

Presseinformation  
9. Jahrgang | Schweiz



# BEST RECRUITERS

Studienbericht 21 | 22



bestrecruiters.eu



**BEST RECRUITERS**  
9. JAHRGANG 2021/22 | SCHWEIZ

**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 10 – Krisenfestigkeit</b>	<b>36</b>
<b>Branchenranking</b>	<b>37</b>
<b>Statements der SiegerInnen</b>	<b>39</b>
<b>Hintergrund</b>	<b>45</b>

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

# 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

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

maximal möglichen Punkte ausgewiesen. Die Indizes geben somit nicht nur Aufschluss über die eigene Arbeitgeberattraktivität in diesem zentralen Themenfeld, sondern ermöglichen darüber hinaus eine einzigartige Vergleichbarkeit mit dem Mitbewerb. Auf nationaler Ebene lassen sie für die Wirtschaftsstandorte Schweiz und Liechtenstein 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 Jobinseraten – 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.

#### DER FEEDBACK-BUTTON

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

### 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.

### SIEGEL

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

#### GÜTESIEGEL IN BRONZE

Für das Gütesiegel in Bronze werden die durchschnittlich erreichten Prozentpunkte aller Arbeitgeber der Stichprobe ermittelt. In der Erhebung 2021/22 beträgt dieser Durchschnitt 50 % 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 63 % 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 27 Branchensiegern das goldene Siegel verliehen.

#### GÜTESIEGEL



## STICHPROBE

Die Stichprobe der in der **BEST-RECRUITERS**-Studie untersuchten Arbeitgeber wird in mehreren Schritten zusammengestellt. Sie umfasst 2021/22 in der Schweiz 447 Unternehmen und Institutionen.

### SCHRITT 1 – DIE BASIS

Als Basis der Stichprobe dienen zunächst die 450 umsatz- und mitarbeiterstärksten Arbeitgeber der Schweiz (Quelle: Handelszeitung, Aufruf: 26.04.21). 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-10-Rechtsberatung (Executive School der Universität St.Gallen, Aufruf: 01.02.2021)
- Top-5-Medien (Statista, Artikel vom 16.11.2020)
- Top-15-Versicherungen und Krankenkassen (Handelszeitung, Stand 08.07.2021)
- Top-10-Facility-/Security-Services (Lünendonk Ranking, Artikel vom 03.08.2021)
- Top-10-Personaldienstleistung (Handelszeitung, Artikel vom 31.03.2021)
- Top-10-Arbeitgeber Liechtensteins (HR-Rocket GmbH, Aufruf: 21.09.2021)
- Top-10-Arbeitgeber der öffentlichen Verwaltung (conviva, Stand 01.01.2021)
- Top-7-Möbelhandel (infogram, Aufruf: 21.09.2021)
- Top-7-Gastronomie (Handelszeitung, Aufruf: 08.07.2021)
- Top-10-Unternehmensberatungen (Finanz und Wirtschaft; Aufruf: 21.09.2021)

### 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 31 für das Recruiting relevante Branchen eingeteilt.

<b>Branche</b>	<b>Zahl der getesteten Arbeitgeber</b>	<b>Branche</b>	<b>Zahl der getesteten Arbeitgeber</b>
Allbranchenversicherung	11	IT/Software/ Telekommunikation	29
Anlagen-/Maschinenbau	26	KFZ	14
Banken/ Finanzdienstleistung	17	Krankenversicherung	10
Bau/Holz	15	Lebensmitteldetailhandel	7
Bekleidungs-/ Schuhdetailhandel	10	Luxusgüterindustrie	7
Chemie	9	Medien/Werbung/ Marketing	10
Detailhandel	13	Metallverarbeitung	7
Dienstleistung	9	Möbeldetailhandel	8
Elektro-/ Elektronikherstellung	18	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung	20
Energie	19	Öffentliche Verwaltung	11
Facility-/Security-Services	12	Personaldienstleistung	13
Gastronomie/Tourismus	11	Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik	24
Gesundheits-/Sozialwesen	20	Rechtsberatung	11
Grosshandel/Vertrieb	15	Transport/Verkehr/Logistik	24
Immobilienwirtschaft	8	Unternehmensberatung	13
Industrie	26	<b>Gesamt</b>	<b>447</b>

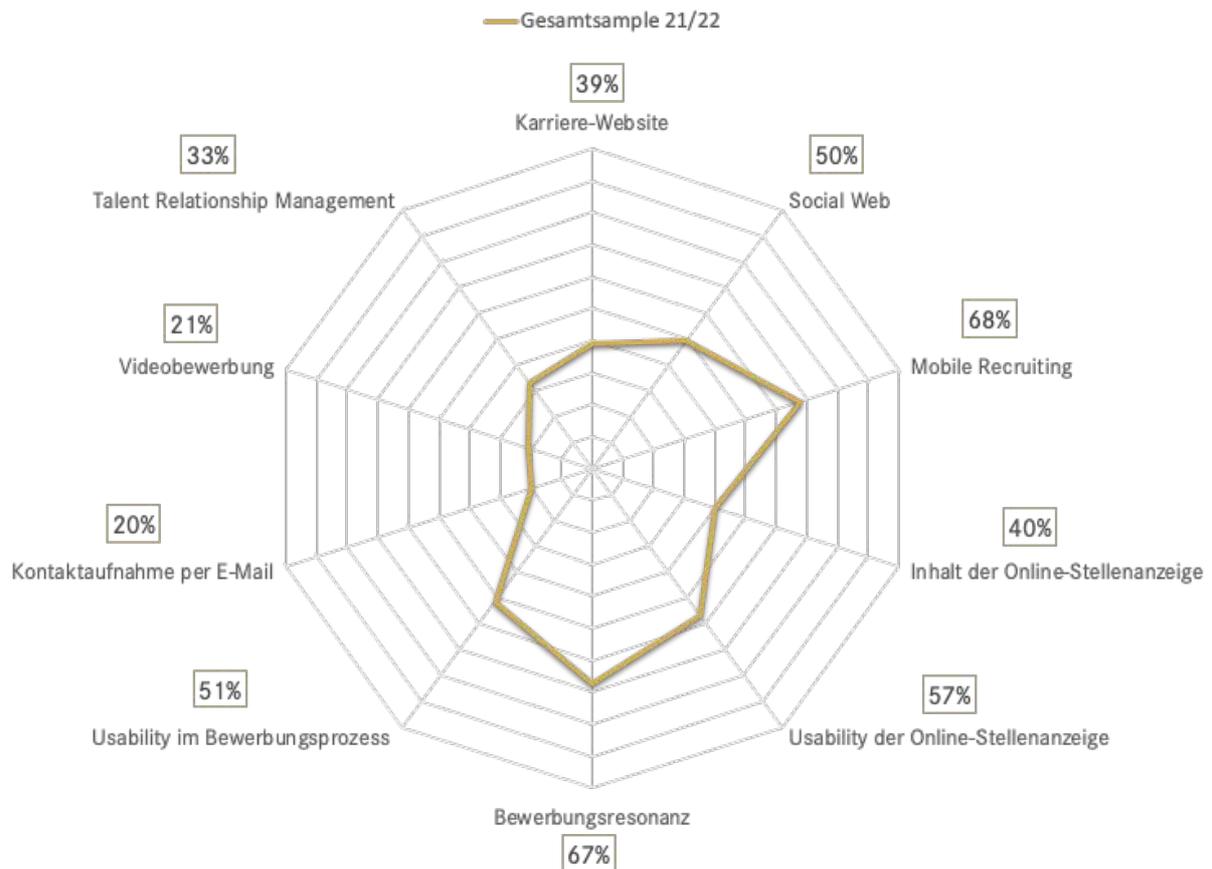
# Studien-Erkenntnisse

## 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 2018/19 (60 %) übertroffen, sondern sogar das beste der gesamten Studienhistorie erzielt wurde.

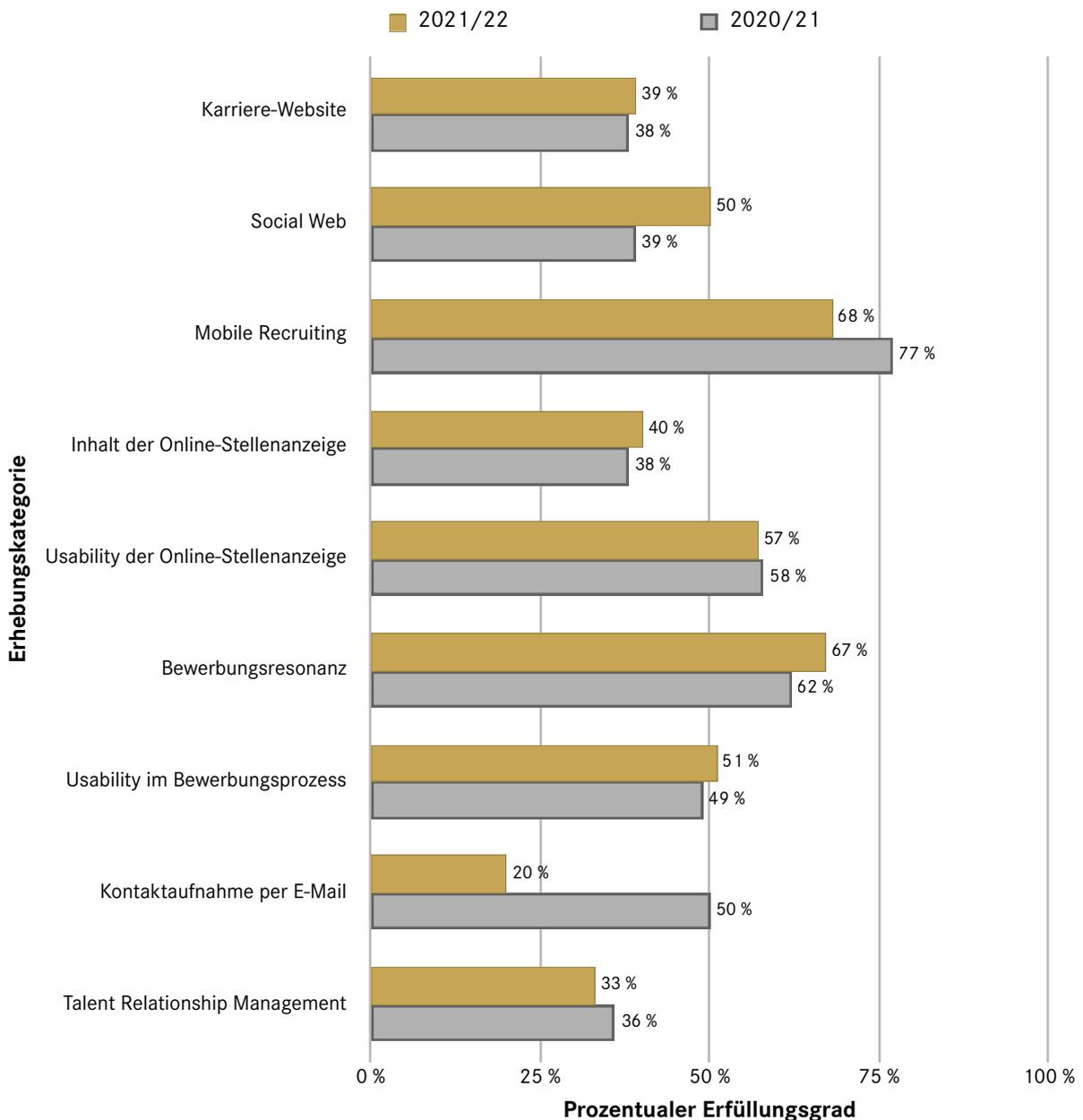
Im direkten Kontakt mit KandidatInnen liegen Licht und Schatten nahe beieinander, wie die Kategorien *Videobewerbung* (durchschnittlich 21 % der möglichen Punkte) und *Kontaktaufnahme per E-Mail* (33 %) illustrieren. Sie lassen darauf schliessen, dass – so professionell klassische Prozesse im Handling eingehender Bewerbungen vielerorts organisiert sind – noch Luft nach oben in der Betreuung jener Talente besteht, die sich abseits dieser Pfade bewegen.



Quelle: BEST RECRUITERS SUI 2021/22 (n = 447 Arbeitgeber)

## DIE ERHEBUNGSKATEGORIEN IM VORJAHRESVERGLEICH

Die Gegenüberstellung mit dem Studiendurchgang des Vorjahres spricht in den einzelnen Kategorien grundsätzlich für einen Aufschwung der Recruiting-Qualität, nachdem 2020/21 Fokus und Ressourcen – verständlicherweise – auch 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.

