

Presseinformation  
12. Jahrgang | Österreich



# BEST RECRUITERS

Studienbericht 21 | 22



[bestrecruiters.eu](http://bestrecruiters.eu)



**BEST RECRUITERS**  
**12. JAHRGANG 2021/22 | ÖSTERREICH**

**PRESSEINFORMATION**



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Über die Studie</b>	<b>5</b>
Methodik	5
Siegel	8
Stichprobe	9
<b>Studien-Erkenntnisse</b>	<b>11</b>
Ergebnisse im Vergleich	11
<b>Ergebnisse in den Kategorien</b>	<b>16</b>
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
Videobewerbung	24
Talent Relationship Management	25
<b>Top 100</b>	<b>26</b>
<b>Branchensieger</b>	<b>29</b>
<b>Top 100 – Krisenfestigkeit</b>	<b>37</b>
<b>Branchenranking</b>	<b>41</b>
<b>Statements der SiegerInnen</b>	<b>43</b>
<b>Hintergrund</b>	<b>53</b>

Im Sinne flüssiger Lesbarkeit wird im folgenden punktuell 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 2021/22 nach 225 wissenschaftlichen Kriterien untersucht, die in 6 Indizes, 4 Säulen und 10 Erhebungskategorien eingeteilt sind.



## KRISENFESTIGKEIT MESSBAR MACHEN – DER BEST-RECRUITERS-INDEX

2020 und 2021 waren 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 zweifelsohne ebenso Eingang ins „neue Normal“ gefunden hat.

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.<sup>1</sup> 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 Indizes geben somit nicht nur Aufschluss über

<sup>1</sup> Schemuly, Carsten C. (2019, 2. Auflage): New Work – Gute Arbeit gestalten. Freiburg: Haufe Verlag.

die 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 & Inclusion, 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 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, Videobewerbung* und *Talent Relationship Management*. Punkte werden neben einer mobil optimierten Candidate Journey unter anderem für Gamification, Chatbots oder Informationen zur Digital Culture vergeben. Maximal können im Rahmen des Index 21 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, etwa Jobcrafting, informiert werden. Insgesamt sind 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 bildet unter anderem ab, wie transparent KandidatInnen über gelebte Maßnahmen rund um Diversität und Inklusion sowie Familienfreundlichkeit im Arbeitsalltag informiert werden, aber auch ob Stellenanzeigen diskriminierende Elemente enthalten. Insgesamt umfasst der Index 16 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. Voraussetzung 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 4 Prozentpunkte erzielt werden.

## **INDEX CULTURAL FIT**

Der Index *Cultural Fit* gibt Aufschluss darüber, wie umfangreich und transparent KandidatInnen vor und während des Bewerbungsprozesses Einsicht in die Organisationskultur erhalten. So kann sichergestellt werden, dass letztlich jene den Zuschlag bekommen, 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 gelebte Kultur – beispielsweise durch Details zu Führungs- und Fehlerkultur oder Bildmaterial mit Mehrwert in Jobinsparaten – und wertschätzende BewerberInnen-Kommunikation berücksichtigt. Daraus ergeben sich 15,5 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 (persönlich / remote) über die zielgruppenspezifische Informationsaufbereitung bis hin zu Employer-Branding-Aspekten wie einer facettenreichen Darstellung der (hybriden) 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 38 % 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. Betrachtet 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, inklusive einer Untersuchung der zugrunde liegenden (strukturierten) Daten, die nebst anderem für Google for Jobs von Relevanz sind. Insgesamt können in dieser Säule 15 % der Gesamtpunkte erreicht werden.

## **SÄULE 3: BEWERBERINNEN-UMGANG**

**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 diese jeweils auf eine ausgeschriebene Position, alternativ wenden sich die BewerberInnen initiativ an den Arbeitgeber. Analysiert werden im Zuge dessen zunächst die Usability der Bewerbungsübermittlung sowie

in 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 und – 2021/22 neu – mit einer weiteren Bewerbung in Videoform kontaktiert. Auch hier werden Dauer und Inhalt der Antwort bewertet. Initiativen in Verbindung mit nachhaltigem Talent Relationship Management komplettieren die Beleuchtung des BewerberInnen-Umgangs. Zusammen ergeben die Kategorien der Säule 3 47 % der möglichen Gesamtpunkte.

#### SÄULE 4: BEWERBER/INNEN-FEEDBACK

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihre KandidatInnen einzuladen, 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](http://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

##### GÜTESIEGEL IN BRONZE

Für das Gütesiegel in Bronze werden die durchschnittlich erreichten Prozentpunkte aller Arbeitgeber der Stichprobe ermittelt. In der Erhebung 2021/22 beträgt dieser Durchschnitt 53 % der Gesamtpunkte. Alle Organisationen, 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 und Institutionen, die diese Prozentzahl erreichen oder übertreffen, steht das Gütesiegel in Silber zu. 2021/22 sind das 67 % 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. 2021/22 wird 35 Branchensiegern das goldene Siegel verliehen.



## STICHPROBE

Die Stichprobe der in der **BEST-RECRUITERS**-Studie untersuchten Arbeitgeber wird in mehreren Schritten zusammengestellt. Sie umfasst 2021/22 in Österreich 558 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 2021/22 wurde mit folgenden Quellen gearbeitet:

- Top-15-Rechtsberatung (TREND Ausgabe 18/2020, Aufruf: 19.03.2021)
- Top-10-Chemieunternehmen (statista, Aufruf: 20.03.2021)
- Top-5-Werbeagenturen (Medianet, Artikel vom 17.04.2020)
- Top-10-Medien (Der Standard: Österreichs größte Medienhäuser 2020, Artikel vom 24.07.2020)
- Top-10-Bekleidungsunternehmen (Handelsverband: Austrian Top 100 Retailers nach Umsatz, Stand: August 2020)
- Top-10-DIY-Handelsunternehmen (Handelsverband: Austrian Top 100 Retailers nach Umsatz, Stand: August 2020)
- Top-8-Drogerien (Handelsverband: Austrian Top 100 Retailers nach Umsatz, Stand: August 2020)
- Top-9-Elektronikhandelsunternehmen (Handelsverband: Austrian Top 100 Retailers nach Umsatz, Stand: August 2020)
- Top-10-Immobilienkonzerne (Eigenrecherche, März 2021)

### 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 35 für das Recruiting relevante Branchen eingeteilt.

<b>Branche</b>	<b>Zahl der getesteten Arbeitgeber</b>	<b>Branche</b>	<b>Zahl der getesteten Arbeitgeber</b>
Ambulante Pflege/ Betreuung	11	Immobilienwirtschaft	10
Anlagen-/Maschinenbau	32	Industrie	26
Arbeitskräfteüberlassung	23	IT/Software/Telekommuni- kation	14
Automotive/KFZ	22	Krankenhäuser/(Teil-)Statio- näre Einrichtungen	23
Banken/Finanz- dienstleistung	19	Lebensmitteleinzelhandel	13
Bau/Holz	21	Medien/Werbung	16
Bekleidungseinzelhandel	19	Möbeleinzelhandel	9
Chemie	11	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung	14
Dienstleistung	14	Öffentlicher Dienst	39
DIY-/Zoofachhandel	10	Papierindustrie	11
Drogerie/Accessoires	8	Personalberatung	8
Eisen/Metall	16	Pharma/Biotechnologie	16
Elektro-/Elektronikherstel- lung	13	Rechtsberatung	15
Energie	18	Transport/Verkehr/Logistik	12
Facility-/Security-Services	15	Unterhaltungsmedien/- elektronikeinzelhandel	10
Gastronomie/Tourismus	11	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung	12
Getränke	12	Versicherung	18
Großhandel/Vertrieb	17	<b>Gesamt</b>	<b>558</b>

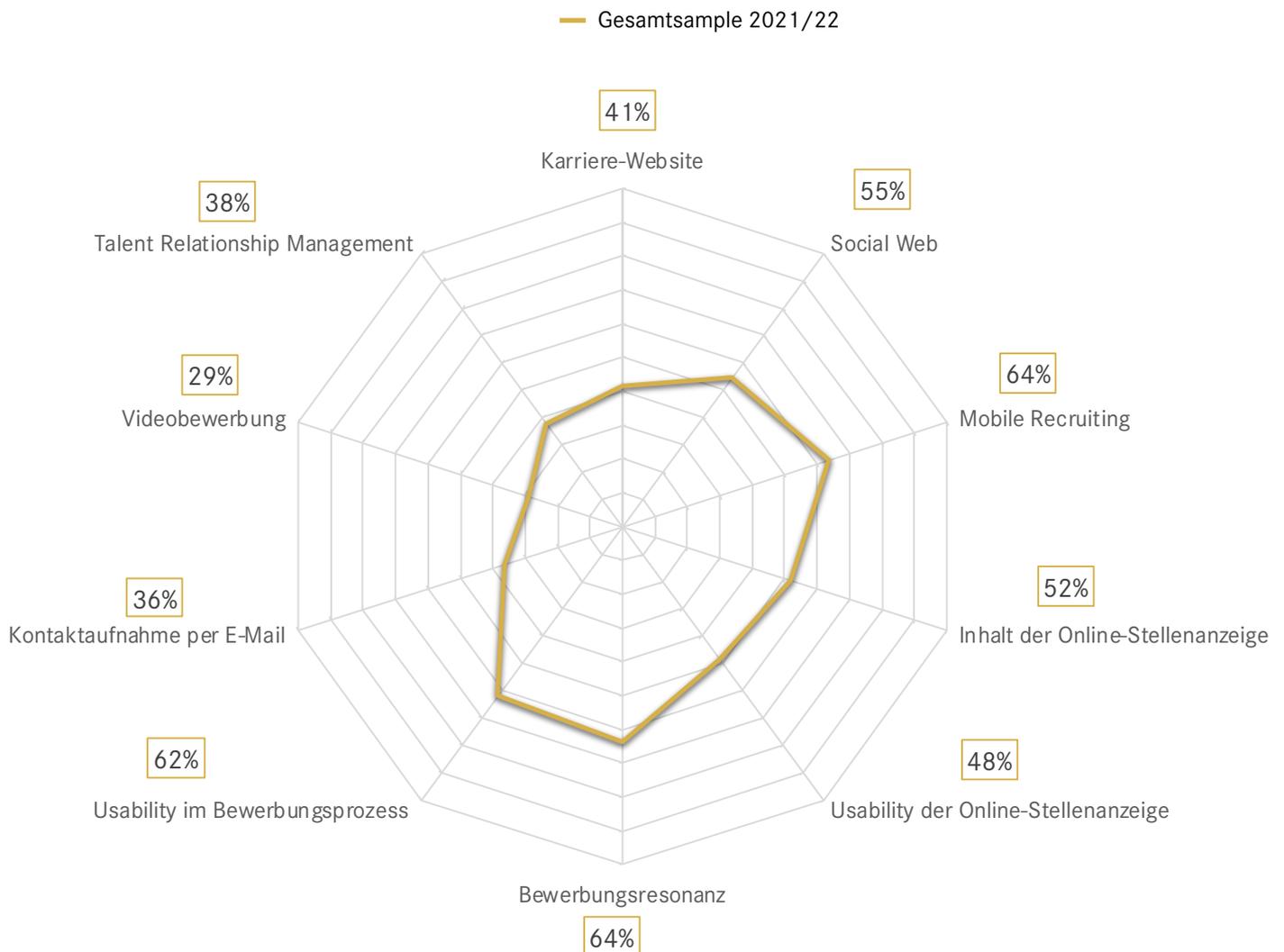
# Studien-Erkenntnisse

## ERGEBNISSE IM VERGLEICH

### DIE ERGEBNISSE IN DEN ERHEBUNGSKATEGORIEN

Die Grafik zeigt die durchschnittlich erreichten Punkte in den zehn Erhebungskategorien in Relation zur Maximalpunktzahl. Traditionell werden die höchsten Werte in den Bereichen *Mobile Recruiting* sowie *Bewerbungsresonanz* erzielt. Insbesondere Letzteres verdient spezielles Augenmerk, insofern als mit dem Ergebnis nicht nur jenes aus 2019/20 (62 %) übertroffen, sondern sogar das beste der gesamten Studienhistorie erzielt wurde.

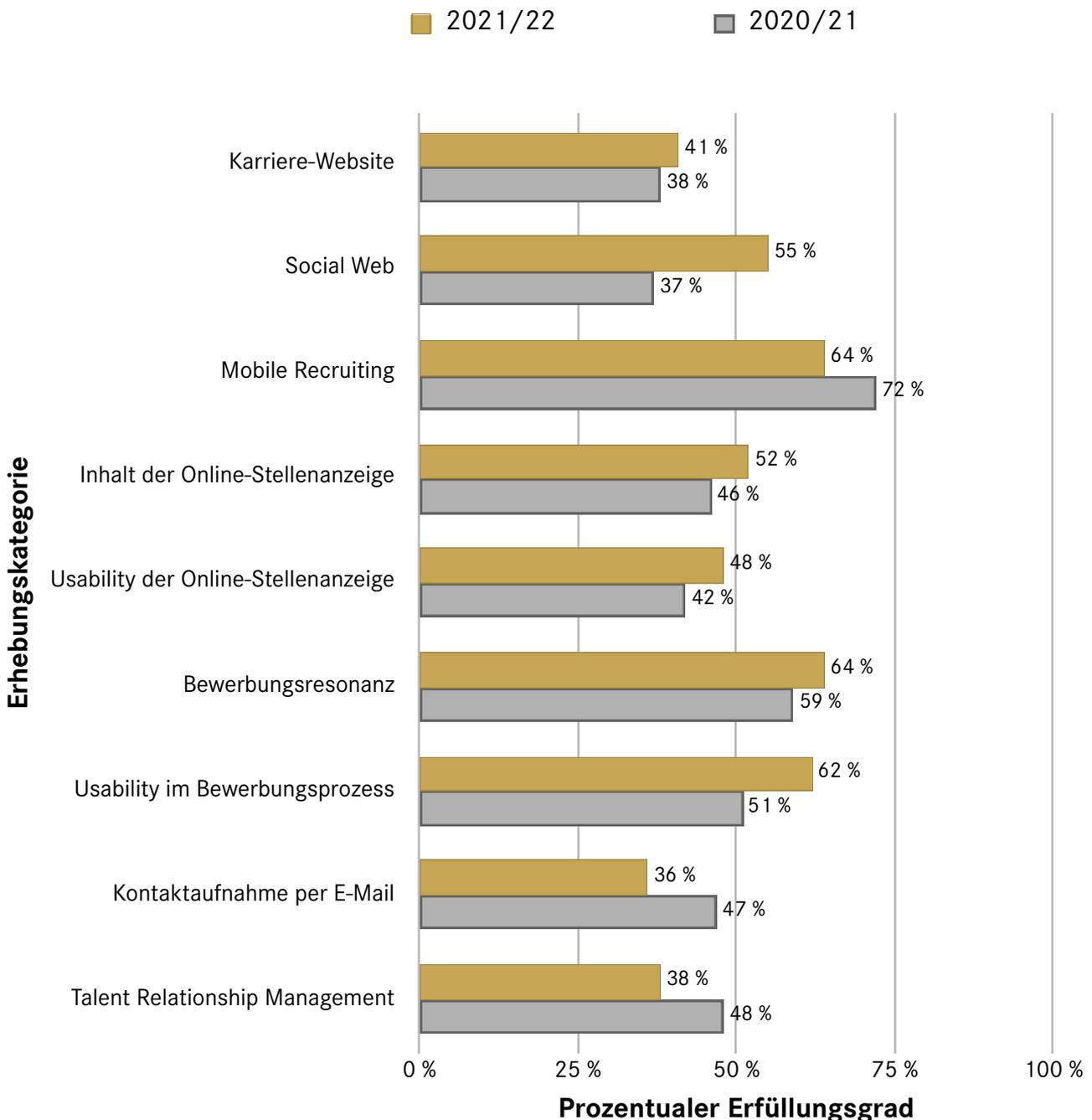
Im direkten Kontakt mit KandidatInnen liegen Licht und Schatten nahe beieinander, wie die Kategorien *Videobewerbung* (durchschnittlich 29 % der möglichen Punkte) und *Kontaktaufnahme per E-Mail* (36 %) illustrieren. Sie lassen darauf schließen, dass – so professionell klassische Prozesse im Handling eingehender Bewerbungen vielerorts organisiert sind – noch Luft nach oben in der Betreuung jener Talente besteht, die sich abseits dieser Pfade bewegen.



Quelle: BEST RECRUITERS AUT 2021/22 (n = 558 Arbeitgeber)

## DIE ERHEBUNGSKATEGORIEN IM VORJAHRESVERGLEICH

Die Gegenüberstellung mit dem Studiendurchgang des Vorjahres spricht in den einzelnen Kategorien durchwegs für einen Aufschwung der Recruiting-Qualität, nachdem 2020/21 Fokus und Ressourcen – verständlicherweise – anders gelagert waren. Besonders markant fallen die Zuwächse in der Kategorie *Social Web* aus, die sich sowohl auf die Nutzung weiterer Kanäle als auch auf eine höhere Posting-Frequenz zurückführen lassen. Der Rückgang in der Kategorie *Mobile Recruiting* ist nebst anderem der Tatsache zuzuschreiben, dass – bedingt durch die hohen Erfüllungsgrade – die reine mobile Optimierung der einzelnen untersuchten Medien 2021/22 nicht mehr bepunktet, sondern rein als Voraussetzung für die weiterführende Qualitätsanalyse herangezogen wird. Im Bereich *Kontaktaufnahme per E-Mail* schwanken die Ergebnisse erfahrungsgemäß unter anderem in Abhängigkeit des jeweiligen Themenschwerpunkts.

