Presseinformation

10. Jahrgang | Deutschland

BEST RECRUITERS

Presseinformation

bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
10. JAHRGANG 2021/22 | DEUTSCHLAND

PRESSEINFORMATION

INHALTSVERZEICHNIS

Über die Studie **5**

Methodik 5
Siegel 8
Stichprobe 9

Studien-Erkenntnisse **11**

Ergebnisse im Vergleich 11

Ergebnisse in den Kategorien **16**

Karriere-Website 16
Social Web 17
Mobile Recruiting 18
Inhalt der Online-Stellenanzeige 19
Usability der Online-Stellenanzeige 20
Bewerbungsresonanz 21
Usability im Bewerbungsprozess 22
Kontaktaufnahme per E-Mail 23
Videobewerbung 24
Talent Relationship Management 25

Die Top 100 **26**

Die Top 10 – Krisenfestigkeit **29**

Branchensieger **30**

Branchenranking **34**

Die Top 100 – D-A-CH-Raum **35**

Statements der SiegerInnen **38**

Hintergrund **43**

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 vier Säulen, zehn Erhebungskategorien und sechs relevante Indizes unter dem übergeordneten Schwerpunkt Krisenfestigkeit eingeteilt werden.

KRISENFESTIGKEIT MESSBAR MACHEN – DER NEUE 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.[1] Als solches soll es auch für Talente entlang der gesamten Candidate Journey spür- und erlebbar sein, weswegen die Indizes zur Krisenfestigkeit alle Säulen und Kategorien des **BEST-RECRUITERS**-Kriterienkatalogs umspannen. Für jeden Index werden relevante Ele-

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

mente des Kriterienkatalogs zusammengefasst und das Ergebnis als Prozent der pro Index 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 den Wirtschaftsstandort Deutschland 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- & Gesundheitsmanagement* sowie *Cultural Fit* – in sich und spiegelt folglich unterschiedliche Facetten der Darstellung als resilienter, 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 Wetteifern 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 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

Um den Anforderungen unterschiedlicher Talente an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerecht zu werden, braucht es Flexibilität in der Arbeitsgestaltung. Neben konkreten innovativen Modellen 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 Betrieb 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- & Gesund-*

heitsmanagement beinhaltet daher sowohl Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als auch individuelle Entwicklungsangebote wie E-Learning, Coaching oder gleitenden Rentenübergangsmodellen, 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, das 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 jede Organisation. Nach Möglichkeit beziehen sich diese jeweils auf eine ausgeschriebene Position, alternativ wenden sich die BewerberInnen per Blindbewerbung 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 dritten Säule 47 % der möglichen Gesamtpunkte.

DER FEEDBACK-BUTTON

www.bestrecruiters.eu/feedback

SÄULE 4: BEWERBERINNEN-FEEDBACK

Arbeitgeber können ihre KandidatInnen einladen, einen Fragebogen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu beantworten, **BEST RECRUITERS** stellt dazu die Plattform und ein Signet 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.

DIE SIEGEL

SIEGEL

Nach Auswertung der Daten werden die Rankings erstellt und 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 D-A-CH-Stichprobe (1.209 Arbeitgeber) 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 66 % 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 im D-A-CH-Raum. 2021/22 wird zwei Branchensiegern aus Deutschland das goldene Siegel verliehen.

STICHPROBE

Die D-A-CH-weite Stichprobe der **BEST-RECRUITERS**-Studie umfasst im Zyklus 2021/22 insgesamt 1.209 Arbeitgeber. Die Teilstichproben für Österreich (558 Arbeitgeber), die Schweiz (437 Arbeitgeber) und Liechtenstein (10 Arbeitgeber) setzen sich dabei jeweils aus den größten Unternehmen und Institutionen nach Umsatz sowie Mitarbeitendenzahl zusammen. Organisationen, die nicht per se Teil der Stichprobe sind, haben nach individueller Prüfung die Möglichkeit, via Opting-in-Verfahren ebenfalls aufgenommen zu werden.

In Deutschland kommt im aktuellen Erhebungsjahrgang erstmals eine modifizierte Methodik für die Stichproben-Erstellung zum Tragen. Ausgehend von einem initialen Bewerbungsverfahren auf Opting-in-Basis wurden zunächst Arbeitgeber aus 17 repräsentativen Branchen ausgewählt. Unter Berücksichtigung zentraler Faktoren wie Marktposition oder Mitbewerbssituation – aber auch Performance in den vorangehenden zehn Studiendurchgängen in Deutschland – wurden anschließend relevante Key Player zur Vervollständigung der Stichprobe identifiziert. 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. Daraus ergibt sich für Deutschland eine Teilstichprobe von 204 Arbeitgebern.

Branche	Zahl der analysierten Arbeitgeber
Anlagen-/Maschinenbau	10
Automotive/KFZ	16
Banken/Finanzdienstleistung	14
Bau/Holz	7
Beratung	9
Chemie	10
Dienstleistung	19
Einzelhandel	12
Energie	19
Gastronomie/Tourismus	8
Gesundheits-/Sozialwesen/ Öffentlicher Dienst	10
Großhandel/Vertrieb	6
Industrie	18
IT/Software/Telekommunikation	13
Lebensmitteleinzelhandel	10
Personaldienstleistung	13
Versicherung	10
Gesamt	204

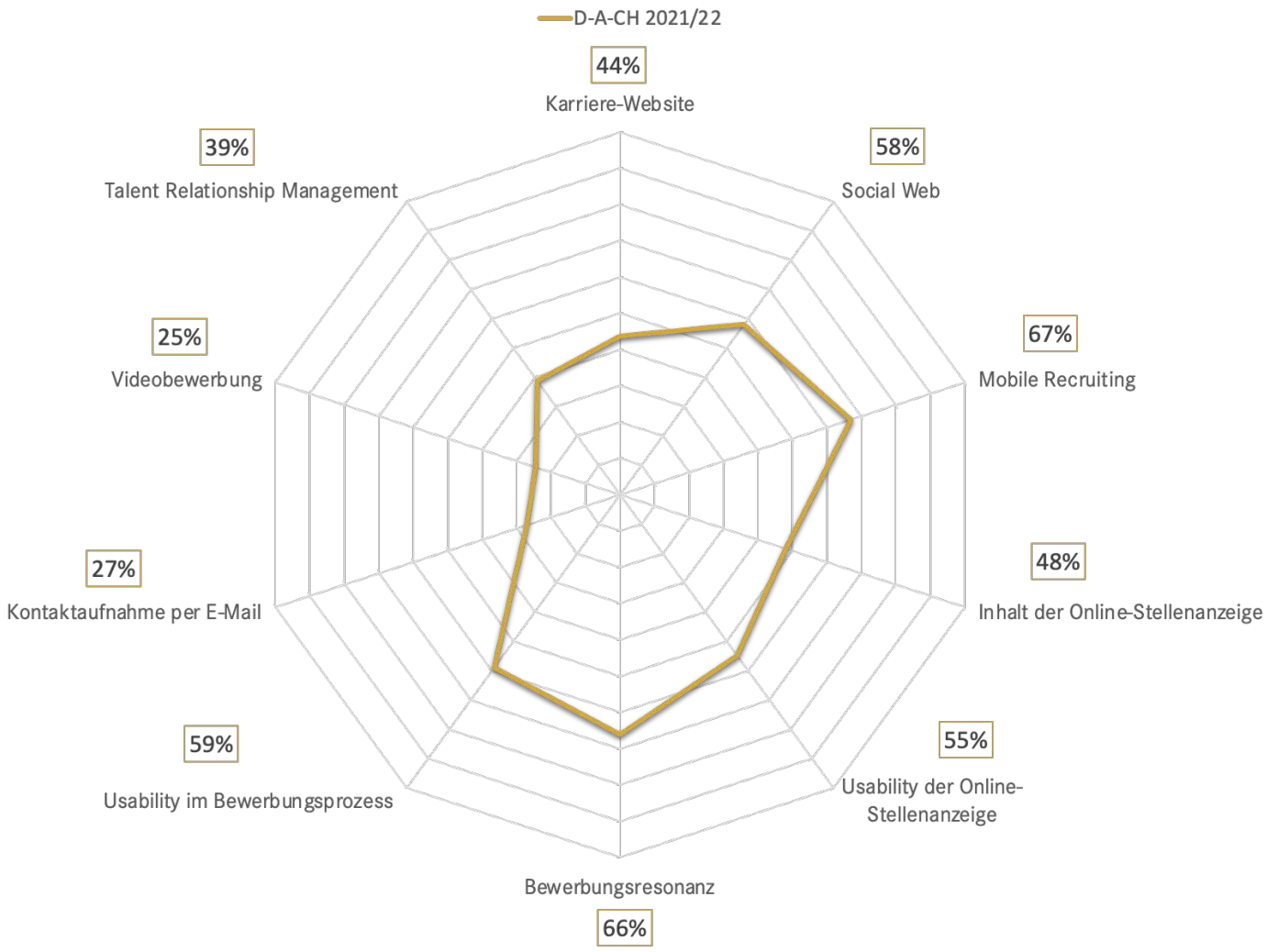
Studien-Erkenntnisse

ERGEBNISSE IM VERGLEICH

DIE ERGEBNISSE IN DEN ERHEBUNGSKATEGORIEN – D-A-CH

Das vorliegende Spinnendiagramm gibt Aufschluss über jene Themengebiete, die 2021/22 bei Recruiting-Verantwortlichen im deutschsprachigen Raum besonders im Fokus standen, und zeigt die durchschnittlich erreichten Punkte in den zehn Erhebungskategorien in Relation zur Maximalpunktzahl. Traditionell werden D-A-CH-weit die höchsten Werte in den Bereichen *Mobile Recruiting* (67 %) sowie *Bewerbungsresonanz* (66 %) erzielt.

Im direkten Kontakt mit KandidatInnen liegen Licht und Schatten nahe beieinander, wie die Kategorien *Videobewerbung* (durchschnittlich 27 % der möglichen Punkte) und *Kontaktaufnahme per E-Mail* (25 %) 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.

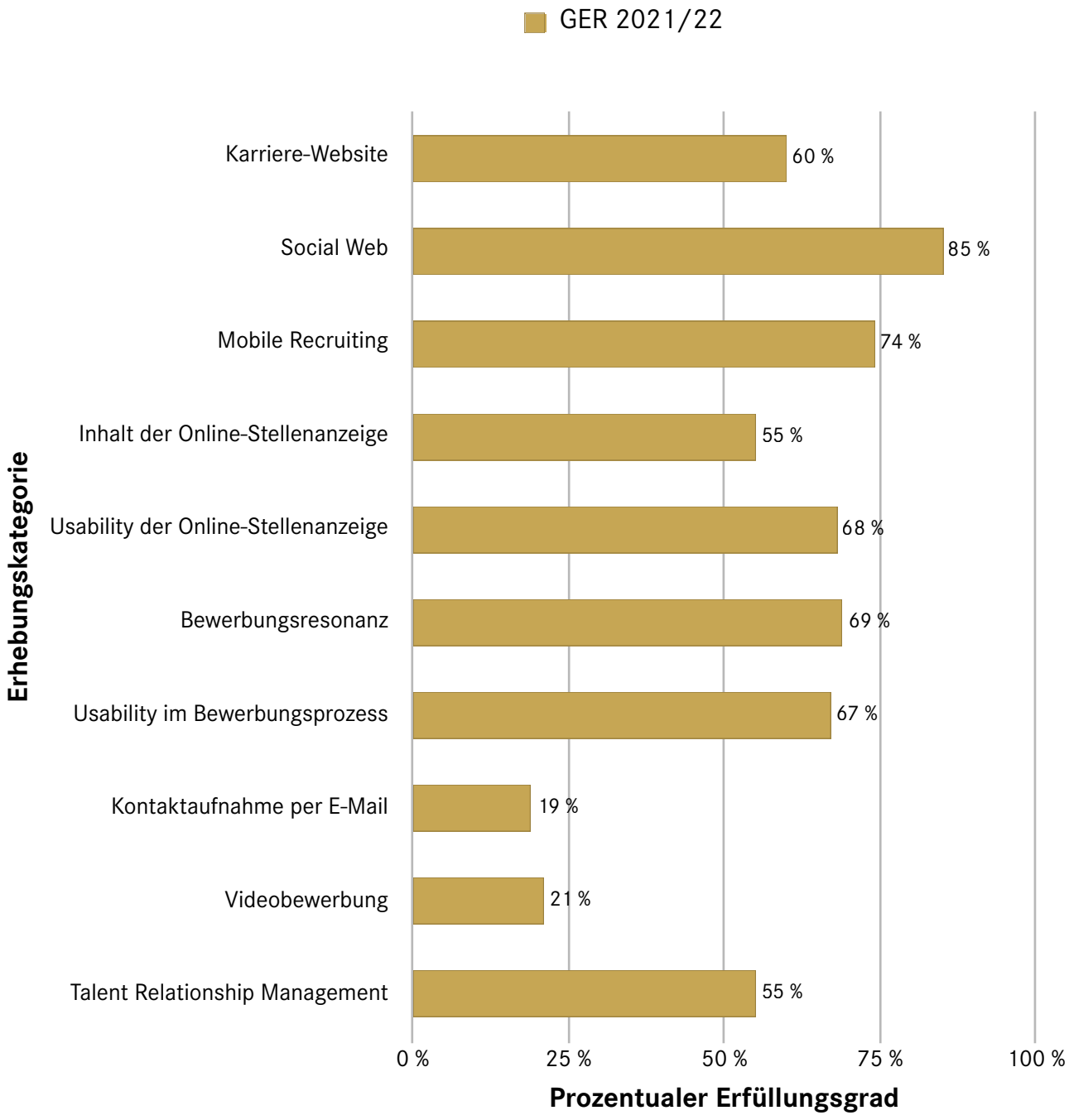


Quelle: BEST RECRUITERS D-A-CH 2021/22 (n = 1.209 Arbeitgeber)

DIE ERGEBNISSE IN DEN ERHEBUNGSKATEGORIEN – DEUTSCHLAND

Richtet man die Aufmerksamkeit speziell auf die Deutschland, so fallen zwei Dinge ins Auge: Zum einen zeigt sich klar eine Stärke der deutschen Arbeitgeber im Hinblick auf Recruiting-Initiativen im Social Web. Mit durchschnittlich 85 % der möglichen Punkte lässt sich hier das beste Ergebnis aller Kategorien verzeichnen – 11 Prozentpunkte vor *Mobile Recruiting*.