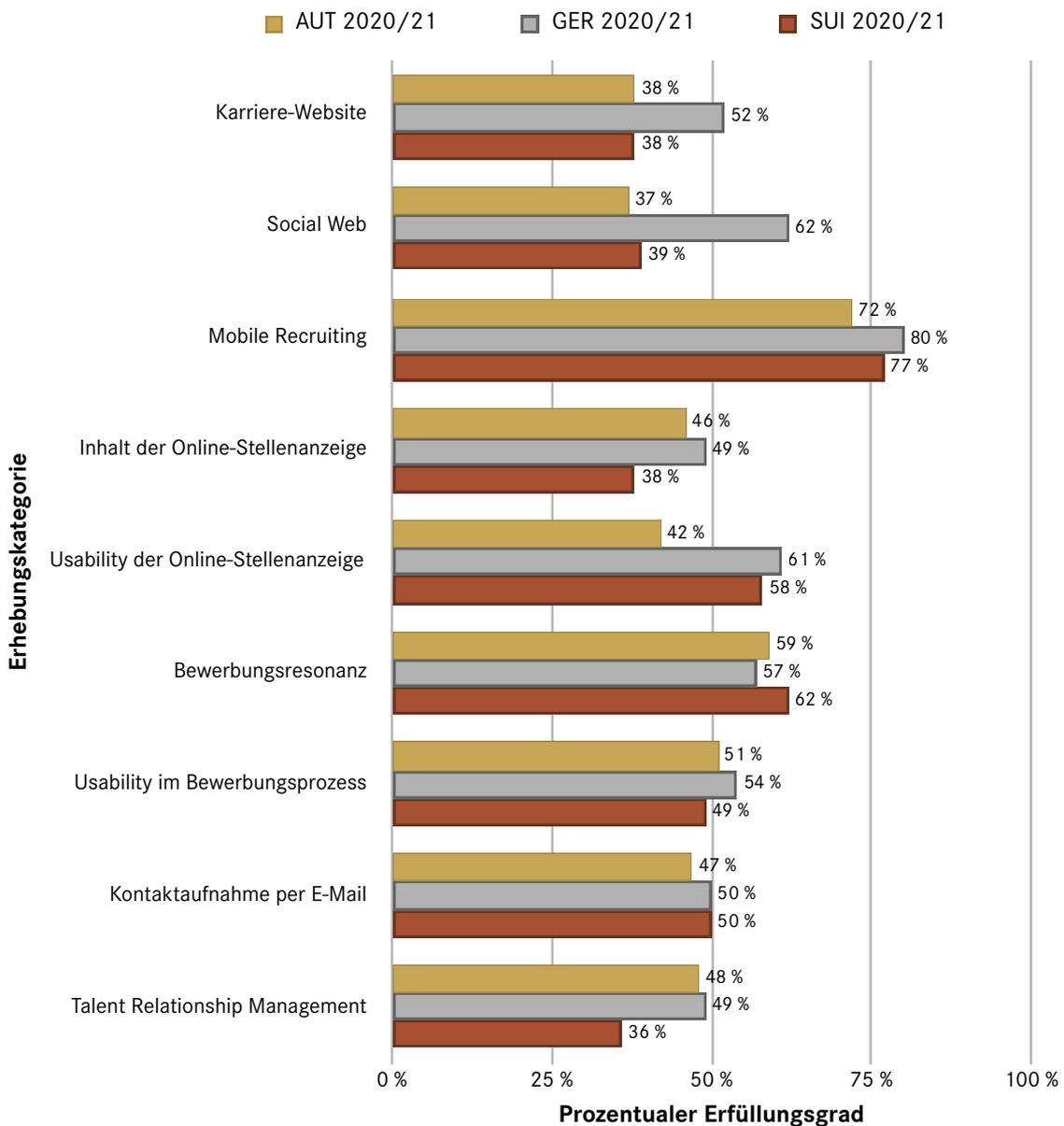


Quelle: BEST RECRUITERS SUI (2021/22 n = 447, 2020/21 n = 403 Arbeitgeber)

## 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 Deutschland-Studie im Herbst 2022 verfügbar sein werden. Das vorliegende Balkendiagramm veranschaulicht den vollständig abgeschlossenen Studienzyklus 2020/21 in der Schweiz und Liechtenstein, Österreich sowie Deutschland.

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 die Schweiz und Liechtenstein einen teilweise deutlichen Vorsprung vor Österreich, nämlich in Sachen *Usability der Online-Stellenanzeige* (plus 16 Prozentpunkte), *Mobile Recruiting* (plus 5 Prozentpunkte) und *Social Web* (plus 2 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 der Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber in Sachen moderner Arbeitsgestaltung sowie 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 447 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: 34 %, 2020/21: 37 %). 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 42 % der Maximalpunkte nach wie vor den höchsten Erfüllungsgrad auf. Speziell innovative Entwicklungs- beziehungsweise Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte werden auf Schweizer und Liechtensteiner Karriere-Websites seit Pandemie-Beginn deutlich häufiger thematisiert, etwa Coaching / Mentoring bei 19 % (plus 4 Prozentpunkte) oder E-Learning bei 18 % (plus 5 Prozentpunkte).

Der Index *Cultural Fit* – mit einem durchschnittlichen Erfüllungsgrad von 40 % 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 gerade ein Drittel der untersuchten 447 Arbeitgeber im Rahmen ihrer Karriere-Website auf eine konkrete Ansprechperson verweist. Gegenüber 2020/21 verzeichnet dieses Kriterium zudem ein Minus von 1 Prozentpunkt.

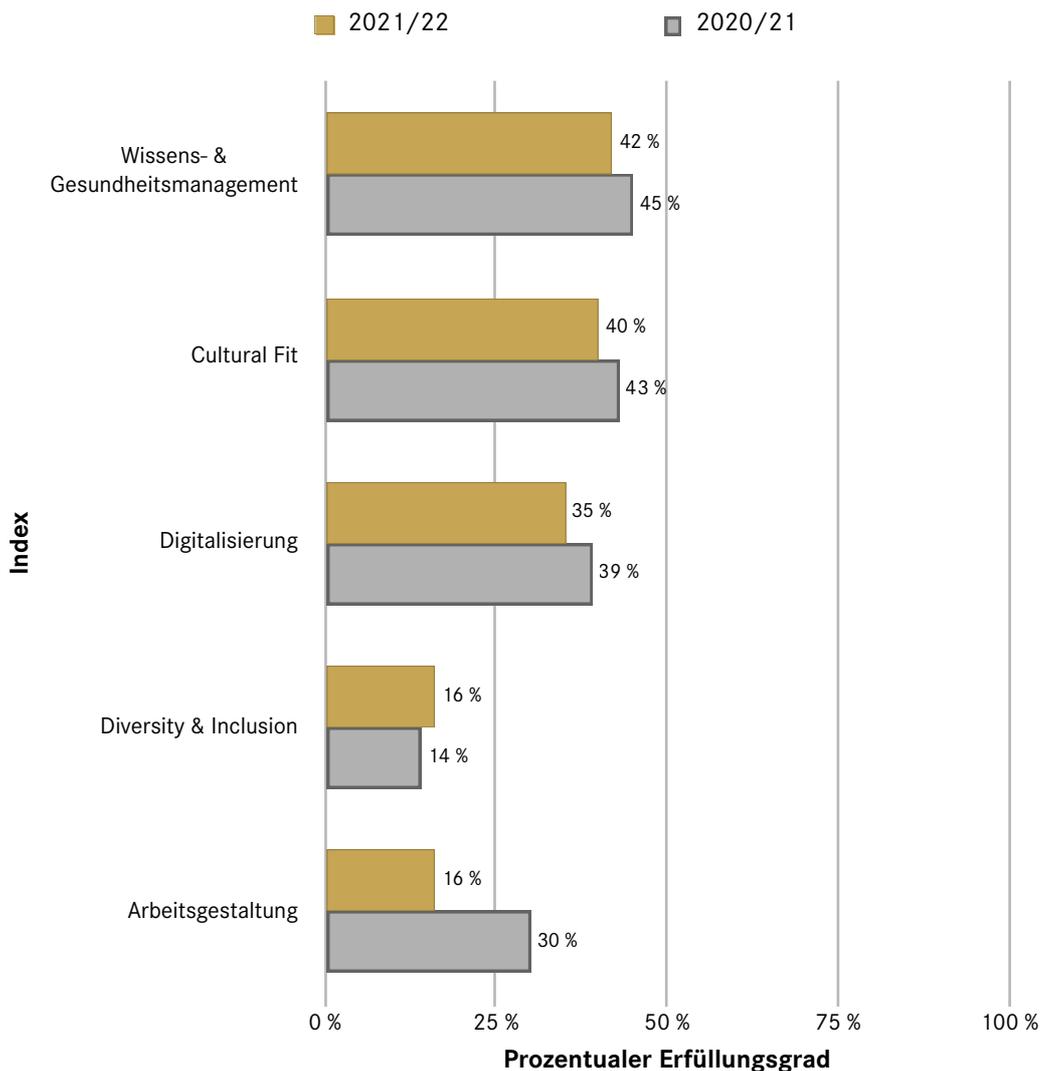
**Die Schweizer und Liechtensteiner 447 Top-Arbeitgeber erreichen 2021/22 durchschnittlich...  
17 von 49 möglichen Punkten (34 %)  
... im Index Krisenfestigkeit.**

Quelle: BEST RECRUITERS SUI 2021/22 (n = 447 Arbeitgeber)

Im Index *Digitalisierung* agieren die Top-Arbeitgeber auch dieses Jahr stark im Bereich *Mobile Recruiting* – 84 % bieten BewerberInnen derzeit eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey (2020/21: 76 %). HR-Chatbots oder Gamification-Elemente rangieren hingegen im einstelligen Bereich, wobei sich der Einsatz von Chatbots um 1 Prozentpunkt auf 4 %, jener von Gamification um 2 Prozentpunkte auf nunmehr 6 % gesteigert hat.

16 % der Maximalpunkte erzielen die Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber im Index *Diversity & Inclusion*, der auch das Themenfeld *Familienfreundlichkeit* umfasst. Die untersuchten Teilkriterien – wie die gezielte Förderung spezieller Zielgruppen oder die Unterstützung berufstätiger Eltern beispielsweise durch betriebliche Kinderbetreuung – stagnieren ungeachtet ihrer Relevanz jedoch durchwegs in den Erfüllungsgraden.

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 5 Prozentpunkte mehr Arbeitgeber der Stichprobe auf der Karriere-Website über Home-Office-Modalitäten (31 %) – 14 % erwähnen diesen Aspekt sogar konkret in ihren Stellenanzeigen.



Quelle: BEST RECRUITERS SUI (2021/22 n = 447, 2020/21 n = 403 Arbeitgeber)

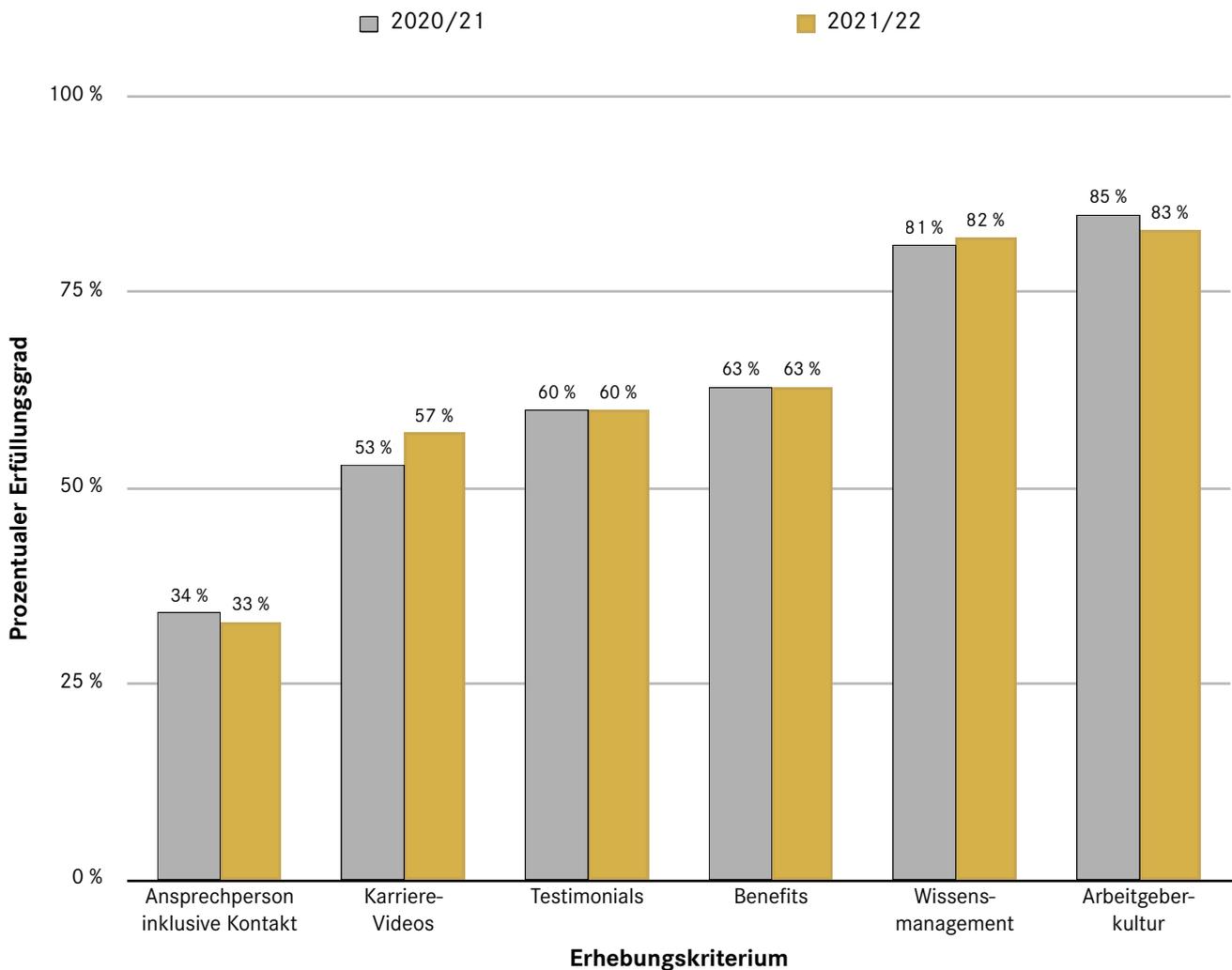
STUDIENRÜCKBLICK



## Ergebnisse in den Kategorien

### KARRIERE-WEBSITE

Im Schnitt erzielt die Schweiz- und Liechtenstein-weite Stichprobe von insgesamt 447 untersuchten Arbeitgebern 39 % der im Bereich *Karriere-Website* möglichen Maximalpunkte. Das entspricht einem Plus von 1 Prozentpunkt 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. Das Kriterium *Führungsgrundsätze / Feedbackkultur* weist mit einer Differenz von 8 Prozentpunkten den höchsten Zuwachs gegenüber 2020/21 auf. 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 Remote Leadership, 1 % über (teil-)virtuelles Teambuilding.



