

Studienexzerpt
14. Jahrgang | Österreich



BEST RECRUITERS

Studienbericht 23 | 24



bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
14. JAHRGANG 2023/24 | ÖSTERREICH

STUDIENEXZERPT



INHALTSVERZEICHNIS

BEST RECRUITERS auf einen Blick	5
Der Studienbeirat	6
Die Menschen hinter der Studie	6
Die Ergebnisse	8
Ergebnisse in den Erhebungskategorien	8
Fokus 2023/24	9
Ergebnisse in den Kategorien	11
Karriere-Website	11
Storytelling	13
Social Web	14
Online-Stellenanzeige	15
Bewerbungsresonanz	16
Top 100	17
Branchensieger:innen	20
Branchenranking	28
Die BEST-RECRUITERS-Verleihung	30
Medienberichte	32
Siegelnutzung	33
Statements der Sieger:innen	34
Hintergrund	49
Die BEST-RECRUITERS-Werte	50
Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback	51
Initiativen am jungen Arbeitsmarkt	52
Personenzertifizierung nach ISO 17024	53

BEST RECRUITERS auf einen Blick

DIE ERHEBUNGS-SÄULEN 2023/24

Wie effizient ist Ihre Bewerber:innen-Ansprache?

01

Online-Recruiting-Präsenz

Fokus auf:

- Karriere-Website
- Mobile Recruiting
- Social Web
 - Präsenz
 - Aktivitäten

Wie aussagekräftig und ansprechend sind Ihre Online-Stellenanzeigen?

02

Online-Stellenanzeigen

Fokus auf:

- Inhaltlich
 - Informationsgehalt
 - Qualität
 - Umfang
 - Gestaltung
- Usability
 - Technisch
 - Inhaltlich

Wie reagieren Sie auf Bewerbungen und wie verhalten Sie sich im persönlichen Bewerber:innen-Kontakt?

03

Bewerber:innen-Umgang

Fokus auf:

- Reaktionsüberprüfung bei vier Bewerbungen
- Kompetenz und Engagement Ihrer HR-Abteilung
- Usability im Bewerbungsprozess
 - Desktop
 - Mobil
- Talent Relationship Management

Welche Eindrücke hinterlassen Sie im Bewerbungsverfahren?

04

Bewerber:innen-Feedback

Fokus auf:

- Erfahrungsberichte Ihrer Bewerber:innen
- Feedback zum Bewerbungsprozess

robin mood

Ergebnisse fließen nicht in die Bewertung ein.

326 Kriterien aus 10 Erhebungskategorien entlang der Candidate Journey

> 1.200 analysierte Arbeitgeber jährlich im D-A-CH-Raum

> 16.000 vollumfängliche Arbeitgeber-Untersuchungen seit 2010

DIE SIEGEL

BEST RECRUITERS

23|24

aut

BEST RECRUITERS

23|24

aut

BEST RECRUITERS

23|24

aut

5

DER STUDIENBEIRAT

Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet **BEST RECRUITERS** nicht nur an Arbeitgeber, sondern in erster Linie 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 / Employer Branding angepasst. Gerade in diesen Prozessen sind die enge Zusammenarbeit und der stetige Austausch mit dem internationalen wissenschaftlichen Beirat besonders wertvoll.



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



Prof. Dr. Silvia Ettl-Huber
Departmentleiterin Wirtschaft an der FH Burgenland



Kuno Ledergerber
ehemaliger Leiter des Zentrum für Human Capital Management an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)



Prof. Dr. Marco Furtner
Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein

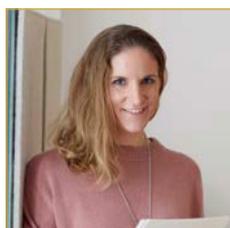


DIE MENSCHEN HINTER DER STUDIE

Die Studie wird alljährlich mit höchstem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Genauigkeit von Agnes Koller (Head of Scientific Research im career Institut & Verlag), Alexander Binder (Deputy Head of Scientific Research) und ihrem Team durchgeführt.



Markus Gruber
Studieninitiator
Geschäftsführer career Institut & Verlag



Agnes Koller
Studienleiterin
BEST RECRUITERS



Alexander Binder
stv. Studienleiter
BEST RECRUITERS

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, des Corporate Purpose oder der gebotenen Arbeitgeber-Leistungen. Zusätzlich wird untersucht, welche Phasen der **Candidate Journey für mobile Endgeräte** optimiert 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: BEWERBER:INNEN-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 in Desktop- und Mobil-Version** sowie in Folge die Resonanz, also sowohl die **Dauer der Rückmeldungen** als auch deren **Inhalt**, etwa, ob die Kandidat:innen im Antwortschreiben persönlich und wertschätzend angesprochen werden. Zusätzlich wird jeder Arbeitgeber der Stichprobe via E-Mail mit einer **Frage rund um den Bewerbungsprozess** kontaktiert. Auch hier werden Dauer und Inhalt der Antwort bewertet. Initiativen in Verbindung mit nachhaltigem **Talent Relationship Management** komplettieren die Beleuchtung des Bewerber:innen-Umgangs. Zusammen ergeben die Kategorien der 3. Säule 47 % der möglichen Punkte.

SÄULE 4: BEWERBER:INNEN-FEEDBACK

Arbeitgeber können Kandidat:innen – insbesondere jene, die ein Job-Interview absolviert haben – einladen, anonym Fragen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu beantworten. Die **Befragung** wurde in Zusammenarbeit mit Arbeitspsycholog:innen und Recruiting-Expert:innen erarbeitet und kann individuell angepasst werden. Aufgrund ihrer Subjektivität fließen die Ergebnisse nicht in die Wertung mit ein, sondern werden Arbeitgebern ausschließlich vertraulich zur Verfügung gestellt. Säule 4 ist direkt in **robin mood** – das wissenschaftlich fundierte Stimmungsbarometer des career Institut & Verlag – eingebettet. Arbeitgeber erhalten so die Chance, ehrliches Feedback frisch aus der Candidate Journey direkt im Tool auszuwerten und so etwaigen Handlungsbedarf sofort zu erkennen. Das Feedback von Bewerber:innen leistet einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses in Unternehmen und Institutionen und signalisiert Bewerber:innen Wertschätzung sowie Transparenz.



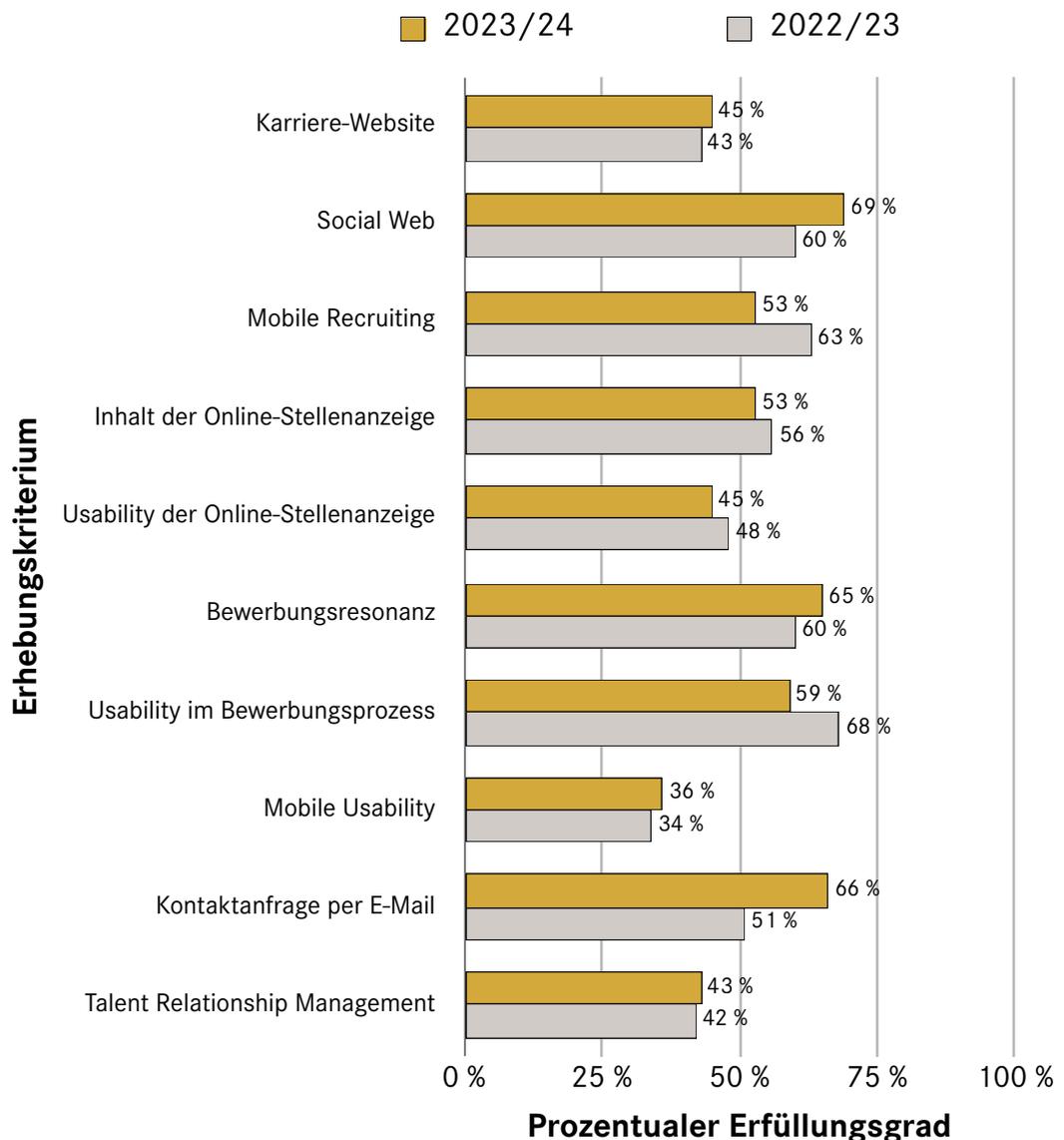
Die Ergebnisse

ERGEBNISSE IN DEN ERHEBUNGSKATEGORIEN

Das Diagramm zeigt die seitens der Gesamtstichprobe durchschnittlich erreichten Punkte in den zehn Erhebungskategorien, jeweils in Relation zur Maximalpunktzahl. Insgesamt wurden in Österreich 2023/24 die Recruiting-Maßnahmen von 570 Unternehmen und Institutionen aus 39 Branchen erhoben.

