting als sehr wichtig.





Myriam Mokhareghi, MMag.a

Teamleitung Talent Acquisition

Bundesrechenzentrum GmbH

2020 war ein herausforderndes, aber auch spannendes Jahr für das Recruiting & Employer Branding jedes Unternehmens. Die Pandemie hat unseren Zugang zu Zielgruppen unerwartet gekappt. Mehr denn je steht für uns der Mensch, mit all seinen Lebenswelten und Bedürfnissen, Talenten, Plänen und Potenzialen im Fokus unserer Arbeit.

Der Kontakt zu unseren Bewerberinnen und Bewerbern war in diesem Jahr fast ausschließlich digital und kaum physisch möglich. Daher war es unser Ziel, uns so breit wie möglich und mit vermehrter Social Media-Präsenz wie Livetalks mit Fachkräften oder BRZ Karriere-Events (FemCareer Night) aufzustellen. Die COVID-bedingten Ausfälle von lokalen Karrieremessen haben kreative und trotzdem sehr persönliche Ideen gefordert, um mit den besten Kandidatinnen und Kandidaten ins Gespräch kommen zu können. Zudem waren wir mit jedem Online-Interview ein Stück weit Gast im Haus der Bewerberin oder des Bewerbers - live aus dem Wohnzimmer wird der Mensch hinter der Bewerbung umso sichtbarer. Gleichzeitig konnten auch wir das BRZ als Arbeitgeber viel nahbarer zeigen. Ein wichtiges Learning im Jahr 2020: dass Recruiting in solchen Ausnahmesituationen auch remote sehr gut funktioniert. Wichtig ist es, die eigenen Methoden zu finden, um den persönlichen Eindruck eines Face-to-Face Gesprächs kompensieren zu können.

Primär digitale Kommunikation und Personalarbeit lebt nicht nur von fachlichen Inputs, sondern noch viel mehr von den Menschen, die diese Informationen vermitteln. Der Grundstein für die gute Zusammenarbeit in dieser Krisenzeit wurde schon vorher gelegt: das ausgezeichnete interne Beziehungsmanagement war die Basis für gute und effiziente Kommunikation, die uns an dieses Ziel gebracht hat. Wir mussten Wege finden, uns auch informell auszutauschen und den Plausch am Gang oder in der Kaffeepause über digitale Medien zu ersetzen. Wir konnten uns auf unsere Kollegenschaft als verlässliche Partner/innen verlassen. Nur wenn wir eine enge Abstimmungs- und Kommunikationskultur institutionalisieren und auch pflegen, können wir die Qualität des Recruitings halten.

Nur so verlieren wir nicht an Persönlichkeit, Menschlichkeit und Informationsdichte im virtuellen Kontakt mit unseren Kandidatinnen und Kandidaten bzw. jenen Personen, die sich für die Karriereoptionen im BRZ interessieren.



Petra Mathi-Kogelnik

dm Geschäftsführerin, verantwortlich für das Ressort Mitarbeiter

dm drogerie markt GmbH

Wir wollen unseren Bewerberinnen und Bewerbern einen schnellen und vor allem unkomplizierten Bewerbungsweg bieten. Daher haben wir uns dazu entschlossen, einen weiteren Bewerbungskanal zu generieren, der genau dies ermöglicht. Auch unser Recruitingteam hat die internen Prozesse angepasst, sodass wir individueller auf die unterschiedlichen Bewerbungen eingehen können. Somit schränkt es unsere Prozesse nicht ein, sondern bietet sogar einen Mehrwert für Bewerber*innen und unsere Mitarbeiterverantwortlichen.

Claudia Huber-Newman

Recruiting Specialist

ERBER Group

Dass ANDERS möglich ist. Dass vieles möglich wurde, was vorher undenkbar war. Und dass manches besser wurde, ohne dass man damit gerechnet hatte. Wir haben gelernt, dass wir über Technologie verfügen, die uns physische Grenzen überwinden lässt. Wir haben gelernt, dass wir dadurch auch direkt beitragen können, unsere Welt wieder gesünder zu machen.

Wir haben nie aufgehört miteinander zu reden - wenn es auch nur über Bildschirme war - und haben gelernt besser zuzuhören. Wir haben gelernt, dass es nicht selbstverständlich ist, einander täglich sehen zu können, persönlich miteinander zu arbeiten, gemeinsam zu feiern oder Sport zu betreiben und einander auch einfach einmal zu umarmen.

Unsere neue Arbeitswelt will uns flexibler, wendiger und kreativer machen und wir haben bewiesen, dass wir das können. Wir sind bereit für 2021.



Dr. Sabine Riedel

HR People Director

Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH

Die Corona-Pandemie hat uns in einer Geschwindigkeit und Härte getroffen, die niemand jemals vermutet hätte. Seit Mitte März stellt das Virus die gesamte nationale und internationale Wirtschaft vor beispiellose Herausforderungen, die besonders stark in unserer Branche spürbar sind. Die Schließungen in der Gemeinschaftsgastronomie und das vollständige Erliegen der Kongress- und Event-Catering Aktivitäten im letzten Halbjahr hatten massive Auswirkungen auf wesentliche Geschäftsfelder bei EUREST.