Quelle: BEST RECRUITERS SUI (2021/22 n = 447, 2020/21 n = 403 Arbeitgeber)

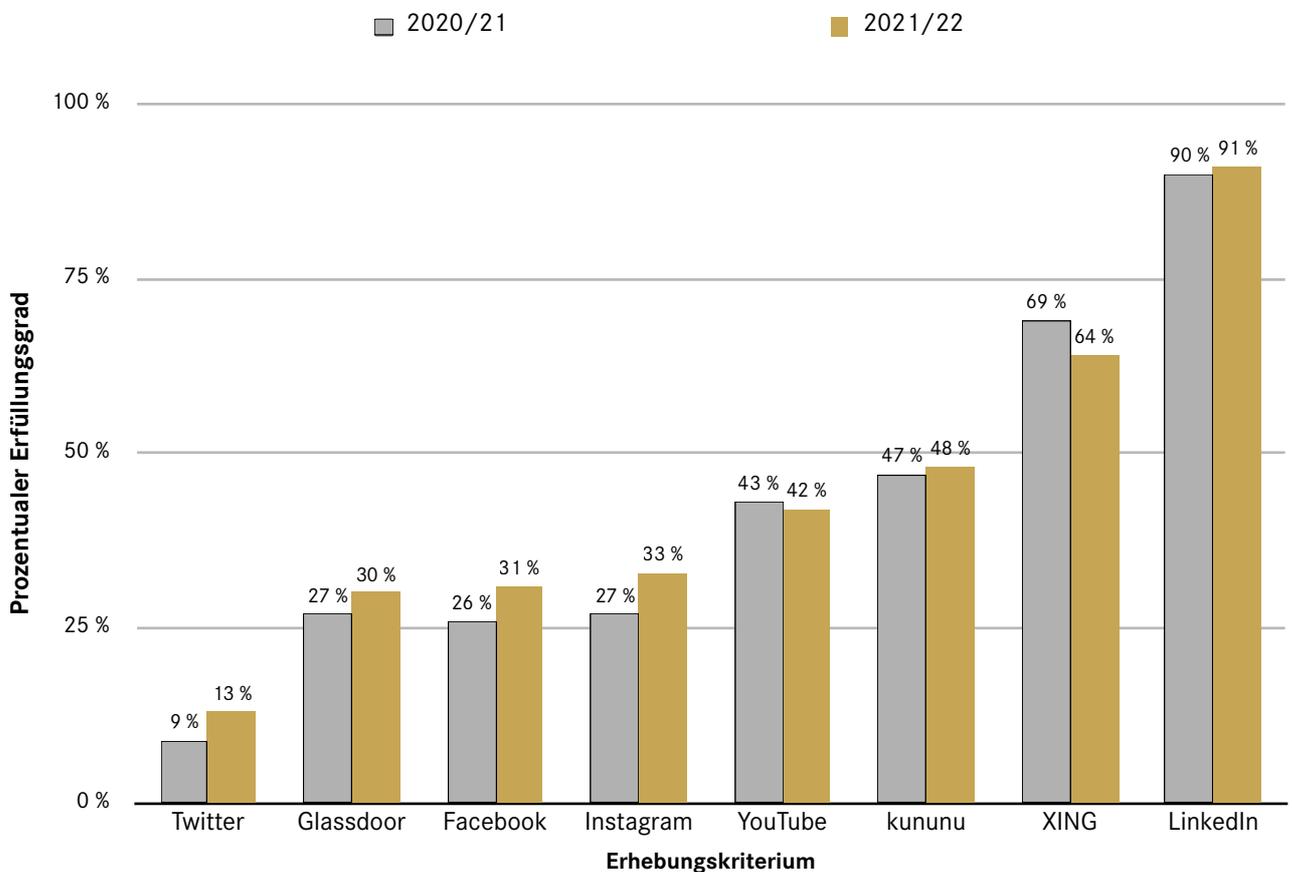
## SOCIAL WEB

In der Kategorie *Social Web* wird zunächst untersucht, welche Plattformen die Top-Arbeitgeber in der Schweiz und Liechtenstein 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 die meisten der untersuchten interaktiven Plattformen mit Zuwächsen aufwarten. Besonders markant fallen diese beim Business-Netzwerk LinkedIn aus, das sich an der Spitze, vor Mitbewerber XING, positioniert. Nunmehr haben 91 % der 447 analysierten Arbeitgeber ein Arbeitgeberprofil erstellt, 45 % posten regelmässig Relevantes für potenzielle KandidatInnen (plus 17 Prozentpunkte seit 2020/21). Unter den privatorientierten Plattformen setzt Instagram ein deutliches Zeichen: 33 % nutzen das Social Network allgemein im Recruiting-Kontext, 26 % für den regelmässigen Austausch mit Talenten (2020/21: 18 %).



**2021/22 werden durchschnittlich...  
4 Social-Media-Plattformen  
... von Arbeitgebern in SUI / LIE 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.

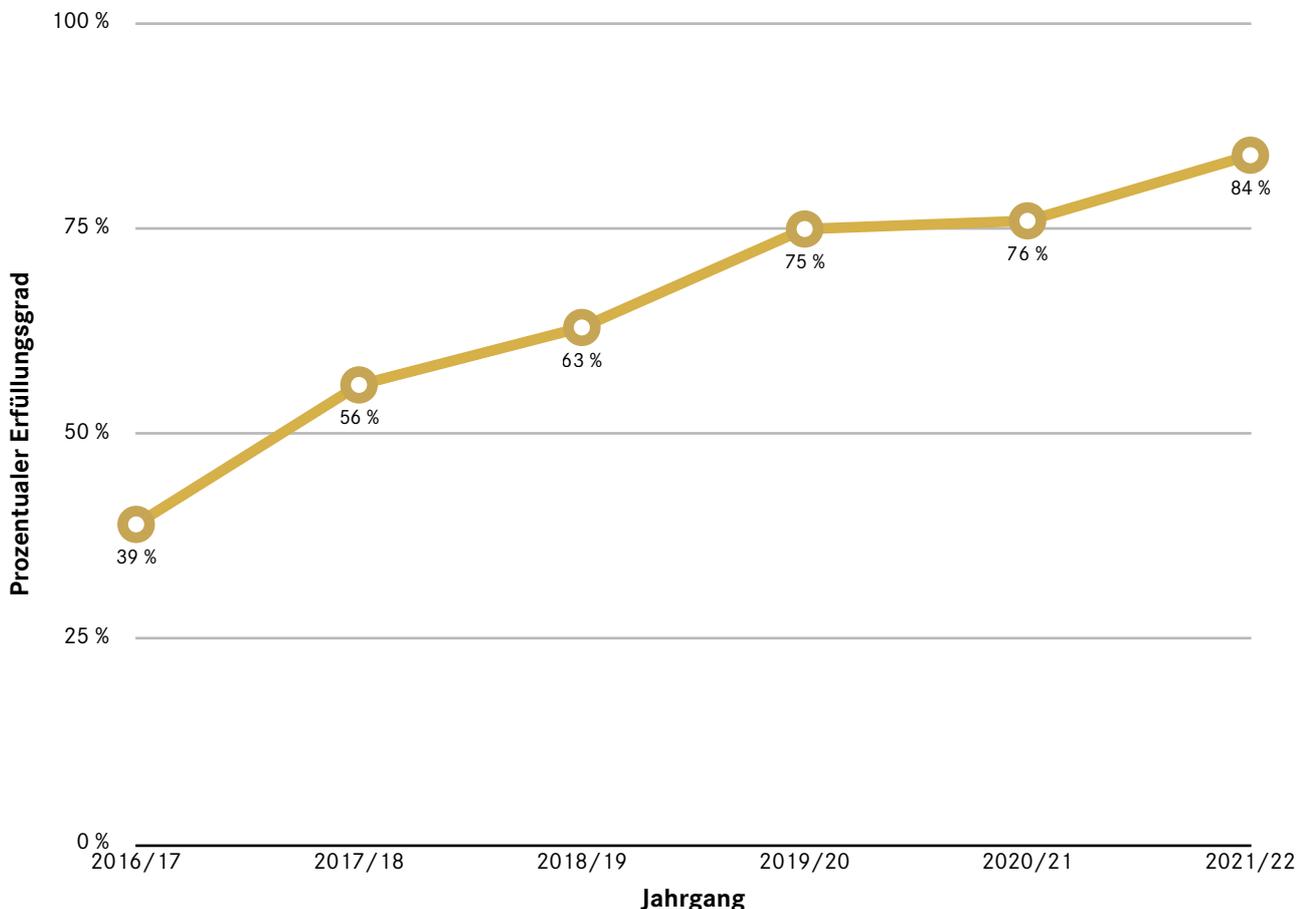
## MOBILE RECRUITING



2021/22 sind erstmalig jeweils über 90 % der Karriere-Websites, Stellenmärkte und Jobinserate für mobile Endgeräte optimiert. Die grösste Entwicklung zeigt sich bei Stellenmärkten und Bewerbungsoptionen, die jeweils um 4 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.

**84 %**  
 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

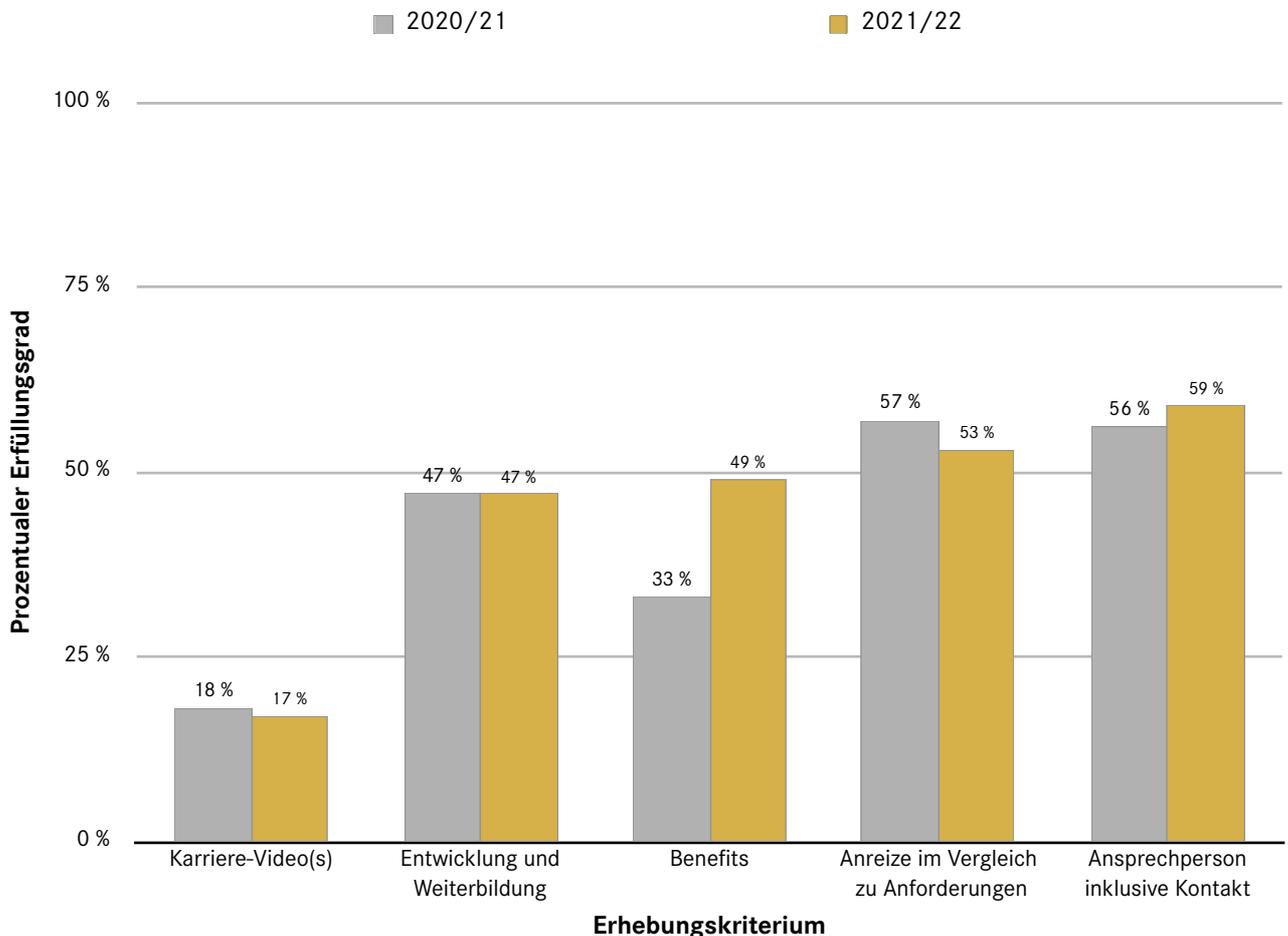


Quelle: BEST RECRUITERS SUI (2021/22 n = 447, 2020/21 n = 403, 2019/20 n = 408, 2018/19 n = 408, 2017/18 n = 414, 2016/17:n = 509 Arbeitgeber)

## INHALT DER ONLINE-STELLENANZEIGE

Gegenüber dem vorangehenden Studienjahrgang hat sich die inhaltliche Qualität der Stellenanzeigen in der Schweiz und Liechtenstein gesteigert. Mit durchschnittlich 40 % der in der Kategorie möglichen Punkte ist das Vorkrisenniveau allerdings noch nicht ganz wieder erreicht (2018/19: 44 %).

