

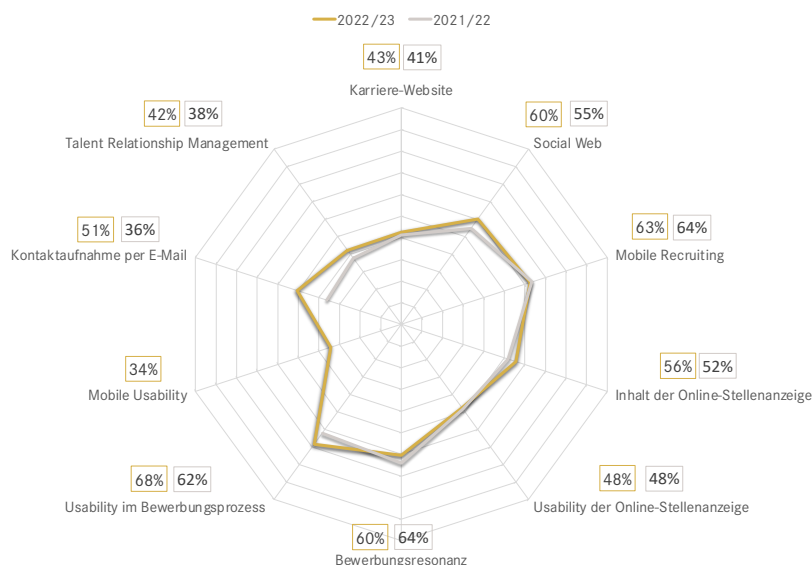
13. BEST-RECRUITERS-Studie in Österreich: Arbeitgeber setzen im Recruiting auf Purpose, Benefits und Social Media

- Arbeit mit Sinn: 38 % kommunizieren Corporate Purpose auf der Website, nur 16 % in Job-Inseraten
- Benefits beinahe flächendeckender Bestandteil von Stellenanzeigen
- Social-Media-Recruiting boomt: LinkedIn und Instagram top
- Eurest Gesamtsieger vor Bundesimmobiliengesellschaft und Vienna Insurance Group

Wien, 1. Dezember 2022

Bereits zum 13. Mal analysierte BEST RECRUITERS die Recruiting-Qualität in Österreich. Basierend auf Umsatz und Mitarbeitendenzahl wurden im Jahrgang 2022/23 die 561 größten Organisationen im Land anhand von 287 wissenschaftlichen Kriterien untersucht. Auf dem Podest steht Eurest vor der Bundesimmobiliengesellschaft und der Vienna Insurance Group. Inhaltlich legen Recruiting-Verantwortliche einen stärkeren Fokus auf Remote Work und Benefits als im Vorjahr. Auch Recruiting-spezifische Social-Media-Aktivitäten stehen hoch im Kurs.

In der Gegenüberstellung der Kategorien zeigt sich ein Fokus auf die Nutzerfreundlichkeit von Bewerbungsprozessen: Österreichs Arbeitgeber erzielen in der Kategorie *Usability im Bewerbungsprozess* im Schnitt 68 % der möglichen Punkte, 6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Dies begründet sich zum einen durch das wieder steigende Angebot seitens der Recruiting-Abteilungen, Initiativbewerbungen aktiv mit dem kurz- und mittelfristigen Bedarf abzugleichen (plus 9 Prozentpunkte auf 66 % der Stichprobe). Zum anderen bieten 2022/23 mehr Arbeitgeber Schnittstellen zu Business-Netzwerken wie LinkedIn oder XING, um die Lebenslauf-Übermittlung zu vereinfachen (plus 3 Prozentpunkte auf 26 %). Schlusslicht im Kategorienvergleich ist mit durchschnittlich 34 % der Punkte die mobile Usability mit einem Hauptaugenmerk auf eine möglichst unkomplizierte Unterlagenübermittlung per Smartphone. Besonders auffällig hierbei: Vier von zehn mobilen Bewerbungsformularen enthalten mehr als 20 auszufüllende Felder, die Hälfte davon sogar mehr als 25.