Zum anderen erzielt die deutsche Teilstichprobe in acht von zehn Kategorien, verglichen mit den D-A-CH-Resultaten, markant höhere Durchschnittsergebnisse. Einzige Ausnahme bilden die *Kontaktaufnahme per E-Mail* und die *Videobewerbung*. Bereits in der Vergangenheit ließen deutsche Arbeitgeber durch tendenziell höhere Erfüllungsgrade aufhorchen, sodass dies nicht vorrangig auf die unterschiedlichen Stichproben-Charakteristika zurückzuführen ist.

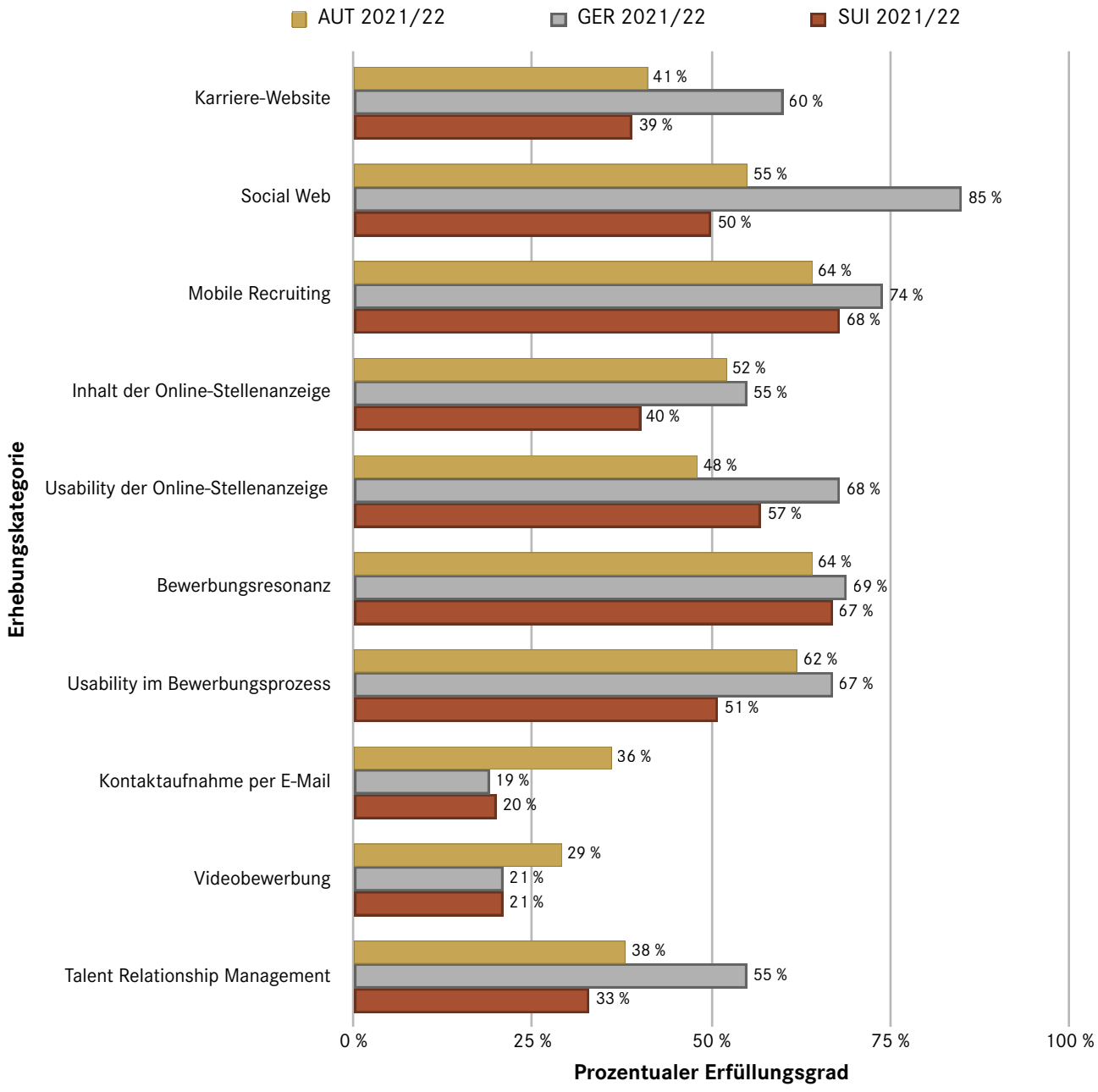


Quelle: BEST RECRUITERS GER 2021/22 (n = 204 Arbeitgeber)

DIE ERHEBUNGSKATEGORIEN IM D-A-CH-VERGLEICH 2021/22

Wie bereits in den Vorjahren wurden sämtliche D-A-CH-Teilstichproben 2021/22 anhand desselben, 225 Punkte umfassenden, wissenschaftlichen Kriterienkatalogs analysiert. Folglich findet sich nachstehend eine nicht repräsentative Gegenüberstellung, die nichtsdestotrotz Rückschlüsse auf die national unterschiedlichen Fokus-Gebiete im Recruiting erlaubt.

Deutsche Arbeitgeber zeichnen sich demnach durch besonders ausgeprägte Professionalität in der Gestaltung von Karriere-Websites sowie im Social-Web-Auftritt aus. Österreichische Unternehmen und Institutionen punkten im internationalen Vergleich speziell in der Beantwortung von KandidatInnen-Anfragen abseits der klassischen Bewerbungsprozesse. Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber zeigen sich explizit stark im Handling eingehender Bewerbungen sowie in der Usability von Stellenanzeigen.



Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

INDEX KRISENFESTIGKEIT

Anhand des 2020/21 erstmals erhobenen Index Krisenfestigkeit lassen sich die Innovationskraft der deutschen 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 23 davon erfüllen die 204 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.

Der Index *Wissens- & Gesundheitsmanagement* weist mit 69 % der Maximalpunkte nach wie vor den höchsten Erfüllungsgrad auf. Speziell innovative Entwicklungs- beziehungsweise Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte werden auf deutschen Karriere-Websites nunmehr häufig thematisiert, etwa Coaching / Mentoring bei 37 % oder E-Learning gar bei 47 %. Insbesondere im Hinblick auf die Einbindung von E-Learning-Optionen in die externe Arbeitgeberdarstellung präsentiert sich Deutschland international als Vorreiter: D-A-CH-weit erfüllt gerade jeder Vierte dieses Kriterium.

Der Index *Cultural Fit* – mit einem durchschnittlichen Erfüllungsgrad von 48 % 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 (43 %) der untersuchten 204 Arbeitgeber im Rahmen ihrer Karriere-Website auf eine konkrete Ansprechperson verweisen. Dies entspricht einem D-A-CH-weiten Phänomen: In der Schweiz und Liechtenstein ist gerade bei einem Drittel eine entsprechende Kontaktmöglichkeit gegeben, in Österreich immerhin bei 48 %.

Im Index *Digitalisierung* agieren die analysierten Arbeitgeber auch dieses Jahr stark im Bereich *Mobile Recruiting* – 91 % bieten BewerberInnen derzeit eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey. HR-Chatbots oder Gamification-Elemente rangieren hingegen im niedrig zweistelligen Bereich (10 % beziehungsweise 15 %), wobei die Erfüllungsgrade jeweils deutlich über den D-A-CH-Resultaten liegen.

Die untersuchten deutschen Arbeitgeber erreichen 2021/22 durchschnittlich...

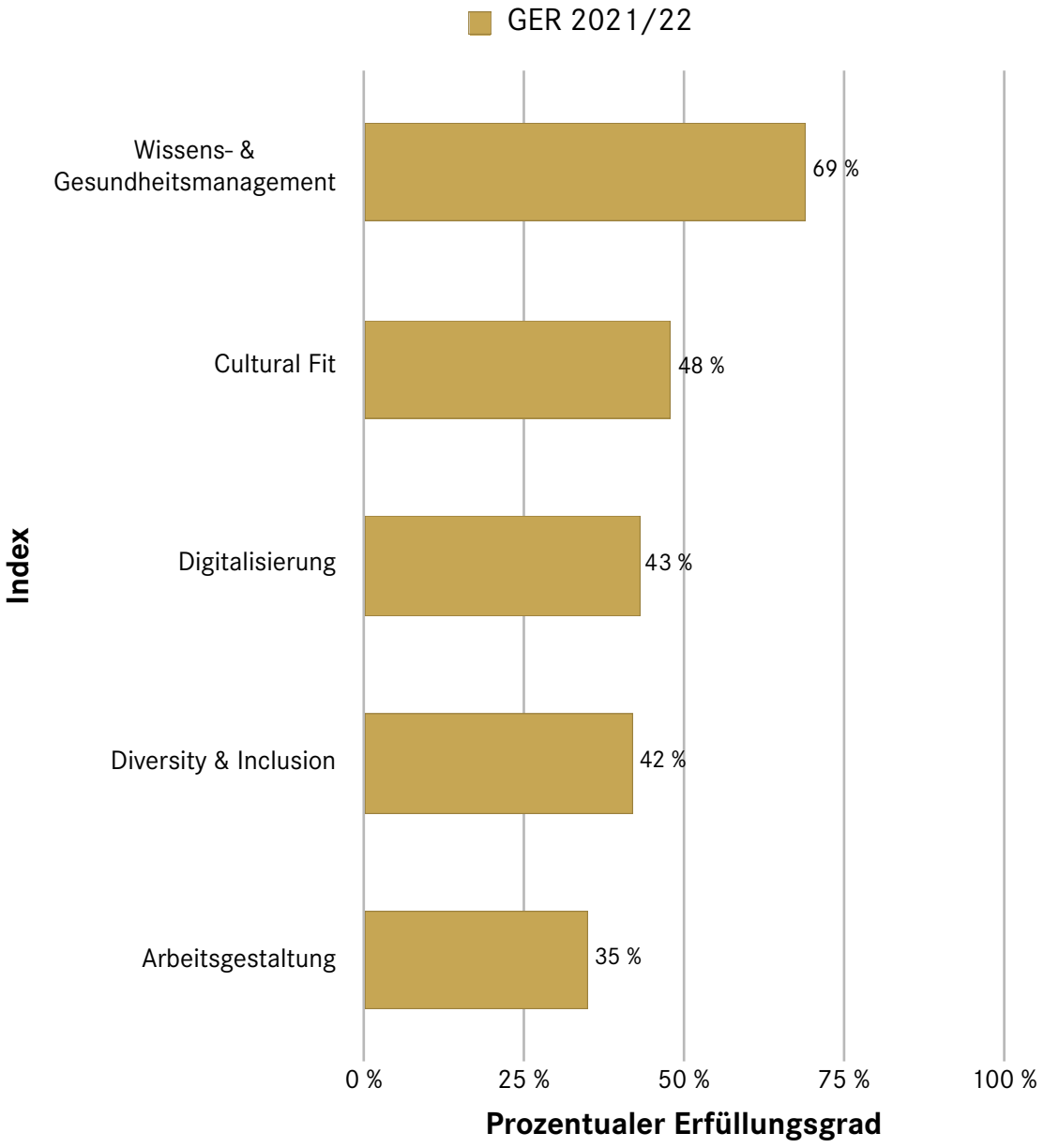
23 von 49 möglichen Punkten

... im Index Krisenfestigkeit.

Quelle: BEST RECRUITERS GER 2021/22 (n = 204 Arbeitgeber)

42 % der Maximalpunkte erzielen die deutschen 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 – schwanken jedoch durchwegs in den Erfüllungsgraden. Während beispielsweise 47 % der untersuchten deutschen Arbeitgeber auf der Karriere-Website das Angebot betrieblicher Kinderbetreuung thematisieren, bekennen sich nur 4 % proaktiv zur Förderung von Elternzeit bei Vätern. D-A-CH-weit gesehen fällt diese Schere mit 23 % (betriebliche Kinderbetreuung) zu 13 % (Elternzeit bei Vätern) deutlich geringer aus.

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 2021/22 zum Erhebungszeitpunkt 65 % der Stichprobe auf der Karriere-Website über die grundsätzliche Option auf Home-Office beziehungsweise ortsunabhängiges Arbeiten – 38 % erwähnen diesen Aspekt sogar konkret in ihren Stellenanzeigen (D-A-CH: 36 % beziehungsweise 20 %).