Konkret lassen die Studienergebnisse auf eine klare Schwerpunktsetzung im Bereich der Benefit-Kommunikation schliessen: Während im Vorjahr noch 33 % der Stichprobe mit entsprechenden Zusatzleistungen für Mitarbeitende warben, sind es dieses Jahr bereits 49 %. Der überwiegende Teil davon (75 %) werden rein textlich eingebunden, 25 % in einer Kombination aus Text und abgestimmten Illustrationen. Letztere bringt gemäss Eagle-Eye-Studie<sup>3</sup> allerdings den höchsten Nutzensgewinn 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)

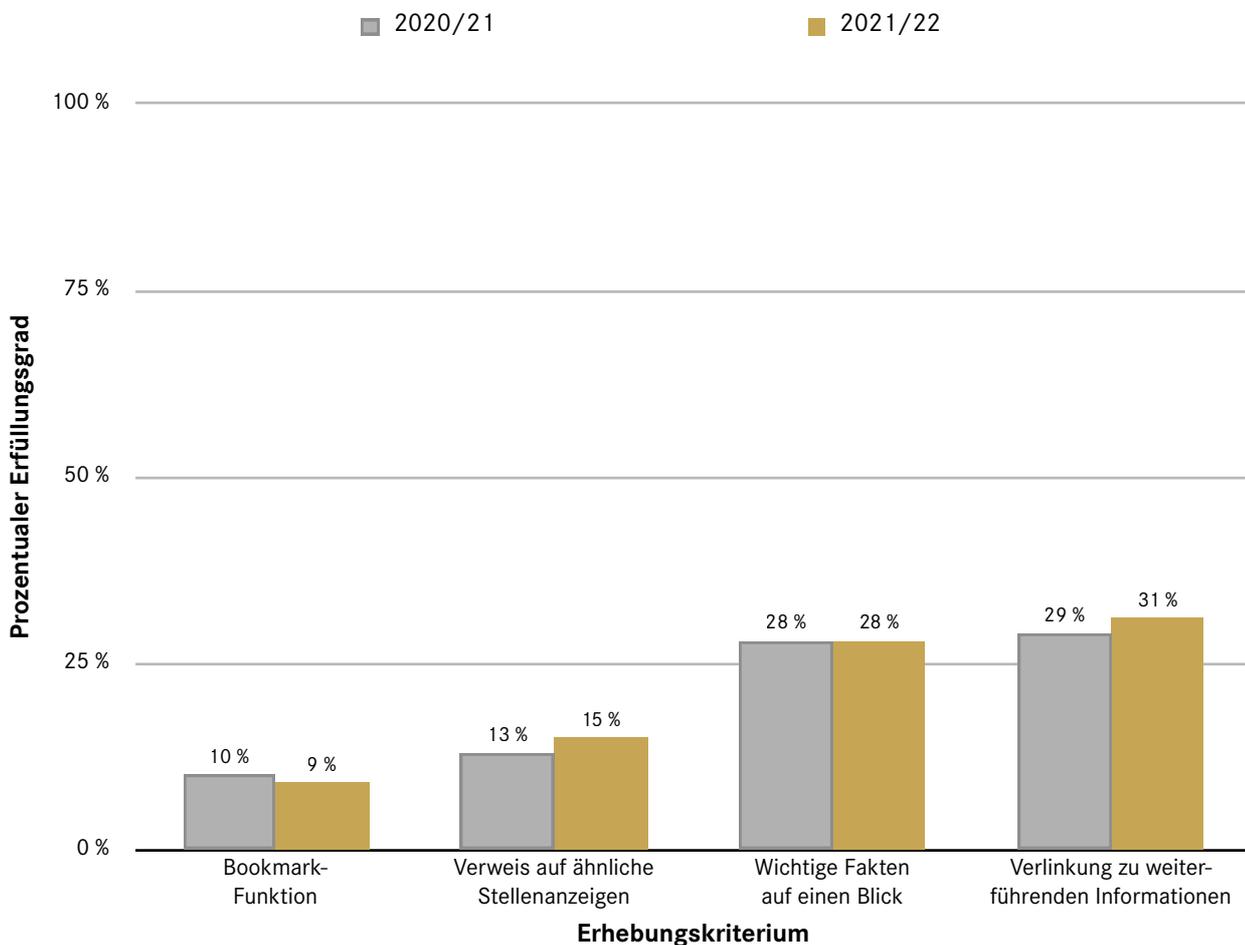
## STUDIENRÜCKBLICK



## 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 exemplarisch illustrieren, ist Storytelling im weitesten Sinne in Stellenanzeigen im vergangenen Jahr etwas stärker in den Fokus von Recruiting-Verantwortlichen gerückt. Besonders häufig kommen dabei gezielte Verlinkungen zu konkreten weiterführenden Informationen zum Einsatz. Auch Verweise auf ähnliche Vakanzen verzeichnen gegenüber dem Vorjahr – in dieser vergleichsweise stabilen Kategorie – eine Zuwachsrate von 2 Prozentpunkten.

Nachdem der Google-Stellenmarkt Google for Jobs 2021 auch in Österreich gelauncht wurde und somit nun D-A-CH-weit zur Verfügung steht, 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 5 von 10 Fällen gegeben.



Quelle: BEST RECRUITERS SUI (2021/22 n = 447, 2020/21 n = 403 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 Spontanbewerbungen, sodass stets vier Bewerbungen pro Arbeitgeber analysiert werden können.

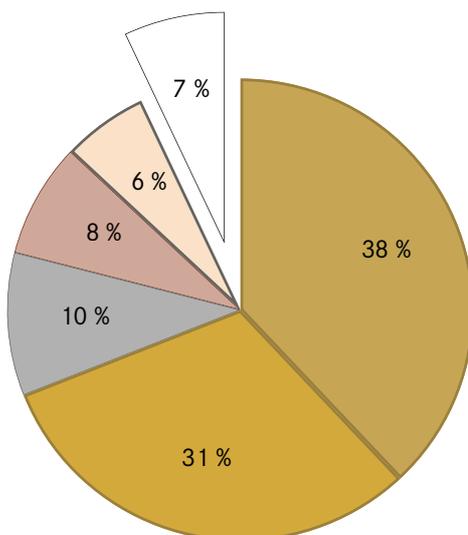
Zunächst wird der Zeitraum bis zur ersten Rückmeldung gemessen - erhalten die BewerberInnen innerhalb von 10 Werktagen eine Eingangsbestätigung oder erste Antwort auf ihre Zusendung, wird die Frist auf 20 Werktage verlängert. Erfolgt innerhalb dieser Zeit eine Absage oder Einladung zu einem Gespräch, 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 2 Prozentpunkte mehr an Bewerbungen innerhalb der studienrelevanten Fristen von insgesamt 20 Werktagen final beantwortet wurden (81 %). 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.

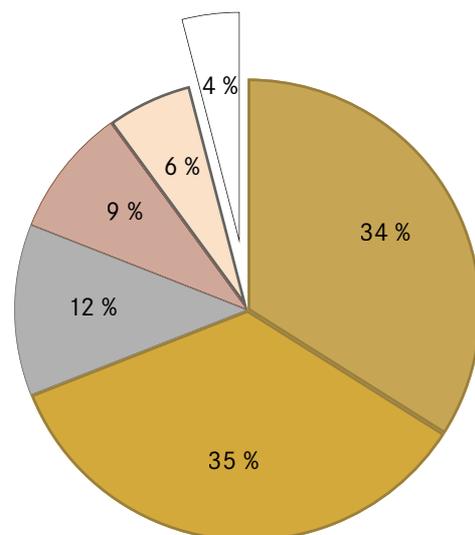


- Abschluss binnen 3 Werktagen
- Abschluss binnen 4 bis 10 Werktagen
- Abschluss binnen 11 bis 20 Werktagen
- Abschluss ausserhalb der Frist
- Erstmeldung, aber kein Abschluss
- Keine Rückmeldung

**2020/21 – alle Bewerbungen**



**2021/22 – alle Bewerbungen**



Quelle: BEST RECRUITERS SUI (2021/22 n = 1.781, 2020/21 n = 1.608 Bewerbungen)

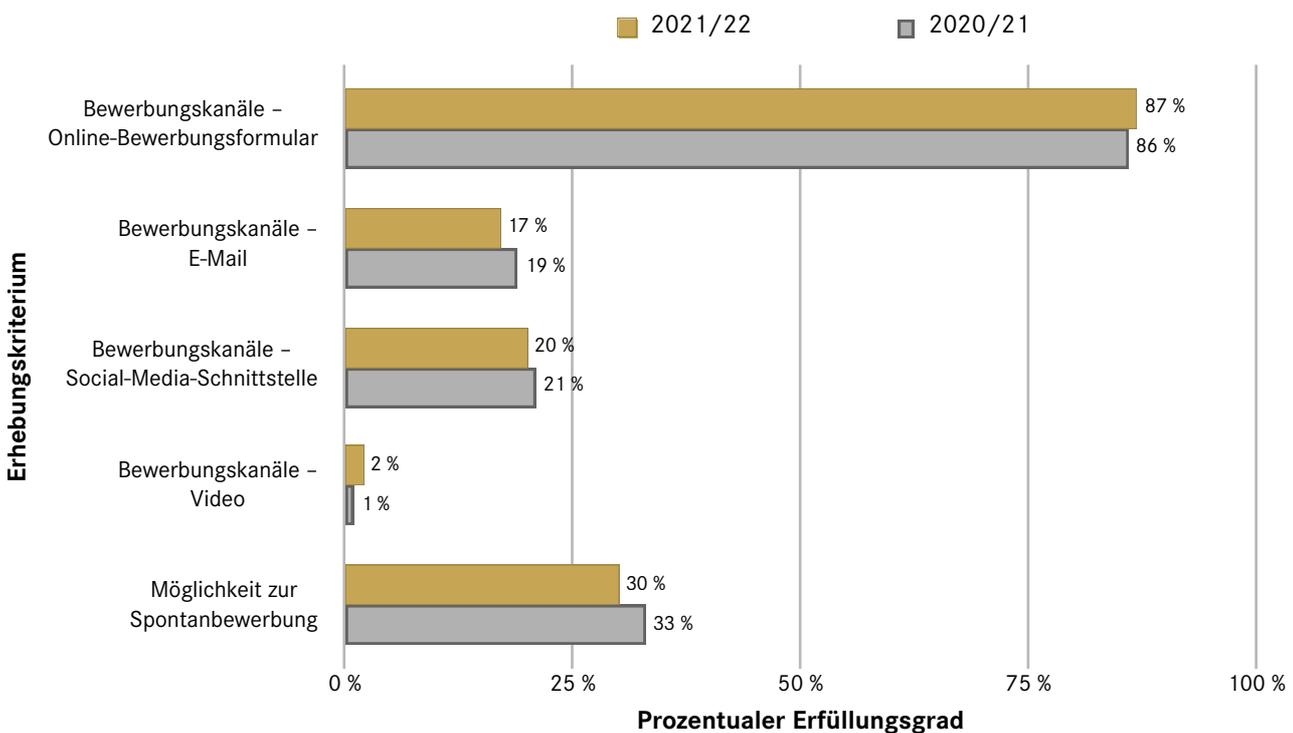
## USABILITY IM BEWERBUNGSPROZESS



Wie einfach oder hürdenreich sich die Übermittlung der Bewerbungsunterlagen gestaltet, hat grossen Einfluss auf die vielgerühmte Candidate Experience und zahlt 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 87 % – 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 Arbeitgeber  
in SUI / LIE KandidatInnen...  
1,3 Bewerbungskanäle  
... in Stellenanzeigen zur Verfügung.**



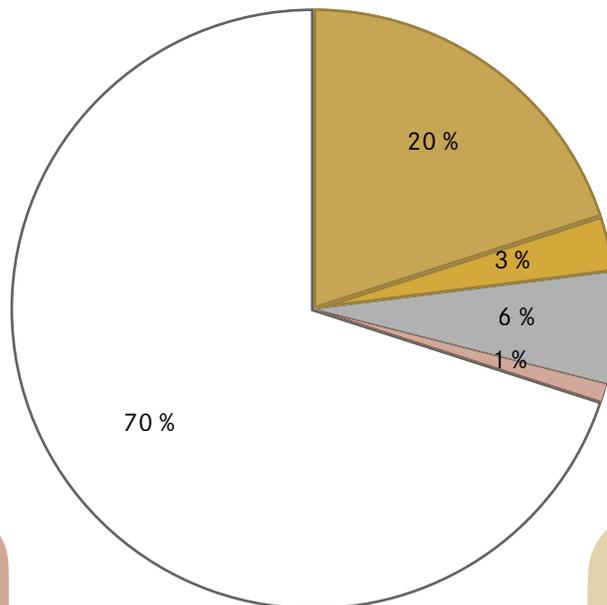
Quelle: BEST RECRUITERS SUI (2021/22 n = 447, 2020/21 n = 403 Arbeitgeber)

## 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 Jugendschutz beziehungsweise Relevanz einer fundierten Ausbildung für den weiteren Karriereweg hinweist.