Die Kategorie-Ergebnisse zeigen den größten Anstieg – abgesehen von der jährlich wechselnden Kontaktanfrage – bei den Social-Media-Aktivitäten der Arbeitgeber. Zuwächse werden auch in der Bewerbungsresonanz verzeichnet: Die Beantwortung von Bewerbungen erfolgt durchschnittlich etwas schneller als im letzten Jahr; gleichzeitig bleiben weniger Bewerbungen unbeantwortet.

In der Kategorie *Kontaktanfrage per E-Mail* wurde dieses Jahr um die Information zum Status einer Bewerbung gebeten; diese Nachfrage wurde deutlich häufiger transparent beantwortet als die Bitte um den Kontakt in eine Fachabteilung im Vorjahr.



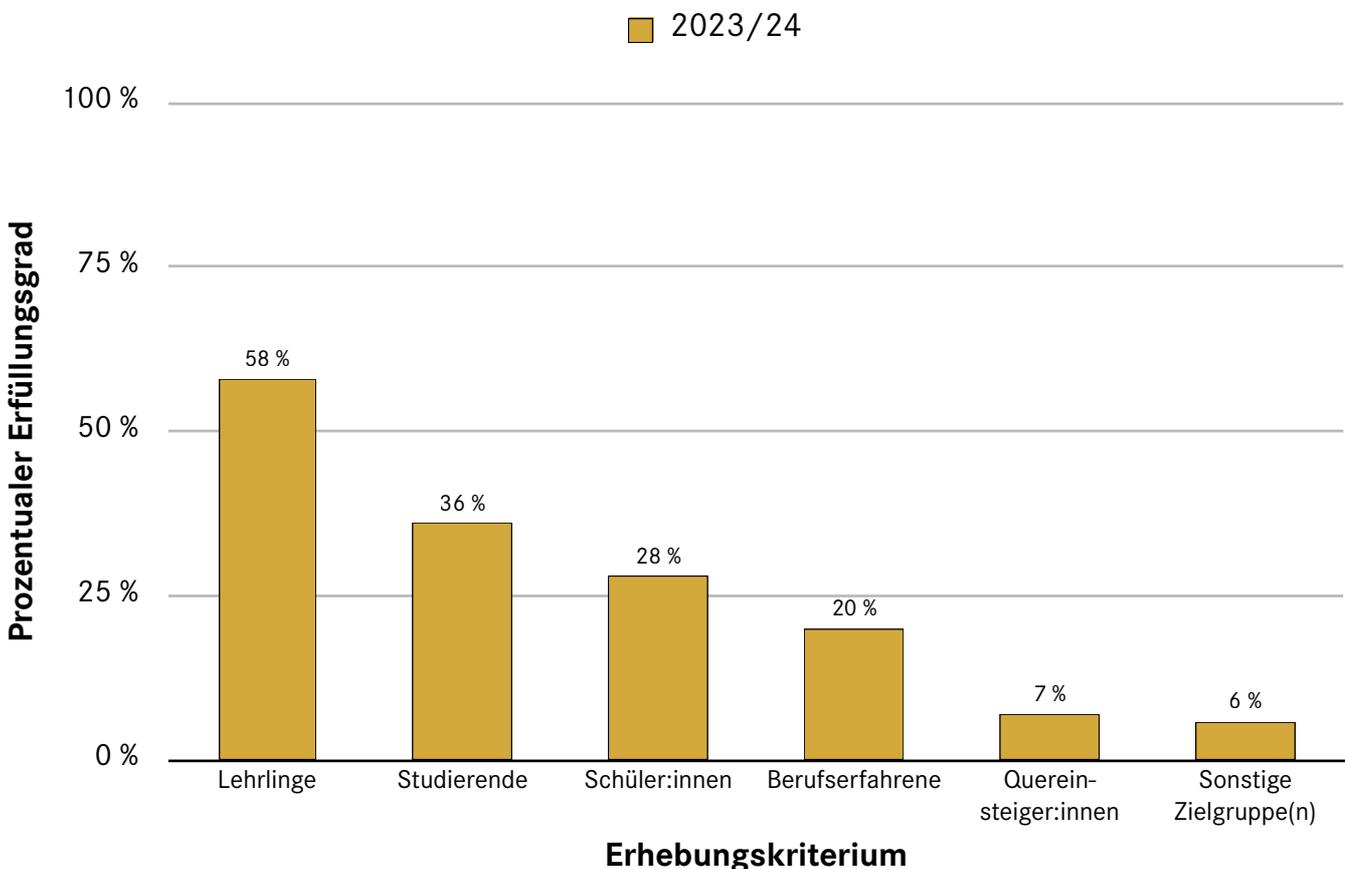
FOKUS 2023/24

ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ANSPRACHE

Die potenziellen Bewerber:innen dort abholen, wo sie sind: Wird eine Stelle ausgeschrieben, haben Recruiting-Verantwortliche und zukünftige Kolleg:innen häufig eine **Candidate Persona** im Kopf, der die Bewerbenden im Idealfall entsprechen sollen. Klar ist, dass die Karriere-Website nicht bei jeder Ausschreibung exakt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Persona abgestimmt werden kann, aber häufig wiederkehrende, **übergeordnete Zielgruppen** können explizit angesprochen werden. 70 % der untersuchten Arbeitgeber bereiten auf ihrer Karriere-Website Informationen für mindestens eine Zielgruppe speziell auf; dieser Wert ist bereits seit 2017/18 stets auf einem ähnlich hohen Niveau.

2023/24 wurde untersucht, welche Zielgruppen mit welcher Häufigkeit berücksichtigt werden. Deutlich mehr als die Hälfte der Arbeitgeber – 58 % – bieten spezielle Informationen für **Lehrlinge**. Gefolgt von **Studierenden**, für welche 36 % der Arbeitgeber Informationen bereitstellen. 28 % liefern Informationen für Schüler:innen. Wer sich als **Quereinsteiger:in** beruflich umorientieren möchte, erhält von 7 % der Arbeitgeber spezifisch zugeschnittene Informationen – dabei schlummern gerade hier vielfach verborgene Talente.

Hervorzuheben ist, dass nur jeder fünfte Arbeitgeber die Zielgruppe der **Professionals** explizit adressiert. Speziell auf Menschen mit Berufserfahrung einzugehen erhöht die Chancen, dass sich gerade vielerorts händingend gesuchte Fachkräfte mit den richtigen Erwartungen bewerben. Das erleichtert nicht nur den Bewerbungsprozess, sondern erhöht auch die Bindung an den Arbeitgeber, bereits von Beginn an.



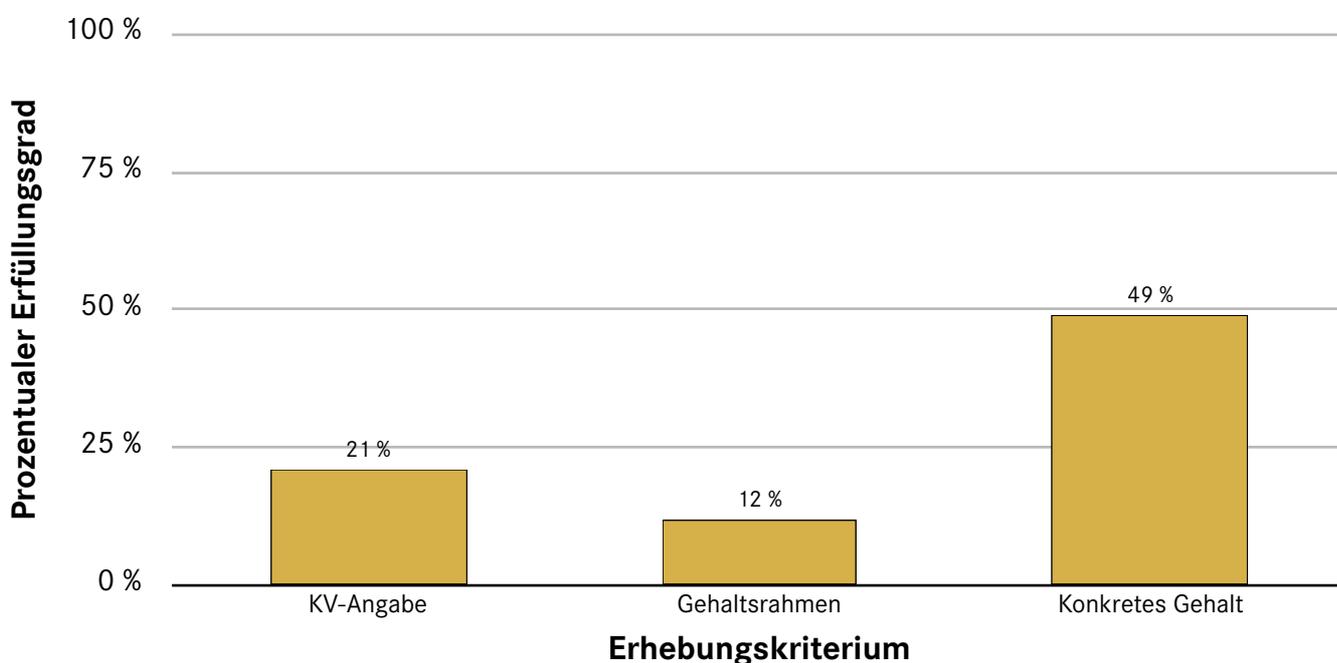
Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 570 Arbeitgeber)