Quelle: BEST RECRUITERS GER 2021/22 (n = 204 Arbeitgeber)

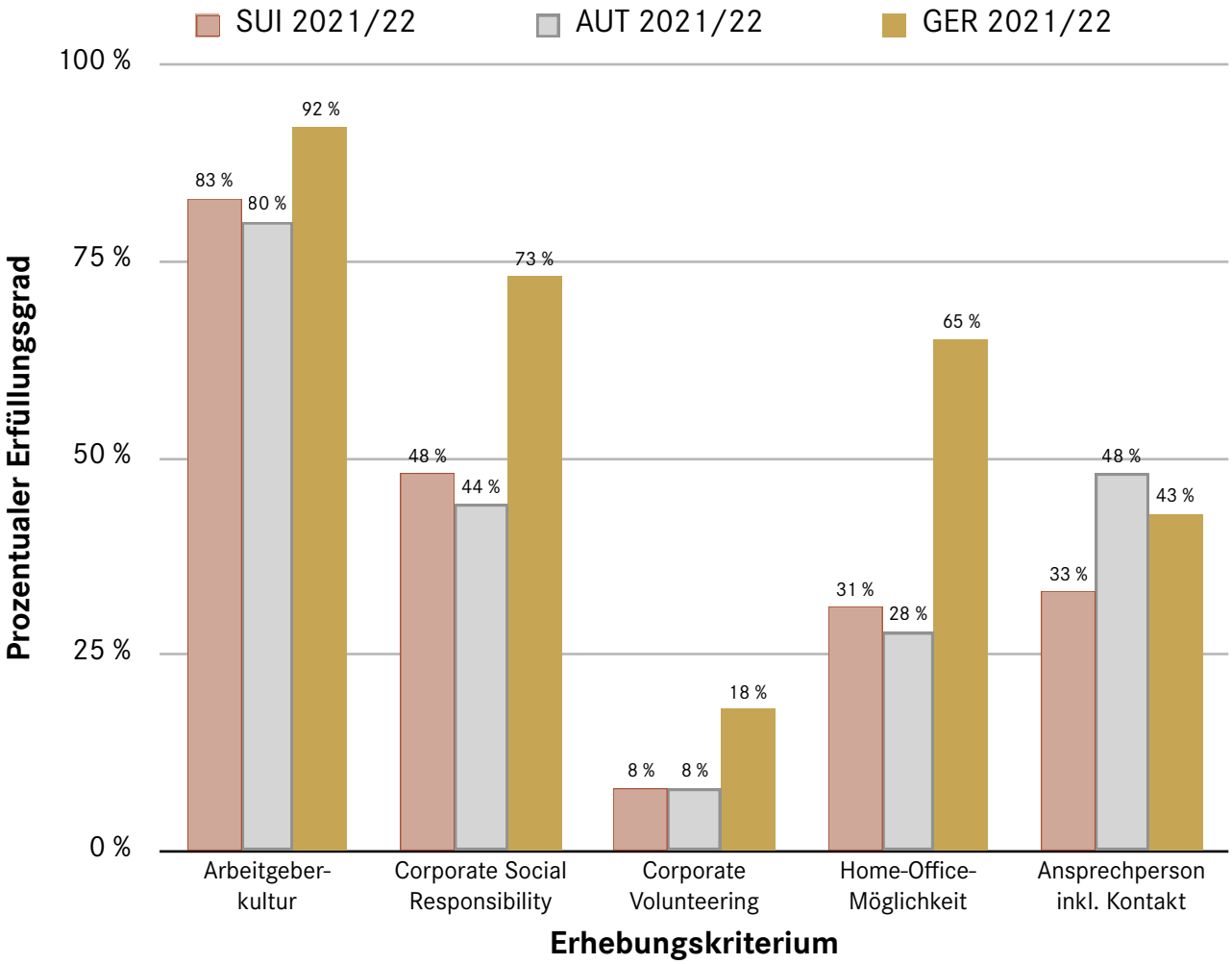
Ergebnisse in den Kategorien

KARRIERE-WEBSITE

Im Schnitt erzielt die Deutschland-Stichprobe von insgesamt 204 untersuchten Arbeitgebern 60 % der im Bereich *Karriere-Website* möglichen Maximalpunkte. Das entspricht einem Vorsprung von 16 Prozentpunkten gegenüber dem D-A-CH-weiten Ergebnis.

In der Detailanalyse zeigt sich ein anhaltender Schwerpunkt auf der Darstellung der Arbeitgeberkultur. Deutschlandspezifisch sticht zudem ein starkes Bewusstsein für Corporate Social Responsibility ins Auge, die bei 73 % thematisiert wird und nach Möglichkeit durch konkrete Beispiele untermauert sein sollte. 18 % berichten beispielsweise über Corporate-Volunteering-Initiativen, gemeinschaftliche Aktionen der Mitarbeitenden für einen guten Zweck.

Der vielerorts präsente Kulturwandel in Richtung hybridem Arbeiten findet hingegen noch selten Eingang in Karriere-Websites: So informieren etwa nur 3 % der Stichprobe über Leadership-Maximen in hybriden Arbeitsumgebungen, 5 % über (teil-)virtuelles Teambuilding und immerhin 12 % über digital gestütztes Onboarding.



Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

SOCIAL WEB

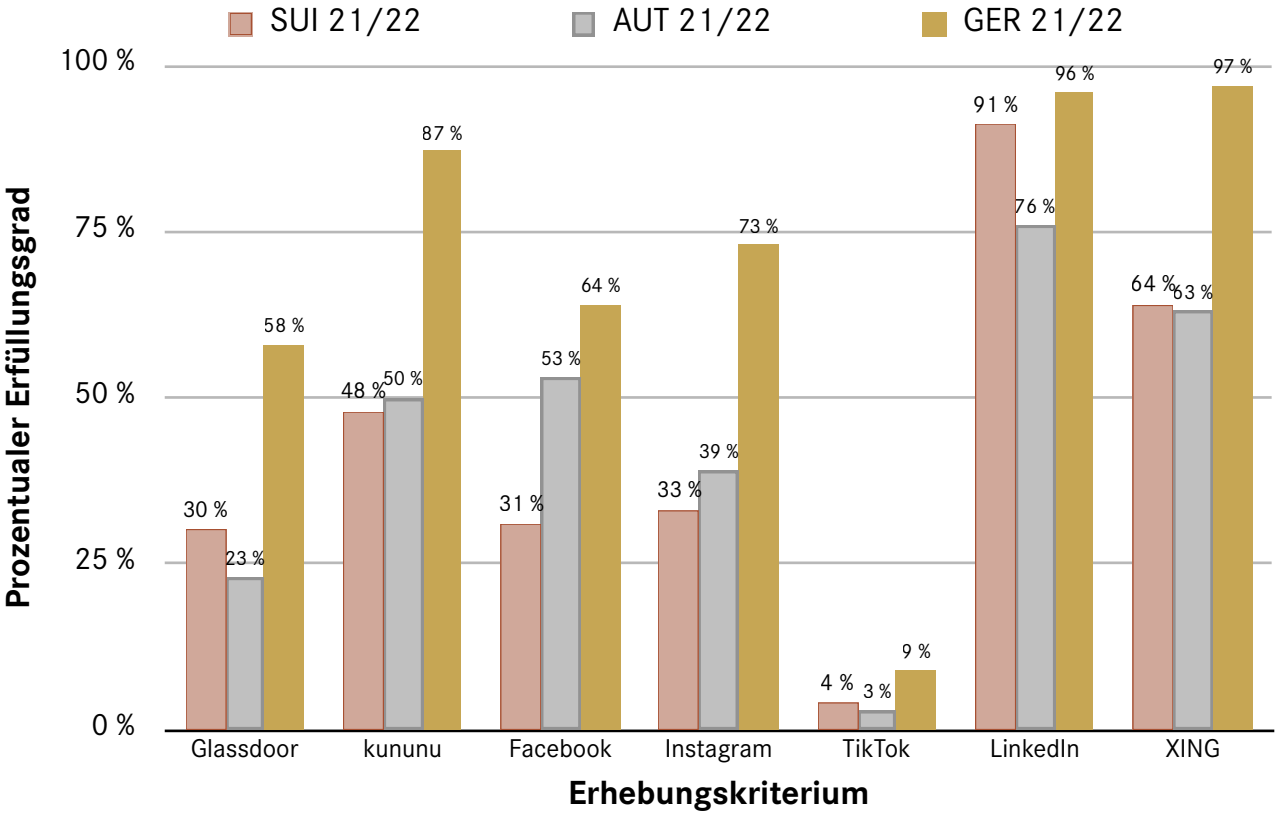
In der Kategorie *Social Web* wird zunächst untersucht, welche Plattformen Deutschlands Arbeitgeber für ihr Recruiting heranziehen. In Folge liegt der Fokus jedoch auf der Frage, ob die erstellten Arbeitgeber-Profile regelmäßig mit relevanten, abwechslungsreichen Informationen für potenzielle BewerberInnen bespielt werden. Das nachstehende Diagramm zeigt den Anteil jener Arbeitgeber der Stichprobe, die entweder ein dezidiertes Karriere-Profil auf der betreffenden Plattform erstellt haben und/oder regelmäßig für Talente Relevantes posten.

Nebst der erwähnten grundsätzlichen Social-Web-Stärke deutscher Arbeitgeber attestieren die Studienergebnisse einen überdurchschnittlichen Fokus auf innovative, privatorientierte Plattformen im Recruiting, wie Instagram oder TikTok. Im Business-Bereich liegen XING und LinkedIn in Deutschland annähernd gleichauf. Während die Schweizer und Liechtensteiner seit jeher vermehrt auf das internationaler ausgerichtete LinkedIn bauen, kann sich die Microsoft-Tochter 2021/22 erstmals auch in Österreich an die Spitze vor XING setzen.

2021/22 werden durchschnittlich...

5 Social-Media-Plattformen

... von deutschen Arbeitgebern für Recruiting-Zwecke genutzt.



Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

MOBILE RECRUITING

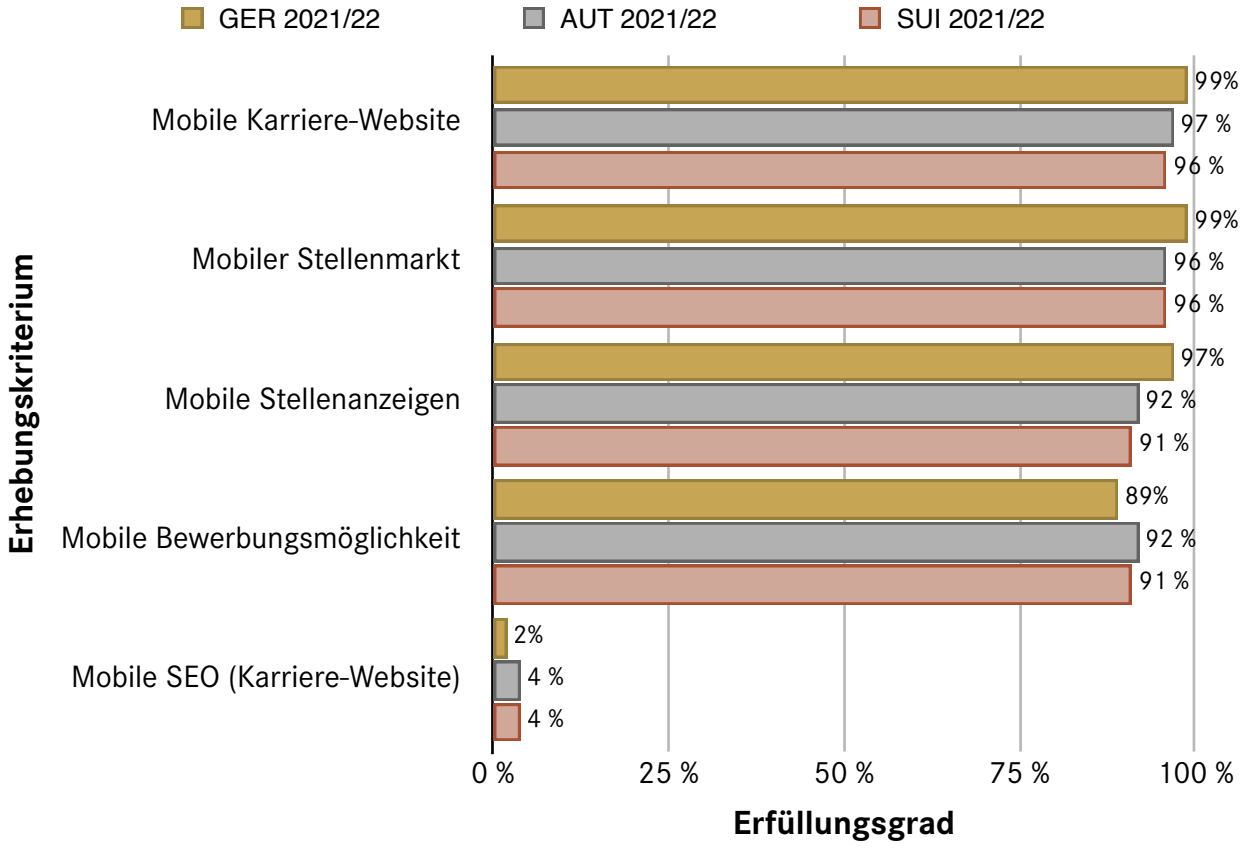
91 % der deutschen Stichprobe bieten BewerberInnen eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey, haben also Karriere-Website, Stellenmarkt sowie Job-Inserate für die Anzeige auf kleineren Bildschirmen optimiert und zumindest einen mobilen Bewerbungskanal vorgesehen. In der internationalen Gegenüberstellung fällt auf, dass in Deutschland die größte Hürde im eigentlich zentralsten Bereich verortet ist, nämlich in der mobil optimierten Bewerbungsmöglichkeit – vorrangig also in Bewerbungsformularen, die nicht auf eine Bewerbung per Smartphone oder Tablet ausgerichtet sind.

Optimierungspotenzial bergen auch mobile Karriere-Websites, insofern als diese in der überwiegenden Mehrheit der Fälle zu lange Ladezeiten aufweisen und somit in organischen Suchmaschinenrankings benachteiligt werden. Von Unannehmlichkeiten für SeitenbesucherInnen, die Wartezeiten in Kauf nehmen müssen, ganz zu schweigen.

2021/22 bieten...

91 % der deutschen Arbeitgeber

... eine vollständig mobil optimierte Candidate Journey.