Innerhalb der studienrelevanten Frist von maximal 10 Werktagen reagierten 23 % der Arbeitgeber auf die Nachricht (34 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr), wobei sich rund 8 von 10 gesetzesadäquat zur Anfrage äusserten. Zum Vergleich: 2020/21 – als die Frage Remote-Working-Modalitäten betraf – lag die Transparenz der Antworten bei 89 %.

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



50 % der Antworten ausserhalb der Frist waren gesetzesadäquat.

79 % der Antworten innerhalb der Frist waren gesetzesadäquat.

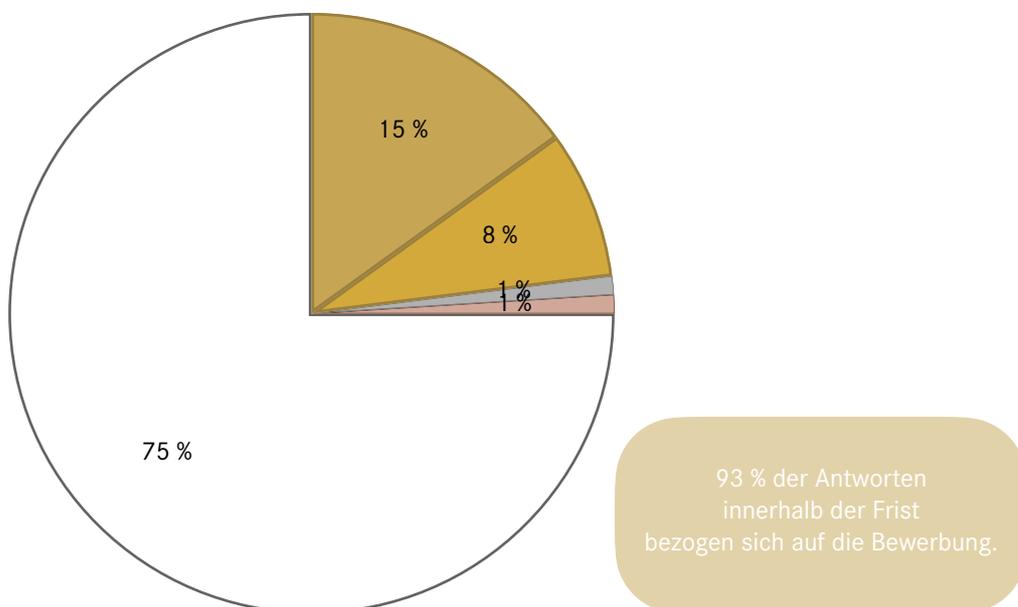
Quelle: BEST RECRUITERS SUI 2021/22 (n = 447 Arbeitgeber)

## 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 SUI/LIE-Studie 2021/22 erstmals proaktiv eine Videobewerbung an alle 447 Arbeitgeber der Stichprobe versendet. Ergänzend zu einem per E-Mail verschickten Lebenslauf steht ein kurzes YouTube-Video zum Abruf bereit, in dem die Kandidatin ausgewählte, in Erstinterviews übliche Fragen rund um Soft Skills sowie Learnings aus ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn beantwortet.

Innerhalb der studienrelevanten Frist von längstens 20 Werktagen reagierte nur rund ein Viertel der Arbeitgeber auf die Nachricht, wobei sich 9 von 10 konkret zur Bewerbung äusserten. Die Übrigen verwiesen auf das herkömmliche Online-Bewerbungssystem, ohne näher auf die übermittelten Unterlagen einzugehen.

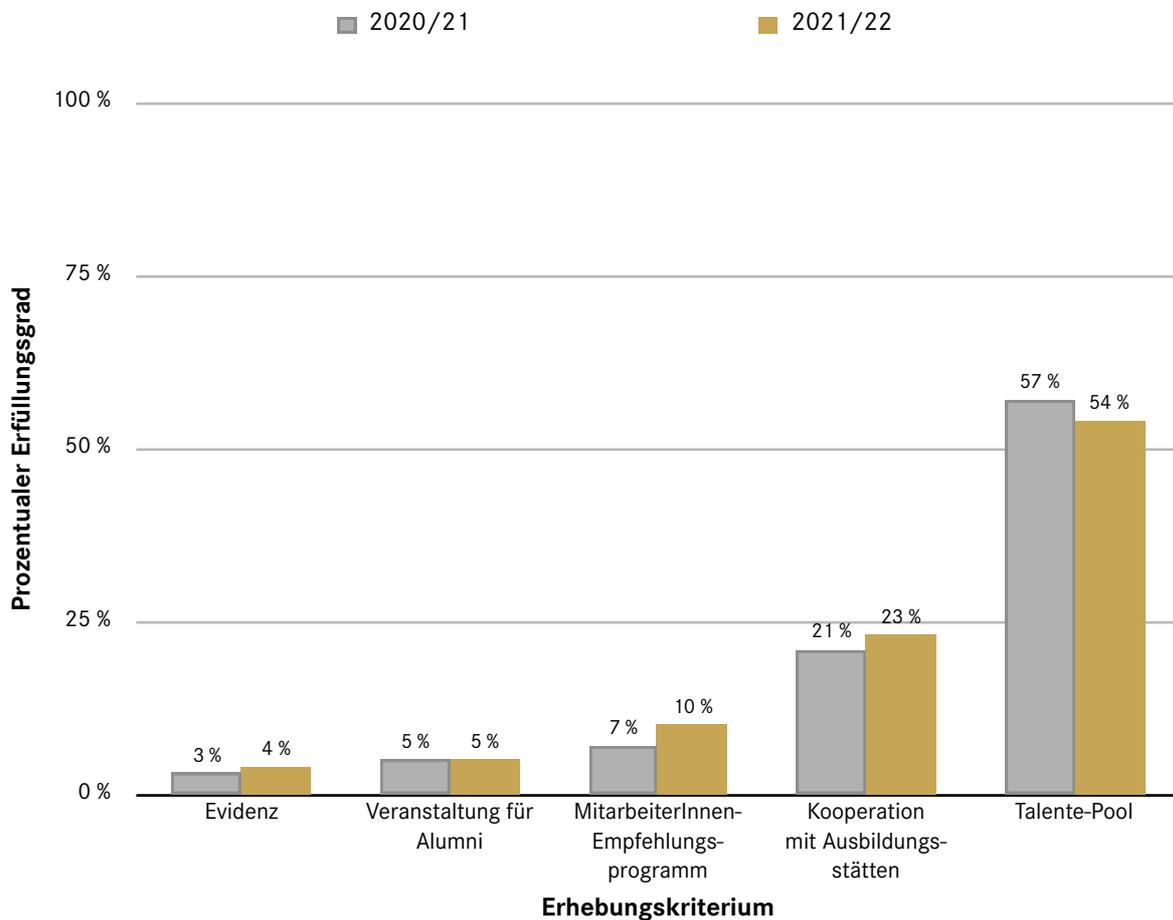
- Beantwortung der Anfrage binnen 3 Werktagen
- Beantwortung binnen 4 bis 10 Werktagen
- Beantwortung binnen 11 bis 20 Werktagen
- Abschluss ausserhalb der Frist
- Keine Rückmeldung bzw. Themenverfehlung



Quelle: BEST RECRUITERS SUI 2021/22 (n = 447 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.



Quelle: BEST RECRUITERS SUI (2021/22 n = 447, 2020/21 n = 403 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 447 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	4	Universitäts-Kinderspital Zürich	91 %
2	10	Migros-Genossenschafts-Bund	90 %
3	11	SBB AG	88,5 %
4	2	Graubündner Kantonalbank	86,5 %
5	6	thyssenkrupp Presta AG	85 %
6	3	Helsana-Gruppe	84,5 %
7	23	BKW	83 %
8	29	AXA Versicherungen AG	83 %
9	37	Migros Bank AG	83 %
10	1	KPMG AG	82,5 %
11	7	Helvetia Versicherungen	82 %
12	5	Hays (Schweiz) AG	81,5 %
13	47	Hirslanden-Gruppe	80 %
14	13	PwC Schweiz	80 %
15	22	Lidl Schweiz	79,5 %
16	30	Kantonsspital St.Gallen	79 %
17	9	ewz	78,5 %
18	62	Emmi Schweiz AG	78 %
19	8	AMAG Group AG	77,5 %
20	35	Vebeo AG	77 %
21	38	Solothurner Spitäler AG	77 %
22	71	Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG	76,5 %
23	96	Kantonsspital Winterthur	76,5 %
24	31	BLS	76,5 %
25	82	Siemens Schweiz AG	76 %
26	108	Schweizerische Mobiliar Versicherungsgesellschaft AG	76 %
27	16	Bell Food Group AG	75,5 %
28	39	EY (Ernst & Young AG)	75,5 %
29	101	Sonova AG	75 %
30	18	Insel Gruppe	75 %

Ranking 2021/22	Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 31 – 65	Gesamt- punkte in Prozent
31	49	Generali (Schweiz) Holding AG	74 %
32	155	UniversitätsSpital Zürich	74 %
33	NEU	Schweizer Paraplegiker-Zentrum	73,5 %
34	28	SWICA Gesundheitsorganisation	73,5 %
35	97	Verkehrsbetriebe Zürich	73,5 %
36	12	BELIMO Automation AG	73 %
37	196	Allianz Suisse Versicherungs-Gesellschaft AG	73 %
38	43	ti&m AG	73 %
39	21	Kantonsspital Aarau AG	72,5 %
40	50	Coop Genossenschaft	72,5 %
41	25	Ringier AG	72,5 %
42	83	Kantonsspital Baden AG	72 %
43	32	Hilti Corporation	72 %
44	63	Visana Services AG	71,5 %
45	60	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	71,5 %
46	36	Post CH AG	71,5 %
47	58	Lindenhofgruppe AG	71 %
48	46	Hilcona AG	70,5 %
49	24	ISS Schweiz	70,5 %
50	127	ALDI SUISSE AG	70,5 %
51	42	CKW	70 %
52	↑	Kanton Basel-Stadt	70 %
53	61	Niederer Kraft Frey AG	69,5 %
54	175	Sika AG	69,5 %
55	56	B. Braun Medical AG	69,5 %
56	160	Rheinmetall Air Defence AG	69 %
57	52	Swiss Life AG	69 %
58	119	Luzerner Kantonsspital	68,5 %
59	53	Universitätsspital Basel	68,5 %
60	20	CSS Versicherung	68,5 %
61	111	SIX Group AG	67 %
62	91	Manor AG	67 %
63	123	Hoval Aktiengesellschaft	66,5 %
64	44	Hilti (Schweiz) AG	66,5 %
65	40	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	66,5 %

Ranking 2021/22	Ranking 2020/21	Arbeitgeber Platz 66 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
66	26	BRACK.CH	66,5 %
67	15	finnova AG Bankware	66,5 %
68	33	Stadt Zürich	66,5 %
69	99	VZ VermögensZentrum AG	65,5 %
70	166	IWB Industrielle Werke Basel	65,5 %
71	55	LGT Bank AG	65,5 %
72	89	Liechtensteinische Landesbank AG	65,5 %
73	179	T-Systems Schweiz AG	65,5 %
74	48	Bâloise Group	65 %
75	164	Maxon Motor AG	65 %
76	69	Möbel Pfister AG	64,5 %
77	34	GF	64 %
78	27	Genossenschaft ZFV-Unternehmungen	64 %
79	78	Holcim (Schweiz) AG	64 %
80	110	Repower AG	64 %
81	85	PostFinance AG	64 %
82	174	Flughafen Zürich AG	63,5 %
83	↑	Zur Rose Suisse AG	63,5 %
84	133	SoftwareONE AG	63,5 %
85	163	PostAuto Schweiz AG	63,5 %
86	120	Robert Bosch AG	63,5 %
87	100	Kantonsspital Graubünden	63,5 %
88	112	hostettler group	63 %
89	106	IKEA AG	63 %
90	NEU	Hälg Group	63 %
91	182	Randstad (Schweiz) AG	63 %
92	NEU	CREDIT SUISSE GROUP AG	63 %
93	17	Swisscom AG	63 %
94	65	Geberit International AG	62,5 %
95	197	Pilatus Flugzeugwerke AG	62,5 %
96	45	Axpo Holding AG	62,5 %
97	41	Frutiger AG	62 %
98	70	Suva - Schweizerische Unfallversicherung	62 %
99	76	Sympany	62 %
100	14	BASF Schweiz AG	62 %

## Branchensieger

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

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Allbranchenversicherung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	8	AXA Versicherungen AG	83 %	gold
2	11	Helvetia Versicherungen	82 %	silber
3	22	Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG	76,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Anlagen-/Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	56	Rheinmetall Air Defence AG	69 %	gold
2	63	Hoval Aktiengesellschaft	66,5 %	silber
3	109	Schindler Aufzüge AG	61 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	4	Graubündner Kantonalbank	86,5 %	gold
2	9	Migros Bank AG	83 %	silber
3	45	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	71,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	79	Holcim (Schweiz) AG	64 %	gold
2	94	Geberit International AG	62,5 %	bronze
3	97	Frutiger AG	62 %	bronze



Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bekleidungs-/Schuhdetailhandel Sieger der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	210	CALIDA AG	51,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Chemie Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	54	Sika AG	69,5 %	gold
2	100	BASF Schweiz AG	62 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Detailhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	62	Manor AG	67 %	gold
2	129	Interdiscount	59 %	bronze
3	147	OTTOS AG	57 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Dienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	46	Post CH AG	71,5 %	gold
2	90	Hälg Group	63 %	silber
3	111	Comparis.ch AG	60,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	25	Siemens Schweiz AG	76 %	gold
2	29	Sonova AG	75 %	silber
3	102	Thermoplan AG	61,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	7	BKW	83 %	gold
2	17	ewz	78,5 %	silber
3	51	CKW	70 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Facility-/Security-Services Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	20	Vebeo AG	77 %	gold
2	49	ISS Schweiz	70,5 %	silber
3	212	Bouygues Energies & Services Schweiz AG	51,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gastronomie/Tourismus Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	65	Hotelplan Suisse (MTCH AG)	66,5 %	gold
2	78	Genossenschaft ZFV-Unternehmungen	64 %	silber
3	150	DER Touristik Suisse AG	57 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gesundheits-/Sozialwesen Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	1	Universitäts-Kinderspital Zürich	91 %	gold
2	13	Hirslanden-Gruppe	80 %	silber
3	16	Kantonsspital St.Gallen	79 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Grosshandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	66	BRACK.CH	66,5 %	gold
2	103	Bossard AG	61,5 %	bronze
3	144	DKSH Switzerland Ltd.	57,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Immobilienwirtschaft Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	127	Steiner AG	59 %	bronze
2	204	Swiss Prime Site AG	52 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	36	BELIMO Automation AG	73 %	gold
2	43	Hilti Corporation	72 %	silber
3	64	Hilti (Schweiz) AG	66,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	38	ti&m AG	73 %	gold
2	67	finnova AG Bankware	66,5 %	silber
3	73	T-Systems Schweiz AG	65,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	KFZ Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	5	thyssenkrupp Presta AG	85 %	gold
2	19	AMAG Group AG	77,5 %	silber
3	86	Robert Bosch AG	63,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Krankenversicherung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	6	Helsana-Gruppe	84,5 %	gold
2	34	SWICA Gesundheitsorganisation	73,5 %	silber
3	44	Visana Services AG	71,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Lebensmitteldetailhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	2	Migros-Genossenschafts-Bund	90 %	gold
2	15	Lidl Schweiz	79,5 %	silber
3	40	Coop Genossenschaft	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Luxusgüterindustrie Sieger der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	154	IWC Schaffhausen	56,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Medien/Werbung/Marketing Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	41	Ringier AG	72,5 %	gold
2	117	ARGUS DATA INSIGHTS Schweiz AG	60 %	bronze
3	169	NZZ Mediengruppe AG	55,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Metallverarbeitung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	126	Adval Tech Holding AG	59 %	bronze
2	161	Jansen AG	56 %	bronze
3	162	SFS Group AG	56 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Möbeldetailhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	76	Möbel Pfister AG	64,5 %	gold
2	89	IKEA AG	63 %	silber
3	123	Depot CH AG	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Nahrungsmittel-/Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	18	Emmi Schweiz AG	78 %	gold
2	27	Bell Food Group AG	75,5 %	silber
3	48	Hilcona AG	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Öffentliche Verwaltung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	52	Kanton Basel-Stadt	70 %	gold
2	68	Stadt Zürich	66,5 %	silber
3	104	Kanton Luzern	61,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Personaldienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	12	Hays (Schweiz) AG	81,5 %	gold
2	91	Randstad (Schweiz) AG	63 %	silber
3	112	Kelly Services Schweiz AG	60,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	55	B. Braun Medical AG	69,5 %	gold
2	83	Zur Rose Suisse AG	63,5 %	silber
3	135	Ivoclar Vivadent AG	58 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	53	Niederer Kraft Frey AG	69,5 %	gold
2	106	Bär & Karrer AG	61 %	bronze
3	158	Homburger AG	56 %	bronze

<b>Ranking</b> in der Branche	<b>Ranking</b> im Gesamt- vergleich	<b>Transport/Verkehr/Logistik</b> Top 3 der Branche	<b>Gesamt- punkte</b> in Prozent	<b>Siegel</b>
<b>1</b>	3	SBB AG	88,5 %	gold
<b>2</b>	24	BLS	76,5 %	silber
<b>3</b>	35	Verkehrsbetriebe Zürich	73,5 %	silber

<b>Ranking</b> in der Branche	<b>Ranking</b> im Gesamt- vergleich	<b>Unternehmensberatung</b> Top 3 der Branche	<b>Gesamt- punkte</b> in Prozent	<b>Siegel</b>
<b>1</b>	10	KPMG AG	82,5 %	gold
<b>2</b>	14	PwC Schweiz	80 %	silber
<b>3</b>	28	EY (Ernst & Young AG)	75,5 %	silber



## Top 10 – Krisenfestigkeit

Das Ranking zeigt die Top 20 aller 447 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	Universitäts-Kinderspital Zürich	79 %
2	Migros-Genossenschafts-Bund	76 %
3	Helsana-Gruppe	76 %
4	thyssenkrupp Presta AG	72 %
5	SBB AG	72 %
6	Hays (Schweiz) AG	71 %
7	Graubündner Kantonalbank	71 %
8	Hirslanden-Gruppe	70 %
9	Migros Bank AG	70 %
10	Helvetia Versicherungen	69 %
11	AXA Versicherungen AG	69 %
12	ewz	67 %
13	BKW	66 %
14	KPMG AG	66 %
15	AMAG Group AG	65 %
16	PwC Schweiz	64 %
17	Swisscom AG	63 %
18	Kantonsspital Winterthur	62 %
19	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	61 %
20	CKW	61 %

## Branchenranking

Die Recruiting-Herausforderungen 2021/22 besonders professionell meistern kann die Allbranchenversicherung, die sich im vorangehenden Studiendurchgang Platz 3 sicherte. Auf den Rängen 2 und 3 folgen konstant das Gesundheits-/Sozialwesen sowie der Lebensmitteldetailhandel, der sich um 1 Platz steigert. Den letzten Platz belegt 2021/22 die Luxusgüterindustrie.

Ranking 2021/22	Ranking 2020/21	Branche	durchschnittliche Gesamtpunkte 2021/22 (gerundet)
1	3	Allbranchenversicherung	69 %
2	2	Gesundheits-/Sozialwesen	68 %
3	4	Lebensmitteldetailhandel	66 %
4	1	Krankenversicherung	65 %
5	6	Banken/Finanzdienstleistung	60 %
6	10	Öffentliche Verwaltung	56 %
7	5	Unternehmensberatung	56 %
8	7	Energie	55 %
9	15	KFZ	51 %
10	12	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung	51 %
11	21	Elektro-/Elektronikherstellung	50 %
12	16	Rechtsberatung	49 %
13	27	Medien/Werbung/Marketing	49 %
14	23	Transport/Verkehr/Logistik	49 %
15	19	Bau/Holz	48 %
16	28	Detailhandel	48 %
17	25	Anlagen-/Maschinenbau	47 %
18	22	Dienstleistung	47 %
19	26	Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik	47 %

<b>Ranking 2021/22</b>	<b>Ranking 2020/21</b>	<b>Branche</b>	<b>durchschnittliche Gesamtpunkte 2021/22 (gerundet)</b>
<b>20</b>	24	IT/Software/Telekommunikation	<b>47 %</b>
<b>21</b>	11	Grosshandel/Vertrieb	<b>46 %</b>
<b>22</b>	9	Personaldienstleistung	<b>46 %</b>
<b>23</b>	18	Möbelhandel	<b>45 %</b>
<b>24</b>	14	Industrie	<b>44 %</b>
<b>25</b>	8	Gastronomie/Tourismus	<b>44 %</b>
<b>26</b>	20	Facility-/Security-Services	<b>44 %</b>
<b>27</b>	17	Metallverarbeitung	<b>43 %</b>
<b>28</b>	NEU	Immobilienwirtschaft	<b>42 %</b>
<b>29</b>	13	Chemie	<b>41 %</b>
<b>30</b>	29	Bekleidungs-/Schuhhandel	<b>39 %</b>
<b>31</b>	30	Luxusgüterindustrie	<b>36 %</b>

## Statements der SiegerInnen

### FRAGE 1

**WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG ALS BEST RECRUITER 2021/22?**

### FRAGE 2

**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?**

#### **Thomas Rilke**

Talent Acquisition & Recruiting Specialist

#### **BELIMO Automation AG**

Diese Auszeichnung bedeutet uns viel. Sie zeigt uns auf, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Ein professionelles Rekrutierungsverfahren ist die erste Visitenkarte eines Unternehmens. Wir selbst kennen die „Bewerberseite“ gut. Oft bewirbt man sich, hört lange nichts, oder muss sich mit Standardantworten zufrieden geben. Uns ist wichtig, dass wir vom Eingang einer Bewerbung bis zur Anstellung – oder auch zur Absage – wertschätzend, offen und transparent mit BewerberInnen umgehen. Und dies in einem zeitnahen Prozess, den wir professionell und effizient gestalten.

In der Tat ist es so, dass die Pandemie die Wichtigkeit der "Remote-Arbeit" befeuert hat. Wie viele andere Unternehmen haben wir festgestellt, dass Remote Work oft gut funktioniert. Da wir seit vielen Jahren eine Vertrauenskultur (vor-)leben, hatten wir auch wenig Bedenken, dass Remote-Arbeit missbraucht werden könnte. Unsere Erfahrungen waren also wirklich gut. Aus diesem Grund haben wir auch nach der Pandemie eine grosszügige Remote-Regelung beibehalten, Mitarbeitende können bei uns bis zu 3 Tagen im Home-Office tätig sein. Auf der anderen Seite sind Werte für uns zentral. Unsere Vertrauenskultur, welche vom CEO bis zum Auszubildenden gelebt wird, beinhaltet Werte wie Transparenz, Wertschätzung, Offenheit und Vertrauen. Diesen Werten vertrauen unsere Mitarbeitenden und dies zeigt sich auch darin, dass viele Bewerbende sich wegen dieser Werte – von denen sie schon von Freunden oder Bekannten gehört haben – bei uns bewerben. Die Erwartungen und Wünsche von Bewerbenden haben sich in den letzten Jahren verändert oder auch akzentuiert. So ist Vertrauen und Transparenz noch wichtiger geworden, ebenso spielen Work-Life-Balance und eine offene, wertschätzende Kultur eine immer wichtigere Rolle. Dazu kommt Sinnhaftigkeit bei der Arbeit und da können wir als Cleantec-Unternehmen, dem Nachhaltigkeit auf allen Stufen wichtig ist, natürlich punkten. Dazu bieten wir attraktive Stellen sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten in diverser Art und Weise an, ebenfalls eine immer wichtigere Erwartung von KandidatInnen. Wir sind eine ständig lernende Organisation und begegnen sich verändernden Anforderungen pro-aktiv.





### **Ueli Minder**

Head of Employer Branding & Talent Acquisition

#### **BKW**

Nach zwei Jahren Silber, wo wir mit den Online-Kategorien – also mit unserem neuen Stelleninserat und der neuen Corporate Careersite – punkteten, erreichten wir nun den Goldstatus. Anscheinend gelang es uns, aus den Rückmeldungen zu der dritten Kategorie Bewerbenden-Umgang, zu lernen. Für mich ist die Auszeichnung ein Nachweis, dass meine Recruiting-Partner die richtigen Rückschlüsse zogen und es bestmöglich in die tägliche Arbeit übersetzen. Gleichzeitig sicherten meine HR-Marketingspezialistinnen die Qualität des Online-Auftritts auf demselben hohen Level. Diese Auszeichnung drückt aus, dass sie alle Bewerbende als KundInnen sehen, welche sie optimal bedienen wollen. Und die Auszeichnung bedeutet weiter, dass mein Team einen tollen Job macht. Darauf bin ich stolz und gratuliere ihm zur Goldmedaille.

Die Frage nach den Remote-Arbeitsmöglichkeiten stellen wir tatsächlich ebenfalls als neue Erwartung fest. Wir dürfen aber nicht vergessen, dass es sich bei der Diskussion über Remote Work nicht um eine allgemeine Realität handelt, sondern sich das Thema nur über einen bürospezifischen Ausschnitt des Personalkörpers erstreckt. Wir haben zahlreiche handwerkliche Funktionen, bei denen die Arbeit „im Feld“ erfolgen muss. Für diese Bewerbende ist das keine Frage. Die BKW bietet – wo möglich – Lösungen für Remote Work an und zeichnet sich mit weiteren Lösungen und interessanten Angeboten über alle Funktionen hinweg als attraktive Arbeitgeberin aus.



### **Patrick Fehr**

Leiter Recruiting & Employer Branding bei BRACK.CH und der Competec-Gruppe

#### **BRACK.CH**

Es ist wie im Sport: Einen Titel erneut zu erringen ist oft schwieriger, als ihn das erste Mal zu gewinnen. Dass wir diese Auszeichnung quasi verteidigen, ist für unser Recruiting-Team Lohn für die tägliche Arbeit mit unseren internen und externen Kund:innen. Und ein Nachweis insbesondere dafür, dass wir richtig damit liegen, der Betreuung unserer Bewerbenden eine hohe Gewichtung zu geben. Für uns ist die Auszeichnung ein Ansporn, Bewerbenden auch in Zukunft eine optimale Candidate Experience zu vermitteln.

Individualität und Freiraum stehen hoch im Kurs bei Bewerbenden – nicht nur in Zusammenhang mit Home-Office, was wir überall dort, wo es die Tätigkeit zulässt, als eine Selbstverständlichkeit erachten. Auch Wünsche nach Teilzeitpensen, mehr Ferien und unbezahltem Urlaub, um Auszeiten zu planen, nehmen zu. Als Massnahmen publizieren wir praktisch jede Position – auch die mit Führungsfunktion – mit „80–100 %“, und haben erste Rollen, die in einem Jobsharing ausgeführt werden. Dadurch, dass wir dem nach wie vor häufig geäußerten Wunsch nach hohem Home-Office-Anteil entgegenkommen, konnten wir unseren Bewerberradius vom lokalen Raum auf beinahe die gesamte Deutschschweiz vergrössern, was uns natürlich hilft, einen noch umfassenderen Talentpool anzuzapfen.