GEHALTSANGABE IN STELLENANZEIGEN

Gerade in wirtschaftlich volatilen Zeiten steigt der Wunsch nach – zumindest gefühlter – Sicherheit, beispielsweise durch ein geregeltes Einkommen, das den eigenen Lebensstandard sichert. Welchen Stellenwert die finanzielle Komponente in der Arbeitgeberwahl beispielsweise für jüngere Zielgruppen spielt, unterstreichen Studien wie etwa die Jugend-Wertestudie des Instituts für Jugendkulturforschung¹ oder Jugend in Österreich².

Auch die jüngste Befragung von career Institut & Verlag unter österreichischen Schüler:innen und Studierenden ergab, dass das Hauptaugenmerk bei der Recherche zu Stellenanzeigen auf finanziellen Anreizen liegt.³

Während 2022/23 % in Deutschland zuletzt 4 % und in der Schweiz 1 % der Arbeitgeber das Kriterium zur Gehaltsangabe in Stelleninseraten erfüllten, zeigt sich in Österreich allein schon aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen ein anderes Bild. Im internationalen Recruiting kann dies als Alleinstellungsmerkmal dienen.



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 570 Arbeitgeber)

Im Rahmen der Österreich-Studie 2023/24 wurde erstmalig weiterführend erhoben, in welcher Form das Gehalt in Stellenanzeigen abgebildet wird. Für Bewerber:innen besonders hilfreich in der Selbstselektion ist der **Gehaltsrahmen**, der wiederum auch auf eine spätere Gehaltsverhandlung auf Augenhöhe schließen lässt.

Schließlich enthält selbst eine Gehaltsangabe als konkreter Betrag oftmals den Zusatz „Bereitschaft zu deutlicher / marktkonformer Überzahlung“, der Bewerber:innen wiederum mit Unsicherheiten zurücklässt, wie die Position genau einzuordnen ist.

¹ Institut für Jugendkulturforschung (2023): Jugendwertestudie 2023. <https://jugendkultur.at/product/jugend-wertestudie-2023/>, abgerufen am 13.11.2023

² Herzog, H. & Schnetzer, S. (2023): Jugend in Österreich. Trendstudie. <https://www.lifecreator.at/jugend/>, abgerufen am 13.11.2023

³ Quelle: career Institut & Verlag: Stimmungserhebungen am jungen Arbeitsmarkt 2023. https://career.gmbh/app/uploads/2023/07/Kurzversio_n_Stimmungserhebung_2023.pdf, abgerufen am 9.11.2023

Ergebnisse in den Kategorien

KARRIERE-WEBSITE

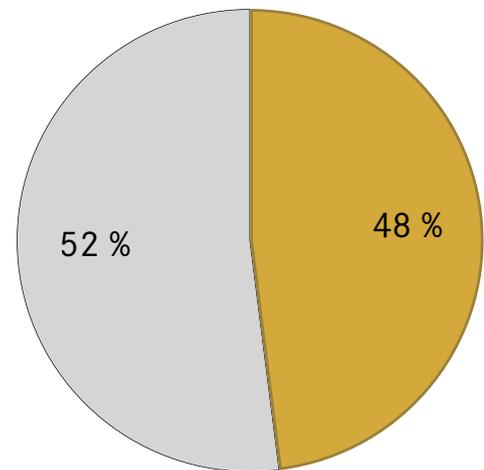
In der Kategorie *Karriere-Website* erzielen die 570 untersuchten österreichischen Arbeitgeber im Schnitt 45 % der möglichen Punkte – eine Steigerung von zwei Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

Zuwächse lassen sich beispielsweise in der **Kommunikation von Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten** sowie **Betrieblicher Gesundheitsförderung** verzeichnen. Beide Themenbereiche fließen jeweils häufiger in die Arbeitgeberdarstellung auf der Karriere-Website ein und sollen die Wertschätzung den Mitarbeiter:innen gegenüber unterstreichen. Auch die **Teamkultur** wird mit einem Erfüllungsgrad von 58 % nun um sechs Prozentpunkte häufiger auf Websites beschrieben als im Vorjahr – eine positive Entwicklung, spielt sie doch regelmäßigen Befragungen zufolge eine wesentliche Rolle in der Arbeitgeberwahl.

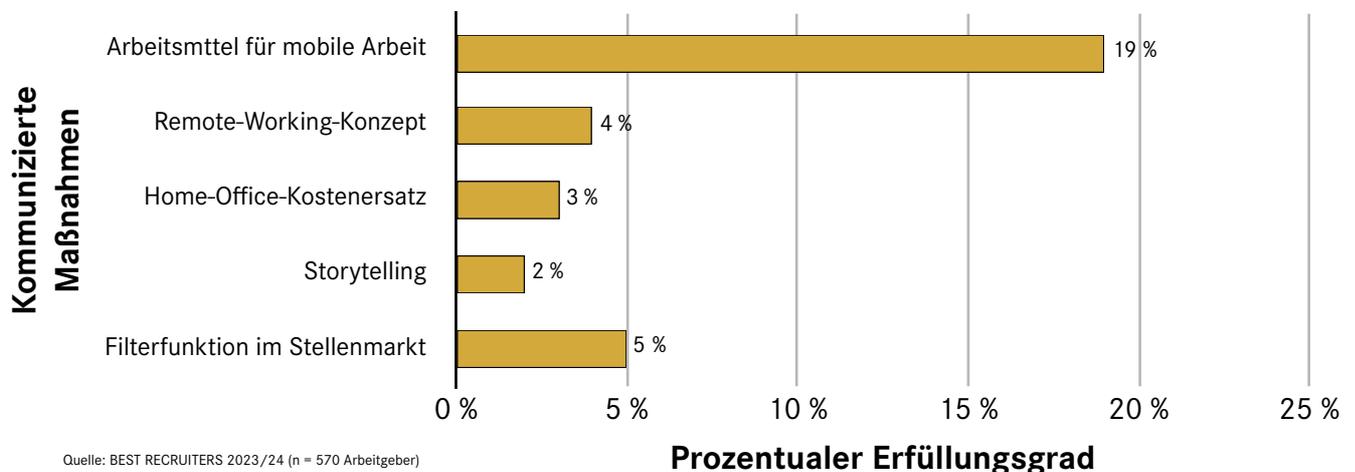
HOME-OFFICE JA, ABER WIE IN DER PRAXIS?

Der Trend hält an: Beinahe die Hälfte der österreichischen Arbeitgeber kommunizieren die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten. Gegenüber der Vorjahresstudie steht dies für einen Anstieg um weitere neun Prozentpunkte. Ähnlich wie bei flexiblen Arbeitszeiten kann auch hier die Umsetzung je nach Firma unterschiedlich sein: So kann die Anzahl der möglichen Home-Office-Tage stark variieren; mancherorts sind individuelle Freigaben durch die Führungskraft oder frühzeitige Beantragung Voraussetzung. Was **intern gelebte Selbstverständlichkeit** darstellt, ist oft **extern nicht bekannt** und sorgt für Unsicherheit oder falsche Erwartungen. Details zu Home-Office-Modalitäten werden nur selten transparent nach außen kommuniziert; **Storytelling** als probates Mittel setzen gerade 2 % der Stichprobe für diesen Bereich ein. Zudem bietet es sich an, auch den **Stellenmarkt** mit einem **Filter** für jene Positionen mit Home-Office-Möglichkeit zu versehen. 5 % der österreichischen Arbeitgeber bieten dieses Service für Kandidat:innen bereits an, um die Candidate Experience zu optimieren.