Schon beim Lockdown im März half es uns im Recruiting-Bereich enorm, immer up to date zu sein. Eine stets aktuelle Homepage und Videointerviews waren eine große Hilfe, um die Krise professioneller zu meistern. Flexibilität und intensive Kommunikation mit den Bewerber_innen und unseren Mitarbeiter_innen, war in dieser noch nie da gewesenen Situation unser größtes Learning.



Mag. (FH) Claudia Maikisch

Head of Human Resources

EY Österreich

Bei EY waren wir in der glücklichen Lage von Tag eins problemlos virtuell arbeiten zu können. Das verdanken wir vor allem zwei wesentlichen Faktoren: Unserer digitalen Infrastruktur und einer gelebten Flexibilität auf beiden Seiten!





Mag. Martina Simma

Director Human Resources

FunderMax GmbH

In der Tat liegen besonders herausfordernde Zeiten hinter uns, die uns voraussichtlich noch einige Monate erhalten bleiben. Es hat sich gezeigt, dass unsere gut eingespielten Prozesse und Standards im Recruiting und Employer Branding eine stabile Basis in Krisenzeiten gebildet haben. Vor allem aber waren es auch die Flexibilität und der persönliche Einsatz des Recruitingteams und unserer Fachbereiche, die dazu beigetragen weiterhin professionell als attraktiver Arbeitgeber für Bewerber wahrgenommen zu werden.



Neha Malhotra

Head of HR

Hays Österreich GmbH

Im Recruiting gibt es eine Menge Herausforderungen, welche RecruiterInnen meistern müssen. Auf viele kann man sich oft in irgendeiner Weise auch vorbereiten. Unser größtes Learning aus 2020 ist jedoch, egal wie gut aufgestellt man ist, bestimmte Situationen können nicht vorhergesehen werden und stellen einem vor unerwartete Hürden. Das Wichtigste war für uns, trotz der schwierigen Situation den BewerberInnen und Beteiligten des Recruiting-Prozesses höchste Qualität und Sicherheit zu liefern. Wir haben deshalb in sehr kurzer Zeit den gesamten Bewerbungsprozess digital umgestellt. Führungskräfte mussten Trainings absolvieren, damit sie wissen, worauf in virtuellen Meetings zu achten ist und welche virtuellen Tools auch in den Bewerbungsgesprächen effektiv eingesetzt werden können. Die virtuelle Welt wird zwar die persönlichen Gespräche nie ganz ablösen, jedoch gibt es sehr viele Möglichkeiten, auch online einen bleibenden Eindruck auf beiden Seiten zu hinterlassen. Wichtig dabei war uns vor allem Candidate Experience auch virtuell genauso zu liefern, wie persönlich. Trotz der Umstände haben wir gesehen, dass, egal welche unerwarteten Herausforderungen auf uns zukommen, es immer Möglichkeiten gibt, diese zu überwinden.



Uwe Stadelbauer

Geschäftsführer und Direktor HR

HEROLD Business Data GmbH

Unser wichtigstes Learning aus 2020 ist sicherlich, wie schnell, flexibel und professionell unser Unternehmen in einer Krisensituation reagiert, zusammenhält und fast unmögliches in kürzester Zeit ermöglicht. Durch transparente Kommunikation auf unterschiedlichsten Kanälen (Videochats, Telefonate, Mails, Intranet, Online-Konferenzen und ähnliches) konnten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgängig auf dem aktuellsten Stand und gut informiert halten, dadurch konnten alle zielgerichtet und professionell weiterarbeiten. Durch dieses schnelle Einstellen auf die neue Situation haben wir auch Erfahrungen für die Zukunft gesammelt und setzen diese in unserer täglichen Arbeit fort.

Mag. Christoph Gleirscher M.A.

Geschäftsführer

Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH

2020 hat uns alle vor neue, unbekannte Herausforderungen gestellt. Auch die Personal-Suche im Hilfswerk Niederösterreich war von diesen veränderten Gegebenheiten geprägt - die Ansprache neuer Mitarbeiter/innen über digitale Kanäle ist noch relevanter geworden. In Social Media-Schwerpunkten haben wir über das Arbeiten in der Pflegebranche, die flexiblen Arbeitszeitmodelle oder berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen im Hilfswerk Niederösterreich informiert. Diese klare, direkte und bedürfnisorientierte Vermittlung der vielseitigen Jobmöglichkeiten im Hilfswerk werden wir auch in Zukunft intensiv über Social Media und Co. fortsetzen und die Learnings aus dem heurigen Jahr einsetzen, um auf Jobs im Hilfswerk Niederösterreich aufmerksam zu machen.