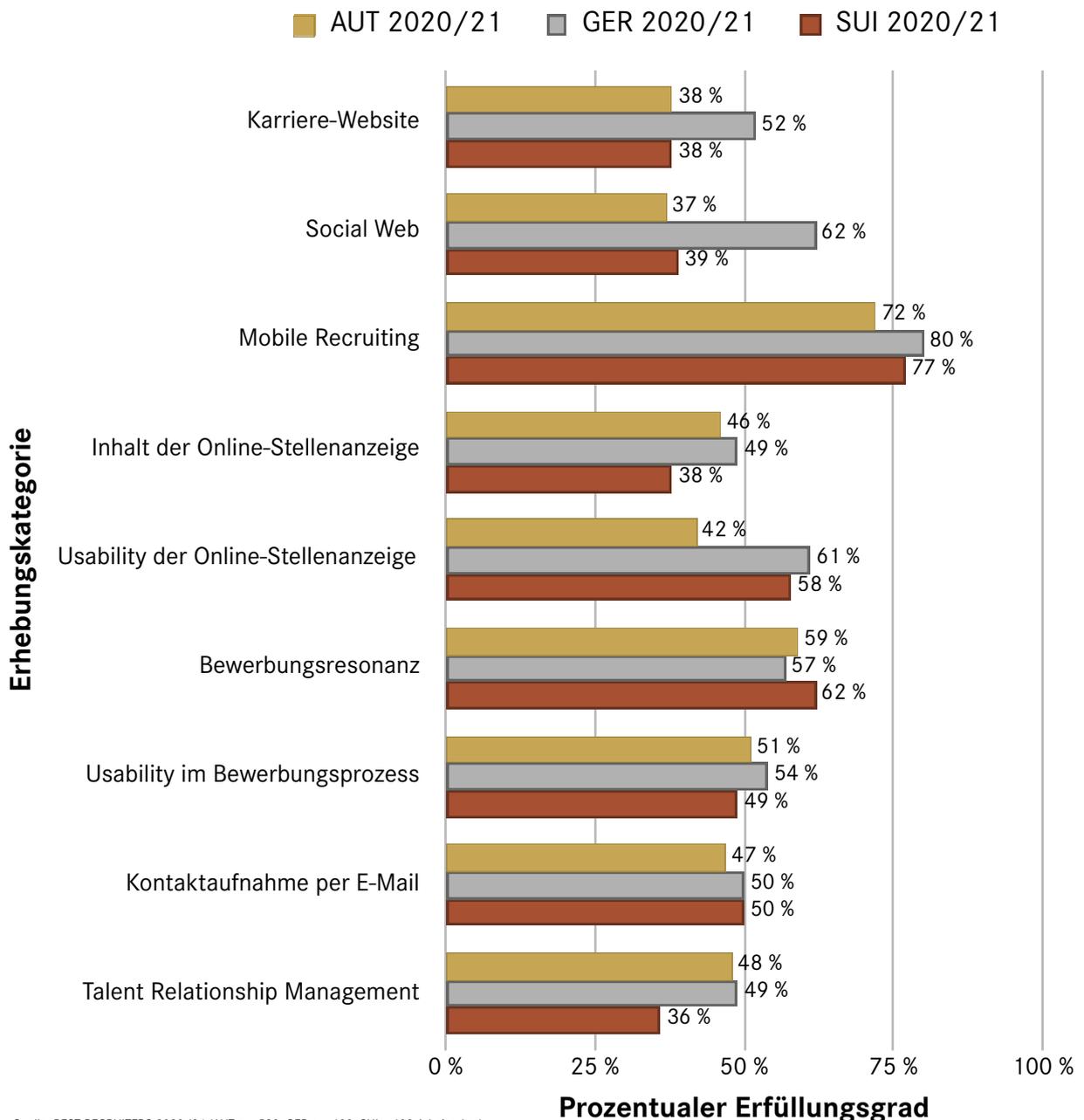


Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 558, 2020/21 n = 529 Arbeitgeber)

## DIE ERHEBUNGSKATEGORIEN IM D-A-CH-VERGLEICH 2020/21

Der Studienstart 2021/22 in Österreich läutete den siebten vollumfänglich vergleichbaren internationalen Erhebungszyklus ein, dessen Resultate mit Abschluss der Schweiz-Studie im Sommer 2022 verfügbar sein werden. Das vorliegende Balkendiagramm veranschaulicht den vollständig abgeschlossenen Studienzyklus 2020/21 in Österreich, Deutschland, der Schweiz und Liechtenstein.

Im D-A-CH-Vergleich demonstrieren die Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber ihre Stärke im direkten Kontakt mit Talenten, nämlich in der *Bewerbungsresonanz* – 3 Prozentpunkte vor Österreich – und der *Kontaktaufnahme per E-Mail* (ex-aequo mit Deutschland). Die deutschen Nachbarn führen die übrigen sieben Kategorien an. In drei dieser Bereiche sichert sich Österreich einen teilweise deutlichen Vorsprung vor der Schweiz und Liechtenstein, nämlich in Sachen *Inhalt der Online-Stellenanzeige* (plus 8 Prozentpunkte), *Usability im Bewerbungsprozess* (plus 2 Prozentpunkte) und *Talent Relationship Management* (plus 12 Prozentpunkte).



Quelle: BEST RECRUITERS 2020/21 (AUT n = 529, GER n = 409, SUI = 403 Arbeitgeber)

## 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 mit potenziellen 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 17 davon erfüllen die 558 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 Abbildung auf der Folgeseite illustriert. In der Gegenüberstellung mit der Studie des Vorjahres erweisen sich die Resultate als vergleichsweise stabil (2021/22: 35 %, 2020/21: 36 %). Im Hinblick auf die Reihung der einzelnen Sub-Indizes tauschen am unteren Ende des Rankings *Arbeitsgestaltung* und *Diversity & Inclusion* die Plätze. Dazu muss im Sinne der Wissenschaftlichkeit angemerkt werden, dass 2020/21 die Performance der Kategorie *Kontaktaufnahme per E-Mail* ergänzend in den Index *Arbeitsgestaltung* eingeflossen war, da die versendete Interessenanfrage konkret Remote-Working-Modalitäten behandelte.

Der Index *Wissens- & Gesundheitsmanagement* weist mit konstanten 48 % der Maximalpunkte nach wie vor den höchsten Erfüllungsgrad auf. Speziell Entwicklungs- sowie Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden auf Österreichs Karriere-Websites seit Pandemie-Beginn deutlich häufiger thematisiert, konkret von 84 % der untersuchten Arbeitgeber – dies steht allein im vergangenen Jahr für ein Plus von 10 Prozentpunkten.

Der Index *Cultural Fit* – mit einem durchschnittlichen Erfüllungsgrad von 41 % auf Rang 2 – beleuchtet unter anderem die persönliche Kommunikationsebene zwischen Arbeitgeber und potenziellen BewerberInnen, wo bekanntlich die Organisationskultur am authentischsten transportiert wird. Überraschend ist hier beispielsweise, dass selbst in Zeiten anhaltender Einschränkungen des physischen Kontakts weniger als die Hälfte der untersuchten 558 Arbeitgeber im Rahmen ihrer Karriere-Website auf eine konkrete Ansprechperson verweisen. Gegenüber 2020/21 verzeichnet dieses Kriterium auch nur ein Plus von 3 Prozentpunkten.

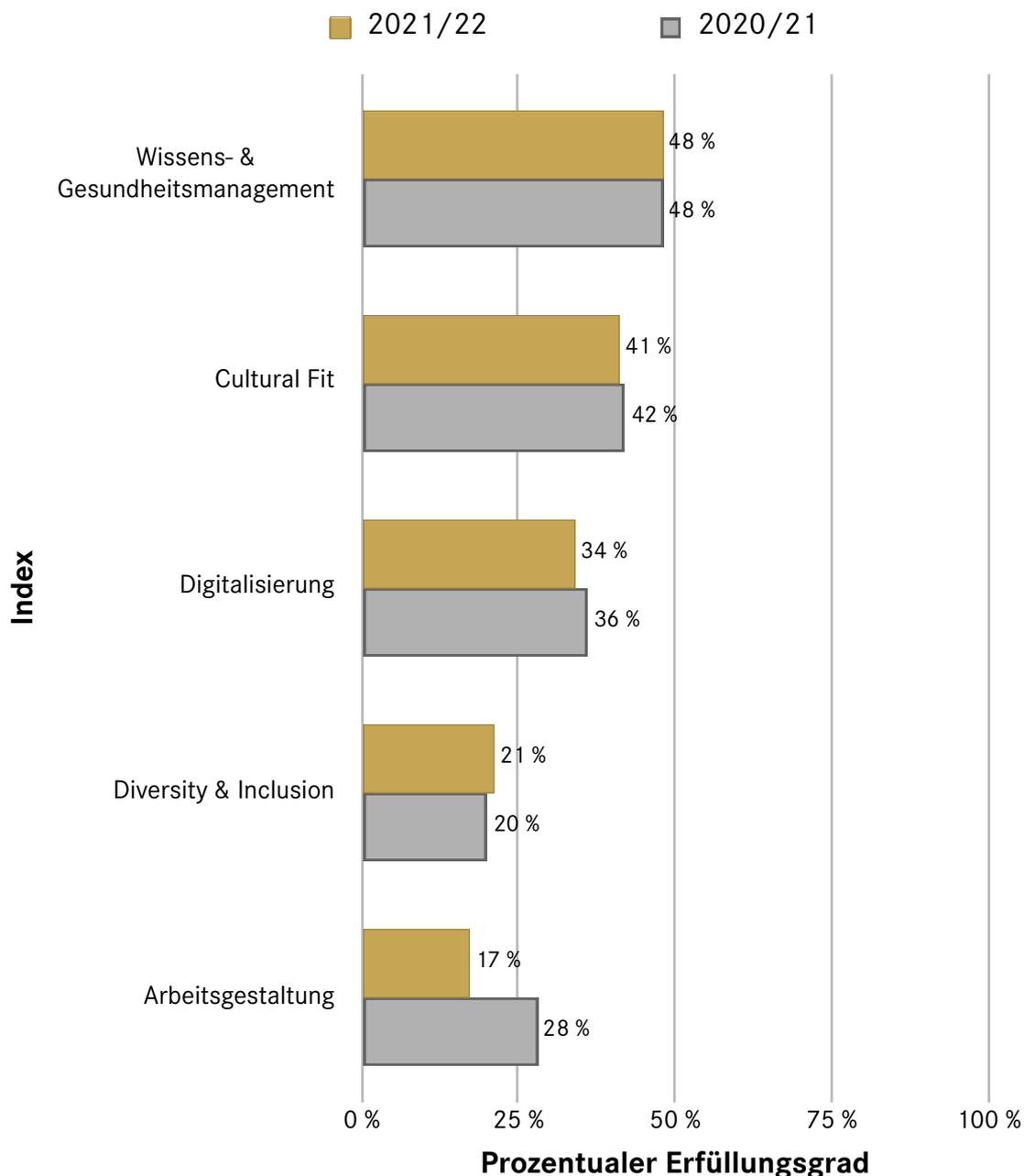
**Österreichs 558 Top-Arbeitgeber  
erreichen 2021/22 durchschnittlich...  
17 von 49 möglichen Punkten (35 %)  
... im Index Krisenfestigkeit.**

Quelle: BEST RECRUITERS AUT 2021/22 (n = 558 Arbeitgeber)

Im Index *Digitalisierung* agieren Österreichs Top-Arbeitgeber auch dieses Jahr stark im Bereich *Mobile Recruiting* – 87 % bieten BewerberInnen nunmehr eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey (2020/21: 78 %). HR-Chatbots oder Gamification-Elemente rangieren hingegen im einstelligen Bereich, wobei sich der Einsatz von Chatbots allerdings auf niedrigem Niveau auf 4 % verdoppelt hat, während das Kriterium *Gamification* bei 6 % stagniert.

21 % der Maximalpunkte erzielen die österreichischen Arbeitgeber im Index *Diversity & Inclusion*, der auch das Themenfeld *Familienfreundlichkeit* umfasst. Vergleichsweise markante Zuwächse fallen bei aktuell speziell relevanten Aspekten wie Elternteilzeit (plus 7 Prozentpunkte auf 16 %) oder Väterkarenz (plus 5 Prozentpunkte auf 11 %) ins Auge.

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. Immerhin informieren zum Erhebungszeitpunkt 2021/22 um 8 Prozentpunkte mehr Arbeitgeber der Stichprobe auf der Karriere-Website über Home-Office-Modalitäten (34 %) – 18 % erwähnen diesen Aspekt sogar konkret in ihren Stellenanzeigen.



Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 558, 2020/21 n = 529 Arbeitgeber)



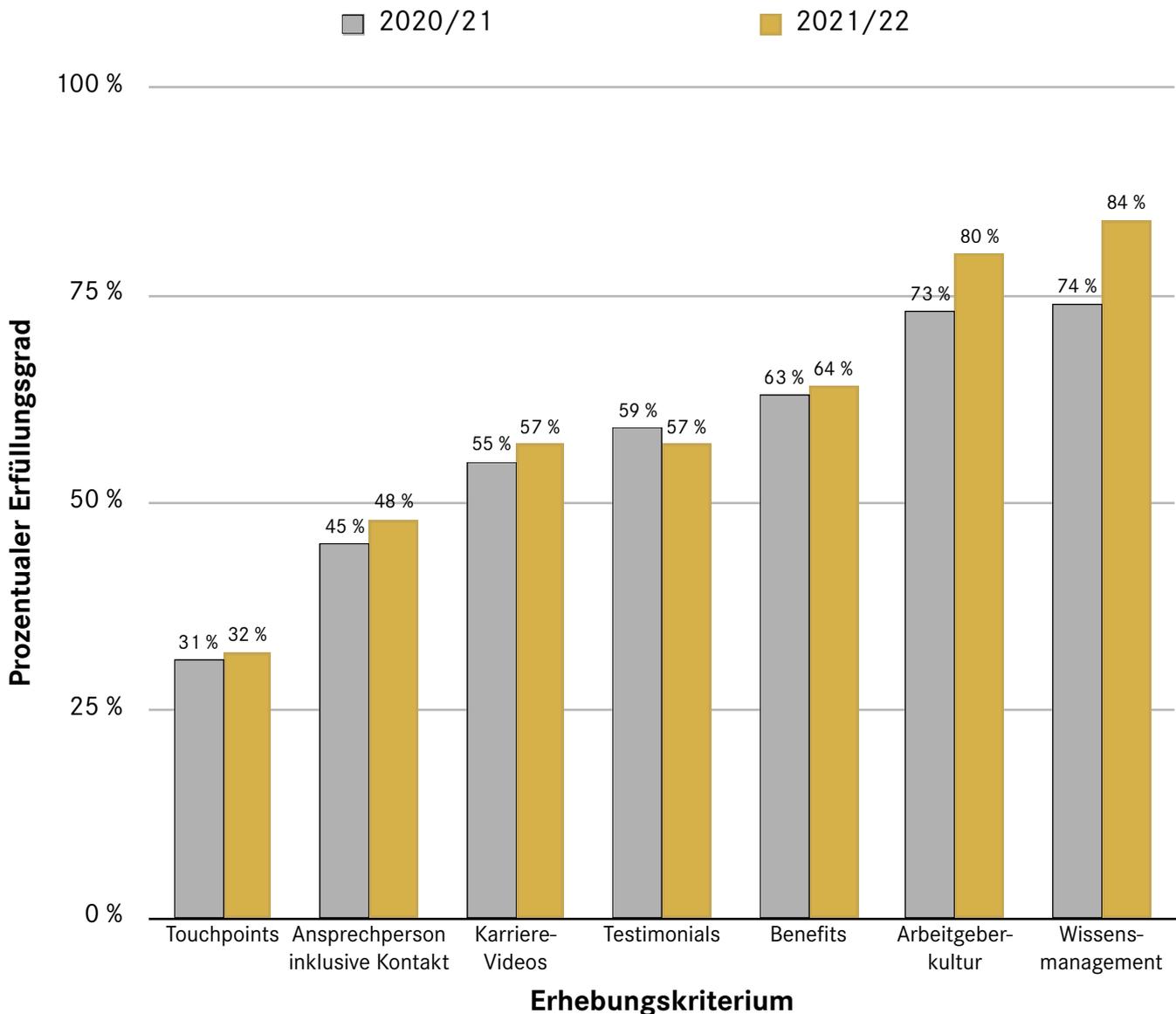
## STUDIENRÜCKBLICK



# Ergebnisse in den Kategorien

## KARRIERE-WEBSITE

Im Schnitt erzielt die österreichweite Stichprobe von insgesamt 558 untersuchten Arbeitgebern 41 % der im Bereich *Karriere-Website* möglichen Maximalpunkte. Das entspricht einem Plus von 3 Prozentpunkten verglichen mit dem vorangehenden Studiendurchgang. Diese Tendenz lässt sich in einem weiteren Schritt auf einen Großteil der Kriterien umlegen, wie die nachstehende exemplarische Auswahl verdeutlicht. Zumeist handelt es sich um Schwankungen im einstelligen Prozentpunktbereich. Der Kriterien-Pool *Wissensmanagement* weist mit einer Differenz von 10 Prozentpunkten den höchsten Zuwachs gegenüber 2020/21 auf. Auch über die gelebte Organisationskultur informieren deutlich mehr Arbeitgeber als noch vor einem Jahr. Der vielerorts präsente Kulturwandel in Richtung hybridem Arbeiten findet hingegen noch selten Eingang in Karriere-Websites: So informieren etwa nur 2 % der Stichprobe über digital gestütztes Onboarding beziehungsweise Teambuilding, 4 % über Remote Leadership.



Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 558, 2020/21 n = 529 Arbeitgeber)

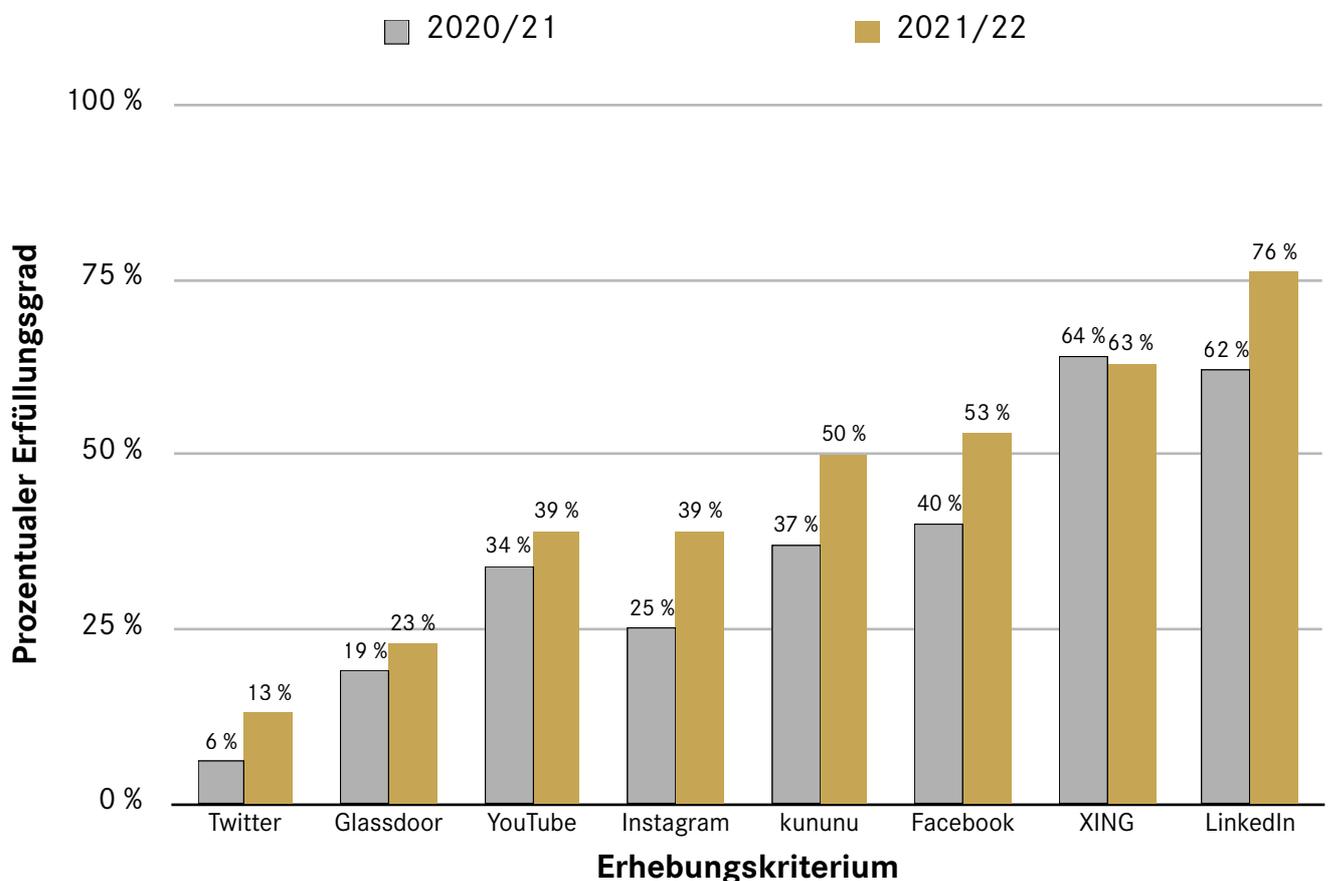
## SOCIAL WEB

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.<sup>2</sup>

Speziell im Hinblick auf Letzteres können sämtliche der untersuchten interaktiven Plattformen mit Zuwächsen aufwarten. Besonders markant fallen diese beim Business-Netzwerk LinkedIn aus, das sich erstmals an der Spitze, vor Mitbewerber XING, positioniert. Nunmehr haben 76 % der 558 analysierten Arbeitgeber ein Arbeitgeberprofil erstellt, 38 % posten regelmäßig Relevantes für potenzielle KandidatInnen (plus 19 Prozentpunkte seit 2020/21). Unter den privatorientierten Plattformen setzt Instagram ein deutliches Zeichen: 39 % nutzen das Social Network allgemein im Recruiting-Kontext, 33 % für den regelmäßigen Austausch mit Talenten (2020/21: 17 %).