Remote Working – Karriere-Website



- Möglichkeit erwähnt
- Keine Kommunikation



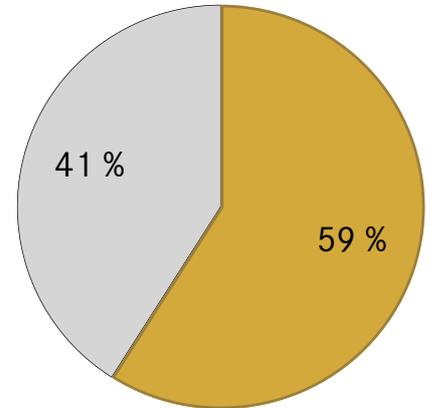
Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 570 Arbeitgeber)

DARSTELLUNG SPEZIFISCHER BERUFSBILDER

Die **Vielfalt möglicher Berufsbilder** im Unternehmen beziehungsweise der Institution aufzuzeigen, zählt nicht nur grundsätzlich auf die Wahrnehmung der **Arbeitgeberattraktivität** ein, sondern unterstützt insbesondere auch jüngere Zielgruppen in ihrer **Entscheidungsfindung**. Dazu kommt, dass sich Bewerber:innen-Zielgruppen natürlich nicht nur anhand ihres Erfahrungslevels einteilen lassen (cf. Seite 9). Auch die Fachrichtung spielt eine wichtige Rolle in Formulierung und Auswahl **passgenauer Botschaften und Inhalte**. Das Klischee des Software-Entwicklers, der am liebsten nachts in Jogginghose arbeitet, ist wohl in vielen Fällen übertrieben, aber zweifelsohne lässt sich ein gemeinsamer Nenner in den Bedürfnissen finden.

Rund sechs von zehn Arbeitgebern zeigen mindestens ein Berufsbild im Rahmen ihrer Karriere-Website auf. Zumeist handelt es sich dabei um kaufmännische Berufe, gefolgt von IT-Profilen und technischen Berufen.

Ansprache spezifischer Berufsbilder

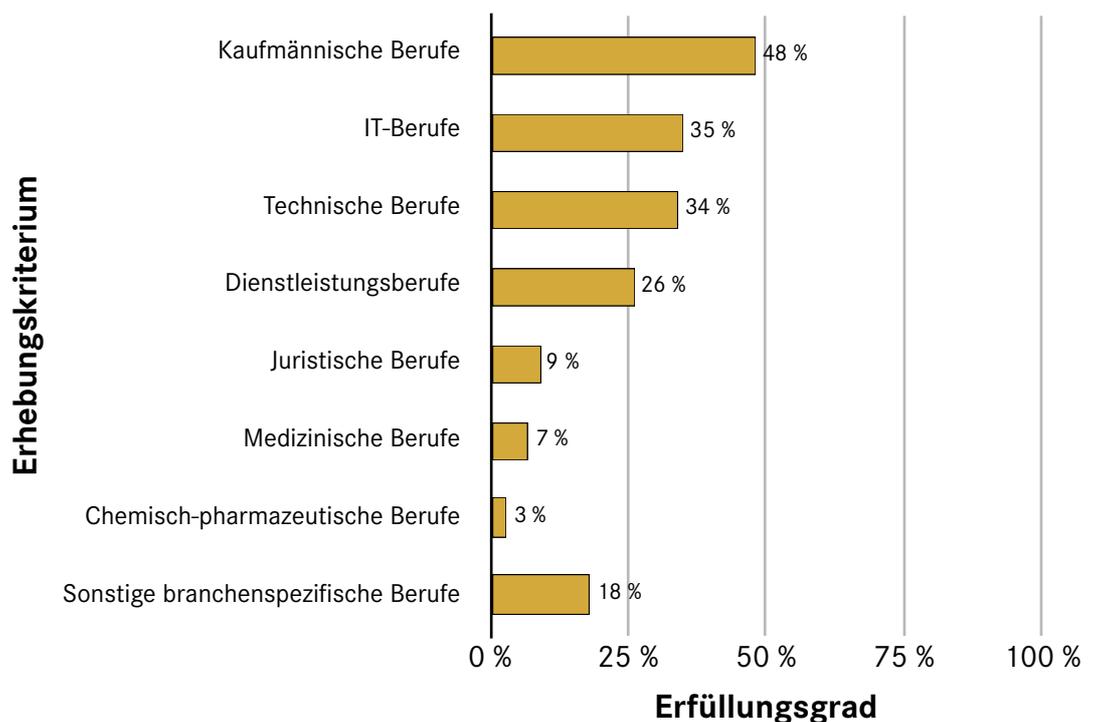


- Mindestens ein Berufsbild
- Keine gezielte Ansprache



„Die Vielfalt möglicher Berufsbilder aufzuzeigen, zählt nicht nur auf die Arbeitgeberattraktivität ein, sondern unterstützt auch in der Entscheidungsfindung.“

Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 570 Arbeitgeber)

STORYTELLING

Geschichten begeistern nicht nur Kinder, auch Bewerber:innen freuen sich über gute Storys. Während es in Kinderbüchern aber oft darum geht, sich etwas vorzustellen, das nicht real ist, ist es bei Geschichten in Bewerbungsprozessen anders: Hier wollen – und sollen – sich Bewerber:innen etwas vorstellen können, das zwar noch nicht in ihrer Realität, aber in jener eines Arbeitgebers stattfindet. Dadurch werden nicht zuletzt **Selbstselektion** von Bewerber:innen und in Folge **realistische Rekrutierung** gefördert.

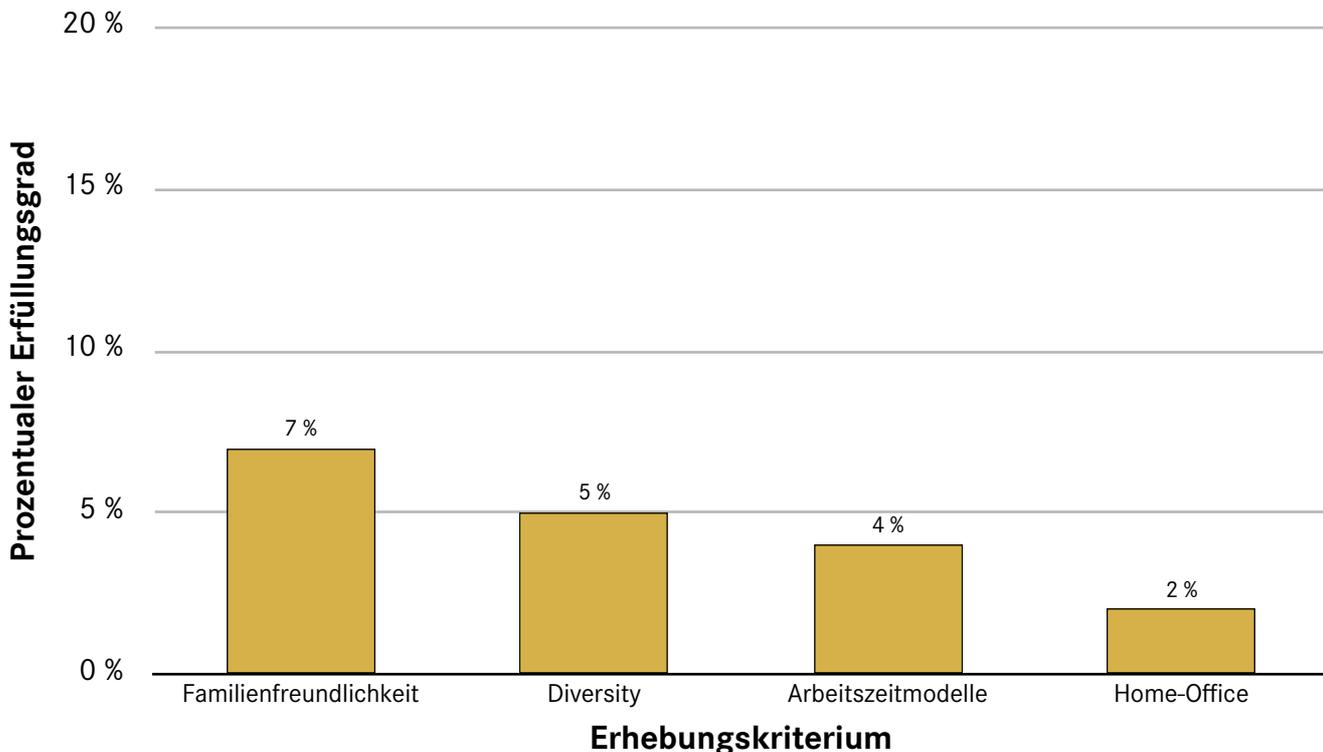
Die **Themenvielfalt**, für die Storytelling eingesetzt werden kann, ist groß: Exemplarisch wurde hierfür bereits 2022/23 das Thema **Arbeitszeitmodelle** untersucht, im aktuellen Studienjahrgang 2023/24 sind die Storytelling-Analysen um die Aspekte **Home-Office, Familienfreundlichkeit und Diversity** erweitert. Die Untersuchung zeigt, dass Storytelling nach wie vor als Alleinstellungsmerkmal fungieren kann. Am weitesten verbreitet wird es in Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit eingesetzt, aber auch hier betrifft dies erst 7 % der Arbeitgeber. Geschichten rund um Diversity, Equity & Inclusion erzählen 5 % der Arbeitgeber.