© Hilfswerk NÖ

Mag. Martin Stein

Head of HR

Hilti Austria GmbH

Die Covid-19 Krise hat uns als Unternehmen sicherlich nachhaltig geprägt. Dennoch können wir voller Stolz behaupten, dass wir gestärkt aus dieser Krise hervorgehen und auch Positives für die Zukunft mitnehmen. Als größtes Learning nehmen wir mit, dass nach wie vor die Transparenz zu unseren Bewerberinnen und Bewerbern einen der wichtigsten Faktoren für einen wertschätzenden Bewerbungsprozess darstellt. Wir haben unsere Kandidatinnen und Kandidaten stets ehrlich und klar auf dem Laufenden gehalten, wie es mit der eigenen Bewerbung weitergeht. Auch Covid-19 bedingte Verzögerungen haben wir offen kommuniziert und dafür ebenso gutes Feedback erhalten. Wir danken allen Bewerberinnen und Bewerbern für ihr Verständnis, dass es in außergewöhnlichen Zeiten zu Planungsschwierigkeiten kommen kann. Allerdings haben wir hier Transparenz als den richtigen Weg der Kommunikation gefunden.



Bettina Hauser

Leiterin Human Resources

HOFER KG

Unser Erfolg fußt seit jeher auf dem großen Teamgeist und der Hands-on-Mentalität unserer mehr als 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Team HOFER nutzen wir unter unserem Motto #gemeinsamschaffenwirdas die Herausforderungen, die die Corona-Krise mit sich bringt, als Chance und Motivationstreiber. So haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Office tatkräftig in Filialen und Logistik mitgeholfen und gezeigt, dass Teamwork bei uns gelebte Praxis ist. Auf dieses Engagement und den „Cultural Fit“ sind wir sehr stolz. Wertschätzung, Transparenz und (digitale) Kommunikation spielen in diesem Kontext bei uns bereits eine wesentliche Rolle, gewinnen jedoch immer weiter an Bedeutung. Neben Videobotschaften der Unternehmensleitung, Prämienausschüttungen und eigens designter Dankeschön-Schokoladen arbeiten wir auch an der Weiterentwicklung unserer digitalen Kommunikationsplattformen, um noch schneller, effizienter und interaktiver mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammenzuarbeiten. Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bestätigt uns in diesem Kurs. Als verlässlicher Arbeitgeber bieten wir unseren bestehenden und potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in diesen dynamischen Zeiten sichere Arbeitsplätze, attraktive Gehaltspakete, flexible Arbeitszeitmodelle und Karrierewege mit Zukunft - vom Lehrling bis hin zur Fach- und Führungskraft.





Iris Brunner, MSc MA

Team Leader Recruiting & Employer Branding

ISS Facility Services GmbH

Unsere 7.000 Menschen machen uns zu dem, wer wir sind: Marktführer für Facility Services. Wir sind der Auffassung, dass Menschen Orte prägen und umgekehrt. Die Coronakrise zeigt mehr denn je, dass unsere Teams tagtäglich systemrelevante Arbeit leisten, in dem sie eine Umgebung schaffen, wo sich Menschen sicher und wohl fühlen können. Das zeigt, wie wichtig bei uns der Faktor Mensch ist. Gerade im Recruiting, wo der persönliche Kontakt eine sehr große Rolle spielt, waren wir sehr stark gefordert. Mit viel Flexibilität haben wir unsere Prozesse angepasst. Was uns dabei besonders wichtig war: einerseits die Sicherheit für alle zu gewährleisten, andererseits die persönliche Komponente nicht zu verlieren.

Unsere Bewerbungsgespräche wurden und werden sowohl im gewerblichen, als auch im angestellten Bereich, via Videotelefonie geführt. Am Anfang für alle Beteiligten noch etwas ungewohnt, zeigt uns die Erfahrung, dass der Bewerbungsprozess durch diese Umstellung flexibler, aber auch schneller wurde. Als Organisation hat uns das Jahr 2020 nicht nur vor neue wirtschaftliche, sondern auch vor persönliche Herausforderungen gestellt.

Insgesamt hat uns die Coronakrise auch gezeigt, dass wir als Organisation sehr gut zusammenarbeiten und flexibel auf neue Herausforderungen reagieren können.



Mag. Julia Stierberger

Leiterin des Personalmanagements

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Das Jahr 2020 hat uns, aber auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Bewerberinnen und Bewerber vor viele gänzlich neue Herausforderungen gestellt, auf die wir alle nicht vorbereitet waren.

Wir haben daraus gelernt, immer flexibel zu bleiben und uns kurzfristig an neue Gegebenheiten anzupassen. Unsere Organisation wurde in dieser Zeit mutiger, neue Ideen zuzulassen und bisher schwer vorstellbare Vorgehensweisen auszuprobieren.



Daniel Lehner, MBA

Vice President Human Resources

KTM AG

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung in diesem speziellen Jahr, welches uns alle vor unbekannte Herausforderungen gestellt hat. Dennoch haben wir 2020 einen Relaunch unserer Karriere-Website erfolgreich umsetzen können. Coronabedingt ist es aktuell leider nicht möglich, Bewerbern genauere Einblicke in die KTM Räumlichkeiten zu zeigen – KTM bietet Interessenten und Bewerbern auf unserer Karriereseite allerdings die Möglichkeit, eine virtuelle Unternehmenstour zu machen! Außerdem haben wir vor einem Jahr in ein neues Bewerbermanagementsystem investiert, wodurch ein einfacherer Bewerbungsprozess möglich ist, Bewerbungs-Videos können eingereicht werden und auch Online-Konferenzen sind für uns kein Neuland. Innovative Lösungen, Digitalisierung, Speed-Recruiting und natürlich unser Teamspirit sind Faktoren, die uns geholfen haben, die letzten Monate so erfolgreich zu meistern. Und wir machen weiter so!