Quelle: BEST RECRUITERS AUT 2022/23 (n = 561 Arbeitgeber)

Die Top-10-Recruiter 2022/23 in Österreich:

1. Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH
2. BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.
3. Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe
4. Bundesrechenzentrum GmbH
5. voestalpine AG
6. HEROLD Business Data GmbH
7. BDO Austria GmbH
8. Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH
9. Trenkwalder Personaldienste GmbH
10. KTM AG

Corporate Purpose: Sinn bereits vor der Bewerbung erkennen

Der Wunsch nach einer sinnvollen beruflichen Betätigung wächst stetig und lässt sich auch nicht mehr nur mit ausgewählten Generationen verknüpfen. Arbeitgeber können diesem Bedürfnis Rechnung tragen, indem sie ihren Corporate Purpose bereits für Kandidat:innen transparent darstellen. Auf der Karriere-Website sieht dies die Recruiting-Strategie bei rund vier von zehn untersuchten österreichischen Arbeitgebern (38 %) bereits vor. Stelleninserate hingegen enthalten nur in 16 % der Fälle Angaben zum Purpose – sie könnten diesen jedoch noch individueller, heruntergebrochen auf Abteilungen oder Teams, transportieren.

Vier von zehn sprechen über Home-Office-Möglichkeit

Auch in einer entspannteren pandemischen Situation als in den Vorjahren hat ortsflexibles, hybrides Arbeiten vielerorts weiter an Relevanz gewonnen: Die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, wird mittlerweile von 39 % der österreichischen Arbeitgeber bereits über die Karriere-Website an Bewerber:innen kommuniziert; im Jahrgang 2021/22 waren es noch 11 Prozentpunkte weniger. Auch zeitflexible Arbeitsmodelle stellen für viele Kandidat:innen ein wesentliches Entscheidungskriterium für oder gegen einen Arbeitgeber dar. 43 % der Stichprobe nennen 2022/23 mindestens ein konkretes, flexibles Arbeitszeitmodell auf der Karriere-Website; 9 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Zumeist handelt es sich dabei um Gleitzeit: Diese wird von einem Drittel aller Arbeitgeber thematisiert – ein Zuwachs von 7 Prozentpunkten. „Arbeitszeitflexibilität kann sehr unterschiedlich interpretiert werden. Daher bietet es sich an, über die reine Nennung von etwa Gleitzeit hinaus zu zeigen, wie das Modell in der Praxis von den Mitarbeitenden erlebt wird. Diesen Storytelling-Ansatz verfolgen aktuell erst 4 % der Organisationen“, so Studienleiterin Agnes Koller.

9 von 10 Stellenanzeigen setzen auf Benefits

Wie prekär sich die Arbeitsmarktlage in vielen Bereichen darstellt, wird unter anderem durch den starken Fokus auf Benefits in Job-Inseraten nochmals verdeutlicht: Die Kommunikation von Zusatzleistungen für Mitarbeitende ist weiter angestiegen und wird nun fast flächendeckend von 89 % der Arbeitgeber praktiziert. 2021/22 waren es 69 %, 2020/21 gerade 46 %. Im Rahmen der Karriere-Website sind Benefits hingegen bei etwa zwei Drittel der Organisationen Teil der allgemeinen Arbeitgeberpositionierung (66 %, plus 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr). Dabei setzen mehr und mehr Unternehmen und Institutionen etwa auf die Kommunikation von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung: Dieses Instrument nutzen mittlerweile 58 % der Arbeitgeber, ein Anstieg von 8 Prozentpunkten.