### **Severine Hurni**

Head Employer Branding und Talent Acquisition

#### **Emmi Schweiz AG**

Die Auszeichnung bedeutet uns sehr viel. Sie zeigt, dass sich unser Team-Effort der letzten Jahren gelohnt hat. Wir freuen uns, dass wir den Kandidat:innen dank dem auch in Zukunft eine top Candidate Experience bieten und so auch weitere Talente für Emmi gewinnen können.

Ein Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt ist schon seit längerem spürbar. Die Bedürfnisse der Kandidat:innen stehen mehr und mehr im Zentrum. Wir begegnen uns auf Augenhöhe und informieren transparent, was sie bei Emmi als Arbeitgeberin erwarten dürfen.

**Yvonne Hollatz**

Senior Talent Acquisition Partner im Internal Recruiting

**Hays (Schweiz) AG**

Dass die Hays (Schweiz) AG bei der grössten Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum eine Auszeichnung und Platzierung erhält, ist eine grosse Ehre – und natürlich eine grossartige Bestätigung, dass wir bei Hays den richtigen Weg gehen, um die passenden Bewerberinnen und Bewerber zu rekrutieren und diesen dabei im Prozess professionell zu begleiten. Mit anderen grossen Namen in der Unternehmenswelt verglichen zu werden und dabei diese Auszeichnung zu erhalten spiegelt unseren Einsatz, unser Engagement und unsere Leidenschaft wider, unsere Prozesse effizient und transparent zu gestalten und treibt uns voran, uns stetig weiterzuentwickeln.

Bei Hays haben wir schon immer viel Wert auf Veränderungsbereitschaft gelegt und daher auch mit Beginn der Corona-Krise unsere Prozesse angepasst und beispielsweise allen Mitarbeitern direkt ermöglicht, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies hat sich bis heute nicht geändert und das ist es auch, was wir in unseren Bewerbungsgesprächen mitbekommen – Kandidatinnen und Kandidaten legen grossen Wert auf Flexibilität und Home-Office Möglichkeiten. Zudem achten sie auch immer mehr auf die Werte eines Unternehmens und suchen sich genau aus, wo sie arbeiten möchten. Ebenso hat das Thema Weiterentwicklung einen grossen Stellenwert. Als Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in Zukunft die Möglichkeit, flexibel von zu Hause aus zu arbeiten. Wir bieten tolle Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, aber auch für erfahrene Arbeitskräfte. Unsere Werte spiegeln die Erwartungshaltung der Kandidatinnen und Kandidaten wider, was wir regelmässig in unseren Interviews bestätigt bekommen.

**Alexander Villiger**

Leiter Personal

**Graubündner Kantonalbank**

Der wiederholte Gewinn des goldenen BEST-RECRUITERS-Siegels ist die Folge der permanenten Weiterentwicklung unserer Arbeitgebermarke sowie unserer Personalmarketing-Aktivitäten. Wir freuen uns über die Auszeichnung. Sie ist eine Bestätigung, dass die Qualität auch den objektiven Kriterien des career Instituts stand hält.

Wir stellen fest, dass sich Kandidierende vor der Bewerbung vermehrt einen Überblick über potenzielle Arbeitgeber verschaffen und abwägen, ob die vermittelten Werte zu den eigenen passen. Um Talente zu gewinnen, positionieren wir uns als verantwortungsvolles und modernes Unternehmen. Dazu gehören eine faire Unternehmenskultur, echter Gestaltungsspielraum, flexible und lebensphasengerechte Arbeitsmodelle, umfangreiche Weiterbildungsangebote und zeitgemässe Benefits.

**Christine Cinelli**

Director HR Operations

**MANOR AG**

Die Auszeichnung mit einem anerkannten und etablierten Gütesiegel wie „BEST RECRUITERS“ bedeutet uns viel! Sie bestätigt unsere strategische Ausrichtung und bestärkt uns in der kontinuierlichen Professionalisierung unserer HR- und Employer-Branding-Arbeit. Manor legt grossen Wert auf neutrales, externes Benchmarking und nutzt Feedback als wichtigen Indikator, ihre Positionierung auf dem Arbeitsmarkt laufend zu überprüfen und systematisch auszubauen.

Die Wichtigkeit von Flexibilität rund um die Arbeitsausführung nimmt zu. Manor kommt diesem Bedürfnis durch eine Vielfalt an Arbeitsformen und -modellen wie Teilzeitarbeit, Jobsharing, Home-Office, Sabbatical, Bogenkarriere und vielem mehr entgegen. Aber wie heisst es so schön: Nichts ist so beständig wie der Wandel. Und wir werden ihn durch stetes Weiterentwickeln unserer Arbeitsumgebung antizipieren.





**Patrick Wolf**

Head HR

**MIGROS BANK AG**

Die Auszeichnung motiviert uns, weiterhin den Weg der Authentizität der Migros Bank als Arbeitgeberin zu gehen. Am wichtigsten ist es für uns, in unsere Mitarbeitenden zu investieren und deren Stärken zu fördern. Wir möchten einen offenen Blick hinter unsere Kulissen und in die gelebte Kultur und unsere Aufbruchsstimmung bieten. Die Auszeichnung zeigt: Wir wurden zugänglicher und für Bewerbende verständlicher.

Vertrauen in die Beweggründe des unternehmerischen Handelns ist heute essenziell. Kandidat:innen suchen Sinn, spannende Wirkungsfelder mit Handlungsspielraum und eine attraktive gelebte Kultur. Rahmenbedingungen mit einem Remote-Working-Angebot wirken unterstützend. Genauso braucht es gute Führung und ein Umfeld, in dem der Mut, neue Wege zu gehen, gefördert wird. Menschlichkeit und Empathie als Stärke anzusehen und als solches zu fördern. Es zählen vielmehr Resultate statt blosser Präsenz.



**Corinne Muggli**

Head of Recruiting & Employer Branding

**Migros-Genossenschafts-Bund**

Die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER 2021/22 zeigt, dass unsere stetigen Bemühungen hinsichtlich einer herausragenden Candidate Experience im Recruiting wahrgenommen werden. Bei der aktuell herausfordernden Arbeitsmarktsituation ist es auch für uns im Migros-Genossenschafts-Bund essenziell, neue Wege auszuprobieren. Umso mehr freuen wir uns, dass unser Engagement für die Kandidatinnen und Kandidaten spürbar ist und entsprechend ausgezeichnet wird.

Das Thema Sinnhaftigkeit ist Teil der DNA der Migros und ein wunderbares Erbe unseres Gründers Gottlieb Duttweiler. Entsprechend ist es uns ebenfalls ein grosses Anliegen, dem Wunsch nach Sinnhaftigkeit bei der Arbeit nachzukommen und die Werteorientierung unseres Unternehmens täglich zu leben. In regelmässigen Engagement Umfragen werden unsere Mitarbeitenden zu diesen wie auch weiteren wichtigen Themen befragt. Die Ergebnisse ziehen Massnahmen auf allen Unternehmensstufen nach sich, damit wir uns stetig entwickeln und verbessern. So haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sowohl ihr enges wie auch ihr gesamtes Arbeitsumfeld proaktiv mitzugestalten.

Sowohl unsere bestehenden Mitarbeiter:innen wie auch Kandidat:innen zeigen vermehrt das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitsmodellen, welche bei uns schon seit Jahren existieren. Im Migros-Genossenschafts-Bund gestalten unsere Mitarbeitenden ihren Arbeitsalltag, in Absprache mit ihrem Team, zeit- und ortsunabhängig, so dass sie ihr Privatleben und ihren Beruf bestmöglich aufeinander abstimmen können.

Dem generellen Fachkräftemangel treten wir mit unterschiedlichen Massnahmen entgegen. Beispielsweise wurde der Landesgesamtarbeitsvertrag per Januar 2023 neu verhandelt und dieser beinhaltet viele neue Elemente, welche unseren Mitarbeitenden wichtig sind. Zusätzlich bieten wir mit gezielten Programmen Quereinstiegsmöglichkeiten (z.B. im Bereich SAP-Consulting) und können damit Talente für spannende Funktionen gewinnen.

**Vanessa Rossi**

Head HR Business Partner

**Rheinmetall Air Defence AG**

Zunächst fühlen wir uns natürlich geehrt über diese Auszeichnung. Ganz entscheidend scheint uns aber, dass man die Verantwortung für eine erfolgreiche Personalgewinnung nicht einfach ans Recruitment delegieren kann. Sondern das ist viel eher ein kollektiver Erfolg. Das Recruitment-Team ist als Eingangsfenster für Bewerbungen natürlich in einer sehr wichtigen koordinierenden Rolle für eine professionelle und rasche Prüfung und Weiterverarbeitung der Zusendungen. Aber es braucht auch die Führungskräfte, die rasch antworten und sich ausreichend Zeit für ihre potenziellen neuen Mitarbeitenden nehmen. Und es braucht unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Fachbereichen, die uns an Karrieremessen begleiten, Einblick in ihre Tätigkeit geben, ihr persönliches Netzwerk aktivieren und sich ebenfalls Zeit für potenzielle neue Teammitglieder nehmen. Wir sind dann erfolgreich, wenn wir alle Bewerberinnen und Bewerber konsequent so behandeln, wie wir auch gerne behandelt würden. Unter diesem Gesichtspunkt bedeutet das Siegel, dass wir in unserer bereichsübergreifenden Zusammenarbeit vieles richtig gemacht haben.

Als Produktionsbetrieb und noch dazu in der Verteidigungsindustrie liegt es auf der Hand, dass nicht alle unsere Arbeitsplätze geeignet für mobiles Arbeiten sind. Das kann also nicht unser grösster Trumpf sein, um neue Talente für uns zu gewinnen. Durch die Pandemie und die aktuelle Sicherheitslage in Europa spüren wir in der Personalgewinnung vermehrt, dass sichere Arbeitsplätze ein grosses Bedürfnis sind. Auch flexible Arbeitszeiten und die Unterstützung von Weiterbildungen werden stark nachgefragt. In dieser Hinsicht können wir bei Rheinmetall einiges bieten.

**Claudia Menges**

Recruiterin

**Ringier AG**

Wir freuen uns sehr, dass wir seit einigen Jahren in Folge innerhalb unserer Branche die Erstplatzierung bei BEST RECRUITERS erzielen konnten und so auch dieses Jahr. Das zeigt uns, dass wir schon Vieles richtig machen und freuen uns über dieses Feedback zu unserer Arbeit. Es ist ebenso Ansporn für uns, weiterhin viel in das Recruiting in Zukunft zu investieren.

Wir bewegen uns seit einiger Zeit im Arbeitnehmer:innen-Markt und nicht mehr im Arbeitgeber:innen-Markt. Dies sollte uns allen bewusst sein. Umso wichtiger ist es, dass wir noch mehr auf die individuellen Bedürfnisse der Kandidat:innen eingehen. Ziel sollte sein, die beste Situation für Unternehmen und Kandidat:innen zu schaffen, langfristige Beziehungen aufzubauen und Karrieren zu kreieren, anstatt nur ein Profil einer Stelle zuzuordnen. Transparente und authentische Einblicke in das Unternehmen gehören dazu, denn Kandidat:innen möchten wissen, wie die zukünftigen Kolleg:innen über das Team sprechen und wie ihr zukünftiger Arbeitsplatz aussieht. Durch die Coronazeit haben wir viel über mobiles Arbeiten gelernt und mit einer Mobile-Office-Regelung ein klares Bekenntnis dazu abgegeben. Wir sind seit Kurzem mit dieser Regelung gestartet und sehen, dass die Option rege von unseren Mitarbeiter:innen genutzt wird. Das Interesse unserer Kandidat:innen für solche Angebote ist gross und wird geschätzt.

**Martin Lauber**

Director Talent Acquisition

**thyssenkrupp Presta AG**

Wir schätzen eine externe, unabhängige Betrachtung aus dem Blickwinkel von Bewerberinnen und Bewerbern, zumal wir diese in den Mittelpunkt unserer Bemühungen zu stellen suchen. Wenn wir dann dafür sogar eine Auszeichnung erhalten, freut uns das natürlich sehr.

Unsere Kandidatinnen und Kandidaten sind spürbar anspruchsvoller geworden, weil sie sich im derzeitigen Marktumfeld öfter zwischen mehreren Angeboten entscheiden können. Remote-Working-Angebote oder glaubhafte Unternehmenswerte geben neben anderen individuellen Faktoren dabei durchaus einen Ausschlag. Als Arbeitgeber versuchen wir, diesen Wünschen Rechnung zu tragen und uns kontinuierlich weiterzuentwickeln, um weiterhin ein Employer of Choice zu bleiben.





**Thomas Wüst**

CEO

**ti&m AG**

Zum einen ist es eine grosse Anerkennung von ti&m als Firma und zeigt, dass wir mit unseren Werten und unserer Firmenkultur auf dem richtigen Weg sind. Zum anderen ist es natürlich auch eine Auszeichnung für die super Arbeit, die unser HR jeden Tag leistet. In einem umkämpften Stellenmarkt wie in unserer Branche die nötigen Mitarbeitenden zu rekrutieren und zu halten, ist keine leichte Aufgabe. Daher freue ich mich sehr für unser HR-Team.