Mag. Bettina Braun

Head of HR & People Engagement

OBI Österreich

Bereits zu Anfang der Corona-Krise haben wir erkannt, dass wir das Recruiting in nahezu allen Bereichen verstärkt digitalisieren müssen. Innerhalb kürzester Zeit haben wir persönliche Gespräche und Assessment Center in die digitale Welt übertragen und Recruiting auch über Videokonferenzen durchgeführt. So konnten wir weiterhin qualifiziertes Personal einstellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Auch die Einarbeitung für neue Mitarbeiter haben wir, wo möglich, digital gestaltet. Wir sind sehr stolz darauf, dass die Umsetzung so schnell und problemlos funktioniert hat. Der Erfolg hat uns gezeigt, dass wir diesen Weg auch nach Corona stärker verfolgen möchten. Daher freuen wir uns auch sehr über die BEST-RECRUITERS-Auszeichnung als Branchensieger.

Neben der Digitalisierung unserer Arbeit war es ebenso wichtig, auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation zu reagieren. In diesem Jahr hatten wir deutlich mehr Bewerber ohne konkrete Baumerfahrung, aber mit umso mehr Motivation, sich in neue Felder einzuarbeiten. Mit einer entsprechend angepassten Einschulung konnten wir viele von ihnen zu echten Baumerk-Experten machen. Ein absoluter Gewinn – nicht nur für die Bewerber, sondern auch für uns.

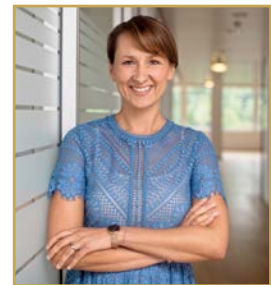


Paulina Wiedl

Personalverantwortliche

Peek & Cloppenburg KG

Das Jahr 2020 war gerade für uns als Modeunternehmen im Einzelhandel eine große Herausforderung. Unsere wichtigsten Learnings im Recruiting dieses Jahr waren zum einen, dass vor allem Flexibilität und Transparenz gegenüber Bewerbern wichtig ist. Wir mussten in kurzer Zeit den gesamten Bewerbungsprozess adaptieren und noch intensiver mit den Bewerbern kommunizieren, um ihnen Unsicherheiten zu nehmen, aber auch, weil übliche Prozesse und Fristen in diesem Jahr nicht einzuhalten waren. Zum anderen haben wir festgestellt, wie gut der digitale Bewerbungsprozess funktionieren kann, und konnten uns in diesem Bereich weiterentwickeln. Wir haben schnell Alternativen zu den bisherigen Präsenz-Gesprächen gefunden und waren so auch terminlich flexibler. Glücklicherweise konnten wir in diesem Jahr eine sehr hohe Anzahl an Bewerbungen verzeichnen, die auch von hoher Qualität waren und in vielen Fällen zu Einstellungen geführt haben.



Katharina Huber, BA MA

Recruiterin

Raiffeisenlandesbank Vorarlberg

Raiffeisen steht für ein großartiges Mit.Einander. Heuer war dieses besonders gefragt - auch beim Recruiting. Corona war und ist für unsere Arbeit eine Herausforderung. Die Raiffeisenlandesbank Vorarlberg konnte diese so erfolgreich meistern, weil wir Mit.Einander durch diese Krise gegangen sind. Der starke Zusammenhalt, die Flexibilität jedes Einzelnen und die Hilfsbereitschaft im Team waren jeden Tag zu spüren. Das Raiffeisen Versprechen für ein Mit.Einander in unserem Unternehmen war und ist unser Erfolgsrezept.





Mag. (FH) Felix Stecher
Personalleiter

Ganahl AG

Durch die gute Arbeit der letzten Jahre haben wir Kunden in allen Branchen. Das beschert uns auch in der Krise eine gute Auftragslage. Damit bleibt auch das Recruiting weiterhin eine der wichtigsten Grundaufgaben unserer Personalaufgaben. Besonders die Lehrlinge sind unsere Zukunft und brauchen bei der Jobauswahl viel Unterstützung und eine gute Begleitung. Trotz der Zusatzbelastung durch Corona hat unser Team hervorragende Arbeit geleistet und unser Recruiting mit sehr viel Begeisterung und persönlichem Einsatz voran getrieben. Auch weiterhin wird es spannende Aufgaben für zukünftige Rondo-Mitarbeiter geben. Das gibt uns die Kraft, jeden Tag unser Bestes zu geben!