„Storytelling hat erst in wenige Karriere-Präsenzen Einzug gefunden. Dabei ist gerade das Geschichtenerzählen ein außerordentlich zielführendes Mittel, um die Arbeitsrealität zwar exemplarisch, aber auch realitätsnah abzubilden.“

Silvia Ettl-Huber, wissenschaftliche Beirätin BEST RECRUITERS

Storytelling nach Themenbereichen



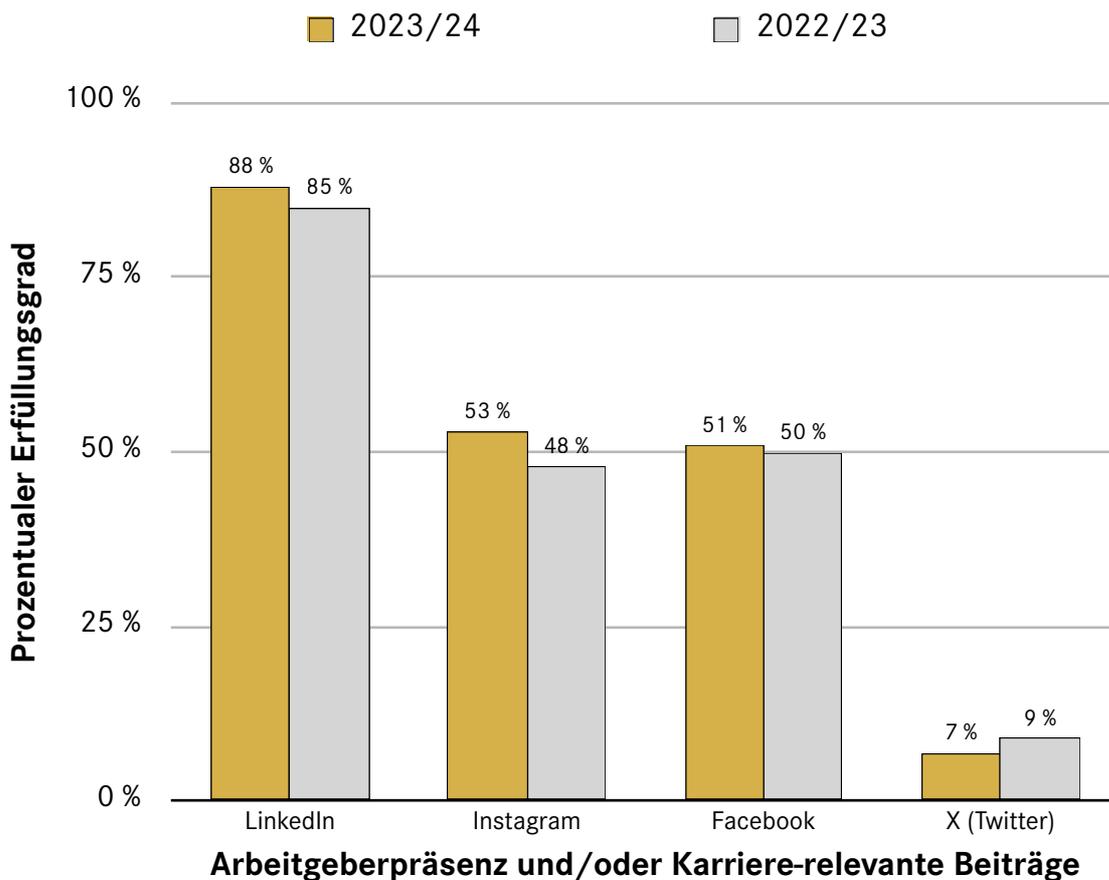
Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24: n = 570 Arbeitgeber

SOCIAL WEB

Instagram überholt Facebook – erstmals in der Erhebung liegt das soziale Bilder-Netzwerk vor dem mittlerweile „alteingesessenen“ Schwester-Netzwerk im Meta-Konzern, was Recruiting-Aktivitäten betrifft. 53 % der Arbeitgeber haben ein dezidiertes Karriere-Profil erstellt oder nutzen die Plattform für Karriere-relevante Posts. Zum Vergleich: 2019/20 lag dieser Anteil bei 15 %; Facebook wurde damals von 41 % der Arbeitgeber für Recruiting-Zwecke genutzt.

Weiter zulegen konnte auch **LinkedIn**, das um drei Prozentpunkte auf 88 % anwächst. Vor allem in puncto Aktivität kann hier ein markanter Anstieg verzeichnet werden – 56 % der Arbeitgeber bespielen ihre Präsenz auf LinkedIn auch regelmäßig mit Karriere-relevanten Beiträgen; um acht Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Seit der Übernahme durch Elon Musk hat sich bei **Twitter** einiges getan: Die Plattform tritt nun als „X“ auf, hat nur noch knapp ein Fünftel ihrer Mitarbeitenden⁴ und wird gerade von 7 % der Arbeitgeber zum Recruiting herangezogen. Zum Vergleich: Bereits 10 % der Arbeitgeber betreiben einen **TikTok**-Kanal – auch wenn dieser nicht immer dezidiert dem Rekrutieren gewidmet, aber auf der Karriere-Seite verlinkt sein muss. Trendiger als TikTok wird es aber noch nicht: Auch wenn **BeReal** derzeit unter Jugendlichen stark verbreitet ist, wird das Netzwerk derzeit noch von keinem Arbeitgeber der Stichprobe für Recruiting-Zwecke genutzt.



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 570 Arbeitgeber)

⁴ Quelle: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/twitter-mitarbeiter-geschaef-101.html>, abgerufen am 9.11.2023

ONLINE-STELLENANZEIGE

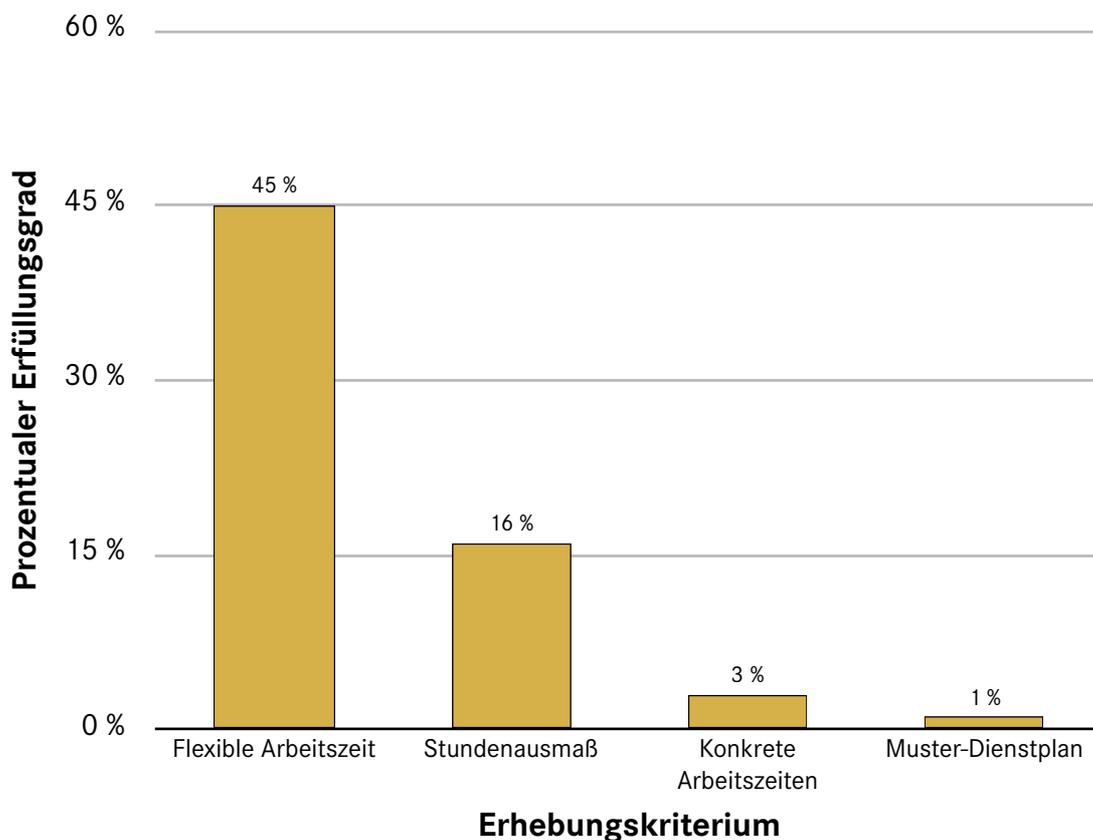
Klarere und zielgerichtete Anforderungen: Der Anteil jener Stellenanzeigen in Österreich, die überbordende **Anforderungsprofile** enthalten, ist gesunken. Konkret präsentieren 61 % der Stellenanzeigen nun ein Profil mit maximal zehn Anforderungen; 2022/23 waren es 49 %. Job-Inserate, für die mehr als 20 Skills verpflichtend gefordert werden, sind um vier Prozentpunkte auf nunmehr 3 % gefallen. Auf das Wesentliche reduzierte Anforderungen minimieren den Eindruck der Suche nach der „eierlegenden Wollmilchsau“.

Häufiger als im Vorjahr finden hingegen Informationen zu konkreten **Rahmenbedingungen** Eingang in Jobinserate: Der Anteil jener Arbeitgeber, die eine Home-Office-Möglichkeit direkt in Stellenanzeigen erwähnen, ist erneut leicht gestiegen und beträgt nun 37 % (2023/24: 34 %). **Flexible Arbeitszeiten** werden in 45 % der Stellenanzeigen allgemein erwähnt, konkreter wird es jedoch selten. Selbst die genaue Angabe des Stundenausmaßes ist gerade in 16 % der Stellenanzeigen vorgesehen, obwohl „Vollzeit“ je nach Branche möglicherweise 40, vielleicht aber auch nur 37 Wochenstunden bedeuten kann. Informationen zu konkreten Arbeitszeiträumen wie etwa Kernzeiten oder sogar Muster-Arbeitspläne sind vereinzelt zu finden.