Boom bei Social-Media-Recruiting setzt sich fort

Recruiting-spezifische Social-Media-Auftritte gewinnen ebenfalls weiter an Bedeutung: Im Schnitt erreichen Österreichs Arbeitgeber 60 % der möglichen Punkte in der Kategorie *Social Web*, um 5 Prozentpunkte mehr als letztes Jahr. Besonders viele Organisationen haben die grundsätzlich privatorientierte Plattform Instagram neu in den Medienmix aufgenommen. Die Anzahl der dezidierten Karriere-Profile steigt hier von 27 % auf 38 %. Weitere 10 % veröffentlichen regelmäßig für Bewerber:innen Relevantes über allgemeine Unternehmens-Accounts. Ebenso erhöht hat sich die Zahl der Arbeitgeber-Profile auf LinkedIn; konkret um 9 Prozentpunkte: 85 % der Arbeitgeber haben mittlerweile eine LinkedIn-Präsenz erstellt, 48 % posten hier auch regelmäßig. Anders präsentiert sich Mitbewerber XING: Hier sind zwar theoretisch 66 % der Arbeitgeber präsent, mit Postings aktiv sind aber lediglich 10 % (minus 4 Prozentpunkte). Ebenfalls sinkend ist die Zahl der Arbeitgeber auf Twitter: Nutzten bereits im vergangenen Studienjahr nur 13 % das Netzwerk für ihr Recruiting, sind es heuer gerade noch 9 % der getesteten Arbeitgeber. Ob und wie sich der Eigentümerwechsel in naher Zukunft darauf auswirkt, bleibt abzuwarten.

BEST-RECRUITERS-Verleihung 2022/23

Die Ergebnisse der Österreich-Studie wurden im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Verleihung am 30. November im Lorely-Saal in Wien veröffentlicht. Weitere Informationen finden Sie [hier](#). Die Fotos stehen [hier](#) zum Download zur Verfügung. Auf unserer Website finden Sie die aktuellen [Rankings](#), das [Siegerplakat](#), die [Presseinformation](#) sowie [allgemeine Informationen zur Studie](#). Auf Wunsch senden wir Ihnen gerne weiterführende Informationen wie individuelle Auswertungen und Grafiken.

Über BEST RECRUITERS

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich die Recruiting-Qualität der größten Unternehmen in Österreich nach Umsatz und Zahl der Mitarbeitenden. Initiiert wurde die Studie 2010 in Österreich, 2011 folgte die Erweiterung nach Deutschland und 2013 in die Schweiz und Liechtenstein. Der Kriterienkatalog wird laufend überarbeitet und in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Studienbeirat an aktuelle Entwicklungen im HR-Bereich angepasst. Der Beirat setzt sich zusammen aus Univ. Prof. Dr. Wolfgang Elšik, Vorstand des Instituts für Personalmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien, Kuno Ledergerber, ehemaliger Leiter des Zentrums für Human Capital Management an der ZHAW, und Prof. Dr. Marco Furtner, Leiter des Instituts für Entrepreneurship und Rektoratsmitglied an der Universität Liechtenstein. Im Studienjahrgang 2022/23 wurden 287 Kriterien aus 10 Kategorien entlang der Candidate Journey erhoben. Diese umfassen die Karriere-Website, Mobile Recruiting, Initiativen im Social Web sowie Inhalt und Usability von Job-Inseraten. Auch der direkte Kontakt mit Bewerbenden wird beleuchtet: Hierfür werden Bewerbungen sowie Interessenanfragen an jedes Unternehmen / jede Institution der Stichprobe geschickt und die Rückmeldungen in Bezug auf Zeitrahmen und Inhalt analysiert. Die Auswertung erfolgt in einem dreibändigen Studienbericht, der alle Ergebnisse mit Grafiken und Diagrammen visualisiert, aufschlüsselt und mithilfe ausgewählter Benchmarks und Best Practices Optimierungsempfehlungen für Recruiting-Verantwortliche bietet. Für überdurchschnittliche Recruiting-Leistungen vergibt BEST RECRUITERS Gold-, Silber- und Bronze-Zertifikate sowie Qualitätssiegel.



Rückfragehinweis

Bernhard Schwingsandl, MA

Junior Project & Communication Manager | BEST RECRUITERS

T +43 1 585 69 69 – 26

bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

Mag. Agnes Koller

Head of Scientific Research | BEST RECRUITERS

T +43 1 585 69 69 – 26

agnes.koller@bestrecruiters.eu

www.bestrecruiters.eu