Verena Pantzer, M.A
Personalmanagerin

Rustler Gruppe GmbH

Rustler steht schon seit vielen Jahren für ein hohes Maß an Digitalisierung und einem de facto papierlosen Büro bei der Erbringung von Dienstleistungen. Gerade in Zeiten von Social Distancing war und ist der volle Datenzugriff der Mitarbeiter und Kunden, in Echtzeit und von überall, von essentieller Bedeutung. So konnten wir auch die Recruiting-Aktivitäten weitgehend uneingeschränkt weiterführen und haben bei Gesprächen verstärkt den Fokus auf Telefoninterviews und Videocalls gelegt, um so auch den Bewerbern weiterhin rasch eine Rückmeldung geben zu können und im Bewerberprozess weiter voranzuschreiten. Trotz der Krise haben wir weiterhin Mitarbeiter aufgenommen. Die Einschulung haben wir entsprechend angepasst und die neuen Mitarbeiter wurden alleine in einem Büro via Teamviewer online eingeschult. Der Start gestaltete sich zwar ein wenig komplizierter, aber in dieser Zeit war es nicht anders möglich.

Wir freuen uns daher sehr über die BEST-RECRUITERS-Auszeichnung, vor allem in einem Jahr mit besonderen Herausforderungen und es zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.



Michael Höttinger, MA
Leitung Siemens Competence Center Recruiting

Siemens AG Österreich

Wir mussten eine Entscheidung treffen. Wie organisieren wir uns intern, damit die vielen offenen Stellen trotz Corona Krise zeitnah besetzt werden können. Online Recruiting im Home Office war monatelang unser Tagesgeschäft. Und hier auch ein großes Dankeschön an sämtliche Fachbereiche, Kandidaten und natürlich an meine Kollegen, die mittels Videokonferenzen tagtäglich Bewerbungsgespräche abgehalten haben und hier absolut flexibel auf diese Ausnahmesituation reagiert haben. Wir waren zwar zig Kilometer voneinander entfernt, trotzdem war der Zusammenhalt so groß wie nie zuvor. Das schweißt ein super funktionierendes Team nur noch mehr zusammen und genau das macht uns so stark.



Melanie Greinecker, MSc
Head of Recruitment

TGW Logistics Group GmbH

Die nötige Distanz gewährleisten und trotzdem Nähe zulassen. Hier die richtige Balance im Recruitingprozess zu finden ist nicht immer einfach. Durch den Einsatz moderner Technologien (z.B. Videointerview über MS Teams) haben wir bereits in der ersten Bewerbungsrunde trotz fehlendem persönlichen Kontakt ein gegenseitiges Kennenlernen ermöglicht. Ein wertschätzender Umgang ist auch in Krisenzeiten besonders wichtig und gibt den Bewerbern die notwendige Sicherheit.

Mag. Andrea Resch-Krenn

Personalmanagement Leitung

Thalia Buch & Medien GmbH

Das Jahr 2020 hat uns gelehrt, dass man auf allen Ebenen flexibel sein muss und kreative Lösungen braucht, um erfolgreich zu sein. In Bezug auf Recruiting heißt das, dass wir problemlos auf Videointerviews umstellen konnten. Dabei geholfen hat uns natürlich, dass wir bereits seit Jahren mit Videobewerbungen arbeiten und auch bereits einige Erfahrungen mit Telefoninterviews sammeln konnten.

Zusätzlich haben wir gelernt, dass Kommunikation - und damit internes und externes Employer Branding - in Krisen-Zeiten eine ganz andere Dynamik bekommt. Überall war bei uns der Zusammenhalt zu spüren und unser #teamthalia-Gedanke wurde so im Unternehmen und als Botschaft nach außen getragen.



Elke Wuzela

Leitung Human Resources und Recruiting

Trenkwalder Personaldienste GmbH

Besondere Situationen erfordern besondere Maßnahmen. Wir haben einen unschätzbaren Vorteil durch die fachliche Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist einfacher, sich in unsicheren Zeiten auf ein stabiles Basiswissen verlassen zu können – neue Wege können so schnell eingeschlagen und ausprobiert, nach regelmäßiger Reflexion auch flexibel wieder angepasst werden. Uns wurde 2020 aufgezeigt, wie wichtig die Ausbildung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist - hier sind wir auf jeden Fall auf dem richtigen Weg. Um in den Schwankungen des (Recruiting-) Alltags bestehen zu können, ist ein fundiertes Wissen absolute Notwendigkeit und eine offene Kommunikation innerhalb des Unternehmens entscheidend. Verbesserungsvorschläge von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Standorten werden noch mehr in strategische Entscheidungen mit eingebunden – das Insiderwissen liegt bei den Personen am Standort, darauf bauen wir auf.



Dr. Michael Strugl

Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands

VERBUND AG

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen ohne persönlichen Kontakt: Was vor einigen Monaten noch unwahrscheinlich klang, wurde während der Corona-Krise bei VERBUND Realität. Trotz der aktuellen Ausnahmesituation mussten Einstellungszusagen nicht abgesagt oder ausgeschriebene Jobs zurückgezogen werden. Alle Beteiligten, von den Kandidatinnen und Kandidaten bis hin zu den Führungskräften, haben viel Flexibilität bewiesen. Selbst Onboarding für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet statt. Im Zuge der aktuellen Herausforderungen wurde noch klarer, dass Recruitingprozesse flexibel sein müssen und digitale Lösungen besonders in Krisenzeiten entscheidende Vorteile bieten. Wir wollen uns diese Flexibilität bewahren und auch künftig, je nach Bedarf, unsere Prozesse persönlich oder virtuell gestalten.