**2021/22 werden durchschnittlich...  
4 Social-Media-Plattformen  
... von österreichischen Arbeitgebern für  
Recruiting-Zwecke genutzt.**



<sup>2</sup> Das Diagramm zeigt den Anteil jener Arbeitgeber der Stichprobe, die entweder ein dezidiertes Karriere-Profil auf der betreffenden Plattform erstellt haben und /oder regelmäßig für BewerberInnen Relevantes posten.

## STUDIENRÜCKBLICK



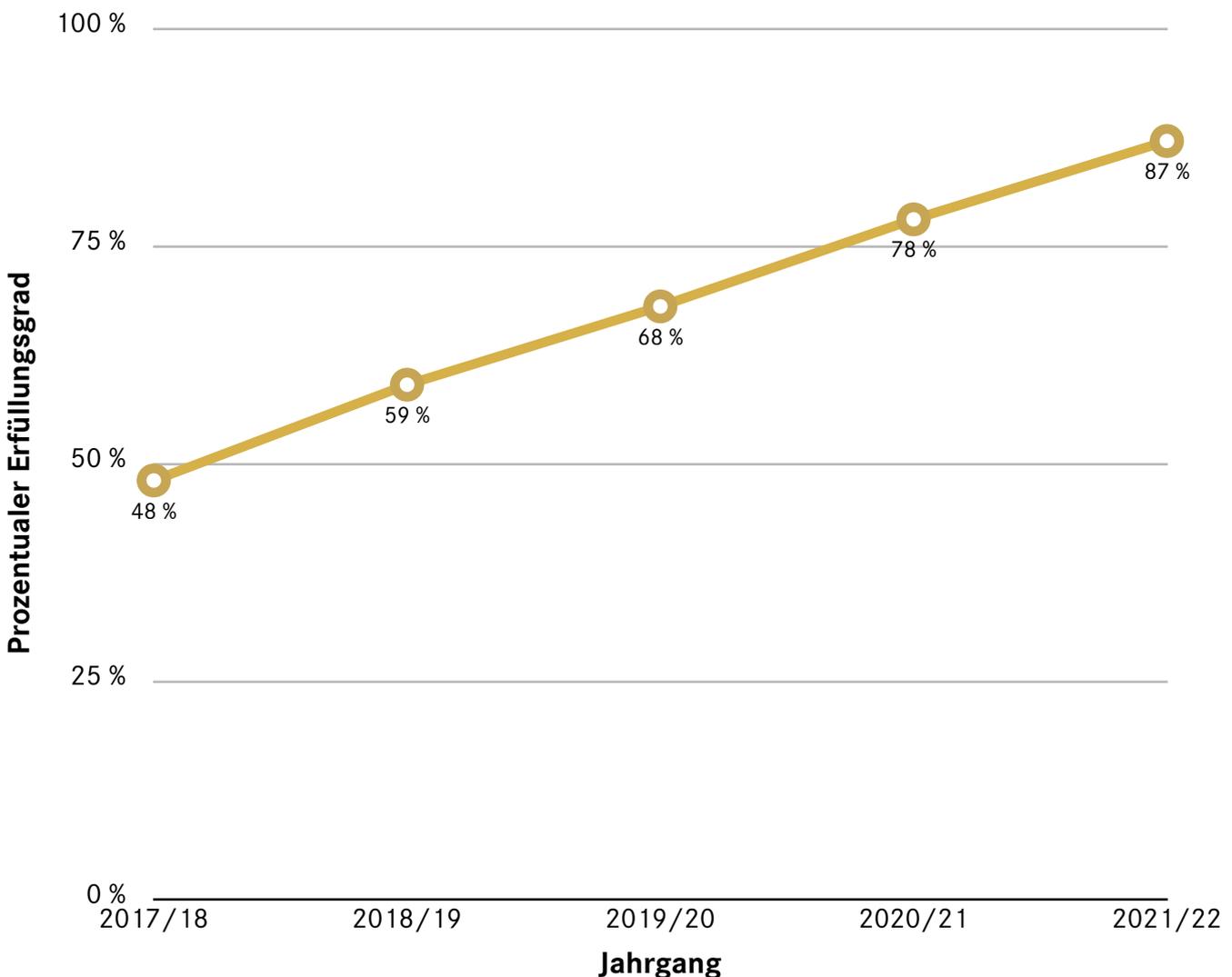
## MOBILE RECRUITING

2021/22 sind erstmalig jeweils über 90 % der Karriere-Websites, Stellenmärkte und Jobinserate für mobile Endgeräte optimiert. Die größte Entwicklung zeigt sich bei den Stellenanzeigen, die mit 92 % um 9 Prozentpunkte häufiger auf die mobile Jobsuche ausgelegt sind als noch vor einem Jahr. Optimierungspotenzial bergen mobile Karriere-Websites, insofern als diese in der überwiegenden Mehrheit der Fälle zu lange Ladezeiten aufweisen und somit in organischen Suchmaschinenrankings benachteiligt werden.

**87 %**

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

◇ Vollständig mobil optimierte Candidate Journey

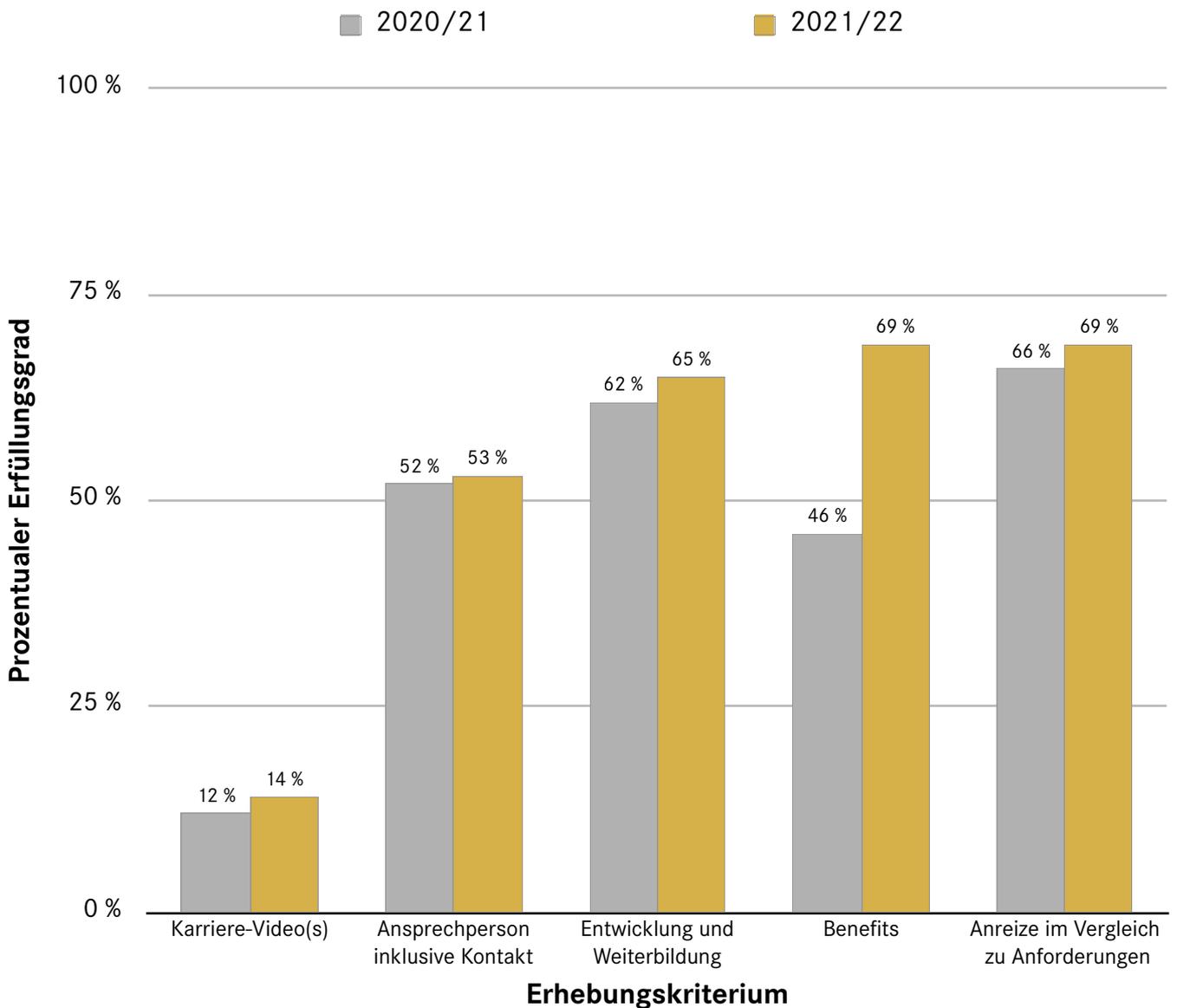


Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 558, 2020/21 n = 529, 2019/20 n = 521, 2018/19 n = 491, 2017/18 n = 412 Arbeitgeber)

## INHALT DER ONLINE-STELLENANZEIGE

Gegenüber dem vorangehenden Studienjahrgang hat sich die inhaltliche Qualität der Stellenanzeigen in Österreich merklich gesteigert und erreicht mit durchschnittlich 52 % der in der Kategorie möglichen Punkte nun wieder Vorkrisenniveau (2020/21: 46 %).

Konkret lassen die Studienergebnisse auf eine klare Schwerpunktsetzung im Bereich der Benefit-Kommunikation schließen: Während im Vorjahr noch 46 % der Stichprobe mit entsprechenden Zusatzleistungen für Mitarbeitende warben, sind es dieses Jahr bereits 69 %. Der überwiegende Teil davon (74 %) werden rein textlich eingebunden, weitere 20 % in einer Kombination aus Text und abgestimmten Illustrationen. Letztere bringt gemäß Eagle-Eye-Studie<sup>3</sup> allerdings den höchsten Nutzengewinn für Stelleninserate mit sich und steigert die Wahrscheinlichkeit, dass die Anzeige bevorzugt ausgewählt wird, um 51 %.



<sup>3</sup> Weiterführende Informationen zur Studie unter [www.bestrecruiters.eu/eagle-eye](http://www.bestrecruiters.eu/eagle-eye)

Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 558, 2020/21 n = 529 Arbeitgeber)

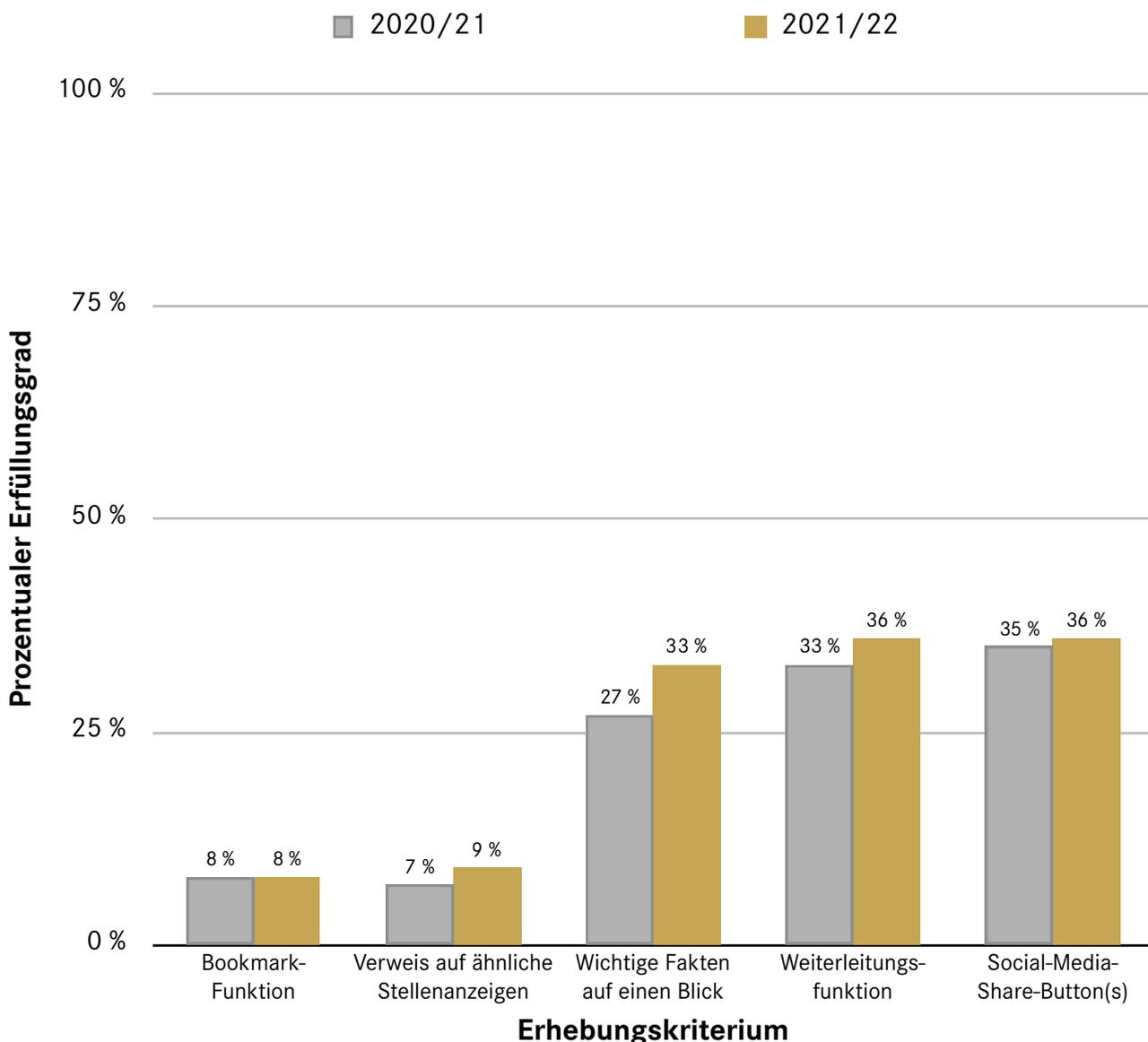
## STUDIENRÜCKBLICK



## USABILITY DER ONLINE-STELLENANZEIGE

Die Kategorie *Usability der Online-Stellenanzeige* beleuchtet unterschiedliche Hilfsmittel, die BewerberInnen die Jobsuche erleichtern können. Die Einzelkriterien dieser Kategorie werden in eine technische und eine inhaltliche Gruppe unterteilt. Wie die ausgewählten Ergebnisse aus dem technischen Bereich exemplarisch illustrieren, ist die Nutzerfreundlichkeit von Stellenanzeigen im vergangenen Jahr etwas stärker in den Fokus von Recruiting-Verantwortlichen gerückt. Besonders häufig kommen dabei Social-Media-Share-Buttons und Weiterleitungsfunktionen (je 36 %) 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.

Nachdem der Google-Stellenmarkt Google for Jobs 2021 auch in Österreich gelauncht wurde, sieht der laufende Kriterienkatalog zusätzlich eine Analyse vor, inwieweit die technische Aufbereitung der Jobinserate die Weitergabe strukturierter Daten an Google erlaubt, damit diese in der Google-Jobbörse bestmöglich angezeigt werden. Dies ist in 4 von 10 Fällen gegeben.



Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 558, 2020/21 n = 529 Arbeitgeber)

## 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 diese jeweils auf eine ausgeschriebene Stelle. Sind zum Erhebungszeitpunkt über eine längere Periode keine passenden Stellen vakant, so erhält die Organisation nichtsdestotrotz eine entsprechende Anzahl Initiativbewerbungen, sodass stets vier Bewerbungen pro Arbeitgeber analysiert werden können.

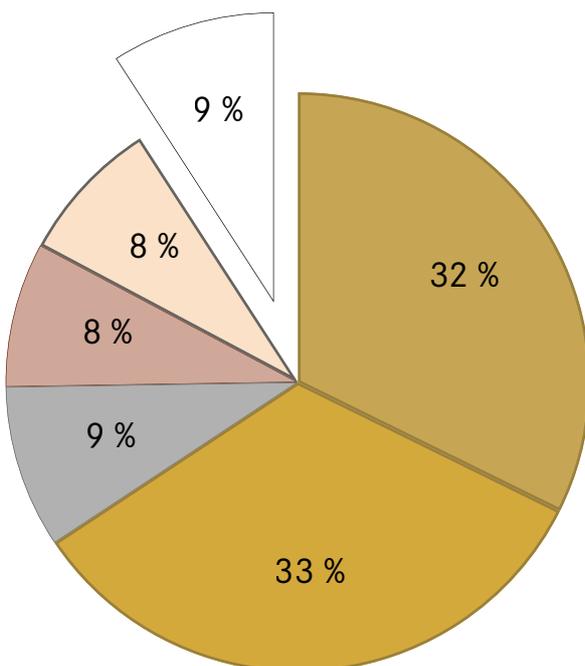
Zunächst wird der Zeitraum bis zur ersten Rückmeldung gemessen - erhalten die BewerberInnen innerhalb von 10 Werktagen eine Eingangsbestätigung oder erste Antwort auf ihre Zusendung, wird die Frist auf 20 Werktage verlängert. Erfolgt innerhalb dieser Zeit eine Absage oder Einladung zu einem Gespräch, 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 2020/21 fällt auf, dass dieses Jahr um 1 Prozentpunkt mehr an Bewerbungen innerhalb der studienrelevanten Fristen von insgesamt 20 Werktagen final beantwortet wurden (75 %). Dabei hat der Anteil jener Bewerbungen, die äußerst rasch binnen 3 Werktagen abgeschlossen wurden, etwas abgenommen, während den anderen beiden Fristen jeweils mehr Bewerbungen zugeordnet werden können.