Klar, Home-Office ist mittlerweile eher Pflicht als Kür. Gerade in der IT mit ihrer Schnelligkeit und Dynamik wollen Mitarbeitende mit den neuesten Technologien arbeiten, sich on-the-job weiterentwickeln und in Teams arbeiten, in denen sie sich einbringen und eigene Ideen vorantreiben können. Ob nun unser ti&m mentoring program für Berufseinsteigende, die bei uns ihre IT-Karriere starten möchten, oder die Senior Softwareingenieurin, die eine längere Auszeit nehmen und mit ihrer Familie die Welt bereisen will: Wir gehen auf die individuellen Bedürfnisse unserer Surferinnen und Surfer ein. Ich glaube, dass unsere Mitarbeitenden das spüren und zu schätzen wissen.



**Sonja Auf der Maur**

HR Bereichsleiterin & Lead Talent Acquisition

**Universitäts-Kinderspital Zürich**

Im Gesundheitswesen ist der Fachkräfte-Mangel besonders stark spürbar. Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bestätigt uns, dass wir in diesem schwierigen Umfeld vieles richtig machen und die Möglichkeiten ausschöpfen, die wir haben. Zudem ist die Auszeichnung eine Bestätigung für die Mitarbeitenden im Kinderspital, dass wir im HRM das Thema Talent Acquisition sehr ernst nehmen und uns umfassend dafür einsetzen, die besten Mitarbeitenden für das Kinderspital zu gewinnen.

In der Tat sind die Ansprüche der Kandidatinnen und Kandidaten gestiegen, in unserem Umfeld besonders in Bezug auf die Arbeitszeit. Gerade die Pflegefachpersonen erwarten, dass sie bei der Schichtplanung viel mehr mitreden können, aber auch, dass neue Arbeitszeitmodelle angeboten werden. Teilzeitarbeit ist noch wichtiger geworden – auch Kleinstpensen werden vermehrt gefordert. Wir beobachten zudem, dass Mitarbeitende vermehrt an verschiedenen Orten arbeiten möchten – das Kinderspital ist dann einer von mehreren Arbeitgebern. In Büroberufen ist das Bedürfnis nach Home-Office im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie deutlich gestiegen. Allgemein scheint der Stellenwert von einer ausgewogenen Work-Life-Balance noch gestiegen zu sein. Wir nehmen all diese Erwartungen und Bedürfnisse ernst und haben unser Angebot an innovativen Arbeitszeitmodellen massiv erweitert. Wo immer möglich, bieten wir den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung an.



**Guido Däschler**

Head HR Projects & Employer Branding

**Vebego AG**

Wir freuen uns sehr und die Auszeichnung bestätigt, dass wir in den letzten zwei Jahren die richtigen Massnahmen getroffen haben (von Rang 284 auf Rang 20), um auf dem Arbeitsmarkt besser wahrgenommen zu werden. Es zeigt auch, dass man mit wenig Budget, aber gezielten Massnahmen, „vorne“ mitspielen kann. Wir werden weiter an uns arbeiten, denn Platzverluste anderer Unternehmen zeigen, dass man sich nicht auf den Lorbeeren ausruhen darf.

Als Familienunternehmen und zertifizierter „Great Place To Work“ haben wir ein besonderes Augenmerk auf eine gute, wohlwollende Arbeitsatmosphäre. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soll sie/er selber sein dürfen und ihre/seine individuellen Stärken und Ideen einbringen. Wir versuchen, unseren Mitarbeitenden, sofern vom Aufgabengebiet möglich, viel Flexibilität zu gewähren, auch in den Remote-Working-Angeboten. Verschiedene Studien belegen, dass dies Elemente sind, welche aktuell einen attraktiven Arbeitgeber am meisten auszeichnen. Die Vebego steht für klare, erlebbare Werte. Wir möchten unsere Unternehmenskultur den Kandidat:innen bereits möglichst früh zugänglich machen, indem wir möglichst viele Informationen im Internet und auf verschiedenen Social-Media-Kanälen zur Verfügung stellen.

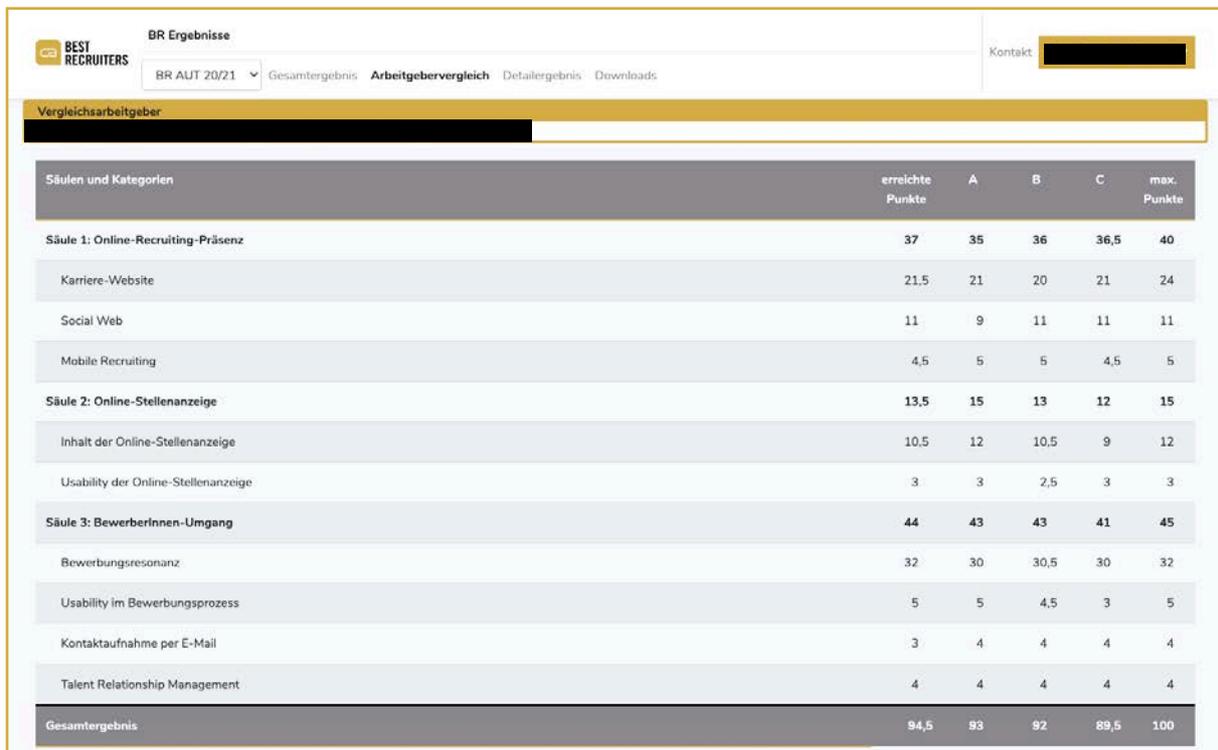
# Hintergrund

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

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

Mit Abschluss des 9. Erhebungsdurchgangs in der Schweiz und Liechtenstein hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe rund 14.500 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 2 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des BewerberInnen-Umgangs wurden 54.544 Bewerbungen versendet sowie analysiert und über 19.800 Mal mit Arbeitgebern telefonisch, per Social Media und per E-Mail Kontakt aufgenommen. Die Anzahl der pro Studie untersuchten Kriterien hat sich von 2010 bis heute beinahe vervierfacht. Mit der jährlichen Analyse der Top-Arbeitgeber in der Schweiz, Liechtenstein, Österreich und Deutschland 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 individuellem Interesse filtern und so jederzeit ein passgenaues Optimierungsportfolio erstellen.<sup>5</sup>



The screenshot shows the 'BR Ergebnisse' section of the BEST RECRUITERS portal. It features a navigation bar with 'BR AUT 20/21' selected, and options for 'Gesamtergebnis', 'Arbeitgebervergleich', 'Detailergebnis', and 'Downloads'. A 'Kontakt' field is also visible. Below this is a table titled 'Vergleichsarbeitgeber' which displays performance metrics for various categories across three columns (A, B, C) and a maximum score.

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 sinnhafter Arbeit – als Magazin und im Social Web: career's purpose. Mach, was du bist.

15 Jahre später – Anforderungen werden höher: Rechtzeitig informieren heisst besser starten. Der MaturantInnen-Guide setzt noch früher an. Ab 2021 wird die Initiative um digitale Komponenten wie einen Blog, virtuelle Events oder Stimmungsmonitorings erweitert. Berufs- und Bildungsorientierung für die High Potentials von morgen.

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. Zur Verfügung stehen arbeitspsychologisch fundierte ready-to-use-Fragebögen, welche individuell angepasst werden können. Nach der KI-gestützten Auswertung können massgeschneiderte Handlungsempfehlungen umgesetzt werden.<sup>6</sup>



<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 sind die enge Zusammenarbeit und der stetige Austausch mit unserem internationalen wissenschaftlichen Beirat besonders wertvoll.



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



**Prof. Dr. Marco Furtner,**  
Leiter des Instituts für Entrepreneurship sowie Studienleiter für den MSc in Entrepreneurship und Management an der Universität Liechtenstein.  
Wissenschaftlicher Beirat.



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



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



## DIE MENSCHEN HINTER DER STUDIE

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



**Markus Gruber,**  
Studieninitiator.



**Agnes Koller,**  
Studienleiterin  
**BEST RECRUITERS.**



**Alexander Binder,**  
stv. Studienleiter  
**BEST RECRUITERS.**

## MITARBEITER:INNEN

### **Bernhard Schwingsandl**

Junior Project &  
Communication Manager

### **Michelle Mirkes**

Junior HR Manager

### **Tobias Krukenfellner**

Junior Developer

### **Jennifer Biberovic**

Assistant

### **Marina Holzer**

Project Assistant

### **Jessika Krzemien**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

### **Darja Maibach**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

### **Melanie Maurer**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

### **Jennifer Pell**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

### **Raimund Karel**

Science Manager Europe

### **Nourhan Rihan**

Science Manager Europe

## DIE BEST-RECRUITERS-VERLEIHUNG

### Die Verleihung 2021/22:

Nach zwei Online-Jahren konnten die ArbeitgeberInnen wieder persönlich geehrt werden: Die Verleihung fand am 31. August 2022 statt – erstmals an der Universität Liechtenstein. Zusätzlich wurde ein Video mit einer Kurzfassung der Ergebnisse auf dem **BEST-RECRUITERS**-YouTube-Channel veröffentlicht. Die Fotos von der physischen Verleihung können über Flickr abgerufen werden: <https://flic.kr/s/aHBqjA37vD>



### Rückschau: Online-Verleihung 2020/21

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 Schweizer und Liechtensteiner Recruitings 2020/21 zum zweiten Mal in einer abwechslungsreichen Online-Verleihung prämiert. Bereits einige Wochen vor der grossen Live-Enthüllung der Top 10 am 26. August 2021 wurden auf dem **BEST-RECRUITERS**-YouTube-Channel insgesamt 28 kurze Videos veröffentlicht, in denen die Branchensieger verkündet wurden.

Die einzelnen Videobeiträge wie auch die Live-Verleihung stehen nach wie vor auf der **BEST-RECRUITERS**-Website <sup>7</sup> sowie im YouTube-Channel der Studie zum Nachschauen bereit.



#### DIGITALE VERLEIHUNG

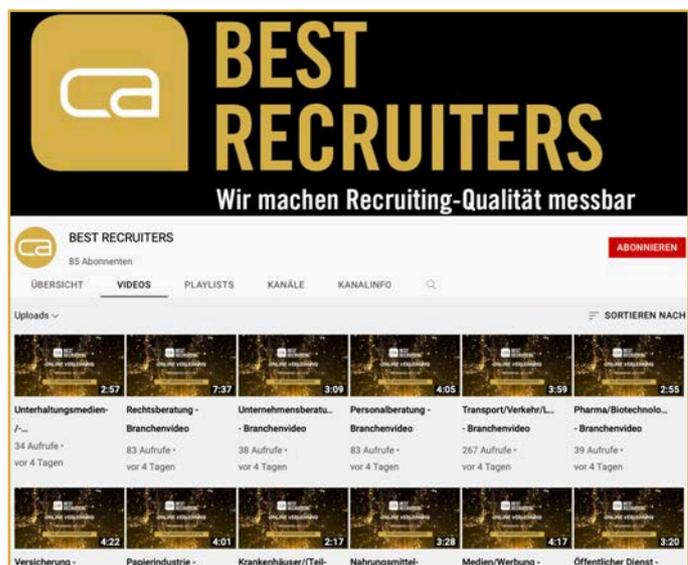
im **BEST-RECRUITERS**-Studio  
Wien, am 26. August 2021

#### LIVESTREAM

Das Studienleitungsteam, bestehend aus Agnes Koller und Alexander Binder, moderiert die „On-Live“-Veranstaltung.

#### YOUTUBE ALS DIGITALE BÜHNE

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



<sup>7</sup> [www.bestrecruiters.eu](http://www.bestrecruiters.eu)

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

## **BEST RECRUITERS**

Schweiz / Liechtenstein

### **Medienkontakt:**

#### **Bernhard Schwingsandl**

Junior Project & Communication Manager

Telefon: +43 1 585 69 69 - 26

E-Mail: [bernhard.schwingsandl@career.gmbh](mailto:bernhard.schwingsandl@career.gmbh)

#### **Agnes Koller**

Head of Scientific Research

#### **Alexander Binder**

Deputy Head of Scientific Research

### **Für Arbeitgeber:**

#### **Raimund Karel**

Science Manager Europe

Telefon: +43 1 585 69 69 - 30

E-Mail: [raimund.karel@bestrecruiters.eu](mailto:raimund.karel@bestrecruiters.eu)

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.