„Übersichtliche Qualifikationsprofile sollten durch eine umso anschaulichere Jobbeschreibung ergänzt werden, damit Bewerber:innen den eigenen Fit prüfen können.“

Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2023/24 (n = 570 Arbeitgeber)

BEWERBUNGSRESONANZ

Fünf Prozentpunkte mehr als 2022/23 erzielten die 570 untersuchten österreichischen Arbeitgeber in der Kategorie *Bewerbungsresonanz*. Mit einem Ergebnis von 65 % erreichen sie damit das höchste Ergebnis seit Studienbeginn. Im Vergleich zum Vorjahr wurden die im Rahmen der Studie versandten Bewerbungen einerseits **schneller beantwortet**, andererseits blieben auch **weniger Bewerbungen unbeantwortet**. Mit 35 % überschreitet die Anzahl jener Bewerbungen, die innerhalb von drei Werktagen beantwortet wurden, erstmals ein Drittel. 13 % der Bewerbungen wurden nicht abgeschlossen – die Kandidat:innen erfuhren also auch nach Ablauf der Studienfrist nicht, ob sie für die nächste Bewerbungsrunde vorgesehen waren; im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert allerdings um vier Prozentpunkte gesunken. Gut die Hälfte dieser nicht abgeschlossenen Bewerbungen (7 %) wurden zunächst mit einer Empfangsbestätigung beantwortet, dann aber nicht mehr weiterführend behandelt.

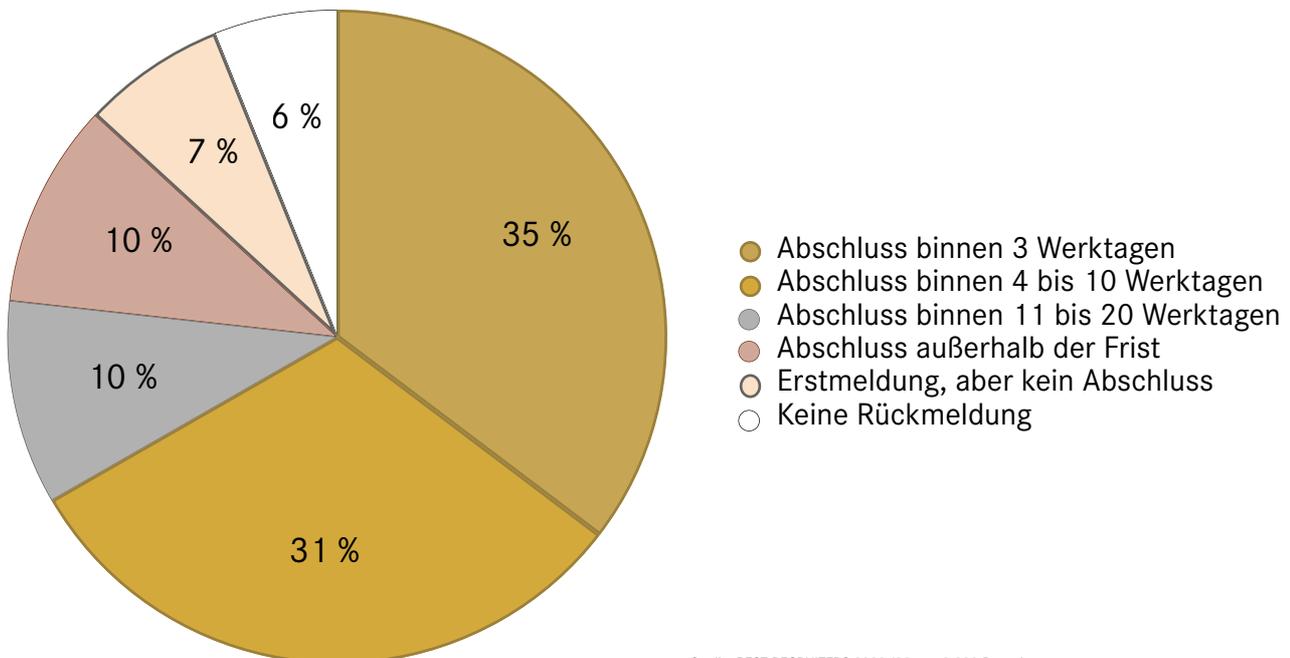
Absageschreiben gestalten sich weniger persönlich als im Vorjahr. Besonders markant: Der Anteil an Absageschreiben, in denen eine **Ansprechperson** inklusive Kontaktmöglichkeit genannt wird, beträgt aktuell 59 % – ein Rückgang um elf Prozentpunkte. Systematisiertes **Feedback** findet in 5 % der Fälle Eingang in Absageschreiben, wobei hier sowohl ein Feedback-Angebot an Kandidat:innen als auch die Bitte um Prozess-Feedback berücksichtigt wird.



„Der persönliche Kontakt mit Bewerber:innen sollte auch persönlich gestaltet sein: Selbst im Fall einer Absage kann so die Employer Brand gestärkt werden.“

Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS

Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen



Quelle: BEST RECRUITERS 2022/23; n = 2.280 Bewerbungen

Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 570 getesteten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2023/24. 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 2023/24	Ranking 2022/23	Arbeitgeber Platz 1 – 29	Gesamtpunkte in Prozent
1	4	Bundesrechenzentrum GmbH	94 %
2	12	Deloitte Österreich	93 %
3	3	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	92 %
4	8	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	91,5 %
5	5	voestalpine AG	90 %
6	13	HOFER KG	89,5 %
7	6	HEROLD Business Data GmbH	89,5 %
8	16	VERBUND AG	89 %
9	11	Hays Österreich GmbH	88,5 %
10	2	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	87,5 %
11	52	Wiener Netze GmbH	86,5 %
12	20	Österreichische Lotterien GmbH	86 %
13	18	CA Immobilien Anlagen AG	85,5 %
14	29	GMS GOURMET GmbH	85,5 %
15	30	Vace Engineering GmbH	85,5 %
16	126	dm drogerie markt GmbH	85,5 %
17	65	EY Österreich	85 %
18	25	Land Salzburg	84,5 %
19	42	UNIQA Österreich Versicherungen AG	84,5 %
20	1	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	84,5 %
21	94	ASFINAG	84 %
22	83	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	84 %
23	7	BDO Austria GmbH	83,5 %
24	76	Energie Direct	83 %
25	39	Hammerer Aluminium Industries	83 %
26	70	BAWAG P.S.K.	83 %
27	19	CS Caritas Socialis GmbH	83 %
28	21	WALTER GROUP	83 %
29	36	Wiener Städtische Versicherung AG	83 %

TOP 100

„NEU“ sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2023/24 nicht Teil der Stichprobe waren.

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

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Arbeitgeber Platz 30 – 63	Gesamt- punkte in Prozent
30	35	Lidl Österreich	83 %
31	210	Wien Energie GmbH	82,5 %
32	146	Kühne + Nagel GmbH	82 %
33	26	illwerke vkw AG	82 %
34	34	Julius Blum GmbH	81,5 %
35	86	BEKO Engineering & Informatik GmbH	81,5 %
36	93	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	81,5 %
37	75	Infineon Technologies Austria AG	81,5 %
38	48	Saubermacher Dienstleistungs AG	80,5 %
39	73	PremiQaMed Management Services GmbH	80,5 %
40	112	Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG	80,5 %
41	47	Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH	80,5 %
42	67	Magenta Telekom	80,5 %
43	123	STRABAG AG	80 %
44	64	Frequentis AG	79,5 %
45	58	Raiffeisen Landesbank Vorarlberg mit Revisionsverband eGen.	79,5 %
46	80	Bank für Tirol und Vorarlberg AG	79,5 %
47	63	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	79,5 %
48	101	IVM Technical Consultants Wien Gesellschaft m.b.H.	79 %
49	148	Hilti Austria GmbH	79 %
50	10	KTM AG	79 %
51	159	Stadt Wien	78,5 %
52	32	Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser	78,5 %
53	115	EGGER Gruppe	78 %
54	207	Kepler Universitätsklinikum GmbH	78 %
55	78	Miba Group	78 %
56	43	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	78 %
57	54	ÖAMTC	77,5 %
58	49	Greiner Bio-One GmbH	77,5 %
59	15	Mayer & Co Beschläge GmbH	77,5 %
60	158	Rhomberg Bau GmbH	77,5 %
61	31	Helvetia Versicherungen AG	77,5 %
62	23	Mondi AG	77,5 %
63	50	Magistrat Villach	77 %