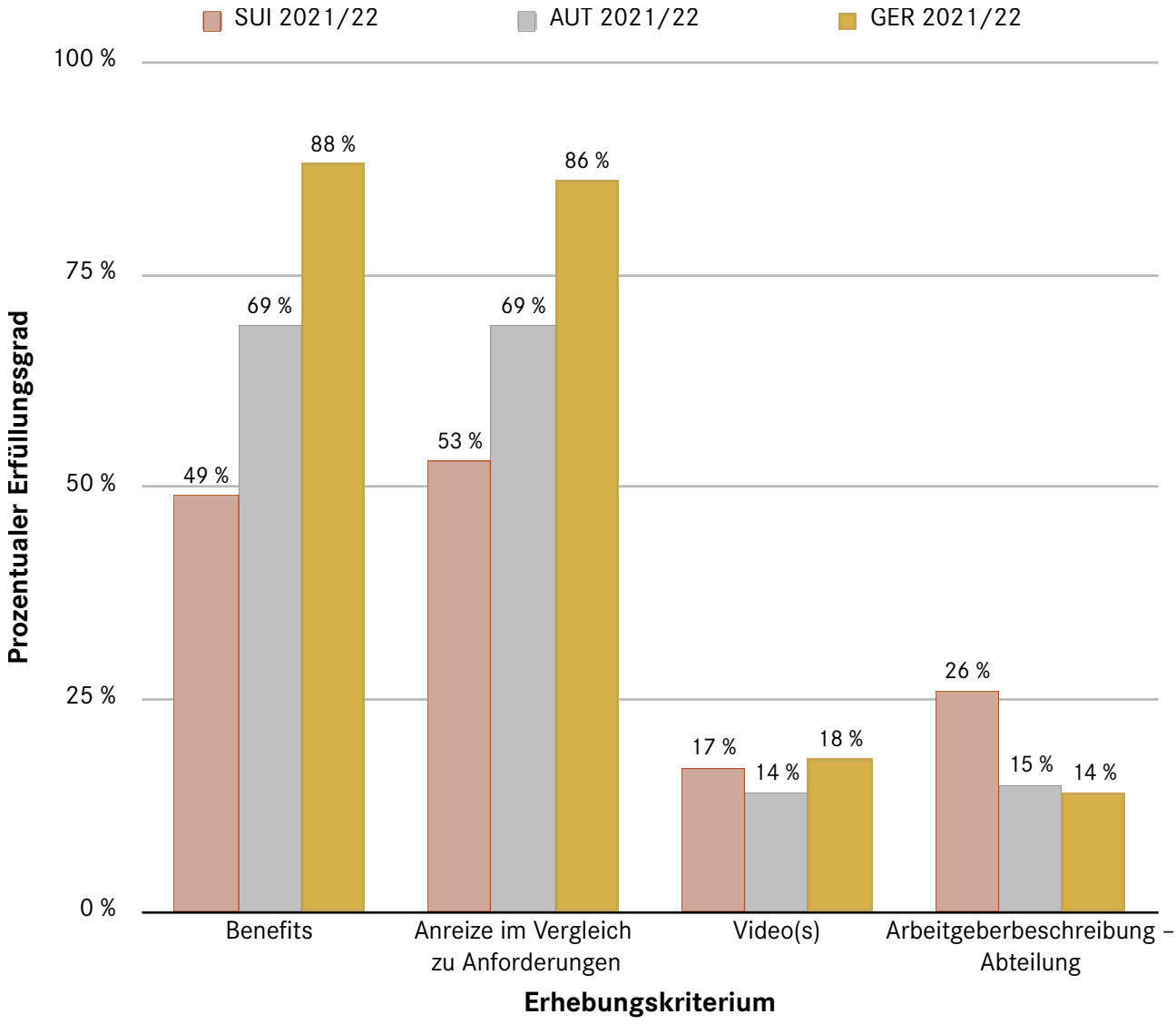


Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

INHALT DER ONLINE-STELLENANZEIGE

Im Schnitt erreichen die Arbeitgeber der Deutschland-Stichprobe 55 % der Maximalpunkte in der inhaltlichen Gestaltung von Online-Stellenanzeigen. Damit liegen sie knapp vor Österreich (52 %). Konkret lassen die Studienergebnisse auf eine klare Schwerpunktsetzung im Bereich der Benefit-Kommunikation schließen: 88 % werben mit entsprechenden Zusatzleistungen für Mitarbeitende (AUT: 69 %, SUI 49 %, jeweils mit Zuwächsen im zweistelligen Prozentpunktebereich). Elemente des Storytelling – ein aktuelles Buzzword in Recruiting beziehungsweise Arbeitgeberpositionierung – finden noch deutlich seltener Eingang in Jobinserate: So enthalten gerade 14 % Informationen zur betreffenden Abteilung, also den potenziellen KollegInnen.

Ein weiteres Spotlight der Studie liegt 2021/22 auf der Sicherstellung der Gesundheit. Im Rahmen des gleichnamigen Pools wird erstmals untersucht, inwieweit Arbeitgeber direkt in Stelleninseraten über Remote-Working-Modalitäten (38 %), Maßnahmen zur betrieblich organisierten Gesundheitsförderung (37 %) oder gar Schutzvorkehrungen für persönliche Interviews oder andere Schritte des Bewerbungsprozesses informieren (3 %).



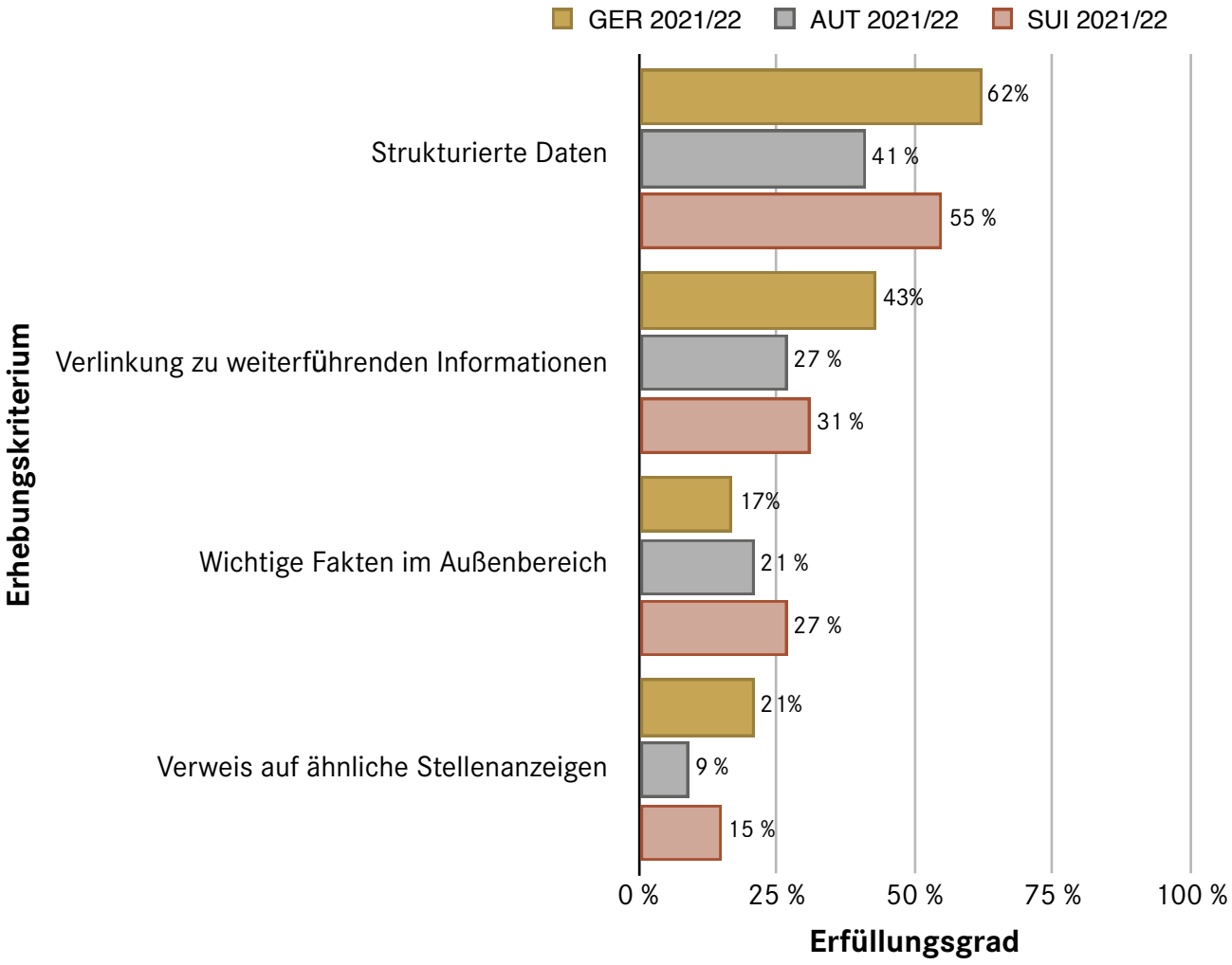
Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

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. Die ausgewählten Ergebnisse unterstreichen erneut, dass sich Storytelling als Trend noch nicht flächendeckend etabliert hat. So nutzen beispielsweise lediglich 4 von 10 in Deutschland untersuchten Arbeitgebern die Chance, durch konkrete Verlinkungen weiterführende Informationen einzubetten, etwa über die gelebte Kultur oder den bevorstehenden Auswahlprozess.

Darüber hinaus enthalten nach wie vor die meisten Unternehmens-Stellenmärkte ausschließlich den Jobtitel in der Übersicht der verfügbaren Positionen. Durch attraktive Teaser-Texte, die bereits erste wichtige Informationen zum Job enthalten, könnten Positionen gezielt im Außenbereich beworben und BewerberInnen gleichzeitig die Suche erleichtert werden.

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 6 von 10 Fällen gegeben.



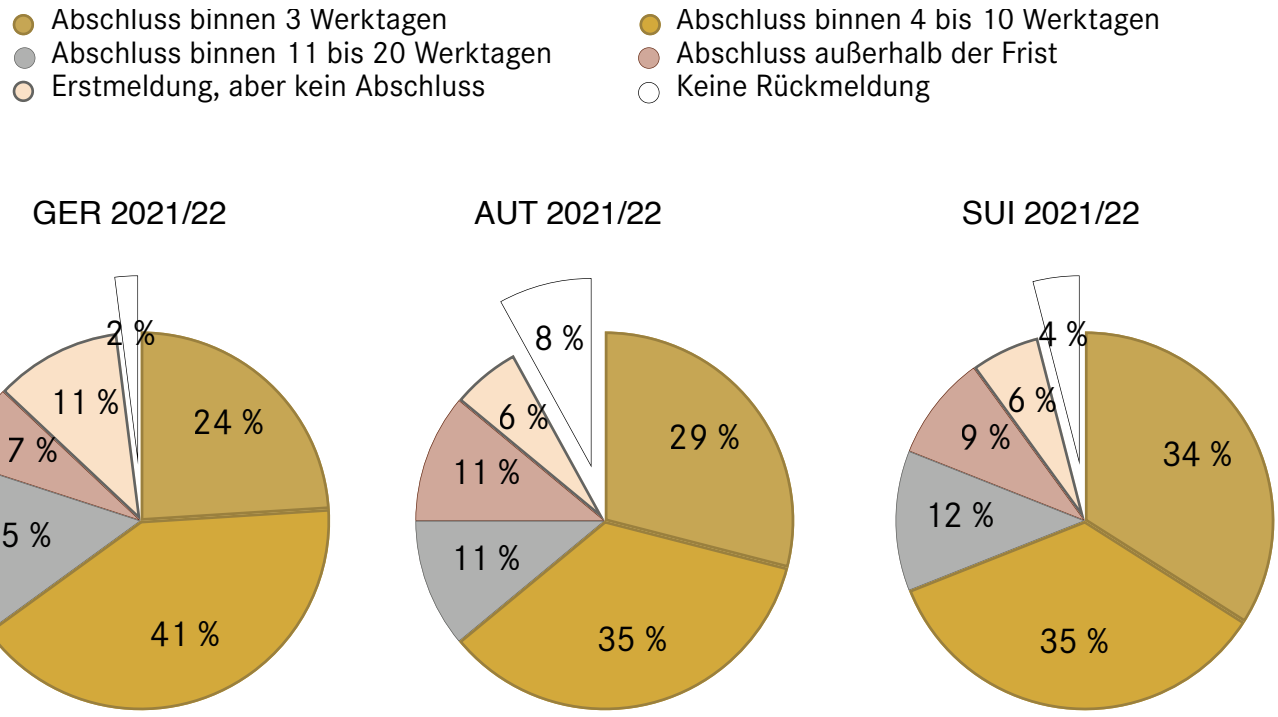
Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

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 alle vier dieser Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen, nur in Sonderfällen - wenn beispielsweise keine zu besetzende Position im Stellenmarkt veröffentlicht ist - wird auf Blindbewerbungen zurückgegriffen.

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 D-A-CH-Vergleich fällt auf, dass in Deutschland mit 2 % die wenigsten Bewerbungen gänzlich unbeantwortet bleiben. Gleichwohl werden in Österreich, der Schweiz und Liechtenstein allerdings auch jeweils mehr Bewerbungen prompt binnen 3 Werktagen mit einer Interview-Einladung oder einer Absage bedacht. Vorreiter in Sachen zeitnahem Bewerbungsmanagement sind die Schweizer und Liechtensteiner: Bei ihnen wissen KandidatInnen am häufigsten binnen zwei Wochen (10 Werktagen), ob es für die nächste Bewerbungsrunde gereicht hat.



Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 816; AUT: 2.232; SUI: 1.781 Bewerbungen)

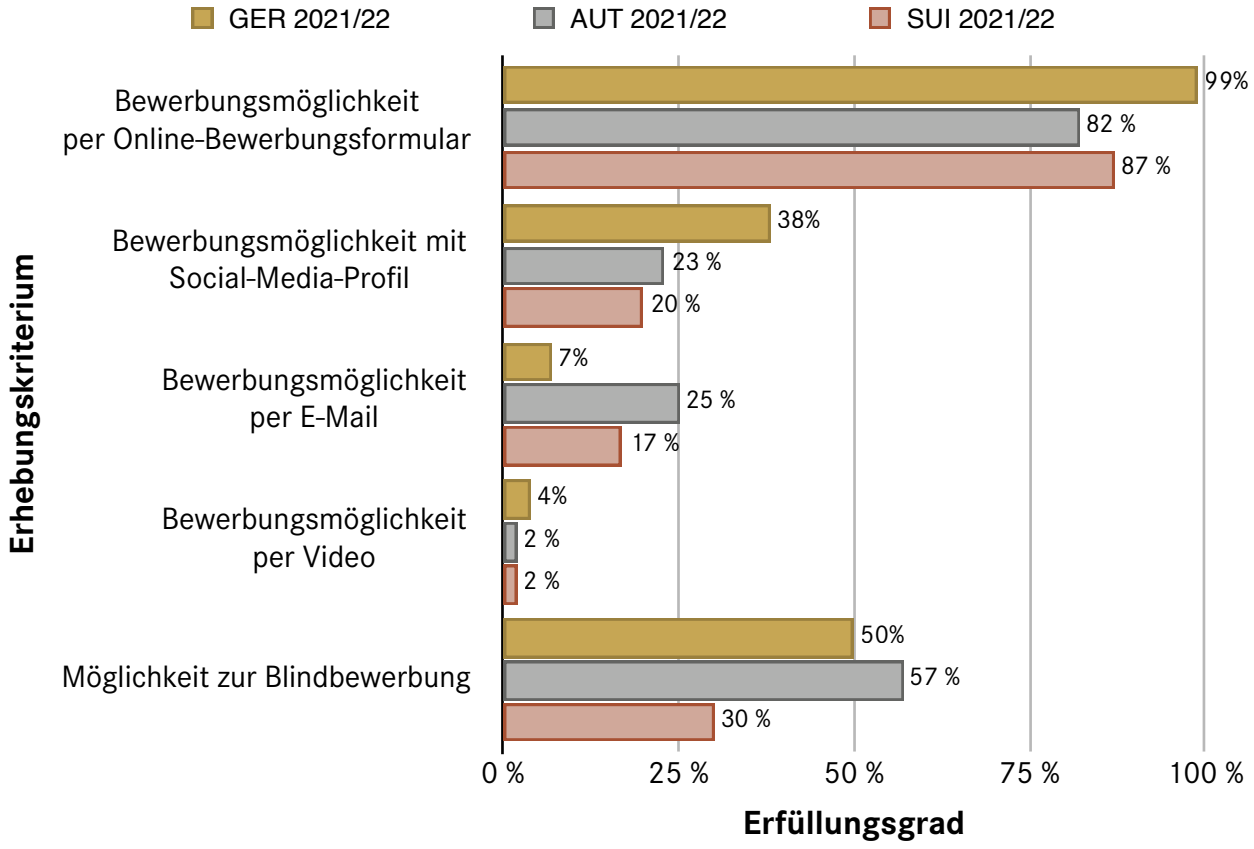
USABILITY IM BEWERBUNGSPROZESS

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 können.

Der mit Abstand gängigste Bewerbungskanal ist auch 2021/22 das Online-Bewerbungsformular mit einem Erfüllungsgrad von 99 %. Die Tendenz zur Verschlankung der auszufüllenden Masken setzt sich weiter fort: 60 % der analysierten Formulare enthalten maximal 10 Pflichtfelder.

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. E-Mail-Bewerbungen werden 2021/22 bei nur mehr 7 % der Unternehmen und Institutionen angenommen und liegen damit bereits fast gleichauf mit Videobewerbungen.

Exakt die Hälfte der Stichprobe informiert KandidatInnen auf der Website über die Möglichkeit einer Blindbewerbung, also das Angebot, eingereichte Unterlagen HR-seitig mit sämtlichen zu besetzenden Positionen zu matchen. In Österreich – ursprünglich das „Land der Initiativbewerbungen" – zeigt sich eine markant rückläufige Tendenz, bedingt unter anderem durch alternative Formen des Talent Relationship Management. Somit liegen die Werte nun nahezu gleichauf mit jenen in Deutschland.



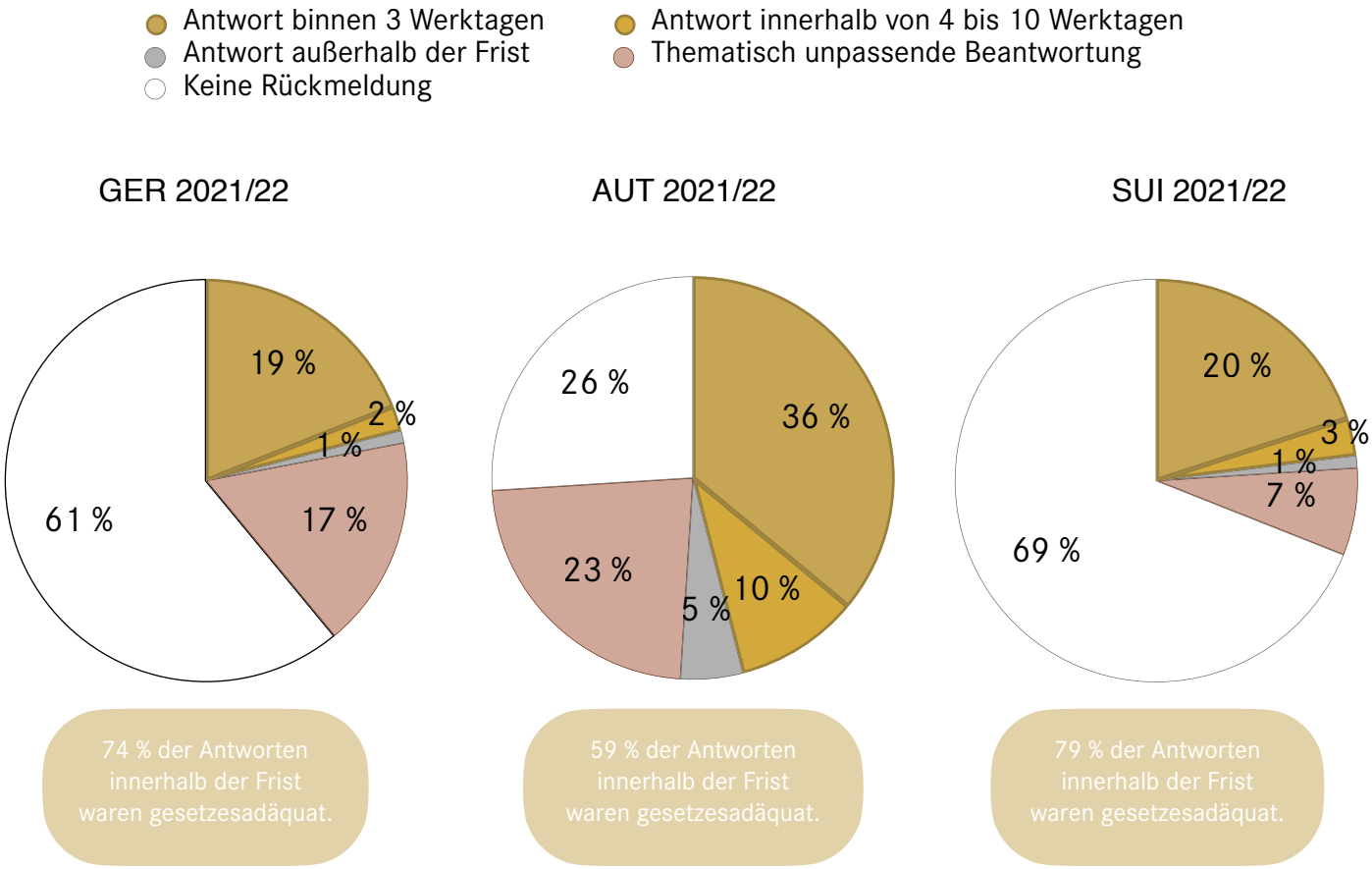
Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

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 als Azubi 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 Schulpflicht beziehungsweise Relevanz einer fundierten Ausbildung für den weiteren Karriereweg hinweist.

Innerhalb der studienrelevanten Frist von maximal 10 Werktagen reagierten 21 % der Arbeitgeber auf die Nachricht, wobei sich rund 7 von 10 gesetzesadäquat zur Anfrage äußerten.

Ein vergleichsweise hoher Anteil von 17 % antwortete thematisch unpassend, übermittelte also etwa eine standardisierte Absage zur Bewerbung, obwohl keine Bewerbungsunterlagen beigefügt worden waren. Häufig wurde auch schlicht darauf hingewiesen, dass keine Bewerbungen per E-Mail entgegengenommen werden könnten und der Interessent bitte auf das Online-Bewerbungsformular zurückgreifen sollte.

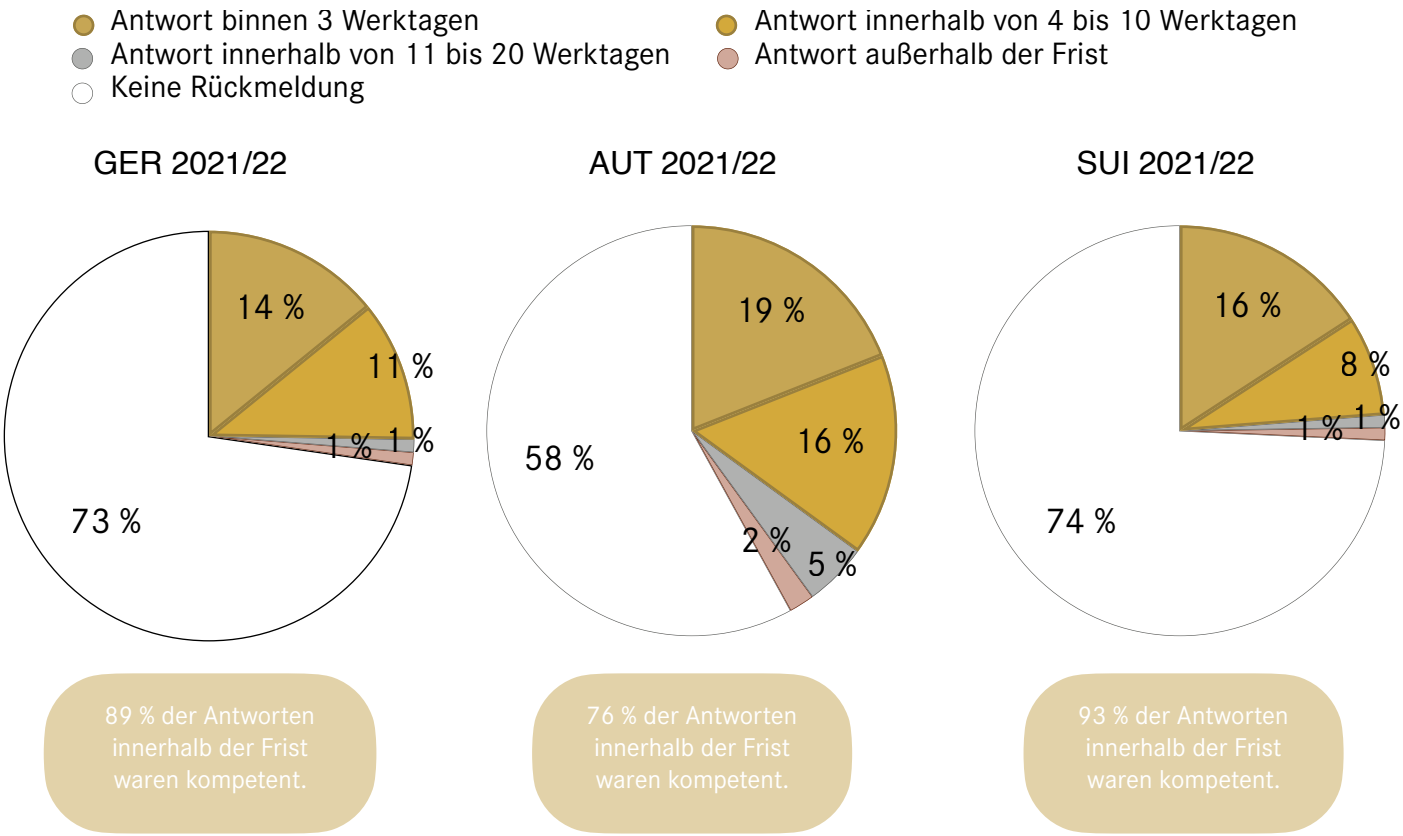


Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

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 Deutschland-Studie 2021/22 erstmals proaktiv eine Videobewerbung an alle 204 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 ein Viertel der Arbeitgeber auf die Nachricht, wobei sich etwa 9 von 10 konkret zur Bewerbung äußerten. Die Übrigen verwiesen auf das herkömmliche Online-Bewerbungssystem, ohne näher auf die übermittelten Unterlagen einzugehen. Dieses Ergebnis ist in etwa vergleichbar mit der Schweiz und Liechtenstein – Österreich zeichnet sich durch deutlich höhere Response-Quoten aus.



89 % der Antworten innerhalb der Frist waren kompetent.

76 % der Antworten innerhalb der Frist waren kompetent.

93 % der Antworten innerhalb der Frist waren kompetent.