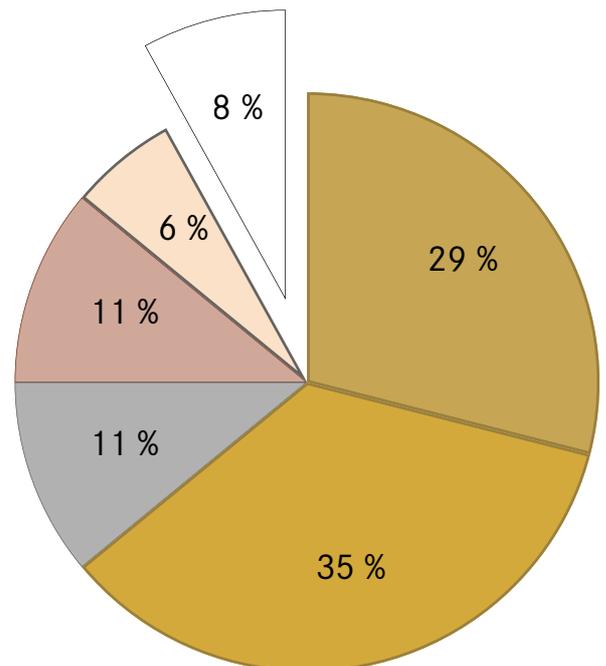


- Abschluss binnen 3 Werktagen
- Abschluss binnen 4 bis 10 Werktagen
- Abschluss binnen 11 bis 20 Werktagen
- Abschluss außerhalb der Frist
- Erstmeldung, aber kein Abschluss
- Keine Rückmeldung

**2020/21 – alle Bewerbungen**



**2021/22 – alle Bewerbungen**



Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 2.232, 2020/21 n = 2.038 Bewerbungen)

## STUDIENRÜCKBLICK



## USABILITY IM BEWERBUNGSPROZESS

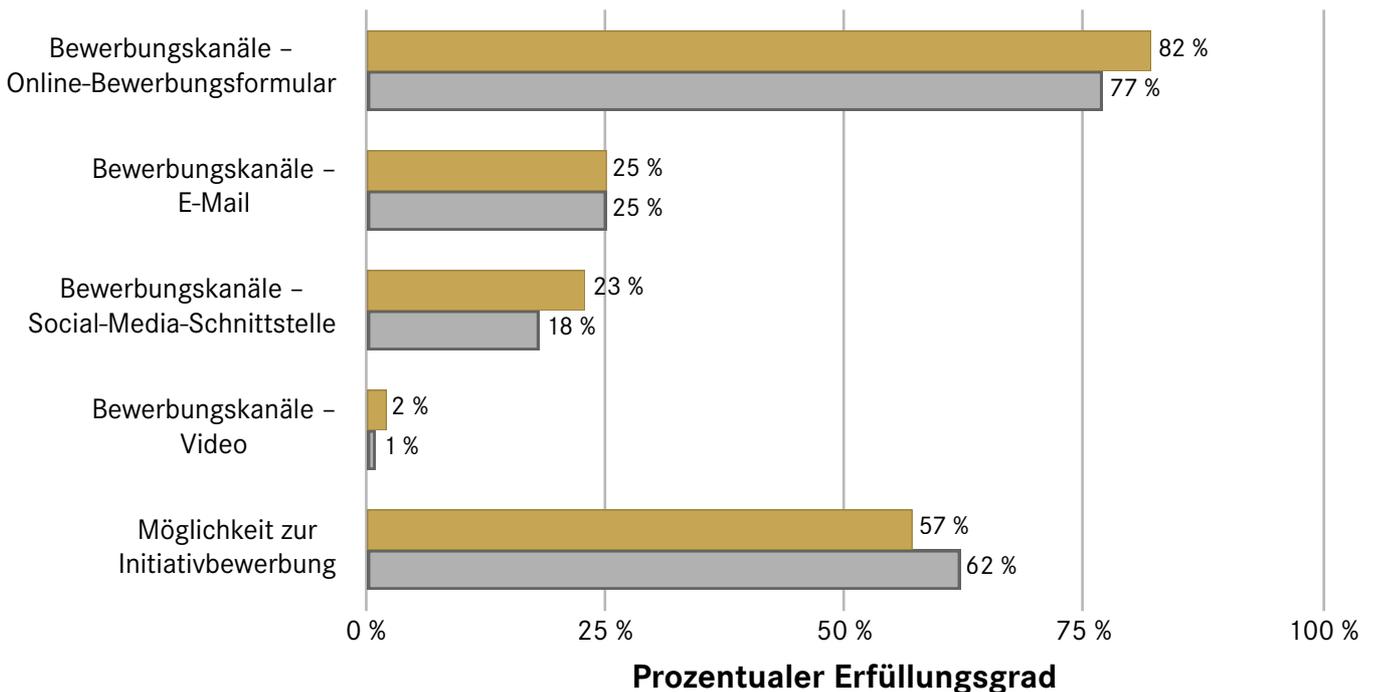
Wie einfach oder hürdenreich sich die Übermittlung der Bewerbungsunterlagen gestaltet, hat großen Einfluss auf die vielgerühmte Candidate Experience und zählt somit direkt auf die Employer Brand ein, insofern als daraus Rückschlüsse auf die allgemeine Professionalität des Arbeitgebers gezogen werden.

Der mit Abstand gängigste Bewerbungskanal – das Online-Bewerbungsformular mit einem Erfüllungsgrad von 82 % – steht dabei besonders unter Beobachtung, da nach wie vor häufig zahlreiche nicht unbedingt notwendige Informationen abgefragt werden, beispielsweise sowohl eine Telefonnummer als auch eine Mobilnummer, jeweils obligat. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob Talente die Wahl zwischen mehreren Bewerbungskanälen haben, etwa in Form einer Social-Media-Schnittstelle, einer verlinkten E-Mail-Adresse oder auch einer Videobewerbung – die allerdings stets speziell eng auf die gewünschte Zielgruppe abgestimmt werden sollte.

**Im Durchschnitt stellen österreichische Arbeitgeber KandidatInnen...  
1,3 Bewerbungskanäle  
... in Stellenanzeigen zur Verfügung.**

■ 2021/22    ■ 2020/21

Erhebungskriterium



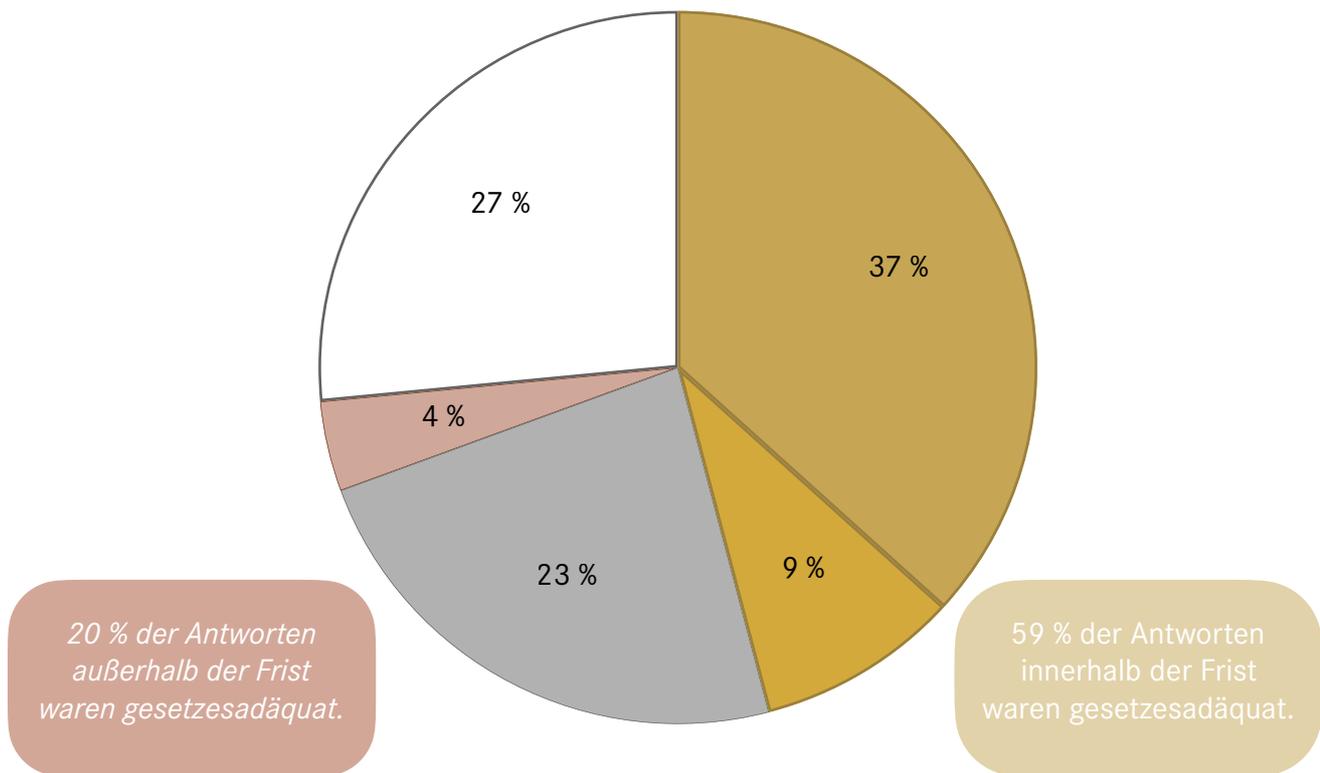
Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 558, 2020/21 n = 529 Arbeitgeber)

## KONTAKTAUFNAHME PER E-MAIL

Neben der Resonanz auf Bewerbungen wird der direkte Umgang mit BewerberInnen auch in Form einer Interessenanfrage per E-Mail gemessen. Für den Studienjahrgang 2021/22 macht sich ein (fiktiver) Minderjähriger gezielt auf die Suche nach einem Hilfsjob und schließt dabei eine weiterführende Ausbildung wie etwa eine Lehre bereits in der Anfrage dezidiert aus. Gemessen wird zunächst die Reaktionsgeschwindigkeit in zwei Fristen – binnen 3 oder binnen 4 bis 10 Werktagen – und in Folge ob die Antwort gesetzesadäquat ausfällt, der Arbeitgeber eine solche Tätigkeit also entweder ablehnt oder im Idealfall sogar auf Ausbildungspflicht beziehungsweise Relevanz einer fundierten Ausbildung für den weiteren Karriereweg hinweist.

Innerhalb der studienrelevanten Frist von maximal 10 Werktagen reagierten 46 % der Arbeitgeber auf die Nachricht (6 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr), wobei sich rund 6 von 10 gesetzesadäquat zur Anfrage äußerten. Zum Vergleich: 2020/21 – als die Frage Remote-Working-Modalitäten betraf – lag die Transparenz der Antworten bei 86 %.

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



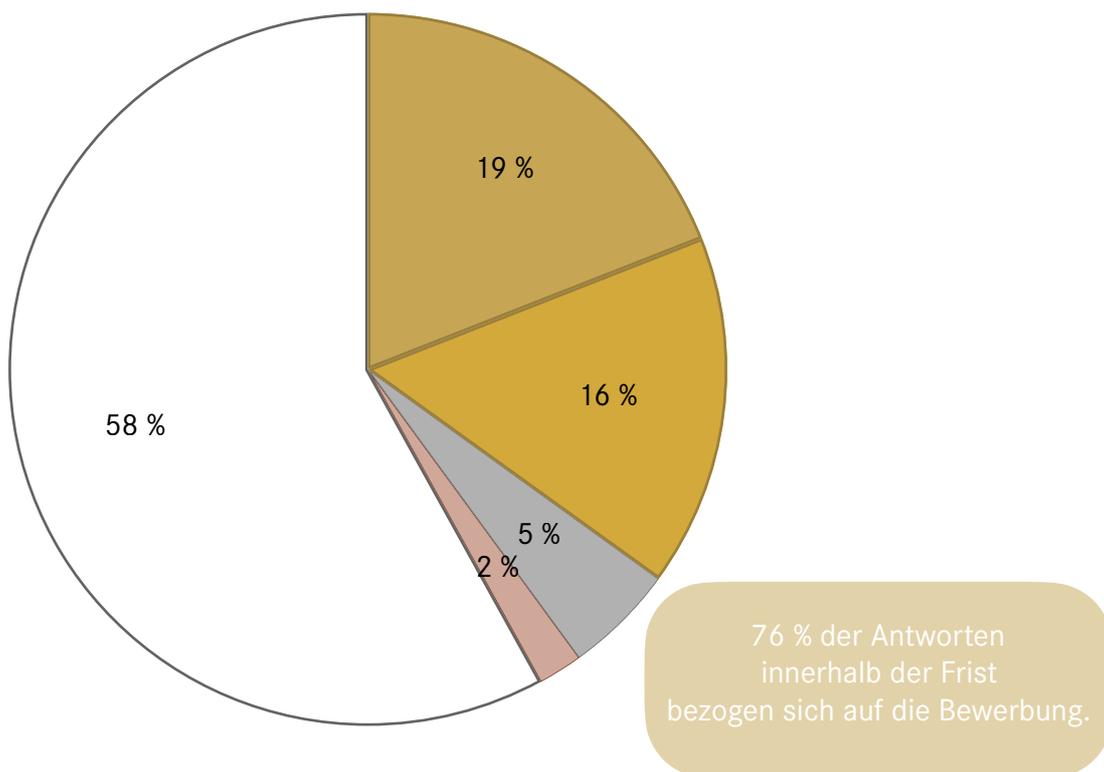
Quelle: BEST RECRUITERS AUT 2021/22 (n = 558 Arbeitgeber)

## VIDEOBEWERBUNG

KandidatInnen, die zwar umfassende Qualifikationen und Erfahrungen mitbringen, aber aus unterschiedlichen Gründen nicht dem klassischen Suchmuster entsprechen, müssen kreativ werden, um potenzielle Arbeitgeber auf sich aufmerksam zu machen. In diesem Zusammenhang wurde im Rahmen der Österreich-Studie 2021/22 erstmals proaktiv eine Videobewerbung an alle 558 Arbeitgeber der Stichprobe versendet. Ergänzend zu einem per E-Mail verschickten Lebenslauf steht ein kurzes YouTube-Video zum Abruf bereit, in dem der Kandidat ausgewählte, in Erstinterviews übliche Fragen rund um Soft Skills sowie Learnings aus seiner bisherigen beruflichen Laufbahn beantwortet.

Innerhalb der studienrelevanten Frist von längstens 20 Werktagen reagierten nur 4 von 10 Arbeitgebern auf die Nachricht, wobei sich etwa drei Viertel konkret zur Bewerbung äußerten. Die Übrigen verwiesen auf das herkömmliche Online-Bewerbungssystem, ohne näher auf die übermittelten Unterlagen einzugehen.

- Beantwortung der Anfrage binnen 3 Werktagen
- Beantwortung binnen 4 bis 10 Werktagen
- Beantwortung binnen 11 bis 20 Werktagen
- Abschluss außerhalb der Frist
- Keine Rückmeldung bzw. Themenverfehlung

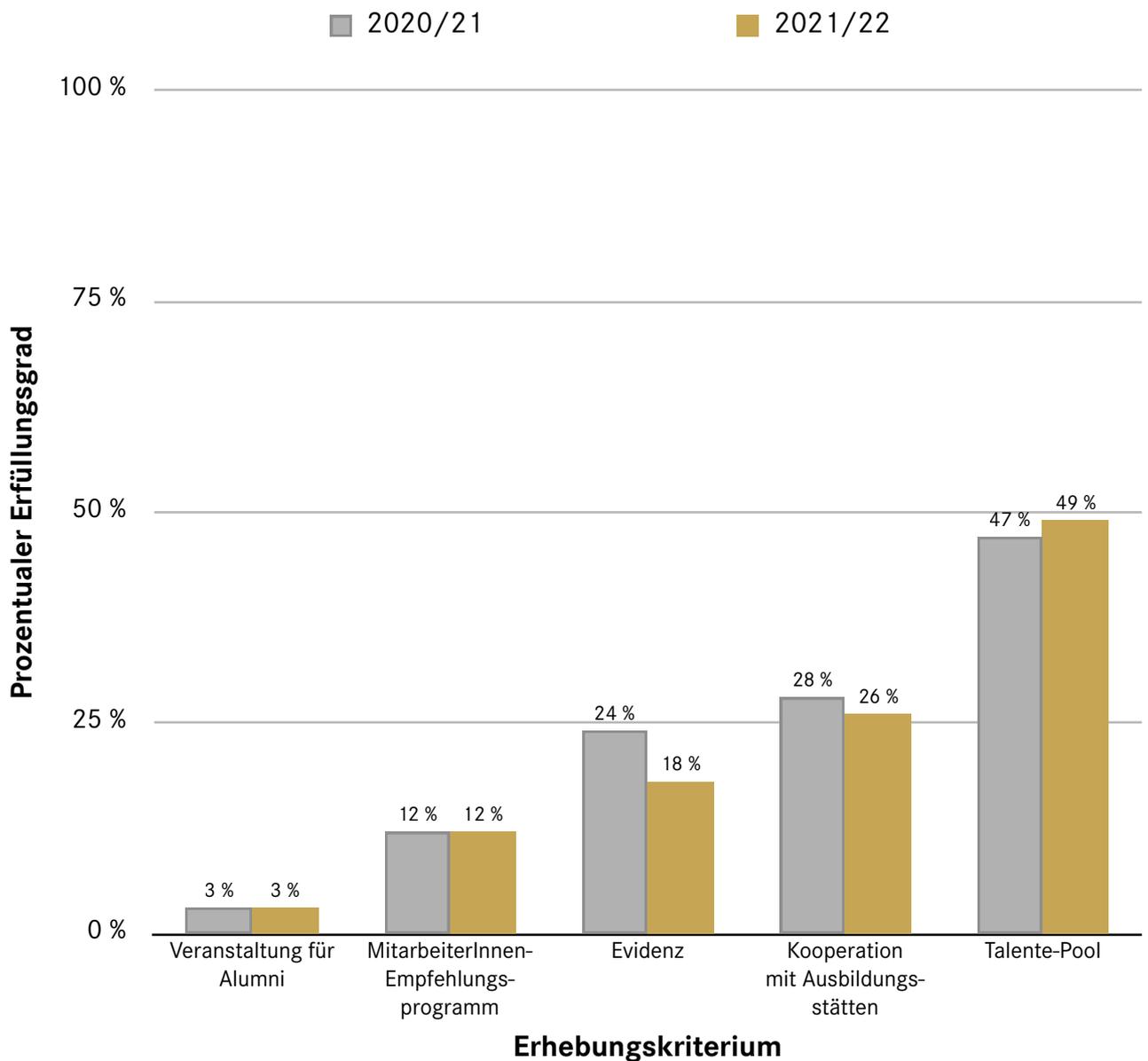


Quelle: BEST RECRUITERS AUT 2021/22 (n = 558 Arbeitgeber)

## TALENT RELATIONSHIP MANAGEMENT

Im Sinne des Aufbaus nachhaltiger Beziehungen zu vielversprechenden Talenten – selbst wenn aktuell nicht rekrutiert werden kann – ist das Thema Talent Relationship Management auch 2021/22 höchst relevant. Hierfür bieten sich verschiedene Maßnahmen an, die im Rahmen der Studie untersucht werden: das Bereitstellen eines Talente-Pools etwa, für den sich KandidatInnen auf der Karriere-Website registrieren können, das Angebot der Evidenzhaltung im Fall einer Absage, Veranstaltungen für ehemalige MitarbeiterInnen (sogenannte Alumni) oder ein Empfehlungsprogramm, in dessen Verlauf Mitarbeitende 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.