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Arbeitgeber Platz 64 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
64	40	Raiffeisen Software GmbH	77 %
65	37	Henkel Central Eastern Europe GmbH	77 %
66	121	Allgemeine Sparkasse Oberösterreich	77 %
67	33	EVN AG	77 %
68	NEU	Kellner & Kunz AG	76,5 %
69	22	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	76,5 %
70	89	Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft - KABEG	76 %
71	74	HORNBACK Baumarkt GmbH	76 %
72	98	AHT Cooling Systems GmbH	76 %
73	135	REWE International AG	76 %
74	224	PÖTTINGER Landtechnik GmbH	76 %
75	173	Regionalmedien Austria AG	75,5 %
76	103	Merkur Versicherung AG	75,5 %
77	114	Wiener Linien GmbH & Co KG	75,5 %
78	55	Peek & Cloppenburg KG	75,5 %
79	61	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	75,5 %
80	144	Siemens AG Österreich	75,5 %
81	NEU	Flex Althofen	75 %
82	100	ISS Facility Services GmbH	75 %
83	106	teampool personal service gmbh	75 %
84	79	AMAG Austria Metall AG	75 %
85	56	epunkt GmbH	75 %
86	105	Salzburg AG für Energie, Verkehr und	75 %
87	128	Liebherr-Werke in Österreich	75 %
88	156	Energie AG Oberösterreich	75 %
89	45	K-Businesscom AG	74,5 %
90	71	Hydro Extrusion Nenzing GmbH	74,5 %
91	95	Fill Gesellschaft m.b.H.	74 %
92	192	Möbelix GmbH	74 %
93	53	Nestlé Österreich GmbH	74 %
94	91	Hutchison Drei Austria GmbH	74 %
95	129	Tobaccoland Handels GmbH und Co KG	73,5 %
96	218	A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH	73,5 %
97	51	Fundermax GmbH	73,5 %
98	81	Kremsmüller Industrieanlagenbau KG	73,5 %
99	14	mein-personaler Personalservice GmbH	73 %
100	59	NOVOMATIC AG	73 %



Branchensieger:innen

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

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Ambulante Pflege/Betreuung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	27	CS Caritas Socialis GmbH	83 %	gold
2	52	Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser	78,5 %	silber
3	79	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	75,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Anlagenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	91	Fill Gesellschaft m.b.H.	74 %	gold
2	138	Zaunergroup Holding GmbH	69 %	silber
3	159	Doppelmayr Seilbahnen GmbH	66,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Arbeitskräfteüberlassung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	35	BEKO Engineering & Informatik GmbH	81,5 %	gold
2	83	teampool personal service gmbh	75 %	silber
3	99	mein-personaler Personalservice GmbH	73 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Automotive/KFZ Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	50	KTM AG	79 %	gold
2	55	Miba Group	78 %	silber
3	102	Polytec Holding AG	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	22	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	84 %	gold
2	26	BAWAG P.S.K.	83 %	silber
3	40	Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG	80,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	43	STRABAG AG	80 %	gold
2	53	EGGER Gruppe	78 %	silber
3	60	Rhomberg Bau GmbH	77,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bekleidungseinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	78	Peek & Cloppenburg KG	75,5 %	gold
2	212	NKD Österreich GmbH	62,5 %	bronze
3	250	Kastner & Öhler Mode GmbH	58,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Chemie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	118	TIGER Coatings GmbH & Co. KG	70,5 %	gold
2	163	Lenzing AG	66,5 %	bronze
3	182	Patheon Austria GmbH & CoKG	64,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Dienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	12	Österreichische Lotterien GmbH	86 %	gold
2	57	ÖAMTC	77,5 %	silber
3	137	Casinos Austria AG	69 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	DIY-/Zoofachhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	71	HORNBACH Baumarkt GmbH	76 %	gold
2	131	Dehner Gartencenter Österreich GmbH & Co. KG	69,5 %	silber
3	172	Würth Hohenburger GmbH	65,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Drogerie/Accessoires Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	16	dm drogerie markt GmbH	85,5 %	gold
2	220	BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.	62 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Eisen/Metall Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	5	voestalpine AG	90 %	gold
2	34	Julius Blum GmbH	81,5 %	silber
3	59	Mayer & Co Beschläge GmbH	77,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	37	Infineon Technologies Austria AG	81,5 %	gold
2	80	Siemens AG Österreich	75,5 %	silber
3	81	Flex Althofen	75 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	8	VERBUND AG	89 %	gold
2	11	Wiener Netze GmbH	86,5 %	silber
3	24	Energie Direct	83 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Facility-/Security-Services Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	38	Saubermacher Dienstleistungs AG	80,5 %	gold
2	82	ISS Facility Services GmbH	75 %	silber
3	230	Markas GmbH	61 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gastronomie/Tourismus Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	14	GMS GOURMET GmbH	85,5 %	gold
2	20	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	84,5 %	silber
3	104	McDonalds Österreich	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Getränke Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	117	Coca-Cola HBC Austria GmbH	71 %	gold
2	174	RAUCH Fruchtsäfte GmbH & Co OG	65,5 %	bronze
3	283	Brau Union Österreich AG	56,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Großhandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	49	Hilti Austria GmbH	79 %	gold
2	68	Kellner & Kunz AG	76,5 %	silber
3	95	Tobaccoland Handels GmbH und Co KG	73,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Immobilienwirtschaft Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	10	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	87,5 %	gold
2	13	CA Immobilien Anlagen AG	85,5 %	silber
3	116	BUWOG Group GmbH	71 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	25	Hammerer Aluminium Industries	83 %	gold
2	72	AHT Cooling Systems GmbH	76 %	silber
3	90	Hydro Extrusion Nenzing GmbH	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Intralogistik/Automatisierung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	127	TGW Logistics Group GmbH	70 %	gold
2	144	Eaton Industries (Austria) GmbH	68 %	bronze
3	213	AVL LIST GmbH	62,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	1	Bundesrechenzentrum GmbH	94 %	gold
2	42	Magenta Telekom	80,5 %	silber
3	44	Frequentis AG	79,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Krankenhäuser/(Teil-)Stationäre Einrichtungen Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	36	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	81,5 %	gold
2	39	PremiQaMed Management Services GmbH	80,5 %	silber
3	41	Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH	80,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Landes-/Kommunalverwaltung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	18	Land Salzburg	84,5 %	gold
2	51	Stadt Wien	78,5 %	silber
3	63	Magistrat Villach	77 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Lebensmitteleinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	6	HOFER KG	89,5 %	gold
2	30	Lidl Österreich	83 %	silber
3	73	REWE International AG	76 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	74	PÖTTINGER Landtechnik GmbH	76 %	gold
2	87	Liebherr-Werke in Österreich	75 %	silber
3	146	TRUMPF Maschinen Austria GmbH & Co KG	68 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Medien/Werbung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	7	HEROLD Business Data GmbH	89,5 %	gold
2	75	Regionalmedien Austria AG	75,5 %	silber
3	210	Styria Media Group AG	62,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Ministerien Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	183	Bundesministerium für Inneres	64,5 %	bronze
2	286	Bundesministerium für Finanzen	56,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Möbeleinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	92	Möbelix GmbH	74 %	gold
2	129	XXXLutz KG	69,5 %	silber
3	203	IKEA Möbelvertrieb OHG	63 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	65	Henkel Central Eastern Europe GmbH	77 %	gold
2	93	Nestlé Österreich GmbH	74 %	silber
3	162	S.Spitz Gesellschaft m.b.H.	66,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Personalberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	9	Hays Österreich GmbH	88,5 %	gold
2	15	Vace Engineering GmbH	85,5 %	silber
3	48	IVM Technical Consultants Wien Gesellschaft m.b.H.	79 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Pharma/Biotechnologie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	47	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	79,5 %	gold
2	58	Greiner Bio-One GmbH	77,5 %	silber
3	269	Novartis Pharma GmbH	57,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	4	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	91,5 %	gold
2	108	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	72 %	silber
3	120	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Staatsnahe Betriebe/Kammern Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	21	ASFINAG	84 %	gold
2	103	Wirtschaftskammer Österreich	72,5 %	silber
3	111	Wirtschaftskammer Niederösterreich	71,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Transport/Verkehr/Logistik Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	28	WALTER GROUP	83 %	gold
2	32	Kühne + Nagel GmbH	82 %	silber
3	77	Wiener Linien GmbH & Co KG	75,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	112	Thalia Buch & Medien GmbH	71,5 %	gold
2	160	Hartlauer Handelsges.m.b.H.	66,5 %	bronze
3	281	Conrad Electronic GmbH & Co KG	56,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	2	Deloitte Österreich	93 %	gold
2	17	EY Österreich	85 %	silber
3	23	BDO Austria GmbH	83,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Verpackungs-/Papierindustrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	62	Mondi AG	77,5 %	gold
2	176	Mayr-Melnhof Karton Gesellschaft m.b.H.	65 %	bronze
3	291	Essity Austria GmbH	56 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Versicherung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	3	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	92 %	gold
2	19	UNIQA Österreich Versicherungen AG	84,5 %	silber
3	29	Wiener Städtische Versicherung AG	83 %	silber



Branchenranking

Den ersten Platz im Branchenranking belegt im Studienjahrgang 2023/24 die Branche Banken/Finanzdienstleistung, die im Vorjahr auf dem vierte Platz rangierte. Die Unternehmensberatung/Wirtschaftsprüfung konnte sich um einen Platz verbessern und liegt nun auf Platz 2, vor IT/Software/Telekommunikation.