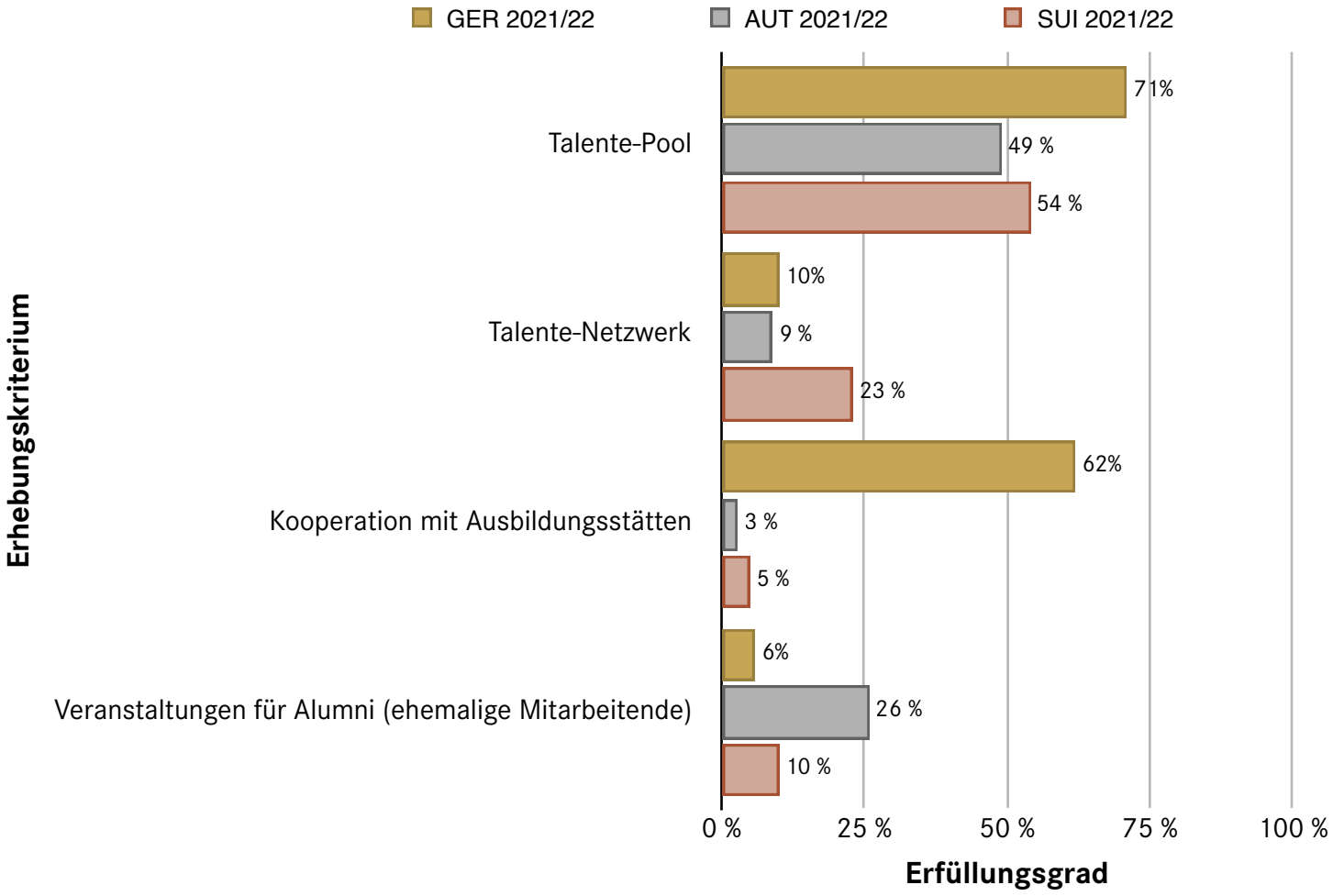
Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

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 letzen 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 anhaltend hohen Erfüllungsgraden: 2021/22 betreiben 71 % der Arbeitgeber des Deutschland-Samples einen für die Registrierung freigeschalteten Talente-Pool, um 17 Prozentpunkte mehr als in der Schweiz und Liechtenstein.

Die überdurchschnittlichen Resultate zum Kriterium *Kooperation mit Ausbildungsstätten* begründet sich in der starken deutschlandweiten Verbreitung Dualer Studiengänge, die entsprechend auf der Karriere-Website beworben werden. Dies spricht nicht nur für ein ausgeprägtes Bewusstsein der Relevanz praxisnaher Ausbildungen, sondern auch für Professionalität in der frühen Bindung junger Talente.



Quelle: BEST RECRUITERS 2021/22 (n = GER: 204; AUT: 558; SUI: 447 Arbeitgeber)

DIE 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

Die Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 204 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 – 25**	**Gesamt-punkte** in Prozent
1	5	General Logistics Systems Germany GmbH & Co. OHG	89,5 %
2	55	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	88,5 %
3	3	OTTO (GmbH & Co KG)	87 %
4	2	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	85,5 %
5	37	CA Immo Deutschland GmbH	85 %
6	41	Trenkwalder Personaldienste GmbH	85 %
7	60	Hays AG	83 %
8	27	HUK-Coburg Versicherungsgruppe	82,5 %
9	39	Kaufland	82,5 %
10	NEU	AVANTGARDE EXPERTS GmbH	82 %
11	36	Deutsche Bahn AG	82 %
12	14	Adesso SE	81 %
13	25	Hannover Rück SE	80,5 %
14	42	Webasto Group	80 %
15	71	RWE AG	80 %
16	65	ConSol Consulting & Solutions Software GmbH	79 %
17	50	Continental AG	79 %
18	11	EY Deutschland	79 %
19	29	Stadtwerke München GmbH	79 %
20	47	diva-e Digital Value Excellence GmbH	79 %
21	16	Infineon Technologies AG	78,5 %
22	77	HORNBACH Baumarkt AG	78 %
23	NEU	Drees & Sommer SE	78 %
24	10	Bechtle AG	77,5 %
25	135	RheinEnergie AG	77,5 %

Ranking 2021/22	**Ranking** 2020/21	**Arbeitgeber Platz 26 – 57**	**Gesamt-punkte** in Prozent
26	81	PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	77,5 %
27	13	MVV Energie AG	77 %
28	97	DRÄXLMAIER Group	76 %
29	72	Arbeitgeber Bundeswehr	75,5 %
30	100	toom Baumarkt GmbH	75,5 %
31	NEU	TNG Technology Consulting GmbH	75 %
32	NEU	badenova AG & Co. KG	75 %
33	85	McDonalds Deutschland LLC	74,5 %
34	26	Commerzbank AG	74,5 %
35	7	Wieland-Werke AG	74,5 %
36	95	EDEKA ZENTRALE AG & Co KG	74,5 %
37	32	ALDI SÜD	74,5 %
38	1	ALTANA AG	74,5 %
39	6	Fresenius SE & Co KGaA	74,5 %
40	NEU	INTER Versicherungsgruppe	74 %
41	12	REWE Group	74 %
42	82	Müller Holding GmbH & Co. KG	73,5 %
43	89	Lidl Dienstleistung GmbH & Co KG	73,5 %
44	59	Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG	73,5 %
45	38	Bundesagentur für Arbeit	73 %
46	4	Deloitte	73 %
47	128	Axa Konzern AG	73 %
48	122	Bertrandt AG	72,5 %
49	34	STRABAG AG	72,5 %
50	28	EWE AG	72 %
51	235	KfW	72 %
52	52	ProSiebenSat.1 Media SE	71,5 %
53	22	REHAU AG + Co	71,5 %
54	45	Axel Springer Konzern	71,5 %
55	149	dm-drogerie markt GmbH + Co. KG	71 %
56	NEU	Q_PERIOR AG	71 %
57	66	PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG	71 %

Ranking 2021/22	**Ranking** 2020/21	**Arbeitgeber Platz 58 – 85**	**Gesamt-punkte** in Prozent
58	148	BayWa AG	71 %
59	NEU	Mainova AG	70,5 %
60	NEU	TÜV NORD AG	70,5 %
61	NEU	WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co KG	70,5 %
62	23	TARGOBANK AG	70,5 %
63	214	Klüh Service Management GmbH	70 %
64	74	Thüga Aktiengesellschaft	70 %
65	51	Mercedes-AMG GmbH	70 %
66	NEU	Union Asset Management Holding AG	70 %
67	56	Deutsche Telekom AG	70 %
68	231	Dirk Rossmann GmbH	69,5 %
69	NEU	Procter & Gamble Germany GmbH & Co Operations oHG	69,5 %
70	17	STIHL	69,5 %
71	98	HOCHTIEF AG	69 %
72	18	Techniker Krankenkasse	68,5 %
73	9	MAHLE GmbH	68 %
74	15	BASF SE	68 %
75	260	Manpower Group Deutschland GmbH & Co KG	67,5 %
76	NEU	Mömax Deutschland GmbH	67,5 %
77	126	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	67,5 %
78	40	ERGO Group AG	67,5 %
79	217	Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG	67 %
80	110	Henkel AG & Co. KGaA	67 %
81	NEU	QAware GmbH	66,5 %
82	NEU	envia Mitteldeutsche Energie AG	66,5 %
83	203	N-ERGIE Aktiengesellschaft	66,5 %
84	NEU	SachsenEnergie AG	66,5 %
85	261	Software AG	66,5 %
86	112	Nestlé Deutschland AG	66,5 %
87	108	Robert Bosch GmbH	66,5 %
88	228	AUDI AG	66,5 %
89	153	Max Bögl Bauservice GmbH und Co. KG	66 %

Ranking 2021/22	**Ranking** 2020/21	**Arbeitgeber Platz 81 – 100**	**Gesamt-punkte** in Prozent
90	119	Voith GmbH & Co. KGaA	66 %
91	158	OBI Group Holding SE & Co. KGaA	65,5 %
92	49	Talanx AG	65,5 %
93	NEU	Scout24 SE	65,5 %
94	240	Heraeus Holding GmbH	65 %
95	219	Salzgitter AG	65 %
96	138	TRUMPF GmbH + Co. KG	65 %
97	NEU	Raiffeisen Waren GmbH	64,5 %
98	162	Rheinmetall AG	64,5 %
99	70	Clifford Chance LLP	64,5 %
100	69	Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA	64,5 %

Die Top 10 – Krisenfestigkeit

Das Ranking zeigt die Top 10 aller 204 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	OTTO (GmbH & Co KG)	81 %
2	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	77 %
3	General Logistics Systems Germany GmbH & Co. OHG	76 %
4	Trenkwalder Personaldienste GmbH	74 %
5	ALTANA AG	73 %
6	Hays AG	73 %
7	CA Immo Deutschland GmbH	70 %
8	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	68 %
9	Adesso SE	67 %
10	Deutsche Bahn AG	66 %

Branchensieger

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

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Anlagen-/Maschinenbau** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	70	STIHL	69,5 %
2	90	Voith GmbH & Co. KGaA	66 %
3	96	TRUMPF GmbH + Co. KG	65 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Automotive/KFZ** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	14	Webasto Group	80 %
2	17	Continental AG	79 %
3	28	DRÄXLMAIER Group	76 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Banken/Finanzdienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	34	Commerzbank AG	74,5 %
2	51	KfW	72 %
3	62	TARGOBANK AG	70,5 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Bau/Holz** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	49	STRABAG AG	72,5 %
2	61	WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co KG	70,5 %
3	71	HOCHTIEF AG	69 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Beratung** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	2	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	88,5 %
2	18	EY Deutschland	79 %
3	23	Drees & Sommer SE	78 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Chemie** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	38	ALTANA AG	74,5 %
2	74	BASF SE	68 %
3	94	Heraeus Holding GmbH	65 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Dienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	1	General Logistics Systems Germany GmbH & Co. OHG	89,5 %
2	5	CA Immo Deutschland GmbH	85 %
3	11	Deutsche Bahn AG	82 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Einzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	3	OTTO (GmbH & Co KG)	87 %
2	22	HORNBACH Baumarkt AG	78 %
3	30	toom Baumarkt GmbH	75,5 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Energie** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	15	RWE AG	80 %
2	19	Stadtwerke München GmbH	79 %
3	25	RheinEnergie AG	77,5 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Gastronomie/Tourismus** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	33	McDonalds Deutschland LLC	74,5 %
2	121	Five Guys Germany GmbH	61 %
3	145	FTI Touristik GmbH	58 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Gesundheits-/Sozialwesen/ Öffentlicher Dienst** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	29	Arbeitgeber Bundeswehr	75,5 %
2	45	Bundesagentur für Arbeit	73 %
3	100	Asklepios Kliniken GmbH & Co. KGaA	64,5 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Grosshandel/Vertrieb** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	58	BayWa AG	71 %
2	97	Raiffeisen Waren GmbH	64,5 %
3	132	E/D/E Einkaufsbüro Deutscher Eisenhändler GmbH	60 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Industrie** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	21	Infineon Technologies AG	78,5 %
2	35	Wieland-Werke AG	74,5 %
3	39	Fresenius SE & Co KGaA	74,5 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**IT/Software/Telekommunikation** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	12	Adesso SE	81 %
2	16	ConSol Consulting & Solutions Software GmbH	79 %
3	20	diva-e Digital Value Excellence GmbH	79 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Lebensmitteleinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	9	Kaufland	82,5 %
2	36	EDEKA ZENTRALE AG & Co KG	74,5 %
3	37	ALDI SÜD	74,5 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Personaldienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	4	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	85,5 %
2	6	Trenkwalder Personaldienste GmbH	85 %
3	7	Hays AG	83 %

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamtvergleich	**Versicherung** Top 3 der Branche	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	8	HUK-Coburg Versicherungsgruppe	82,5 %
2	13	Hannover Rück SE	80,5 %
3	40	INTER Versicherungsgruppe	74 %

Branchenranking

Die Recruiting-Herausforderungen 2021/22 besonders professionell meistern kann der Lebensmitteleinzelhandel, vor der Beratung und der Versicherung.
Den letzten Platz belegen 2021/22 Gastronomie und Tourismus.

Ranking 2021/22	**Branche**	**durchschnittliche Gesamtpunkte 2021/22**
1	Lebensmitteleinzelhandel	**71 %**
2	Beratung	**70 %**
3	Versicherung	**69 %**
4	Personaldienstleistung	**68 %**
5	IT/Software/Telekommunikation	**67 %**
6	Energie	**66 %**
7	Dienstleistung	**65 %**
8	Bau/Holz	**65 %**
9	Industrie	**64 %**
10	Großhandel/Vertrieb	**62 %**
11	Anlagen-/Maschinenbau	**61 %**
12	Einzelhandel	**60 %**
13	Automotive/KFZ	**60 %**
14	Banken/Finanzdienstleistung	**58 %**
15	Gesundheits-/Sozialwesen/ Öffentlicher Dienst	**58 %**
16	Chemie	**54 %**
17	Gastronomie/Tourismus	**47 %**

Die Top 100 – D-A-CH-Raum

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 1.209 D-A-CH-weit untersuchten 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.