Auch wenn die Richtlinien der DSGVO den Einsatz von Talente-Pools nun enger reglementieren, zeugt die Entwicklung der letzten Jahre von stetig wachsenden Erfüllungsgraden: 2021/22 betreiben 49 % der Arbeitgeber des Gesamtsamples einen für die Registrierung freigeschalteten Talente-Pool, um 11 Prozentpunkte mehr als noch vor drei Jahren.



Quelle: BEST RECRUITERS AUT (2021/22 n = 558, 2020/21 n = 529 Arbeitgeber)



## TOP 100

„NEU“ sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2020/21 nicht Teil der Stichprobe waren.

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

## Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 558 getesteten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2021/22. 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.

Ranking 2021/22	Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 1 – 30	Gesamtpunkte in Prozent
1	26	HEROLD Business Data GmbH	96 %
2	1	BDO Austria GmbH	95 %
3	4	Bundesrechenzentrum GmbH	93 %
4	2	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	92,5 %
5	8	Österreichische Lotterien GesmbH	91,5 %
6	12	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	89 %
7	82	Helvetia Versicherungen AG	89 %
8	98	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	88,5 %
9	17	illwerke vkw AG	88 %
10	7	WALTER GROUP	87,5 %
11	6	EY Österreich	87,5 %
12	21	voestalpine AG	87 %
13	18	Hays Österreich GmbH	86,5 %
14	43	Trenkwalder Personaldienste GmbH	86,5 %
15	38	EVN AG	85,5 %
16	74	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	85,5 %
17	35	D.A.S. Rechtsschutz AG	85 %
18	109	Wiener Städtische Versicherung AG	84 %
19	31	Hilti Austria GmbH	84 %
20	22	Casinos Austria AG	83 %
21	14	ISS Facility Services GmbH	83 %
22	28	BAWAG P.S.K.	82,5 %
23	10	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	82,5 %
24	15	KTM AG	82,5 %
25	19	ÖBB Konzern	82 %
26	3	Deloitte Österreich	82 %
27	70	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	80,5 %
28	30	Frequentis AG	80,5 %
29	11	Peek & Cloppenburg KG	80,5 %
30	53	Lidl Österreich	80,5 %

Ranking 2021/22	Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 31 – 65	Gesamt- punkte in Prozent
31	76	Coca-Cola HBC Austria GmbH	80,5 %
32	47	Julius Blum GmbH	80 %
33	115	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	80 %
34	36	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	80 %
35	73	EGGER Gruppe	80 %
36	27	Kapsch Group	79,5 %
37	34	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	79,5 %
38	16	VERBUND AG	79,5 %
39	50	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	79,5 %
40	23	Greiner Bio-One GmbH	79 %
41	9	TGW Logistics Group GmbH	79 %
42	13	HOFER KG	79 %
43	29	Greiner AG	78,5 %
44	108	Kremsmüller Industrieanlagenbau KG	78,5 %
45	183	Mayer & Co Beschläge GmbH	78 %
46	92	ÖAMTC	77,5 %
47	63	Haberkorn GmbH	77,5 %
48	136	Henkel Central Eastern Europe GmbH	77,5 %
49	64	Infineon Technologies Austria AG	77,5 %
50	106	Magenta Telekom	77 %
51	↑	Mondi AG	77 %
52	59	Österreichisches Verkehrsbüro AG	76,5 %
53	37	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	76,5 %
54	112	Land Salzburg	76,5 %
55	40	CS Caritas Socialis GmbH	76 %
56	51	STRABAG AG	76 %
57	72	Hammerer Aluminium Industries	75,5 %
58	199	Energie Direct	75,5 %
59	124	Kepler Universitätsklinikum GmbH	75,5 %
60	119	BEKO Engineering & Informatik GmbH	75,5 %
61	95	Vace Engineering GmbH	75 %
62	20	Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	75 %
63	97	Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser	75 %
64	49	Robert Bosch AG	75 %
65	45	Rustler Gruppe GmbH	74,5 %

Ranking 2021/22	Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 66 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
66	247	UNIQA Österreich Versicherungen AG	74,5 %
67	129	DHL Express (Austria) GmbH	74,5 %
68	48	KPMG Austria GmbH	74,5 %
69	77	STIHL Tirol GmbH	74 %
70	NEU	Wieland Austria Holding Ges.m.b.H.	74 %
71	83	BUWOG Group GmbH	74 %
72	101	Volksbank Wien AG	74 %
73	84	GMS GOURMET GmbH	74 %
74	203	AMAG Austria Metall AG	73,5 %
75	41	epunkt GmbH	73,5 %
76	25	FunderMax GmbH	73,5 %
77	100	Allianz Elementar Versicherungs-AG	73,5 %
78	80	BRP-Rotax GmbH & Co KG	73,5 %
79	143	Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	73,5 %
80	32	PwC Österreich GmbH	73,5 %
81	111	Gebrüder Weiss GmbH	73 %
82	150	Zaunergroup Holding GmbH	72,5 %
83	235	Flex Althofen	72,5 %
84	67	mein-personaler Personalservice GmbH	72,5 %
85	44	PremiQaMed Management Services GmbH	72,5 %
86	24	Siemens AG Österreich	72,5 %
87	161	A1 Telekom Austria AG	72,5 %
88	179	Moser Holding AG	72 %
89	157	tobaccoland Handels GmbH und Co KG	72 %
90	207	SSI Schäfer Österreich	72 %
91	42	ZKW Group GmbH	72 %
92	128	APS Austria Personalservice GmbH & Co KG	71,5 %
93	↑	S.Spitz Gesellschaft m.b.H.	71,5 %
94	228	SCHENKER & CO AG	71,5 %
95	46	Saubermacher Dienstleistungs AG	71 %
96	96	Atos IT Solutions and Services GmbH	70,5 %
97	55	CA Immobilien Anlagen AG	70,5 %
98	60	NOVOMATIC AG	70,5 %
99	140	Sony DADC Europe GmbH	70 %
100	145	Capgemini Consulting Österreich AG	70 %

## 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	37	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	79,5 %	gold
2	55	CS Caritas Socialis GmbH	76 %	silber
3	122	Fonds Soziales Wien	68 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Anlagen-/Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	41	TGW Logistics Group GmbH	79 %	gold
2	82	Zaunergroup Holding GmbH	72,5 %	silber
3	90	SSI Schäfer Österreich	72 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Arbeitskräfteüberlassung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	14	Trenkwalder Personaldienste GmbH	86,5 %	gold
2	60	BEKO Engineering & Informatik GmbH	75,5 %	silber
3	84	mein-personaler Personalservice GmbH	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Automotive/KFZ Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	24	KTM AG	82,5 %	gold
2	64	Robert Bosch AG	75 %	silber
3	78	BRP-Rotax GmbH & Co KG	73,5 %	silber



Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	22	BAWAG P.S.K.	82,5 %	gold
2	34	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	80 %	silber
3	39	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	79,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	35	EGGER Gruppe	80 %	gold
2	56	STRABAG AG	76 %	silber
3	76	FunderMax GmbH	73,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bekleidungseinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	29	Peek & Cloppenburg KG	80,5 %	gold
2	103	Sport Bründl Gesellschaft m.b.H.	69,5 %	silber
3	197	NKD Österreich GmbH	60,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Chemie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	115	Treibacher Industrie AG	68,5 %	gold
2	155	Lenzing AG	64,5 %	bronze
3	165	TIGER Coatings GmbH & Co. KG	63 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Dienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	5	Österreichische Lotterien GesmbH	91,5 %	gold
2	20	Casinos Austria AG	83 %	silber
3	46	ÖAMTC	77,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	DIY-/Zoofachhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	126	HORNBACH Baumarkt GmbH	67,5 %	gold
2	191	OBI Österreich	61 %	bronze
3	222	bellaflorea Gartencenter Gesellschaft mbH	58 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Drogerie/Accessoires Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	131	dm drogerie markt GmbH	67 %	gold
2	274	BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.	53,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Eisen/Metall Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	12	voestalpine AG	87 %	gold
2	32	Julius Blum GmbH	80 %	silber
3	44	Kremsmüller Industrieanlagenbau KG	78,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	49	Infineon Technologies Austria AG	77,5 %	gold
2	83	Flex Althofen	72,5 %	silber
3	86	Siemens AG Österreich	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	9	illwerke vkw AG	88 %	gold
2	15	EVN AG	85,5 %	silber
3	38	VERBUND AG	79,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Facility-/Security-Services Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	21	ISS Facility Services GmbH	83 %	gold
2	95	Saubermacher Dienstleistungs AG	71 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gastronomie/Tourismus Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	4	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	92,5 %	gold
2	52	Österreichisches Verkehrsbüro AG	76,5 %	silber
3	73	GMS GOURMET GmbH	74 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Getränke Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	31	Coca-Cola HBC Austria GmbH	80,5 %	gold
2	93	S.Spitz Gesellschaft m.b.H.	71,5 %	silber
3	124	Egger Getränke GmbH & Co OG	67,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Großhandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	19	Hilti Austria GmbH	84 %	gold
2	47	Haberkorn GmbH	77,5 %	silber
3	89	tobaccoland Handels GmbH und Co KG	72 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Immobilienwirtschaft Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	16	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	85,5 %	gold
2	65	Rustler Gruppe GmbH	74,5 %	silber
3	71	BUWOG Group GmbH	74 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	43	Greiner AG	78,5 %	gold
2	57	Hammerer Aluminium Industries	75,5 %	silber
3	69	STIHL Tirol GmbH	74 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	3	Bundesrechenzentrum GmbH	93 %	gold
2	28	Frequentis AG	80,5 %	silber
3	36	Kapsch Group	79,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Krankenhäuser/ (Teil-)Stationäre Einrichtungen Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	27	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	80,5 %	gold
2	53	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	76,5 %	silber
3	59	Kepler Universitätsklinikum GmbH	75,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Lebensmitteleinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	30	Lidl Österreich	80,5 %	gold
2	42	HOFER KG	79 %	silber
3	143	REWE Group Österreich	66 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Medien/Werbung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	1	HEROLD Business Data GmbH	96 %	gold
2	88	Moser Holding AG	72 %	silber
3	105	Regionalmedien Austria AG	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Möbele Einzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	110	Möbelix GmbH	69 %	gold
2	163	XXXLutz KG	63,5 %	bronze
3	202	DEPOT Handels GmbH	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	48	Henkel Central Eastern Europe GmbH	77,5 %	gold
2	213	Ankerbrot AG	58,5 %	bronze
3	235	AGRANA Beteiligungs-AG	57,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Öffentlicher Dienst Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	54	Land Salzburg	76,5 %	gold
2	101	Wirtschaftskammer Österreich	70 %	silber
3	114	Magistrat Villach	68,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Papierindustrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	51	Mondi AG	77 %	gold
2	201	Ganahl AG	60 %	bronze
3	216	delfortgroup AG	58,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Personalberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	13	Hays Österreich GmbH	86,5 %	gold
2	61	Vace Engineering GmbH	75 %	silber
3	75	epunkt GmbH	73,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Pharma/Biotechnologie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	33	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	80 %	gold
2	40	Greiner Bio-One GmbH	79 %	silber
3	208	DSM Austria GmbH	59 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	6	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	89 %	gold
2	8	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	88,5 %	silber
3	140	Schönherr Rechtsanwälte GmbH	66 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Transport/Verkehr/Logistik Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	10	WALTER GROUP	87,5 %	gold
2	25	ÖBB Konzern	82 %	silber
3	67	DHL Express (Austria) GmbH	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	130	Thalia Buch & Medien GmbH	67 %	gold
2	181	MHA Müller HandelsgmbH	61,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	2	BDO Austria GmbH	95 %	gold
2	11	EY Österreich	87,5 %	silber
3	26	Deloitte Österreich	82 %	silber

<b>Ranking</b> in der Branche	<b>Ranking</b> im Gesamt- vergleich	<b>Versicherung</b> Top 3 der Branche	<b>Gesamt- punkte</b> in Prozent	<b>Siegel</b>
<b>1</b>	7	Helvetia Versicherungen AG	89 %	gold
<b>2</b>	17	D.A.S. Rechtsschutz AG	85 %	silber
<b>3</b>	18	Wiener Städtische Versicherung AG	84 %	silber

## Top 100 – Krisenfestigkeit

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 558 getesteten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2021/22 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 2021/22	Arbeitgeber Platz 1 – 20	Index Krisenfestigkeit in Prozent
1	HEROLD Business Data GmbH	91 %
2	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	81 %
3	BDO Austria GmbH	80 %
4	voestalpine AG	79 %
5	Bundesrechenzentrum GmbH	77 %
6	Trenkwalder Personaldienste GmbH	72 %
7	Deloitte Österreich	71 %
8	KTM AG	71 %
9	Österreichische Lotterien GesmbH	70 %
10	Coca-Cola HBC Austria GmbH	69 %
11	Hays Österreich GmbH	69 %
12	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	69 %
13	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	66 %
14	Mondi AG	66 %
15	Greiner Bio-One GmbH	65 %
16	VERBUND AG	65 %
17	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	65 %
18	Helvetia Versicherungen AG	64 %
19	WALTER GROUP	64 %
20	Hilti Austria GmbH	64 %

<b>Index Ranking 2021/22</b>	<b>Arbeitgeber Platz 21 – 50</b>	<b>Index Krisenfestigkeit in Prozent</b>
21	HOFER KG	64 %
22	Robert Bosch AG	63 %
23	illwerke vkw AG	63 %
24	tobaccoland Handels GmbH und Co KG	63 %
25	ISS Facility Services GmbH	62 %
26	Casinos Austria AG	62 %
27	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	62 %
28	CA Immobilien Anlagen AG	62 %
29	Julius Blum GmbH	62 %
30	dm drogerie markt GmbH	62 %
31	EY Österreich	62 %
32	D.A.S. Rechtsschutz AG	62 %
33	Zürich Versicherungs-AG	61 %
34	Kapsch Group	61 %
35	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	61 %
36	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	61 %
37	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	61 %
38	Wiener Städtische Versicherung AG	61 %
39	Volksbank Wien AG	60 %
40	Magenta Telekom	60 %
41	EVN AG	60 %
42	GMS GOURMET GmbH	60 %
43	Haberkorn GmbH	59 %
44	ÖBB Konzern	59 %
45	Wirtschaftskammer Österreich	59 %
46	ÖAMTC	59 %
47	Österreichisches Verkehrsbüro AG	58 %
48	BAWAG P.S.K.	58 %
49	Infineon Technologies Austria AG	58 %
50	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	58 %

<b>Index Ranking</b> 2021/22	<b>Arbeitgeber Platz 51 – 79</b>	<b>Index Krisenfestigkeit</b> in Prozent
51	KPMG Austria GmbH	58 %
52	Thalia Buch & Medien GmbH	57 %
53	epunkt GmbH	57 %
54	Kremsmüller Industrieanlagenbau KG	57 %
55	Lidl Österreich	57 %
56	Kepler Universitätsklinikum GmbH	57 %
57	Saubermacher Dienstleistungs AG	57 %
58	Land Salzburg	57 %
59	mein-personaler Personalservice GmbH	56 %
60	Frequentis AG	56 %
61	Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	56 %
62	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	56 %
63	Energie Direct	55 %
64	TRUMPF Maschinen Austria GmbH & Co KG	55 %
65	UNIQA Österreich Versicherungen AG	55 %
66	Lenzing AG	54 %
67	DHL Express (Austria) GmbH	54 %
68	Flex Althofen	54 %
69	Peek & Cloppenburg KG	54 %
70	TGW Logistics Group GmbH	54 %
71	Mayer & Co Beschläge GmbH	54 %
72	Henkel Central Eastern Europe GmbH	53 %
73	Tirol Kliniken GmbH	53 %
74	Rhomberg Bau GmbH	53 %
75	The Boston Consulting Group GmbH	53 %
76	SSI Schäfer Österreich	53 %
77	Zaunergroup Holding GmbH	53 %
78	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	53 %
79	ENGEL AUSTRIA GmbH	53 %

<b>Index Ranking</b> 2021/22	<b>Arbeitgeber Platz 80 – 100</b>	<b>Index Krisenfestigkeit</b> in Prozent
<b>80</b>	ZKW Group GmbH	53 %
<b>81</b>	Krankenhaus der Elisabethinen Linz	52 %
<b>82</b>	Gebrüder Weiss GmbH	52 %
<b>83</b>	STRABAG AG	52 %
<b>84</b>	Bank für Tirol und Vorarlberg AG	52 %
<b>85</b>	Möbelix GmbH	52 %
<b>86</b>	Greiner AG	52 %
<b>87</b>	BEKO Engineering & Informatik GmbH	52 %
<b>88</b>	Nestlé Österreich GmbH	51 %
<b>89</b>	STIHL Tirol GmbH	51 %
<b>90</b>	Miba Group	51 %
<b>91</b>	Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH	51 %
<b>92</b>	EGGER Gruppe	51 %
<b>93</b>	Wiener Linien GmbH & Co KG	50 %
<b>94</b>	Vace Engineering GmbH	50 %
<b>95</b>	FunderMax GmbH	50 %
<b>96</b>	Bundesministerium für Finanzen	50 %
<b>97</b>	OMV AG	50 %
<b>98</b>	A1 Telekom Austria Group	50 %
<b>99</b>	Rustler Gruppe GmbH	50 %
<b>100</b>	BKS Bank AG	50 %

## Branchenranking

Die Recruiting-Herausforderungen 2021/22 besonders professionell meistern kann der IKT-Sektor, der sich im vorangehenden Studiendurchgang Platz 2 sicherte. Auf den Rängen 2 und 3 folgen die Personalberatung, die sich um 12 Plätze steigert, sowie Vorjahressieger Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung. Den letzten Platz belegt 2021/22 der Unterhaltungsmedien- und -elektronik-einzelhandel.