Mag. Barbara Zierler

Human Resources - Recruiting

Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe

Die gute Zusammenarbeit zwischen den Bereichen, Verlässlichkeit, Flexibilität und Improvisationstalent, haben uns ermöglicht neue Wege einzuschlagen und dadurch diese herausfordernderen Zeiten zu bewältigen.

Verstärkte Kommunikation sowie die Prozesse flexibel zu halten zählen zu unseren beiden wichtigsten Learnings für das Jahr 2020.





Markus Edlmayr

Leitung Recruiting und Bewerbungsmanagement

voestalpine AG

Wir sind sehr stolz auf den erneuten Branchensieg, er ist eine Bestätigung für unsere Arbeit im Recruiting und Ansporn uns auch in Zukunft in unseren Prozessen qualitativ weiterzuentwickeln. Unser Learning aus dem sehr speziellen Jahr 2020 ist, dass es trotz einer Zunahme an qualifizierten Kandidaten und Kandidatinnen oft nicht leicht ist die Richtigen zu finden und wir daher weiterhin viele Anstrengungen unternehmen um am Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.



Anna Polzhofer, MA

Human Resources

WALTER GROUP

Anpassungsfähigkeit und Flexibilität – zwei Kompetenzen die aus meiner Sicht 2020 extrem gefordert waren. Nämlich insofern, als das man nicht einfach analoge Prozesse ins Digitale umwandeln kann, sondern das Medium und auch die geänderten Gegebenheiten miteinbezieht. Eine Präsentation oder ein Bewerbungsgespräch digital auf dieselbe Art und Weise durchzuführen wie analog ist wenig sinnvoll. Ein Learning, das nach den ersten Überlegungen schon recht schnell klar war.

Entsprechend war ein Umdenken notwendig. Wie lange kann man digital die Aufmerksamkeit halten? Welche Themen interessieren Bewerber*innen? Wie gestalte ich ein virtuelles Onboarding? Vieles davon kann man nur einschätzen und muss Erfahrungswerte sammeln, bzw. in dieser sehr schnelllebigen Phase einfach ausprobieren. Entsprechend fiel auch das Feedback der Bewerber*innen aus - die neuen, anders gedachten Themen fanden entweder großen Anklang oder wurden einfach auch dafür geschätzt, dass Unternehmen aktiv auf die Bewerber*innen zugehen. Dasselbe gilt natürlich auch ganz besonders für MitarbeiterInnen.



Mag. Ursula Hüchel

Leiterin des Teams Recruiting

Wirtschaftskammer Österreich

2020 war natürlich ein außergewöhnliches Jahr, das bekamen wir auch im Recruiting zu spüren. Ganz nach unserem Motto #schaffenwir haben wir uns diesen Herausforderungen gestellt und im Recruiting noch stärker auf digitale Unterstützung gesetzt. So wurden neben unserer Online-Plattform für Bewerberinnen und Bewerber sowie der computerunterstützten Kompetenzanalyse von potenziellen Neuzugängen in vielen Fällen Bewerbungsgespräche per Videocalls durchgeführt. Ein wichtiges Learning aus der Corona-Zeit ist, dass Digitalisierung ein absolutes Muss ist - und nichts, was man vielleicht irgendwann später machen kann.

Hintergrund

DIE GRÖßTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor jeden Unternehmens identifizierte,² entstand 2010 in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien das Grundgerüst für BEST RECRUITERS. Die Studie wird seither kontinuierlich in Zusammenarbeit und engem Austausch mit dem wissenschaftlichen Beirat weiterentwickelt.

Mit Abschluss des 11. Erhebungsdurchgangs in Österreich hat BEST RECRUITERS seit Initiierung der Studie in Summe 12.640 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 1,7 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des BewerberInnen-Umgangs wurden 47.300 Bewerbungen versendet sowie analysiert und über 17.000 Mal mit Arbeitgebern telefonisch, per Social Media und per E-Mail Kontakt aufgenommen. Die Anzahl der pro Studie untersuchten Kriterien hat sich von 2010 bis heute beinahe vervierfacht. Mit der jährlichen Analyse der Top-Arbeitgeber in Österreich, Deutschland und der Schweiz ist BEST RECRUITERS somit die größte unabhängige, wissenschaftlich fundierte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum. Inzwischen ist BEST RECRUITERS selbstverständlich auch digital verfügbar – auf der BEST- RECRUITERS-Plattform können Unternehmen und Institutionen ihre Auswertung nach individuellem Interesse filtern und so jederzeit ein passgenaues Optimierungsportfolio erstellen.³