D-A-CH Ranking 2021/22	**D-A-CH Ranking** 2020/21	**Nationales Ranking** 2021/22	**Arbeitgeber**	**Land**
1	44	1	HEROLD Business Data GmbH	Österreich
2	1	2	BDO Austria GmbH	Österreich
3	4	3	Bundesrechenzentrum GmbH	Österreich
4	2	4	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	Österreich
5	11	5	Österreichische Lotterien GesmbH	Österreich
6	22	1	Universitäts-Kinderspital Zürich	Schweiz
7	48	2	Migros-Genossenschafts-Bund	Schweiz
8	25	1	General Logistics Systems Germany GmbH & Co. OHG	Deutschland
9	17	6	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	Österreich
10	193	7	Helvetia Versicherungen AG	Österreich
11	228	8	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	Österreich
12	156	2	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Deutschland
13	51	3	SBB AG	Schweiz
14	26	9	illwerke vkw AG	Österreich
15	9	10	WALTER GROUP	Österreich
16	6	11	EY Österreich	Österreich
17	35	12	voestalpine AG	Österreich
18	12	3	OTTO (GmbH & Co KG)	Deutschland
19	28	13	Hays Österreich GmbH	Österreich
20	18	4	Graubündner Kantonalbank	Schweiz
21	90	14	Trenkwalder Personaldienste GmbH	Österreich
22	10	4	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	Deutschland
23	79	15	EVN AG	Österreich
24	105	5	CA Immo Deutschland GmbH	Deutschland
25	73	17	D.A.S. Rechtsschutz AG	Österreich

D-A-CH Ranking 2021/22	**D-A-CH Ranking** 2020/21	**Nationales Ranking** 2021/22	**Arbeitgeber**	**Land**
26	31	5	thyssenkrupp Presta AG	Schweiz
27	121	6	Trenkwalder Personaldienste GmbH	Deutschland
28	170	16	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	Österreich
29	20	6	Helsana-Gruppe	Schweiz
30	261	18	Wiener Städtische Versicherung AG	Österreich
31	57	19	Hilti Austria GmbH	Österreich
32	37	20	Casinos Austria AG	Österreich
33	120	7	BKW	Schweiz
34	21	21	ISS Facility Services GmbH	Österreich
35	169	7	Hays AG	Deutschland
36	133	8	AXA Versicherungen AG	Schweiz
37	172	9	Migros Bank AG	Schweiz
38	78	8	HUK-Coburg VVaG	Deutschland
39	116	9	Kaufland	Deutschland
40	49	22	BAWAG P.S.K.	Österreich
41	14	23	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	Österreich
42	8	10	KPMG AG	Schweiz
43	23	24	KTM AG	Österreich
44	NEU	10	AVANTGARDE EXPERTS GmbH	Deutschland
45	104	11	Deutsche Bahn AG	Deutschland
46	32	11	Helvetia Versicherungen	Schweiz
47	30	25	ÖBB Konzern	Österreich
48	3	26	Deloitte Österreich	Österreich
49	27	12	Hays (Schweiz) AG	Schweiz
50	54	12	Adesso SE	Deutschland
51	74	13	Hannover Rück SE	Deutschland
52	160	28	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	Österreich
53	56	27	Frequentis AG	Österreich
54	15	29	Peek & Cloppenburg KG	Österreich
55	110	30	Lidl Österreich	Österreich

D-A-CH Ranking 2021/22	**D-A-CH Ranking** 2020/21	**Nationales Ranking** 2021/22	**Arbeitgeber**	**Land**
56	178	31	Coca-Cola HBC Austria GmbH	Österreich
57	100	32	Julius Blum GmbH	Österreich
58	123	14	Webasto Group	Deutschland
59	278	33	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	Österreich
60	205	15	RWE AG	Deutschland
61	75	34	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	Österreich
62	166	35	EGGER Gruppe	Österreich
63	200	13	Hirslanden-Gruppe	Schweiz
64	65	14	PwC Schweiz	Schweiz
65	46	36	Kapsch Group	Österreich
66	70	37	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	Österreich
67	24	38	VERBUND AG	Österreich
68	119	15	Lidl Schweiz	Schweiz
69	106	39	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	Österreich
70	187	16	ConSol Consulting & Solutions Software GmbH	Deutschland
71	137	16	Kantonsspital St.Gallen	Schweiz
72	146	17	Continental AG	Deutschland
73	38	40	Greiner Bio-One GmbH	Österreich
74	45	18	EY Deutschland	Deutschland
75	85	19	Stadtwerke München GmbH	Deutschland
76	142	20	diva-e Digital Value Excellence GmbH	Deutschland
77	13	41	TGW Logistics Group GmbH	Österreich
78	19	42	HOFER KG	Österreich
79	47	17	ewz	Schweiz
80	55	43	Greiner AG	Österreich
81	260	44	Kremsmüller Industrieanlagenbau KG	Österreich
82	60	21	Infineon Technologies AG	Deutschland
83	273	18	Emmi Schweiz AG	Schweiz
84	219	22	HORNBACH Baumarkt AG	Deutschland
85	NEU	23	Drees & Sommer SE	Deutschland

D-A-CH Ranking 2021/22	D-A-CH Ranking 2020/21	Nationales Ranking 2021/22	Arbeitgeber	Land
86	520	45	Mayer & Co Beschläge GmbH	Österreich
87	217	46	ÖAMTC	Österreich
88	42	24	Bechtle AG	Deutschland
89	140	47	Haberkorn GmbH	Österreich
90	360	48	Henkel Central Eastern Europe GmbH	Österreich
91	43	19	AMAG Group AG	Schweiz
92	144	49	Infineon Technologies Austria AG	Österreich
93	361	25	RheinEnergie AG	Deutschland
94	232	26	PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Deutschland
95	257	50	Magenta Telekom	Österreich
96	52	27	MVV Energie AG	Deutschland
97	167	20	Vebego AG	Schweiz
98	173	21	Solothurner Spitäler AG	Schweiz
99	1058	51	Mondi AG	Österreich
100	302	22	Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG	Schweiz

Statements der SiegerInnen

FRAGEN

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

2. UNTER DEM MOTTO "THE GREAT RESIGNATION" BZW. "THE BIG QUIT" ERREICHTE DIE ZAHL DER FREIWILLIGEN KÜNDIGUNGEN AUSGEHEND VON DEN USA SEIT 2021 EIN REKORDHOCH. 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?

Andrea Pfister
CoE Talent Management - Talent Acquisition

ALTANA AG

Wir freuen uns sehr über die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER unserer Branche. Eine großartige Bestätigung für uns, dass wir die Herausforderungen der vergangenen Monate gemeinsam im Team haben meistern können. Der Erfolg hängt entscheidend von den handelnden Personen ab und nicht nur von den eingesetzten Tools und Systemen. Die effektivste Form, das Recruiting zu verbessern, besteht darin, unsere Kolleginnen und Kollegen bei allen Veränderungen zu begleiten und nicht an eingefahrenen Strukturen festzuhalten, sondern kundenorientiert nach Lösungen zu suchen, immer mit dem Fokus Prozesse zu vereinfachen und Bewerberinnen und Bewerbern schnell und transparent Feedback zu geben. Frühzeitig die Bedürfnisse unserer internen und externen „Kunden" zu verstehen und stets eine positive Candidate Experience im Blick zu behalten sind hierbei unsere Erfolgsfaktoren. Die Auszeichnung zeigt, dass jeder unserer Kolleginnen und Kollegen tagtäglich einen tollen Job macht.

Das Recruiting ist in den letzten Monaten auch für uns als Spezialchemiekonzern immer herausfordernder geworden: zum Einen was die Quantität und Qualität der Bewerbungen betrifft als auch zum Anderen die veränderten Erwartungen der Bewerberinnen und Bewerber. „Keep Changing" war und ist jedoch bereits seit langem Teil unserer DNA. Daher sind wir bereit und fähig, Veränderungen aktiv zu gestalten, ohne dabei unsere Identität zu verlieren. Unsere Unternehmenswerte sind mehr als eine gute Basis, um Veränderungen zusammen zu bewältigen. Denn nur in einer Atmosphäre von Offenheit und Vertrauen, Handlungsspielraum und Wertschätzung können wir unseren Bewerberinnen und Bewerbern jetzt und in der Zukunft zur Seite stehen – egal ob vor Ort oder virtuell. Hierbei versuchen wir bereits frühzeitig die Bedürfnisse unserer internen und externen „Kunden" zu verstehen und auf sich wandelnde Erwartungen einzugehen. Remote-Arbeiten hat der digitalen Zusammenarbeit und somit auch dem Recruiting eine völlig neue Perspektive gegeben. Nur im gemeinsamen Dialog zwischen HR, Fachbereichen sowie Bewerberinnen und Bewerbern kann es gelingen, nachhaltig erfolgreich zu sein und zufriedenstellende Lösungen für alle Seiten anzubieten. Neben dem Wunsch nach Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort ist aber auch das Bedürfnis nach sozialen Kontakten und Sicherheit des Arbeitsplatzes stärker geworden. Mitarbeiterevents wie Sommerfeste, Weihnachtsfeiern und Teambuildingmaßnahmen sowie eine nachhaltige Unternehmensstrategie sind hier wichtige Benefits, mit denen wir als Arbeitgeber punkten können.

Philipp Riedel
CEO

AVANTGARDE Experts GmbH

Natürlich sind wir sehr stolz darauf, insbesondere weil Recruiting unsere Kerndienstleistung für andere Unternehmen ist. Da freut es uns umso mehr, wenn unser Service auch von neutralen Instanzen ausgezeichnet wird.

Beim Thema flexibler Arbeit wird heute vieles als selbstverständlich erachtet. Genau wie ein faires Gehalt ist auch die Möglichkeit auf Homeoffice für viele indiskutabel. Entsprechend gibt es bei uns sehr viele Möglichkeiten, sich Arbeitszeit und -ort flexibel einzuteilen. Dennoch freuen wir uns sehr, es geschafft zu haben, dass unser Unternehmen ein Ort ist, an dem Menschen gerne zusammenkommen. Auch das hilft uns, Talente für uns zu gewinnen, denn im Miteinander spürt man Kreativität, Begeisterung und unseren besonderen Spirit.

Tanja Spezzano-Hoffmann
Head of Human Resources

CA Immo Deutschland GmbH

Diese Auszeichnung freut uns wirklich sehr, da sie unsere Bemühungen im Bereich Recruiting widerspiegelt und zeigt, welch hohen Stellenwert Kandidat:innen für uns haben. Als Anspruch an uns selbst wickeln wir unsere Recruitingprozesse möglichst rasch, strukturiert und transparent ab und begegnen jedem Bewerber und jeder Bewerberin wertschätzend und auf Augenhöhe. Unsere Mitarbeiter:innen sind unsere wertvollste Ressource, deshalb bemühen wir uns, dass sich jeder bei uns von Anfang an wohl fühlt.

Natürlich bemühen auch wir uns, uns bestmöglich auf diese neuen Herausforderungen und den damit einhergehenden Wandel einzustellen, um zeitgemäße Lösungen anbieten zu können. Im Recruiting bemerken auch wir, dass sich die Nachfrage nach flexiblem Arbeiten enorm gesteigert hat und dieser Aspekt ein „Must Have“ für fast alle Kandidat:innen darstellt. Dieser Erwartungshaltung ist CA Immo durch die Einführung einer Flexible Working Policy nachgekommen, die aktuell die Möglichkeit vorsieht, an bis zu zwei Tagen pro Woche remote zu arbeiten. Daneben bieten wir viele weitere Social Benefits an und freuen uns, immer wieder Talente für uns gewinnen und mit diesen gemeinsam wachsen zu können.

Kimberly Engel
Managerin Recruiting

General Logistics Systems Germany GmbH & Co. OHG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITERS ist für uns Bestätigung und Wertschätzung für unsere innovative Recruiting-Arbeit. Das Team im Recruiting und im gesamten HR Bereich leistet jeden Tag hervorragendes: immer mit den Trends und bereit, neue Wege zu gehen. Die Auszeichnung würdigt unser Engagement und das freut uns sehr.

Der Mensch steht bei GLS im Mittelpunkt! Wesentlich zum Erfolg von GLS tragen unsere Mitarbeitenden bei – die Menschen hinter dem Logo, die das Unternehmen mit Leben füllen. Unsere Unternehmensprozesse sind danach ausgerichtet, maximale Zufriedenheit herzustellen. Nicht nur bei Kund:innen, sondern auch bei Mitarbeitenden und Bewerber:innen. Wir passen daher unsere Angebote an, um den Bewerber:innen-Wünschen zu entsprechen. So merken wir zum Beispiel, dass Flexibilität im Arbeitsalltag und Home-Office-Möglichkeiten ein großer Wunsch sind. Hinzu kommt: Weiterentwicklungsmöglichkeiten und der Teamspirit sind mittlerweile neben dem Gehalt entscheidende Bedingungen. Wir geben das Beste für unsere Mitarbeitenden.

Nicole Goodfellow
Senior Director Talent Network

Infineon Technologies AG

Wir freuen uns sehr, erneut die Auszeichnung BEST RECRUITER als Branchensieger erhalten zu haben. Für uns bedeutet das viel, denn wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Recruitingprozesse weiter zu optimieren und eine state-of-the-art Candidate Experience zu bieten. Gerade in den aktuellen herausfordernden Zeiten ist es für uns eine besonders positive Resonanz, diese Auszeichnung zu erhalten. Ich möchte mich an dieser Stelle bei unserem Talent Network Team, allen HR-Beteiligten und Hiring Managern bedanken, die gemeinsam zu diesem Erfolg beigetragen haben.

Die sogenannte „Great Resignation" geht natürlich auch an uns nicht spurlos vorbei. So bemerken wir in Gesprächen und Interviews verschiedene Aspekte, die für Kandidat:innen immer wichtiger erscheinen. Dazu zählt der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und hybridem Arbeiten. Bei Infineon konnten Mitarbeiter:innen bereits vor der Pandemie flexibel arbeiten – dem verstärktem Wunsch, auch danach ein hybrides Modell beizubehalten, sind wir mit unserer Remote Work Guideline nachgekommen. Daneben stellen wir fest, dass insbesondere junge Talente einen besonderen Wert auf die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit legen. Um ein möglichst transparentes Bild der zukünftigen Tätigkeiten zu schaffen, beinhaltet unser mehrstufiger Auswahlprozess Interviews mit dem Fachbereich inklusive eines Teamkennenlernens, Rundgänge in Laboren oder Standortführungen. Ein beidseitig guter Fit ist uns wichtig – so merken wir häufig, dass gerade auch unsere Unternehmenswerte (wie „We make life easier, safer and greener"), die an verschiedenen Touchpoints im Recruitingprozess eingesetzt werden, auf positive Rückmeldung stoßen. Um kontinuerliche Verbesserungen einfließen zu lassen, schauen wir uns außerdem unsere Arbeitgeberbewertungen genau an – mit dem Ziel, unsere Bewerber:innen besser zu verstehen und ihre Bedürfnisse zu kennen.