Ranking 2021/22	Ranking 2020/21	Branche	durchschnittliche Gesamtpunkte 2021/22 (gerundet)
1	2	IT/Software/Telekommunikation	68 %
2	14	Personalberatung	66 %
3	1	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung	65 %
4	4	Transport/Verkehr/Logistik	64 %
5	16	Eisen/Metall	62 %
6	3	Banken/Finanzdienstleistung	61 %
7	20	Energie	60 %
8	9	Versicherung	60 %
9	8	Gastronomie/Tourismus	59 %
10	11	Immobilienwirtschaft	59 %
11	6	Lebensmitteleinzelhandel	57 %
12	22	Dienstleistung	57 %
13	12	Großhandel/Vertrieb	56 %
14	19	Getränke	55 %
15	5	Ambulante Pflege/Betreuung	55 %
16	7	Automotive/KFZ	55 %
17	17	Elektro-/Elektronikherstellung	54 %
18	15	Anlagen-/Maschinenbau	54 %
19	10	Krankenhäuser/(Teil-)Stationäre Einrichtungen	54 %

<b>Ranking 2021/22</b>	<b>Ranking 2020/21</b>	<b>Branche</b>	<b>durchschnittliche Gesamtpunkte 2021/22 (gerundet)</b>
<b>20</b>	21	Rechtsberatung	<b>53 %</b>
<b>21</b>	13	Bau/Holz	<b>51 %</b>
<b>22</b>	24	Industrie	<b>51 %</b>
<b>23</b>	23	DIY-/Zoofachhandel	<b>50 %</b>
<b>24</b>	28	Pharma/Biotechnologie	<b>49 %</b>
<b>25</b>	25	Arbeitskräfteüberlassung	<b>49 %</b>
<b>26</b>	27	Nahrungsmittel-/Konsumgüter- herstellung	<b>49 %</b>
<b>27</b>	26	Möbele Einzelhandel	<b>48 %</b>
<b>28</b>	29	Papierindustrie	<b>46 %</b>
<b>29</b>	18	Chemie	<b>44 %</b>
<b>30</b>	34	Medien/Werbung	<b>44 %</b>
<b>31</b>	32	Bekleidung Einzelhandel	<b>43 %</b>
<b>32</b>	30	Öffentlicher Dienst	<b>43 %</b>
<b>33</b>	31	Drogerie/Accessoires	<b>40 %</b>
<b>34</b>	37	Facility-/Security-Services	<b>38 %</b>
<b>35</b>	33	Unterhaltungsmedien-/elektronik- einzelhandel	<b>37 %</b>

## Statements der SiegerInnen

### FRAGE

**UNTER DEM MOTTO "THE GREAT RESIGNATION" BZW. "THE BIG QUIT" ERREICHT DIE ZAHL DER FREIWILLIGEN KÜNDIGUNGEN IN AMERIKA 2021 EIN REKORD-HOCH. DIE GRÜNDE DAFÜR LIEGEN UNTER ANDEREM IN UNZUREICHENDEN REMOTE-WORKING-ANGEBOTEN SOWIE VERLORENEM VERTRAUEN IN DIE UNTERNEHMENSWERTE.**

**WELCHE VERÄNDERUNGEN BEMERKEN SIE IN DEN ERWARTUNGEN UND WÜNSCHEN IHRER KANDIDATINNEN UND WIE BEGEGNEN SIE DIESEN ALS ARBEITGEBER, UM BEGEHRTE TALENTE FÜR SICH ZU GEWINNEN?**

#### **Raphaela Jelinek, B.A.**

Recruiterin

#### **BAWAG P.S.K.**

Die COVID-19-Pandemie hat die Art und Weise, wie wir miteinander interagieren und zusammenarbeiten, für immer verändert. Ein Großteil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den zentralen Bereichen hat seit dem Ausbruch der Pandemie „remote“ gearbeitet. Wir arbeiten heute über verschiedene Kommunikationstools vernetzter und smarter zusammen als zuvor. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Zentrale befürworten zu 94% die flexible Gestaltung des Arbeitsalltags und auch unsere Bewerberinnen und Bewerber schätzen dies sehr. Daher haben wir beschlossen, eine flexible Arbeitsumgebung dauerhaft in unserer Unternehmenskultur zu etablieren. Jeder Mitarbeiter in den zentralen Bereichen kann entsprechend der eigenen Bedürfnisse entscheiden, ob er vom Headquarter am Wiener Hauptbahnhof oder von zuhause aus arbeitet.

Unsere Unternehmenskultur und unsere Werte sind von Verantwortungsbewusstsein, Bescheidenheit und Offenheit für Veränderungen geprägt. Wir schätzen Führungskräfte, die dynamisch sind, mit hoher Integrität führen sowie einen großen Einsatz zeigen. Das Senior Leadership Team, das unseren Wandel in den letzten zehn Jahren vorangetrieben hat, verfügt über durchschnittlich 12 Jahre Berufserfahrung in der BAWAG. Wir tun unser Bestes, um eine einfache Konzernstruktur sowie eine flache Organisation beizubehalten. Wir ermutigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich auf die jeweiligen Aufgaben zu konzentrieren und den Status quo zum Wohle des Teams stets zu hinterfragen. Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt sowie eine leistungsorientierte Kultur eine echte Quelle unserer Stärke sind. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammen aus über 45 verschiedenen Nationen.



#### **Stefanie Sieber, MA**

Recruiting & Employer Branding

#### **BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.**

Wir bemerken, dass unsere Bewerber:innen neben einer sinnvollen Arbeit verstärkt Flexibilität und Stabilität suchen. Wir sind stolz, genau diese Bedürfnisse erfüllen zu können. Dabei ist uns ein authentischer Auftritt als Arbeitgeber besonders wichtig.





**Mag. Stefan Duder**

Manager Human Resources

**BDO Austria GmbH**

Generation Z unterscheidet sich im Vergleich zur Generation Y in wesentlichen Punkten, die Auswirkungen sowohl auf die Gewinnung neuer Talente als auch auf das Retention Management haben. Die Digital Natives sind immer online und das Real Life ist mit dem digitalen verschmolzen. Die jungen Menschen sind hypervernetzt, wollen sich von der vorherigen Generation Y abgrenzen und ihre eigenen Werte und Vorstellungen verwirklichen. Generation Z bindet sich nicht mehr so stark an ihre Arbeitgeber und daher müssen unternehmensseitig andere Anreize geschaffen werden. Konkret bedeutet das, dass altbewährte Insertionen in diversen Onlinemedien schon lange nicht mehr ausreichen, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Generation Z möchte umworben werden! Da unsere bestehenden Kolleginnen und Kollegen der Dreh- und Angelpunkt unserer Marke sind und wir diese als wichtigsten Faktor im Recruiting sehen, hat BDO ein eigenes Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterwerbeprogramm implementiert. Weiters sind wir eine Vielzahl an Kooperationen mit diversen Bildungseinrichtungen eingegangen, mit dem Ziel, Studierende bereits während ihrer Ausbildung für uns zu gewinnen und in weiterer Folge entwickeln zu können. Um der Erwartungshaltung der Digital Natives gerecht zu werden und da wir grundsätzlich der Meinung sind, dass viele Tätigkeiten nicht mehr an einen bestimmten Ort gebunden sind, bietet BDO neben flexiblen Arbeitszeitmodellen auch abseits der Covid-19-Pandemie die Möglichkeit für Home Office an. Home Office soll zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufsleben/Karriere und Privatleben sowie individuellen Bedürfnissen führen, indem der Dienstnehmerin und dem Dienstnehmer ermöglicht wird, ihre/seine Arbeit insbesondere in örtlicher Hinsicht flexibler und eigenständiger zu gestalten. Da interessante Projekte und wechselnde Herausforderungen langfristig Einfluss auf die Motivation der jungen Zielgruppe haben, berücksichtigen wir die Fähigkeiten und Neigungen unserer Kolleginnen und Kollegen auch bei der Einsatz- und Ressourcenplanung. Generation Z vertritt unter anderem Werte wie Freiheit, Individualität, Gerechtigkeit, Diversität und Multikulturalität und möchte einen höheren Sinn in der Arbeit erkennen. Deshalb sind auch Themen wie Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility besonders wichtig bei der Jobsuche und gewinnen immer mehr an Bedeutung. BDO versteht sich ausdrücklich als sozial engagierte Organisation und hat sich zu nachhaltigem Handeln verpflichtet. Bereits bestehende CSR-Einzelinitiativen bei uns im Haus wurden strukturiert, gebündelt und um neue Projekte ergänzt. Darüber hinaus haben wir beschlossen, soziales Engagement auch dadurch zu fördern, dass in CSR-Projekte investierte Zeit auch als Arbeitszeit gilt. Die hier erläuterten Punkte sind lediglich ein Auszug bereits gesetzter Maßnahmen, wobei sich BDO auch als Organisation stets weiterentwickelt und innovativen Ideen sehr positiv gegenübersteht.



**Kathrin Stech, MA**

HR Content & Marketing Manager

**Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG**

Boehringer Ingelheim steht schon immer für Stabilität und eine wertschätzende Unternehmenskultur. Gerade in den letzten Monaten konnten wir beweisen, dass wir auf Herausforderungen und Veränderungen eingehen und positionieren uns sowohl für BewerberInnen als auch für unsere MitarbeiterInnen als sicherer und wertschätzender Arbeitgeber. So weisen wir zum Beispiel bereits in den Inseraten auf die COVID-bedingten Veränderungen im Bewerbungsprozess hin. Außerdem bieten wir ein umfangreiches virtuelles Onboarding Programm an, wo wir unsere neuen KollegInnen bereits ab Tag Nr. 1 gut abholen und einschulen. Außerdem versuchen wir zu unseren Talenten trotz Pandemie Kontakt zu halten und führen einen Online-Tag der offenen Tür für StudentInnen in ganz Österreich durch. Bei einem virtuellen Standortrundgang und vielen Netzwerkmöglichkeiten mit MitarbeiterInnen von Boehringer Ingelheim vermittelten wir bei unserem letzten „OPEN DAY“ im Oktober einen authentischen Blick hinter die Kulissen für 240 StudentInnen.

**MMag.a Myriam Mokhareghi**

Teamentwicklung Talent Acquisition

**Bundesrechenzentrum GmbH**

Das BRZ kann im Branchenvergleich auf eine äußerst geringe Fluktuation von nur 5% verweisen. Worin liegt unser Erfolg? Wir bieten die richtigen Rahmenbedingungen: Wir fördern Mitarbeiter/innen in ihrer beruflichen Entwicklung, leben eine Unternehmenskultur, die von Teamplay und Wertschätzung geprägt ist, und ermöglichen sehr flexibles Teleworking mit der nötigen Ausstattung.



**Thomas Pointner**

Leiter HR Österreich

**EGGER Gruppe**

Unsere BewerberInnen erkundigen sich natürlich nach ihren individuellen Entwicklungsoptionen. Das Gehalt spielt dabei weniger eine Rolle als die spezifische Weiterentwicklung auf allen Ebenen. Egger hat hier ein enorm großes Angebot an Trainings zu interpersonellen und fachlichen Kompetenzen, als auch sehr spannende internationale Entwicklungsprogramme. Auch gibt es bei uns parallele Laufbahnen, eine Fach- und Führungslaufbahn, auf die Mitarbeiter - entsprechend ihrer Fähigkeiten und Wünsche - vorbereitet werden. Konkret wird darauf mindestens einmal jährlich im Mitarbeitergespräch eingegangen, in welchem konkrete nächste Schritte mit der Führungskraft vereinbart werden.



Dem Trend nach mehr zeitlicher Flexibilität und Mobilität kommt EGGER ebenfalls entgegen. Ab 2022 gibt es bei EGGER zum Beispiel keine Kernarbeitszeit mehr, was eine ganz neue dynamische bzw. flexible Planung unterschiedlicher Bedürfnisse zulässt. Seien dies private Verpflichtungen oder auch sportliche Aktivitäten. Auch Home-Office wird bei EGGER angeboten - wichtig ist grundsätzlich, dass es eine gute Absprache innerhalb der Teams gibt. Überstunden können darüber hinaus aufgebaut und flexibel über das ganze Jahr als Zeitausgleich konsumiert werden.

Auch das Verhalten der Führungskräfte und Recruiter im Bewerbungsprozess trägt dazu bei, ob ein Kandidat sich für EGGER entscheidet. Uns ist wichtig, dass unsere Führungskräfte Botschafter unserer Unternehmenswerte sind. Darüber sprechen wir mit ihnen regelmäßig bei unseren Führungskräfte tagen bzw. gibt es für Führungskräfte in der gesamten EGGER Gruppe seit 3 Jahren ein spezielles Training zu deren Rolle als Führungskraft. HR-seitig versuchen wir die Bewerbungsprozesse so transparent und schlank wie möglich zu gestalten. So monitoren wir beispielsweise regelmäßig unseren Prozess von der Stellenausschreibung bis hin zum Vertragsabschluss. Wichtig ist darüber hinaus die rasche Reaktion auf Bewerbungen und der unmittelbare persönliche Kontakt zwischen HR und der BewerberIn.

Insgesamt steigt das Bedürfnis nach Transparenz. Neben täglichen Neuigkeiten gibt es auch permanent Veränderungen, intern wie extern. Umso wichtiger ist es, Kommunikation gezielt an die spezifischen Zielgruppen über die richtigen Kanäle zu steuern. So fühlen sich Mitarbeiter bei uns zum Beispiel von der Willkommensmappe am 1. Tag, einem umfangreichen Onboarding, den monatlichen Werksnewsletter und über unser Intranet inklusive Mitarbeiterzeitung gut informiert.

**Dr. Sabine Riedel**

People Direktor bei Eures

**Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH**

Die Pandemie hat den „Arbeitgeber bewerben sich bei Bewerber\_innen-Markt“ nochmals verstärkt, besonders in der Gastronomie. Der Mensch steht bei uns im Unternehmen im Mittelpunkt. Um die begehrten Talente für sich zu gewinnen, ist es notwendig, individuell auf die Talente einzugehen. Einen Key Fokus auf flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, eine ausgewogene Work-Life-Balance, Homeoffice und Selbstverwirklichungspotenzial zu legen, ist dabei unabdingbar.





**Sabine Koch**

Head of HR

**Anna Steger**

HR Generalistin

**Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH**

Zu Recht und mit Recht setzen sich aktuelle und zukünftige Mitarbeitende immer kritischer mit ihren Arbeitgebern auseinander. Das finden wir gut, richtig und wichtig! Wir sehen klar, dass generationsunabhängig die Anforderungen an Arbeitgeber deutlich andere sind.

Alles wird zum Glück kritisch hinterfragt. Echte gelebte Werte des Arbeitgebers sind ebenso in den Fokus gerückt wie dessen tatsächliche Nachhaltigkeit und wahrgenommene soziale Verantwortung. Wir haben unter anderem als erste Rechtsanwaltskanzlei unseren Beitrag und Impact in einem CSR-Bericht festgehalten, wir begleiten gerne gleich mehrere Sozial- sowie Umweltprojekte und versuchen täglich auch an den kleinsten Stellschrauben zu drehen. Das wird gesehen und geschätzt.

Die vielzitierte maßgeschneiderte Lösung haben wir mittlerweile nicht nur kundenseitig, sie ist ein Muss auch für Mitarbeitende. Sie erwarten die für sie passende individuelle Gestaltung: Viertagewochen oder 3+1/2+1/2-Wochen, Remote Working, individuelle Förder- und Ausbildungsangebote, kurz- und mittelfristige Auszeiten und vieles mehr - eine Herausforderung, die wir gerne angenommen haben. Und nicht zuletzt hat die Für- und Vorsorge sowohl physisch als auch psychisch berechtigterweise einen enormen Stellenwert bekommen: von Sport-, Fitness- und Yogatrainings über Resilienzcoachings, Massagen und medizinische Betreuung bis hin zu Coachings für Assistenz oder Führungskraft.

Letztlich steht für uns aber stets der enge und vertrauensvolle Austausch mit den Menschen im Vordergrund!



**Neha Malhotra**

Head of HR

**Hays Österreich GmbH**

Die Fragen bei Bewerbungsgesprächen zeigen uns schon klar, dass es Bewerbenden wichtig ist, die Rahmenbedingung zu haben, auch außerhalb des Büros zu arbeiten. Um Talente für uns zu gewinnen, legen wir großen Wert darauf, Arbeitsbedingungen zu erschaffen, die den Erwartungen potenziell zukünftiger Mitarbeitender gerecht werden und mit unserer Unternehmenskultur Hand in Hand gehen. Das wollen wir auf unterschiedlichen Medien zu unseren Talenten tragen, sei es durch Beiträge auf unseren Social-Media-Kanälen oder auf Veranstaltungen an Unis und FHs. Wir vertrauen unseren Mitarbeitenden und fördern deren Selbstständigkeit, daher ermöglichen wir flexible Zeiteinteilung und Remote Work von Anfang an.

Auch die Trainings in den ersten Wochen der Unternehmenszugehörigkeit sind entsprechend gestaltet und werden hybrid, also teilweise vor Ort und zum anderen Teil virtuell, durchgeführt. Um unseren Neustartenden eine flexible Arbeitswelt zu ermöglichen, ist es in erster Linie für uns wichtig, sie mit dem richtigen Equipment auszustatten. Da Remote Work bzw. das Führen aus der Ferne auch mit Herausforderungen verbunden ist, haben wir mit dem Start der Pandemie sehr schnell unterschiedliche Trainingskonzepte erstellt und umgesetzt, um Mitarbeitende und Führungskräfte für eben diese Herausforderungen mit einem Toolkit auszustatten.

Uns ist es wichtig, auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die Kolleginnen und Kollegen zu Hause erwarten, Rücksicht nehmen zu können und ihnen die Flexibilität zu geben, für sich die beste Lösung zu finden. Dafür arbeiten wir kontinuierlich an einer dynamischen Balance aus Vertrauen und Support. Neue Talente können bei Hays also genau dies erwarten: ein modernes Unternehmen, das neben der kontinuierlichen Anpassung an neue Technologien und veränderte Rahmenbedingungen auch die Lebensrealitäten der einzelnen Personen im Blick behält.