SÄULE	KATEGORIEN UND KRITERIEN	Muster AG	Ihr Mitbewerber 1	Ihr Mitbewerber 2	Ihr Mitbewerber 3	MAXIMAL-PUNKTE
		1	A	B	C	
1	Online-Recruiting-Präsenz	31,5 %	37,5 %	29 %	35,5 %	40 %
	Karriere-Website ?	15 %	18 %	16,5 %	16,5 %	20 %
	Social Web ?	8,5 %	9 %	9 %	9 %	9 %
	Mobile Recruiting ?	8 %	10,5 %	3,5 %	10 %	11 %
2	Online-Stellenanzeige	13 %	14 %	7,5 %	6 %	15 %
	Online-Stellenanzeigen-Analyse ?	13 %	14 %	7,5 %	6 %	15 %
3	BewerberInnen-Umgang	41,5 %	41 %	38 %	26 %	45 %
	Bewerbungsresonanz ?	31,5 %	32 %	27 %	18 %	32 %
	Usability im Bewerbungsprozess ? →	2 %	3 %	5 %	5 %	5 %
	BewerberInnen-Kontaktaufnahme per E-Mail ?	3 %	3 %	3 %	–	3 %
	BewerberInnen-Kontaktaufnahme per Social Media ?	2 %	–	–	–	2 %
	Talent Relationship Management ? →	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Gesamtergebnis der Säulen		86 %	92,5 %	74,5 %	67,5 %	100 %

² Gmür, M. / Schwerdt, B. (2005): Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. In: Zeitschrift für Personalforschung; Jahrgang 19, 3 2005, S. 221-251.

³ Screenshot BEST-RECRUITERS-Plattform

DIE SIEGEL



DER BESTE PARTNER FÜR RECRUITING UND KARRIERE

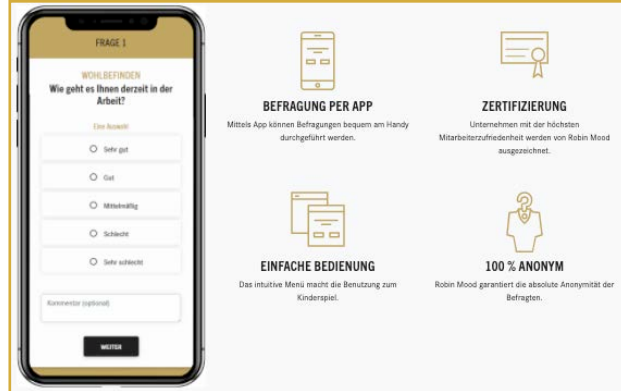
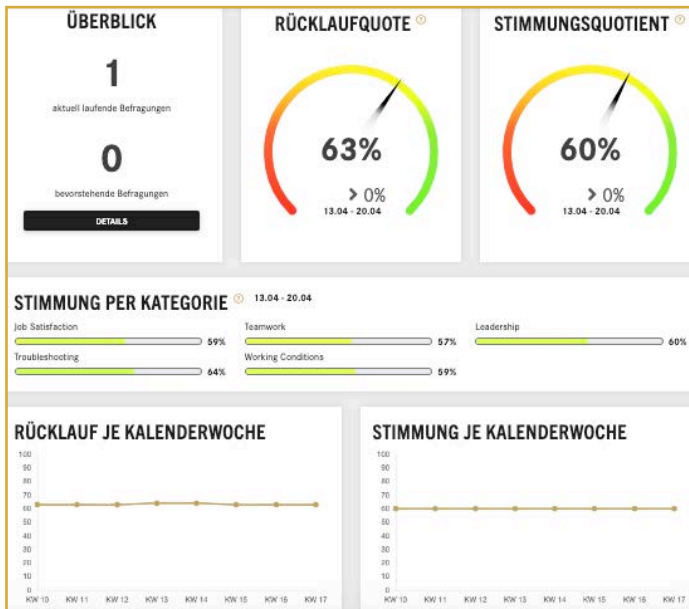
career Institut & Verlag unterstützt seit über 30 Jahren erfolgreiche Entscheidungen im individuellen Karriereprozess – nicht nur mit BEST RECRUITERS. Das Portfolio wurde in dieser Zeit laufend den Anforderungen entsprechend ausgebaut und geschärft.

1989 – der best career AkademikerInnen-Guide, damals CAREER, geht zum ersten Mal in Druck und setzt sich an die Spitze der Karriere-Literatur. Unser Grundstein ist gelegt.

15 Jahre später – Anforderungen werden höher: Rechtzeitig informieren heißt besser starten. Der best career MaturantInnen-Guide setzt noch früher an und ergänzt seinen Vorgänger.

2019. Digitalisierung – die Veränderungsgeschwindigkeit steigt und unsere Guides werden um eine Online-Plattform mit KI erweitert: best career bringt zusammen, was zusammengehört. Best match.

2020. Weiterentwicklung – HR endet nicht beim Recruiting: Wissen, was los ist, dabei hilft das Stimmungsbarometer robin mood. Einfach, preiswert und vor allem anonym.⁴



⁴ Screenshot robin mood

DER STUDIENBEIRAT

Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet BEST RECRUITERS auch an sich selbst. Der der Studie zugrunde liegende Kriterienkatalog wird demzufolge laufend überarbeitet und an aktuelle Trends und Entwicklungen in den Bereichen Recruiting und Personalmarketing angepasst. Gerade in diesen Prozessen ist die enge Zusammenarbeit und der stetige Austausch mit unserem internationalen wissenschaftlichen Beirat besonders wertvoll.



Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik,
WU Wien.



Kuno Ledergerber,
ZHAW.

DIE MENSCHEN HINTER DER STUDIE

Die Studie wird alljährlich mit höchstem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Genauigkeit von Mag. Agnes Koller und ihrem Team durchgeführt.



Markus Gruber,
Studieninitiator



Mag. Agnes Koller,
Studienleiterin
BEST RECRUITERS



Alexander Binder, BA,
Stellvertretender
Studienleiter
BEST RECRUITERS

MITARBEITER/INNEN

Sandra Kletzl, M.A.

Junior Project &
Communication Manager

Charline Potz, B.A.

Junior HR & Project Manager

Jörg Liwa, M.A.

CTO

Tobias Krukenfellner

Junior Developer

Theo Karapanagiotidis, B.A.

Assistant

Lisa Oberstaller, B.A.

Project Assistant

Yoana Danova

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Marina Holzer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Julian Lechner

Wissenschaftliche Mitarbeiter

Darja Maibach, B.A., M.A.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Jennifer Pell, M.Sc.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Mag. Raimund Karel

Science Manager Europe

Nourhan Rihan

Science Manager Europe

DIE BEST-RECRUITERS-VERLEIHUNG

Im Zuge einer feierlichen Ehrung werden Jahr für Jahr all jenen Arbeitgebern, die sich durch herausragende Recruiting-Qualität auszeichnen, BEST-RECRUITERS-Zertifikate verliehen. Am 3. Dezember 2019 wurden die BEST RECRUITERS Österreich 2019/20 offiziell im Lorely-Saal geehrt. Bereichert wurde die Verleihung durch die Expertise von Dr. Johannes Kopf, LL.M. (AMS Österreich), Mag. Mariana Kühnel, MA (WKO) und Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik (WU Wien).

2020/21 wurde in Anbetracht von Covid-19 die Crème de la Crème des österreichischen Recruitings erstmals in einer abwechslungsreichen Online-Verleihung prämiert. Den Startschuss der Video-Reihe bildete die offizielle Enthüllung der Top 10 des Gesamtrankings im Livestream am 25. November 2020. Dieses sowie alle weiteren 15 Videos mit Themenschwerpunkten wie Digital Recruiting, Social Media oder Bewerberkommunikation stehen zur Nachschau auf der BEST-RECRUITERS-Website sowie im BEST-RECRUITERS-YouTube-Channel bereit.



GRUPPENFOTO 2019/20

im Lorely-Saal

Wien, am 3. Dezember 2019



**EHRUNG DES
GESAMTSIEGERS 2019/20
HEROLD BUSINESS DATA**

v.l. Uwe Stadelbauer, Univ.-
Prof. Dr. Wolfgang Elšik, Aure-
lia Littig, Petra Amann, Sabine
Glück, Dr. Johannes Kopf,
LL.M., Markus Gruber

IMPRESSIONEN

Begrüßung durch Studieninitia-
tor Markus Gruber



PODIUMSDISKUSSION

v.l. Dr. Johannes Kopf, LL.M.,
Mag. Mariana Kühnel, MA

IMPRESSIONEN

Das Publikum



PODIUMSDISKUSSION

Univ.Prof. Dr. Wolfgang Elšik

PRÄSENTATION DER STUDIENERGEBNISSE

v.l. Mag. Julia Hauska, Mag.
Agnes Koller



Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

BEST RECRUITERS

Österreich

Mag. Raimund Karel

Science Manager Europe

Telefon: +43 1 585 69 69-30

E-Mail: raimund.karel@bestrecruiters.eu

Medienkontakt:

Sandra Kletzl, M.A.

Junior Project & Communication
Manager

Telefon: +43 1 585 69 69-26

E-Mail: sandra.kletzl@bestrecruiters.eu

Web: www.bestrecruiters.eu

Copyright © 2020 BEST RECRUITERS

All rights reserved.

Verlag: career Institut & Verlag GmbH
GPK GmbH

BEST RECRUITERS
Gußhausstraße 14/2
1040 Wien
Österreich

Kontakt: Web: www.bestrecruiters.eu
Mail: office@bestrecruiters.eu
Tel.: +43 1 585 69 69 - 30

BEST RECRUITERS WIR MACHEN RECRUITING-QUALITÄT MESSBAR.

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich die 1.300 umsatz- und mitarbeiterstärksten Unternehmen in Österreich, Deutschland und der Schweiz auf ihre Recruiting-Maßnahmen. Der Kriterienkatalog wird jedes Jahr in enger Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Beirat auf aktuellste Entwicklungen im HR abgestimmt und umfasst 2020/21 233 Einzelkriterien. So entsteht die größte unabhängige, wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.

BEST RECRUITERS hat es sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen und Institutionen dabei zu unterstützen, ihr Recruiting zu optimieren und BewerberInnen so eine verbesserte Candidate Journey zu bieten. Damit die richtigen Talente und die richtigen Arbeitgeber zueinander finden.