Christina Lajter
Leitung Personalmarketing Deutschland

Kaufland

Wir freuen uns sehr über unseren Branchensieg und die damit verbundene Wertschätzung unserer Personalarbeit. Wir arbeiten jeden Tag daran, Gutes noch besser zu machen und BewerberInnen wie auch MitarbeiterInnen das bestmögliche Kaufland-Erlebnis zu bieten. Gemeinsam hinterfragen wir Bestehendes und suchen nach innovativen und zielgruppenorientierten Lösungen. Die BEST-RECRUITERS-Auszeichnung ist nicht nur eine Bestätigung, dass wir mit unserer HR-Arbeit am Puls der Zeit sind, sondern bietet uns auch stets wertvolle Impulse für unsere Personalmarketing- und Recruiting-Aktivitäten.

Der Arbeitnehmermarkt hat sich seit Beginn der Pandemie stark gewandelt. KandidatInnen wie auch MitarbeiterInnen sehnen sich einerseits stärker nach Sicherheit und Stabilität. Andererseits hat in Zeiten von Lockdowns und Homeoffice-Pflicht das Bedürfnis nach mehr Flexibilität, Gesundheit und einer ausgewogenen Work-Life-Balance stark zugenommen. Das hat sowohl Auswirkungen auf das Recruiting neuer Talente als auch auf die Mitarbeiterbindung. Als Arbeitgeber hinterfragen wir uns daher regelmäßig und prüfen, ob unser Angebot und unsere Rahmenbedingungen noch attraktiv für unsere Zielgruppen sind. Die vergangenen zwei Jahren waren für uns sehr lehrreich und dynamisch. Wir haben uns schnell an die neuen Gegebenheiten angepasst und neue Tools, Prozesse und Formen der Zusammenarbeit auf den Weg gebracht. Ob digitale Bewerbungsgespräche, zeitversetzte Videointerviews oder digitale Onboarding-Prozesse – Vieles hat sich mittlerweile in unserem Unternehmen als Standard etabliert und ist aus unserer Personalarbeit nicht mehr wegzudenken. An unseren Dienstleistungsstandorten können beispielsweise unsere MitarbeiterInnen nach Absprache tätigkeits- und bereichsbezogen an bis zu fünf Tagen in der Woche mobil arbeiten. Im Branchenvergleich sind wir diesbezüglich Vorreiter, worauf wir sehr stolz sind. Durch diese hybride Arbeitswelt bieten wir KandidatInnen wie auch MitarbeiterInnen volle Flexibilität und tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben bei. Damit gehen wiederum neue Themen und Herausforderungen einher, die es als Arbeitgeber zu meistern gilt: Führen auf Distanz, Zusammenhalt und Zusammenarbeit hybrider Teams, Digitalkompetenzen etc. sind nur einige Beispiele dafür. Es ist wichtiger denn je, die eigenen MitarbeiterInnen bei diesem Change-Prozess eng zu begleiten und sie bestmöglich mit entsprechenden Trainings, Schulungen und Hilfestellungen im gesamtem Employee Life Cycle zu unterstützen. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das den gestiegenen Erwartungen von BewerberInnen gerecht wird und bestehende MitarbeiterInnen wertschätzt.

Brigitte Heßler
Manager HR Shared Services

Randstad Deutschland

In Deutschland sind wir die Nr. 1 der Branche und die Nr. 4 der Wirtschaft, ein Spitzenergebnis. Dass wir auch im DACH-Raum zu den Branchensiegern gehören, zeigt, dass wir uns jeden Tag mit der Zukunft der Arbeit beschäftigen und Digitalisierung gewinnbringend einsetzen. In besonders herausfordernden Zeiten und auf immer stärker umkämpften Recruitmentmärkten bedeutet uns die Auszeichnung noch mal mehr. Sie zeigt, dass wir viele richtige Ideen umgesetzt haben. Für uns ist das eine tolle Bestätigung und ein Ansporn, veränderungsbereit zu bleiben und aktiv voranzugehen, um Jobs und Menschen zusammenzubringen.

Auch wir nehmen sehr deutlich wahr, dass Unternehmenswerte und gelebte Unternehmenskultur bei den Kandidat:innen und Mitarbeiter:innen immer wichtiger werden. Randstad agiert schon seit vielen Jahren mit hoher Transparenz im Unternehmen und fördert eine sehr vertrauensvolle und täglich erlebbare Unternehmenskultur. Durch regelmäßige Feedbackgespräche und monatliche Mitarbeitendenbefragungen haben alle die Chance, sich einzubringen und ihre Bedürfnisse sichtbar zu machen. Es ist wichtig, immer wieder zu fragen, welche Aufgaben und welche Arbeitsbedingungen jetzt gerade zur Lebenssituation eines Menschen passen, um dann den Weg dorthin begleiten zu können. Das tun wir auch, indem wir die Digitalisierung im Unternehmen stetig vorantreiben und vielfältige Möglichkeiten von New-Work-Konzepten und flexiblen und mobilen Arbeitsmodellen bieten. So sind wir insgesamt sehr nah an den Bedürfnissen der Talente.

Ulrike Pugh
Director People Management & Talent Attraction

RWE

Platz eins bei den deutschen Energieversorgern ist ein großartiger Erfolg, darüber freuen wir uns sehr. Vor allem, da es zeigt, dass RWE als attraktive Arbeitgeberin mit ihren Rekrutierungsprozessen wahrgenommen wird und sich unsere Strategie der konsequenten Weiterentwicklung unseres Recruitings auszahlt. Auch unsere Platzierungen in den anderen Kategorien bestärken uns darin, noch besser zu werden, um weiterhin die besten Talente zu gewinnen.

Flexibles Arbeiten ist bei RWE gelebte Praxis. Wir haben frühzeitig auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Bewerber:innen und Mitarbeitenden reagiert und konzernweit Hybrid Working implementiert. Hybrid Working berücksichtigt die unterschiedlichen Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden, schafft größtmöglichen Freiraum für flexibles Arbeiten in einem internationalen Umfeld und umfasst dabei auch die Aspekte Vertrauen, persönliche und arbeitstechnische Weiterentwicklung, Digitalisierung sowie den Umgang mit Menschen und Ressourcen. Hier finden sich auch unsere Unternehmenswerte Vertrauen, Leistung und Leidenschaft wieder. RWE ist international aufgestellt, unsere Mitarbeitenden arbeiten global und lokal. Sie können ihre Arbeitsweise je nach Aufgabe oder Funktion an die Gegebenheit und Erfordernisse anpassen. Sie selbst wählen den richtigen Mix aus digitaler Arbeit und persönlichem Austausch, was Kreativität, Flexibilität und eine ansprechende, ausgewogene Work-Life-Balance fördert. Es zählen nicht die abgeleisteten Stunden sondern das Ergebnis – das gegenseitige Vertrauen motiviert. Das hilft ihnen, mit Leidenschaft den unterschiedlichen Herausforderungen zu begegnen, gleichzeitig nach neuen Lösungen zu suchen und sich selbst sowie unser Business weiterzuentwickeln. Dabei schonen und bewahren wir Ressourcen – im doppelten Sinne auf unsere Mitarbeitenden, ihre Gesundheit und Arbeitszeit sowie die Umwelt bezogen. Das verdeutlicht auch unser Purpose „Our energy for a sustainable life". Auf sich verändernde Erwartungen und Wünsche von Kandidat:innen und Mitarbeitenden einzugehen ist für RWE Grundlage, attraktiv für neue Talente zu sein und zu bleiben.

Hintergrund

DIE GRÖßTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

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

Mit Abschluss des 10. Erhebungsdurchgangs in Deutschland hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe 14.661 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 2,11 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des BewerberInnen-Umgangs wurden 55.360 Bewerbungen versendet sowie analysiert und über 20.261 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 von über 1.200 Arbeitgebern in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist **BEST RECRUITERS** somit die größte unabhängige, wissenschaftlich fundierte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum. Inzwischen ist **BEST RECRUITERS** selbstverständlich auch digital verfügbar – im BEST- RECRUITERS-Kundenportal können Unternehmen und Institutionen ihre Auswertung nach individuellem Interesse filtern und so jederzeit ein passgenaues Optimierungsportfolio erstellen.[3]

BEST RECRUITERS

BR Ergebnisse

[redacted] Gesamtergebnis **Arbeitgebervergleich** Detailergebnis Downloads

Kontakt [redacted]

Vergleichsarbeitgeber [redacted]

Säulen und Kategorien	erreichte Punkte	A	B	C	max. Punkte
Säule 1: Online-Recruiting-Präsenz	**37**	**35**	**36**	**36,5**	**40**
Karriere-Website	21,5	21	20	21	24
Social Web	11	9	11	11	11
Mobile Recruiting	4,5	5	5	4,5	5
Säule 2: Online-Stellenanzeige	**13,5**	**15**	**13**	**12**	**15**
Inhalt der Online-Stellenanzeige	10,5	12	10,5	9	12
Usability der Online-Stellenanzeige	3	3	2,5	3	3
Säule 3: BewerberInnen-Umgang	**44**	**43**	**43**	**41**	**45**
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
Gesamtergebnis	**94,5**	**93**	**92**	**89,5**	**100**

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

3 Screenshot BEST-RECRUITERS-Kundenportal

DIE SIEGEL

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.[4]

robin mood

[4] Screenshot robin mood

DER STUDIENBEIRAT

Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet **BEST RECRUITERS** auch an sich selbst. Der der Studie zugrunde liegende Kriterienkatalog wird demzufolge laufend überarbeitet und an aktuelle Trends und Entwicklungen in den Bereichen Recruiting und Personalmarketing angepasst. Gerade in diesen Prozessen 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 Mitglied des Rektorats 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.

UNIVERSITÄT LIECHTENSTEIN

B2B Insider

WU WIRTSCHAFTS UNIVERSITÄT WIEN VIENNA UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS

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.

MITARBEITERINNEN

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

EIN BUNTES TEAM!

Vaduz, am 31. August 2022

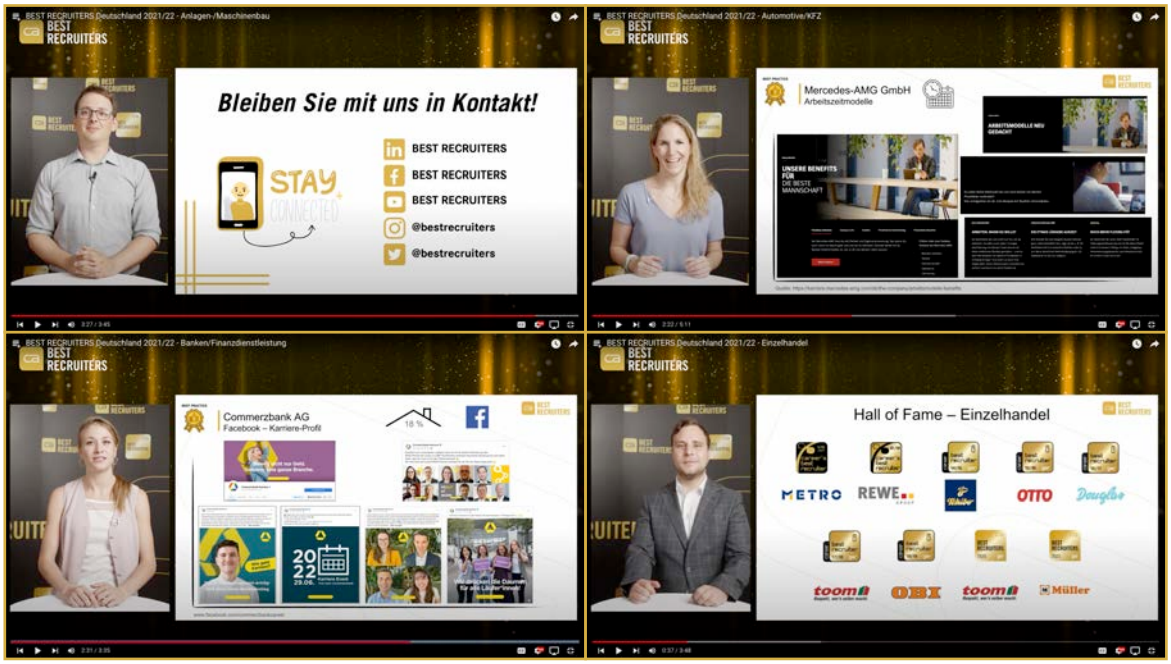
DIE BEST-RECRUITERS-VERLEIHUNG

Im Zuge einer feierlichen Ehrung werden Jahr für Jahr all jenen Arbeitgebern, die sich durch herausragende Recruiting-Qualität auszeichnen, **BEST-RECRUITERS**-Zertifikate verliehen. Um die Entwicklung des Recruitings in den einzelnen Branchen bestmöglich zu zeigen, wurden insgesamt 17 Branchenvideos produziert, die von 1. bis 13. September auf dem YouTube-Kanal von **BEST RECRUITERS** veröffentlicht wurden. In den Videos wird auf die Leistungen einzelner Arbeitgeber in der Branche und insbesondere auf Best Practices eingegangen – denn die Leistungen der deutschen Arbeitgeber können sich sehen lassen. Arbeitgeber, die nach Inspirationen für ihr Recruiting suchen, können sich durch die Branchenvideos klicken und bekommen die Praxisbeispiele ins Wohnzimmer serviert. Auch die D-A-CH-Branchensieger wurden auf der Siegertreppe am Ende der Videos präsentiert. Zusätzliche Praxisbeispiele wurden außerdem auf LinkedIn, Facebook und Instagram veröffentlicht.

Die einzelnen Videobeiträge stehen auf unserer Website[5] zum Nachschauen bereit.

LIVESTREAM

Das **BEST-RECRUITERS**-Team moderiert die Branchenvideos.



DIGITALE VERLEIHUNG

im BEST-RECRUITERS-Studio

Wien, 1.-13. September 2022

[5]www.bestrecruiters.eu

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

BEST RECRUITERS
Deutschland

Medienkontakt:

Bernhard Schwingsandl

Junior Project & Communication Manager

Telefon: +43 1 585 69 69-26
E-Mail: bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

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

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

Presseinformation
10. Jahrgang | Deutschland

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.