### **Thorid Braunstein**

Teamleiterin Unternehmens- & Personalentwicklung

#### **Helvetia Versicherungen AG**

Homeoffice sehen wir nicht als Trend, sondern vielmehr als langfristige gesellschaftliche Veränderung. Deshalb gewinnt es bei unseren Bewerberinnen und Bewerbern immer mehr an Bedeutung. Umso wichtiger ist es für uns, nachhaltige, adäquate Arbeitsmodelle für Mitarbeitende und Arbeitgeber zu schaffen. Bei Helvetia ist die Möglichkeit für Homeoffice abhängig von der Art der Tätigkeit und dem Einschulungsgrad. Werden diese Faktoren erfüllt, ist auch das Arbeiten von zuhause aus eine wählbare Option und funktioniert technisch einwandfrei. Doch nicht nur Remote-Working-Möglichkeiten werden mit verstärktem Interesse von Bewerbern bewertet, sondern auch Unternehmenswerte treten für die Entscheidungsfindung in den Fokus. Hier wird von einem sogenannten »Cultural Fit« gesprochen – Bewerberinnen und Bewerber sowie Arbeitgeber haben gemeinsame Wertevorstellungen und Handlungsweisen. Bei Helvetia legen wir ein besonderes Augenmerk auf eine wertschätzende und familiäre Unternehmenskultur, die auf Vertrauen basiert. Die Resonanz von unseren Bewerbern sowie Mitarbeitenden ist sehr positiv, was uns in unserem Tun bestärkt.



### **Uwe Stadelbauer**

Geschäftsleiter und Direktor Human Resources bei HEROLD,  
CPO (Chief People Officer) der dogado group

#### **HEROLD Business Data GmbH**

Um Talente für sich zu gewinnen und auch zu halten, muss ein Arbeitgeber heutzutage vieles leisten und anbieten. Bei HEROLD haben wir im letzten Jahr in das Thema Homeoffice und die entsprechende Ausstattung investiert. So es ist möglich, in Absprache mit den Führungskräften an bis zu zwei Tagen pro Woche aus dem Homeoffice zu arbeiten. Eine Ausstattung mit Laptop, Bildschirm und Tastatur auch für daheim ist mittlerweile selbstverständlich. Wir setzen auf regelmäßige Video-Konferenzen, um Informationen über unsere ToDos und Fortschritte mit allen zu teilen, und holen andererseits durch persönliche Gespräche, aber auch durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen Feedback von allen Kolleginnen und Kollegen ein. So bleiben wir in Verbindung und „spüren“ uns gegenseitig.



### **Martin Stein**

Head of Human Resources

#### **Hilti Austria GmbH**

Obwohl „The Great Resignation“ ein vorrangig amerikanisches Phänomen darstellt, haben wir auch auf unserem österreichischen Bewerber/innenmarkt einen ähnlichen Effekt bemerkt. In weiterer Folge sind dadurch sehr viele offene Positionen am Arbeitsmarkt für sehr wenige geeignete Kandidat/innen verfügbar. Die Erwartungen und Wünsche der Bewerber/innen im Recruiting-Prozess haben sich innerhalb der letzten eineinhalb Jahre drastisch verändert. Waren 2019 Themen wie soziale und ökologische Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und flexible Arbeitsformen noch ein „Nice-to-have“, so sind diese nun zu einem absoluten „Must-have“ transformiert. Unternehmen, die sich nicht auf diese veränderten Rahmenbedingungen einstellen, werden in Kürze am Markt einen signifikanten Nachteil im Kampf um die geeigneten Kandidat/innen erfahren. Wir bei Hilti Austria haben diese Veränderungen am Arbeitsmarkt bereits kurz vor Beginn der Covid-19-Pandemie gespürt und die letzten eineinhalb Jahre für die Ausarbeitung und Implementierung verschiedener Maßnahmen genutzt. Dazu zählt zum Beispiel eine Überarbeitung unserer Home-Office Regelung, welche auch nach der Pandemie für fast alle Mitarbeiter/innen in Kraft bleiben wird. Zudem möchten wir im kommenden Jahr hinsichtlich sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit im Rahmen von lokalen Projekten noch mehr auf nationaler Ebene bewirken. Daran angelehnt überarbeiten wir, aufgrund des Feedbacks unserer Mitarbeiter/innen, aktuell auch unsere Benefit-Struktur, um noch stärker auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen. Besonders wichtig ist es uns, dass wir im Zuge aller neuen Maßnahmen trotz alledem an den Grundfesten unserer Unternehmenswerte Mut, Integrität, Teamarbeit und Engagement festhalten. Denn wir sind uns sicher, dass unsere Unternehmenskultur, unabhängig von Home-Office, Nachhaltigkeitsprojekten und Benefits immer noch das höchste Gut ist, das wir anzubieten haben.





**Eva Maria Pohn, MA**

Leiterin Recruiting & Ausbildung

**illwerke vkw AG**

Als größter Energiedienstleister der Region ist es uns wichtig, auch nachhaltig Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen und unser Klima zu übernehmen. Wir beobachten besonders seit Beginn der Pandemie, dass ein sicherer Arbeitsplatz und die partnerschaftliche Beziehung zum Arbeitgeber an Bedeutung gewinnen. In unsicheren Zeiten ist es wichtiger denn je, sich aufeinander verlassen zu können. Das haben beide Seiten in den letzten Monaten mehrfach unter Beweis gestellt. Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiter:innen und ziehen weiterhin gemeinsam an einem Strang.

Die nächsten großen Herausforderungen stehen schon vor der Tür. Einzigartige Leuchtturmprojekte wie das Lüneseewerk II und der Ausbau erneuerbarer Energien bieten interessierten Kandidat:innen die einmalige Gelegenheit, einen sinnvollen Beitrag zur Energiewende zu leisten und sich selbst weiterzuentwickeln.

Neben spannenden Tätigkeiten zählt im Wettbewerb um begehrte Talente auch immer mehr das Gesamtpaket. Um den unterschiedlichen Erwartungen bestmöglich zu entsprechen, sind wir offen für individuelle Arbeitsmodelle und bieten die Option, im Home Office zu arbeiten. Wir unterstützen umweltfreundliche Mobilität und setzen gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Zwei ausgezeichnete Betriebsrestaurants und zahlreiche Mitarbeiterwohnungen im ganzen Land werden sehr geschätzt. Darüber leisten wir monatlich einen Beitrag zur Pensionsvorsorge und bieten Entwicklungschancen am internen Arbeitsmarkt.



**Sabine Herlitschka**

Vorstandsvorsitzende Infineon Technologies Austria AG

**Infineon Technologies Austria AG**

Die Talente von heute erwarten definitiv mehr als marktconforme Gehälter. Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance und Sozialleistungen gehören schon lange zu unserer Unternehmenskultur. Für die meisten jungen Menschen steht aber darüber hinaus immer mehr im Vordergrund, einen Job zu finden, der sie begeistert, der ihre Werte widerspiegelt und bei dem sie gesellschaftlich etwas Sinnvolles beitragen können. Als Infineon adressieren wir mit unseren Lösungen die großen globalen Herausforderungen wie den Klimawandel, nachhaltige Mobilität oder die energieeffiziente Nutzung von Ressourcen – dazu können unserer Mitarbeiter\*innen täglich einen aktiven Beitrag leisten. Ein erfolgreiches Talentmanagement hilft uns dabei, solche Zukunftsgestalter\*innen mit diesem Mix für Infineon und ihren Job zu begeistern.



**Johanna Iraschek**

Team Leader Recruiting, Human Resources

**KTM AG**

Der zunehmenden Notwendigkeit an Remote-Arbeitsmöglichkeiten treten wir bei KTM mit einer hervorragenden technischen Grundausstattung unserer Mitarbeiter gegenüber. Jeder Mitarbeiter, der für die Bearbeitung seines Aufgabenspektrums grundsätzlich keine weitere Hardware als einen Laptop und ein Handy benötigt, bekommt hierfür die neuesten Geräte und ist somit von zuhause, vom Office aus oder auch Unterwegs einsatzbereit. Wir versuchen so, unserer aktuellen Belegschaft und auch den künftigen Mitarbeitern das Arbeiten von allen unseren Standorten aus zu ermöglichen.

Unsere Homeoffice Vereinbarung gilt selbstverständlich über jeden Lockdown hinaus und richtet sich an alle Mitarbeiter, die für ihre Aufgaben keine zusätzliche Hardware brauchen.

Wir haben seit dem ersten Lockdown im März 2020 festgestellt, dass sich vieles auch remote abwickeln lässt, aber nichts den persönlichen Kontakt zum Team und zu den Kollegen ersetzen kann. Das ist auch der Grund, weshalb wir schnell wieder zurück ins Office gekommen sind und seither eine gute Mischung aus Anwesenheit on-site und Remote Work gefunden haben.

So konnten wir unsere Belegschaft heuer bereits auf über 4.000 Mitarbeiter in Mattighofen sowie Munderfing, unsere Headquarters im Innviertel, und auf über 4.700 weltweit erhöhen.

**Mag. Christoph Gappmaier, MBA**

Leiter Personalgewinnung und Bedienstetenschutz

**Land Salzburg**

Wir sehen bei unseren Bewerberinnen und Bewerbern vor allem, dass die Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit hoch im Kurs steht. Als dem Gemeinwohl verpflichteter Arbeitgeber ist es uns daher wichtig, die vielfältigen Leistungen des öffentlichen Dienstes sichtbar zu machen. Dadurch sprechen wir insbesondere auch vermehrt jene Menschen in der Privatwirtschaft an, die diesem Aspekt in Zukunft beruflich noch mehr Augenmerk widmen möchten.



**Martin Wollmann**

Mitglied der Geschäftsleitung

Chief Human Resource Officer bei Lidl Österreich

**Lidl Österreich**

Ja, wir sehen Veränderungen und stellen uns auch darauf ein. Aus unserer Sicht ist Zeit die neue Währung.

Deswegen sagen wir Flexibilität ist der Schlüssel und Zeit die neue Währung.

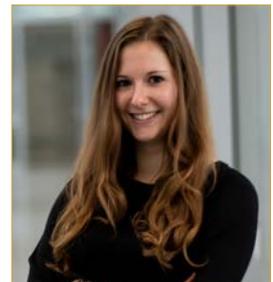


**Jennifer Greisinger, MSc**

Employer Branding Specialist

**Mondi AG**

Bei unseren Kandidat\*innen bemerken wir zwei Tendenzen: Einerseits äußern einige Bewerber\*innen den Wunsch nach Flexibilität und nach der Möglichkeit, im Home Office arbeiten zu können. Auf der anderen Seite bevorzugen genauso viele Bewerber\*innen den persönlichen Kontakt zu Kolleg\*innen im Bürogebäude. Als Arbeitgeber versuchen wir, beiden Gruppen bestmöglich entgegenzukommen. Das startet bereits beim Bewerbungsprozess: Unsere Interviews führen wir sowohl per Videokonferenz (im Moment sicher zum Großteil) als auch vor Ort im Büro – u. a. abhängig von der Präferenz der/des Kandidat\*in sowie von den aktuell geltenden Covid-19-Bestimmungen. Unsere Mitarbeiter\*innen bekommen flexibles Equipment, wie beispielsweise Laptops und Mobiltelefone, zur Verfügung gestellt, um sowohl von zuhause als auch vom Schreibtisch im Büro durch Anschließen an die Docking Station komfortabel arbeiten zu können. Zudem bieten wir Rahmenbedingungen in Form einer Remote Work Policy an, nehmen dabei aber auch auf individuelle Wünsche von bestimmten Abteilungen Rücksicht. Es können beispielsweise alle Mitarbeiter\*innen bei Bedarf/ auf Wunsch ins Büro kommen, solange alle Covid-19-Sicherheitsbestimmungen eingehalten werden. Zurzeit werden auch Open-Space-Konzepte getestet, um weiterhin eine State-of-the-Art Employee Experience gewährleisten zu können.



**Mag. Nicole Enders**

Recruiting & Employer Branding Specialist

**Möbelix GmbH**

Die Bewerbung ist einer der ersten Berührungspunkte eines Kandidaten bzw. einer Kandidatin mit Möbelix und wie wir wissen, beeinflusst der erste Eindruck alle folgenden Erfahrungen. Daraus resultierend haben wir die Candidate Journey sowie die Employee Journey als zentrale Aufgaben definiert.

Wir setzen bewusst auf ein filialgesteuertes Recruiting, Preboarding und Onboarding. Ein ungezwungenes Miteinander, Transparenz der Führungskräfte sowie gegenseitiger Respekt bilden hier das Fundament.





**Paulina Wiedl**

Director HR & Corporate Communications

**Peek & Cloppenburg KG**

Um passende Talente für unser Unternehmen zu gewinnen, ist es uns wichtig, von Beginn an transparent zu sein. Wir starten entsprechend mit präzisen Ausschreibungen unserer offenen Stellen. Wurde damit Interesse geweckt, läuft der erste Kontakt zu uns über unser unkompliziertes, digitales Bewerbungssystem. Es folgt unsere Einladung zu einem persönlichen Gespräch – aktuell meist ein Teams-Video-Call –, in dem wir über unser Unternehmen informieren, Einblicke in die konkrete Teamstruktur und das Tätigkeitsfeld gewähren sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

Im weiteren Bewerbungsverlauf halten wir kontinuierlich Kontakt zu den BewerberInnen, geben persönliches Feedback und informieren sie über weitere Schritte, um so stets unsere Wertschätzung für ihre Zeit und ihr Interesse entgegenzubringen. Den KandidatInnen, die schließlich eine Zusage erhalten, ermöglichen wir durch ein strukturiertes und umfassendes Onboarding einen angenehmen Einstieg in unser Unternehmen und ein gutes Ankommen im Team.

Die Corona-Pandemie hat sicherlich kulturelle Begebenheiten, aber auch technische Voraussetzungen im Unternehmen schneller verändert und von den MitarbeiterInnen und dem Unternehmen gleichermaßen mehr Offenheit und Flexibilität im Hinblick auf das „Wie“ und „Wo“ der Arbeitswelt gefordert. Die P&C Zentrale bietet individuelle Flex-Office- und Home-Office-Möglichkeiten, aber wir bemerken, dass neben dem fachlichen Austausch auch die sozialen Kontakte – und damit der Gang ins Büro – vielfach gewünscht sind.

Verantwortung zu übernehmen, einen starken Zusammenhalt im Team zu finden und Freude bei der Arbeit zu haben, zeichnet uns aus. „Gemeinsam stark“ ist mehr denn je unser Credo bei unserer täglichen Arbeit!



**Melanie Greinecker, MSc**

Head of Recruitment

**TGW Logistics Group GmbH**

BewerberInnen schätzen immer mehr ein stabiles und sicheres Unternehmensumfeld – gerade in unsicheren Zeiten wie aktuell aufgrund der Corona-Pandemie. Zudem wollen sich BewerberInnen mit dem Unternehmen identifizieren können und schätzen ein werteorientiertes Umfeld, wo der Mensch zählt, nicht nur Leistung und Erfolg. Genau diese Perspektive können wir bieten: TGW ist aufgrund des Stiftungszwecks keine rein ökonomische Zweckgemeinschaft, sondern eine sinnorientierte Wertegemeinschaft. TGW kann nicht verkauft werden, ist ein stabiler wirtschaftlicher Partner und verlässlicher Arbeitgeber. Der Großteil des Gewinns bleibt im Unternehmen und wird investiert – in die MitarbeiterInnen und die Technologien von Morgen. Zehn Prozent des Gewinns fließen zudem an die gemeinnützigen Future Wings Projekte. Diese Informationen teilen wir gerne mit unseren BewerberInnen und können somit authentisch Einblick in unser Unternehmen geben.

Stichwort Corona: Der Umgang mit der Corona-Pandemie als Arbeitgeber beschäftigt Jobsuchende. Ist die Branche krisensicher? Gibt es ausreichend Homeoffice-Möglichkeit? Gibt es ein betriebliches Test- und Impfangebot? All diese Fragen können wir mit einem klaren „Ja“ beantworten und dadurch unseren KandidatInnen ein gutes Gefühl geben. Grundsätzlich besprechen wir auch kritische und schwierige Themen in Bewerbungsgesprächen ganz offen und ehrlich. Wir stellen uns individuell auf die BewerberInnen ein und beantworten Fragen authentisch und untermauert mit konkreten Beispielen. Dadurch gelingt es uns sehr gut, TGW als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren!

**Andrea Resch-Krenn**

Leitung Personalmanagement

**Thalia Buch & Medien GmbH**

Wir sehen, dass es für uns Mitarbeiter:innen und auch für Bewerber:innen immer wesentlicher wird, dass sich Privatleben und Beruf gut miteinander verbinden lassen. Wir merken auch immer mehr, dass es sehr wichtig ist, dass der Job nicht nur Freude und Spaß macht, sondern auch einen „Mehrwert“ braucht und sinnstiftend sein soll.

Unsere Vision bei Thalia ist eine Welt, in der Inhalt zählt. Wir suchen daher auch immer bewusst Mitarbeiter:innen, die Geschichtenentdecker sein möchten und die das Lesen zu den Menschen bringen möchten. Privates und Berufliches vereinbaren zu können, ist für uns essentiell. Wir achten bei den Kolleg:innen im Verkauf im Rahmen der Dienstpläne darauf, die Bedürfnisse zu berücksichtigen, wir haben für unsere Mitarbeiter:innen in der Zentrale seit vielen Jahren eine Home Office Regelung und sehr flexible Zeiteinteilung und wir bieten für jede:n bei uns z.B. die Möglichkeit eines Sabbaticals. .

**Helga Brauneis, Bakk. MSc**

HR Director

**Treibacher Industrie AG**

Ein Top-Gehalt, ein Firmenwagen oder Gleitzeitmodelle haben noch vor einigen Jahren genügt, um Talente für sich zu begeistern. Heute liegen die Prioritäten vielfach anderswo. Kandidat\*innen suchen eine Firma, deren Werte ihrer eigenen Einstellung entsprechen. Wir geben Mitarbeiter\*innen Raum für Entwicklung und bieten dazu neben breit gefächerten Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten ein flexibles 2-Jahres-Home-Office-Kontingent. Wir legen Wert auf eine offene, wertschätzende Kommunikation und versuchen mit einem ehrlichen Employer Branding begehrte Talente für uns zu begeistern. Kanäle, wie beispielsweise Kooperationen mit Universitäten, Fachhochschulen oder Schulen, ermöglichen es uns, schon früh in Kontakt mit High Potentials zu kommen und unseren Bekanntheitsgrad zu steigern. Zudem setzen wir auf die Unterstützung unserer Mitarbeiter\*innen, lassen diese zu Botschafter\*innen unseres Unternehmens werden und haben unser Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ wieder verstärkt aktiviert – und das mit großem Erfolg.



© Christoph Mayrhofer

**Mag.a Beatrix Graschopf**

Leitung Strategisches Personalmanagement

**Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH**

Potentiellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es immer wichtiger, dass ihr zukünftiger Arbeitsplatz mit ihren persönlichen Wertevorstellungen übereinstimmt. So erwarten sich beispielsweise Bewerberinnen und Bewerber bei den Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen der Vinzenz Gruppe individuelle Gestaltungsmöglichkeiten und mehr Rücksicht auf ihre persönlichen Bedürfnisse.

Aus diesem Grund haben wir drei zentrale Werte für uns definiert, an denen sich unsere – auch zukünftigen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren können und die uns als Arbeitgeberin ausmachen. Ein Arbeitsplatz bei der Vinzenz Gruppe oder einer ihrer Einrichtungen soll als ‚verbindend‘, ‚tragend‘ sowie ‚entfaltend‘ erlebt werden und sich positiv auf das Miteinander auswirken.

Für uns ist es besonders wichtig, lebensphasenorientiert auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen – im Vordergrund steht die individuelle Begleitung. Dazu zählen unter anderem zahlreiche flexible Arbeitszeitmodelle, Programme zur Gesundheitsförderung, individuelle Potenzialförderungen oder Weiterbildungen. Auch führen wir regelmäßig Befragungen unter allen unseren über 9.000 Mitarbeitenden durch. So erfahren wir, wo Verbesserungsbedarf besteht und wie wir noch gezielter auf die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen eingehen können.

Ich lade alle dazu ein, sich ein persönliches Bild von uns als Arbeitgeberin machen und freue mich schon jetzt auf zahlreiche neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei uns eine tragende Rolle spielen möchten, die ein Umfeld, das verbindet, schätzen und die Raum suchen, um sich entfalten zu können. Wir unterstützen dabei sehr gerne.





**Theresa Horvath**

Recruiting Business Professionals

**WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG**

Eine der größten Herausforderungen in Zeiten von Covid-19 besteht nach wie vor darin, unseren Unternehmensspirit hochzuhalten und die Verbindung zu unseren Mitarbeiter:innen beizubehalten.

Wenn weder physische Meetings noch Firmenevents möglich sind, wird es schwierig, neuen Mitarbeiter:innen ein persönliches Onboarding zu bieten.

Wolf Theiss legt daher besonders großen Wert darauf, auch in Krisenzeiten verbunden zu bleiben: Im Rahmen diverser "Safe-Space"-Events, wie bspw. Bei virtuellen After-Work-Meetings inkl. Verpflegung im Home Office, konnten sich unsere Mitarbeiter:innen zumindest per Screen treffen. Regelmäßige Online-Teammeetings, aber auch fachliche Vorträge und Workshops (bspw. "How to network online") im Rahmen unserer WT Gym Serie tragen ebenso zu einem Miteinander bei und sollen unsere Mitarbeiter:innen für die Veränderungen in der Arbeitswelt fit machen und halten.

Wir leben eine Vertrauensarbeitszeit, daher besteht das Angebot für Remote-Working für alle Mitarbeiter:innen, sofern es die Tätigkeit zulässt. Darüber hinaus bemerken wir einen Trend zu Teilzeitarbeit sowie zu dem Wunsch nach einer hybriden Arbeitsform – sei es bei den bestehenden Mitarbeiter:innen oder bei potenziellen Bewerber:innen.

Für unsere Mitarbeiter:innen schaffen wir dementsprechend verstärkt flexiblere Angebote: Unser eigens eingerichteter Kids Play Room (Kinderspielzimmer mit integriertem Arbeitsplatz) gibt Elternteilen die Möglichkeit, möglichst flexibel zu arbeiten. Nicht zuletzt sind unsere Office Dogs ein weiterer (lebender) Beweis dafür, dass uns die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen wichtig sind. Wir setzen daher auf eine Kombination aus Professionalität und Menschlichkeit, um Bewerber:innen zu überzeugen und bestehende Mitarbeiter:innen zu halten.

# Hintergrund

## DIE GRÖßTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor je- den Unternehmens identifizierte,<sup>4</sup> entstand 2010 in enger Zusammenarbeit mit der Wirt- schaftsuniversität Wien das Grundgerüst für **BEST RECRUITERS**. Die Studie wird seither kontinuierlich in Zusammenarbeit und engem Austausch mit dem wissenschaftlichen Beirat weiterentwickelt.

Mit Abschluss des 12. Erhebungsdurchgangs in Österreich hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe über 14.000 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insge- samt rund 2 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des Bewerber- Innen-Umgangs wurden 52.756 Bewerbungen versendet sowie analysiert und rund 19.000 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 vervier- facht. Mit der jährlichen Analyse der Top-Arbeitgeber in Österreich, Deutschland, der Schweiz und Liechtenstein ist **BEST RECRUITERS** somit die größte unabhängige, wissenschaftlich fundierte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.

Inzwischen sind die Studienerkenntnisse selbstverständlich auch digital verfügbar – im **BEST-RECRUITERS**-Kundenportal können Organisationen ihre Auswertung nach individu- ellem Interesse filtern und so jederzeit ein passgenaues Optimierungsportfolio erstellen.<sup>5</sup>

The screenshot shows the 'BR Ergebnisse' (BR Results) page in the BEST RECRUITERS portal. It displays a comparison table for three companies: A - Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH, B - Deloitte Österreich, and C - EY Österreich. The table compares various recruiting criteria across three pillars: Online-Recruiting-Präsenz, Online-Stellenanzeige, and BewerberInnen-Umgang. The 'Gesamtergebnis' (Overall Result) is 94,5 for company A, 93 for B, and 89,5 for C, with a maximum possible score of 100.

Säulen und Kategorien	erreichte Punkte	A	B	C	max. Punkte
<b>Säule 1: Online-Recruiting-Präsenz</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>36,5</b>	<b>40</b>
Karriere-Website	21,5	21	20	21	24
Social Web	11	9	11	11	11
Mobile Recruiting	4,5	5	5	4,5	5
<b>Säule 2: Online-Stellenanzeige</b>	<b>13,5</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
Inhalt der Online-Stellenanzeige	10,5	12	10,5	9	12
Usability der Online-Stellenanzeige	3	3	2,5	3	3
<b>Säule 3: BewerberInnen-Umgang</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>45</b>
Bewerbungsresonanz	32	30	30,5	30	32
Usability im Bewerbungsprozess	5	5	4,5	3	5
Kontaktaufnahme per E-Mail	3	4	4	4	4
Talent Relationship Management	4	4	4	4	4
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>94,5</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>89,5</b>	<b>100</b>

<sup>4</sup> Gmür, M. / Schwerdt, B. (2005): Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. In: Zeitschrift für Personalforschung; Jahrgang 19., 3 2005, S. 221-251.

<sup>5</sup> User Interface BEST-RECRUITERS-Portal

**GUTESIEGEL**



**DER BESTE PARTNER FÜR RECRUITING UND KARRIERE**

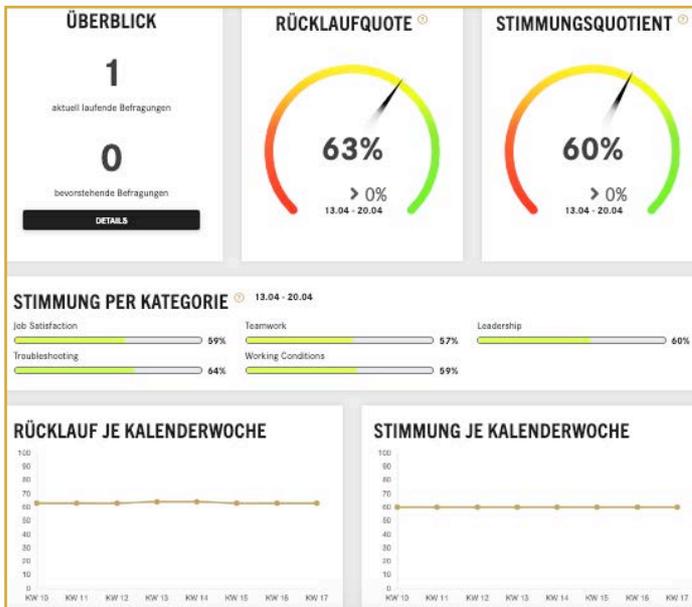
career Institut & Verlag unterstützt seit über 30 Jahren erfolgreiche Entscheidungen im individuellen Karriere-Prozess – nicht nur mit **BEST RECRUITERS**. Das Portfolio wurde in dieser Zeit laufend den Anforderungen entsprechend ausgebaut und geschärft.

1989 – der AkademikerInnen-Guide, damals CAREER, geht zum ersten Mal in Druck und setzt sich an die Spitze der Karriere-Literatur. Unser Grundstein ist gelegt. 2022 steht die Initiative ganz im Zeichen von Purpose – als Magazin und im Social Web. Mit Sinn. Mit Realitätsanspruch. Mit Ecken und Kanten.

15 Jahre später – Anforderungen werden höher: Rechtzeitig informieren heißt besser starten. Der MaturantInnen-Guide setzt noch früher an und ergänzt seinen Vorgänger. Ab 2021 wird die Kampagne um digitale Komponenten wie einen Blog, virtuelle Events oder Stimmungsmonitorings erweitert.

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 begleitet es den gesamten Employee Life Cycle und stärkt so die MitarbeiterInnen-Bindung.<sup>6</sup>



**BEFRAGUNG PER APP**  
Mittels App können Befragungen bequem am Handy durchgeführt werden.

**ZERTIFIZIERUNG**  
Unternehmen mit der höchsten Mitarbeiterzufriedenheit werden von Robin Mood ausgezeichnet.

**EINFACHE BEDIENUNG**  
Das intuitive Menü macht die Benutzung zum Kinderspiel.

**100% ANONYM**  
Robin Mood garantiert die absolute Anonymität der Befragten.

**JETZT WISSEN WIE ES DEN MITARBEITERINNEN WIRKLICH GEHT.**

**robin mood**  
wissen, was los ist.

<sup>6</sup> User Interface 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 Studienbeirat besonders wertvoll.



**Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik,**  
Vorstand des Instituts für Personalmanagement,  
WU Wien.  
Wissenschaftlicher Beirat.



**Kuno Ledergerber,**  
Ehemaliger Leiter des Zentrum für Human Capital Management, ZHAW.  
Wissenschaftlicher Beirat.



**Julia Hauska,**  
Geschäftsleiterin B2B Insider.  
Fachliche Beirätin.



## 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,**  
stv. Studienleiter  
BEST RECRUITERS.

## MITARBEITER/INNEN

**Christina Nebel, B.A.**  
Project & Communication  
Manager

**Julia Bachstein, B.A., M.Ed.**  
Junior Project &  
Communication Manager

**Charline Potz, B.A.**  
HR & Project Manager

**Tobias Krukenfellner**  
Junior Developer

**Theo Karapanagiotidis, M.A.**  
Assistant

**Lisa Oberstaller, B.A.**  
Project Assistant

**Michelle Mirkes, B.Sc.**  
Project Assistant

**Jennifer Biberovic, B.A.**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

**Marina Holzer, B.A.**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

**Julian Lechner, B.A.**  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

**Darja Maibach, B.A., M.A.**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

**Jennifer Pell, M.Sc.**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

**Lisa-Marie Reinthaler**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

**Eva Stoff, B.Sc.**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

**Mag. Raimund Karel**  
Science Manager Europe

**Nourhan Rihan, B.Sc.**  
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. In Anbetracht von Covid-19 wurde die Crème de la Crème des heimischen Recruitings 2021/22 erneut in einer abwechslungsreichen Online-Verleihung prämiert. Die Top 3 des Österreich-Rankings – HEROLD vor BDO und Bundesrechenzentrum – wurden im Vorfeld persönlich in ihren Büros besucht, um sie zu ihren individuellen Recruiting-Highlights des Jahres zu interviewen.

Jedem einzelnen der insgesamt 35 diesjährigen Branchensieger ist zudem ein eigenes Kurzvideo gewidmet. Darin werden neben dem Branchenranking praxisnahe Inspirationsbeispiele aus dem Recruiting-Auftritt der jeweiligen Sieger-Organisation sowie, darauf abgestimmt, passende Studienergebnisse präsentiert. Ergänzend kommen auch die Recruiting-Verantwortlichen zu Wort, die praktische Tipps sowie Einblicke in ihren Arbeitsalltag liefern.

Sämtliche dieser Videos mit wechselnden Themenschwerpunkten stehen zur Nachschau auf der **BEST-RECRUITERS**-Website <sup>7</sup> sowie im YouTube-Channel der Studie bereit.



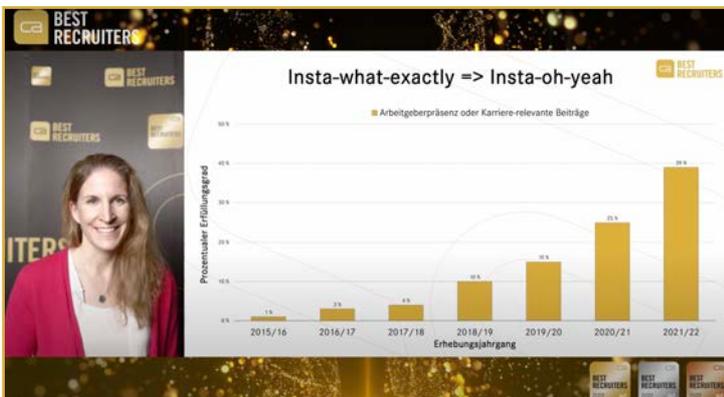
### PERSÖNLICHE INTERVIEWS

In Video-Interviews plaudern die Top 3 des österreichischen **BEST-RECRUITERS**-Rankings ganz persönlich aus dem Nähkästchen – in ihren eigenen beruflichen vier Wänden.



## INDIVIDUELLE AUSZEICHNUNGEN

In insgesamt 35 Videos werden die diesjährigen Branchensieger aus Österreich einzeln geehrt und anhand individueller Praxisbeispiele und Themenschwerpunkte vorgestellt.



## SOCIAL-MEDIA-RECRUITING IM WANDEL

Agnes Koller, Head of Scientific Research bei **BEST RECRUITERS**, veranschaulicht die neuen Möglichkeiten von Instagram im Recruiting-Kontext.

## INNOVATION, IT & NEW WORK

Tobias Krukenfellner, Junior Developer bei career Institut & Verlag, moderiert das Branchenvideo IT/ Software/Telekommunikation mit Fokus New Work.

**Hybrides Arbeiten**  
Das Konzept der Hybridarbeit stellt sich als gemeinsames Paradigma dar, bei dem die Flexibilität der räumlichen und zeitlichen Arbeitsgestaltung mit der Flexibilität der Arbeitsinhalte und der Arbeitszeiten verbunden wird. Diese Flexibilität ermöglicht es, die Arbeitsinhalte und -zeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen und so die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

**Arbeiten im BRZ in Zeiten der Corona-Pandemie**  
Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht verändert. Ein zentraler Aspekt ist die Zunahme von Remote Work und die damit verbundene Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung. Dies ermöglicht es, die Arbeitsinhalte und -zeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen und so die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

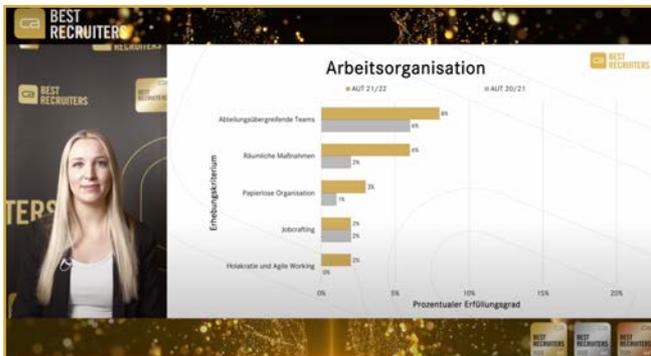
**Innovative Arbeitsweisen**  
Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht verändert. Ein zentraler Aspekt ist die Zunahme von Remote Work und die damit verbundene Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung. Dies ermöglicht es, die Arbeitsinhalte und -zeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen und so die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

**Gesundheit im Vordergrund**  
Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht verändert. Ein zentraler Aspekt ist die Zunahme von Remote Work und die damit verbundene Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung. Dies ermöglicht es, die Arbeitsinhalte und -zeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen und so die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.



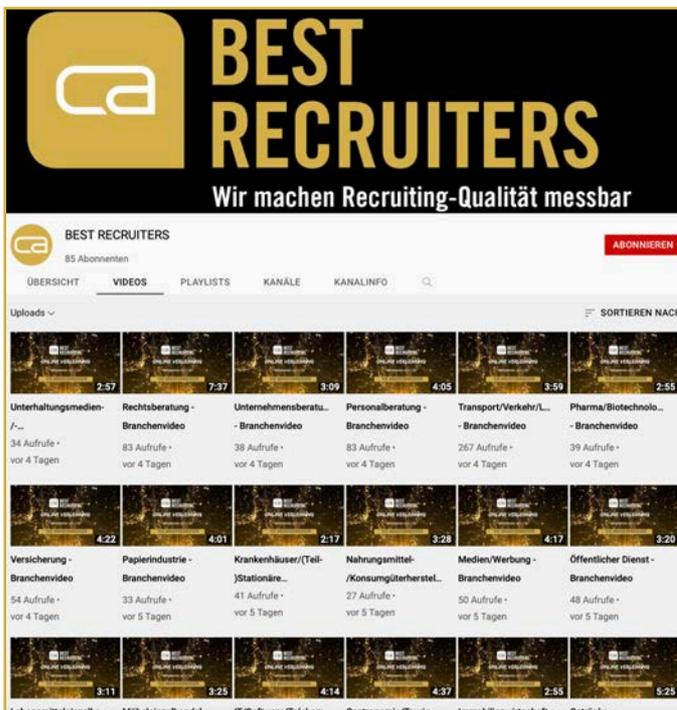
### PUNKTGENAUES EMPLOYER BRANDING

Best Practices rund um Employer-Branding-Strategien, mit denen besonders gefragte Zielgruppen, wie z.B. Lehrlinge, angesprochen werden können, präsentiert Project & Communication Manager Christina Nebel im Video zur Branche Chemie.



### ARBEITSORGANISATION IM VORJAHRESVERGLEICH

Wie der Übergang ins „New Normal“ die Arbeitsorganisation beeinflusst hat, analysiert Charline Potz, HR-Managerin bei career Institut & Verlag.



### YOUTUBE ALS DIGITALE BÜHNE

Im YouTube-Kanal von **BEST RECRUITERS** stehen sämtliche Videos der diesjährigen Verleihung zur Nachschau bereit.

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](mailto:raimund.karel@bestrecruiters.eu)

#### **Medienkontakt:**

#### **Christina Nebel, B.A.**

Project & Communication Manager

Telefon: +43 1 585 69 69 - 26

E-Mail: [christina.nebel@career.gmbh](mailto:christina.nebel@career.gmbh)

#### **Mag. Agnes Koller**

Head of Scientific Research

#### **Alexander Binder, BA**

Deputy Head of Scientific Research

Copyright © 2022 **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](http://www.bestrecruiters.eu)  
Mail: [office@bestrecruiters.eu](mailto:office@bestrecruiters.eu)  
Tel.: +43 1 585 69 69 - 0



## **BEST RECRUITERS AUSGEZEICHNETE RECRUITING-QUALITÄT**

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich mehr als 1.000 der umsatz- und mitarbeiterstärksten Arbeitgeber in Österreich, Deutschland, der Schweiz sowie Liechtenstein auf ihre Recruiting-Maßnahmen. Der Kriterienkatalog wird jedes Jahr in enger Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Beirat auf aktuellste Entwicklungen im HR abgestimmt und umfasst 2021/22 225 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.