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Branche	durchschnittliche Gesamtpunkte 2023/24 (gerundet)
1	4	Banken/Finanzdienstleistung	66,3 %
2	3	Unternehmensberatung/Wirtschaftsprüfung	66,3 %
3	2	IT/Software/Telekommunikation	65,8 %
4	13	Energie	65,5 %
5	7	Versicherung	64,4 %
6	8	Gastronomie/Tourismus	64,4 %
7	16	Krankenhäuser/(Teil-)Stationäre Einrichtungen	64,2 %
8	1	Personalberatung	63,4 %
9	5	Eisen/Metall	62,4 %
10	11	Lebensmitteleinzelhandel	62,1 %
11	6	Intralogistik/Automatisierung	60,6 %
12	12	Ambulante Pflege/Betreuung	60,2 %
13	22	Anlagenbau	59,9 %
14	9	Transport/Verkehr/Logistik	59,8 %
15	19	Großhandel/Vertrieb	58,5 %
16	15	Bau/Holz	58,1 %
17	21	Automotive/KFZ	57,6 %
18	18	Rechtsberatung	57,1 %
19	31	DIY-/Zoofachhandel	56,8 %
20	25	Maschinenbau	55,5 %

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Branche	durchschnittliche Gesamtpunkte 2023/24 (gerundet)
21	14	Immobilienwirtschaft	55,5 %
22	17	Elektro-/Elektronikherstellung	55,2 %
23	24	Nahrungsmittel-/Konsumgüterher- stellung	54,9 %
24	27	Verpackungs-/Papierindustrie	54,6 %
25	28	Industrie	54,1 %
26	20	Arbeitskräfteüberlassung	53,3 %
27	10	Dienstleistung	52,9 %
28	35	Chemie	52,2 %
29	29	Möbeleinzelhandel	50,2 %
30	23	Pharma/Biotechnologie	50 %
31	34	Bekleidungseinzelhandel	49,8 %
32	30	Staatsnahe Betriebe/Kammern	49,4 %
33	36	Drogerie/Accessoires	48,8 %
34	26	Getränke	48,4 %
35	33	Unterhaltungsmedien-/elektronik- einzelhandel	48,3 %
36	32	Landes-/Kommunalverwaltung	48,1 %
37	38	Medien/Werbung	46,5 %
38	39	Ministerien	40,3 %
39	37	Facility-/Security-Services	39,4 %



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. Zum ersten Mal seit 2019 fand die Veranstaltung wieder vor Ort statt: Am 30. November 2022 wurden im Wiener Lorely-Saal die **BEST RECRUITERS 2022/23** aus Österreich verkündet und die Branchensieger mit dem goldenen Gütesiegel gekürt.

Agnes Koller und Nourhan Rihan präsentierten ausgewählte Studienhighlights, stellten die Branchensieger vor und führten die Ehrungen durch. Neben zahlreichen Ergebnissen und Recruiting-Trends sowie vielen Umsetzungs-Inspirationen aus der **BEST-RECRUITERS**-Studie boten auch die Generalsekretärin des BMAW, Mag. Eva Landrichtinger, AMS-Vorstand Dr. Johannes Kopf sowie Studienbeirat Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik spannende Expertisen.

Ein Event-Video mit Eindrücken der Veranstaltung sowie einem Interview mit der Gesamtsiegerin finden Sie auf unserer Website und dem **BEST-RECRUITERS**-YouTube-Kanal.



VERLEIHUNG IM FEIERLICHEN RAHMEN

Agnes Koller und Nourhan Rihan ehren die Sieger. Mit dabei: BMAW-Generalsekretärin Eva Landrichtinger, AMS-Vorstand Johannes Kopf, Studienbeirat Wolfgang Elšik und Studieninitiator Markus Gruber.

Unten: Dr. Sabine Riedl von Gesamtsieger Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH mit den Ehrengästen.



GOLDENES RECRUITING VOR DEN VORHANG

Die Branchensieger werden auf der Bühne ausgezeichnet – gepaart mit praxisnahen Beispielen – und erhalten im Anschluss an die Präsentation ihr Zertifikat.





EINBLICKE AUS POLITIK, WIRTSCHAFT UND WISSENSCHAFT

BMAW-Generalsekretärin Eva Landrichtinger, AMS-Vorstand Johannes Kopf sowie Studienbeirat Wolfgang Elšik analysieren den Arbeitsmarkt aus verschiedenen Perspektiven.

AUSTAUSCH IN UNGEGWUNGENEM AMBIENTE

Auch das Networking darf vor und nach der Präsentation nicht zu kurz kommen.



BEST RECRUITERS – BEST TEAM

Das gesamte Team von career Institut & Verlag freut sich über ein gelungenes Event.



Medienberichte

Internationale sowie nationale Medien berichten regelmäßig sowohl über die allgemeinen Studienergebnisse als auch über individuelle Erfolge der Arbeitgeber. Zudem werden die Studienverantwortlichen laufend als Gastautor:innen beziehungsweise Interviewpartner:innen für HR-relevante Themen eingeladen.

Die Presse

Noch mehr vom Sinn der Arbeit erzählen



Die besten Recruiter (c) BEST RECRUITERS/APA-Fotoservice/

Kürzlich wurden die besten Recruiter ausgezeichnet.

Worauf legen die Recruiting-Verantwortlichen aktuell ihren Fokus? Auf Remote Work, Benefits und den Purpose. 38 Prozent des Unternehmens auf ihrer Website, fand das Best-Recruiter-Institut bei der Erhebung in diesem Jahr heraus. In den vergangenen Jahren waren es gerade einmal 16 Prozent der Fälle Angaben zu dieser jedoch noch individueller, heruntergebrochen auf Abteilungen oder Teams, transportieren.

Die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, ist für 39 Prozent der Arbeitgeber in Österreich ein Muss, noch elf Prozentpunkte weniger. Gestiegen ist die Bedeutung von Benefits im Job: 89 Prozent machten zuletzt in diesem Jahr Angaben, vor zwei Jahren waren es gerade einmal 46 Prozent.

Wer sind nun die besten Recruiter des Landes? Das Rennen machten die Euresst Restaurationsbetriebe, die Bundesimmobiliengesellschaft und die Vienna Insurance Group vor dem Bundesrechenzentrum und der Voestalpine.

DIE PRESSE

Online-Ausgabe vom 09.12.2022

Print-Ausgabe vom 10.12.2022

Noch mehr vom Sinn der Arbeit erzählen

Kürzlich wurden die besten Recruiter ausgezeichnet.

Worauf legen die Recruiting-Verantwortlichen aktuell ihren Fokus? Auf Remote Work, Benefits und den Purpose. 38 Prozent kommunizieren Sinn und Zweck des Unternehmens auf ihrer Website, fand das Best-Recruiter-Institut bei der Erhebung in diesem Jahr heraus. Stelleninserate hingegen enthalten nur in 16 Prozent der Fälle Angaben zum Purpose - sie könnten diesen jedoch noch individueller, heruntergebrochen auf Abteilungen oder Teams, transportieren.

Die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, ist für 39 Prozent der Arbeitgeber in Österreich ein Muss, noch elf Prozentpunkte weniger. Gestiegen ist auch der Hinweis auf Benefits im Job: 89 Prozent machten zuletzt darauf aufmerksam, vor zwei Jahren waren es gerade einmal 46 Prozent.

Wer sind nun die besten Recruiter des Landes? Das Rennen machten die Euresst Restaurationsbetriebe, die Bundesimmobiliengesellschaft und die Vienna Insurance Group vor dem Bundesrechenzentrum und der Voestalpine. (red.)

KLEINE ZEITUNG

Rekrutieren von Personal gelingt dem Magistrat Villach am besten

Unter den ausgezeichneten Personalbeschaffern laut neuer "Recruiter"-Studie: FunderMax, Infineon, Kabeg und die Treibacher Industrie AG.



Im Vergleich der besten Recruiter Österreichs ist Kärntens Nummer 1 Magistrat Villach mit Direktor Christoph Herzig

© Markus Trausnitz

05. Dezember 2022, 17:19 Uhr



Nur wenige Kärntner Arbeitgeber finden sich unter den "besten Recruitern" 2022/2023, diese sind aber in ihren Branchen meist führend. Basierend auf Umsatz und Mitarbeiterzahl wurden in der 13. "Best Recruiters"-Studie die 561 größten Organisationen im Land anhand von 287 Kriterien untersucht. Aufgabe vom Recruiting ist es, qualifizierte Mitarbeiter zu suchen und für das Unternehmen zu gewinnen.

KLEINE ZEITUNG

Ausgabe vom 05.12.2022

WIRTSCHAFTSZEIT

Hier informiert sich die Wirtschaft.

Platz 1 für Recruiting-Qualitäten des dm Drogerie-Markts

dm Drogerie Markt - 05.12.2022



Johannes Kopf (Vorstand AMS), Nicole Weissenböck (dm Teamleiterin Recruiting), Markus Gruber (Geschäftsführer career Institut & Verlag), Cornelia Gruber (dm Teamleiterin Recruiting), Wolfgang Elsik (Vorstand Institut für Personalmanagement WU Wien) (Foto: Juhász)

Wals (A) Jedes Jahr prüft das career Institut die 1.300 größten Unternehmen aus Österreich, Deutschland, der Schweiz und Liechtenstein auf ihre Recruiting-Qualitäten hin. Dabei fallen vier Kriterien ins Gewicht: Karriere-Website, die Online-Präsenz sowie die dortigen Aktivitäten und Stellenanzeigen. Zudem wird auch der Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern - im Hinblick auf Quantität der Rückmeldung und Geschwindigkeit - begutachtet.

WIRTSCHAFTSZEIT

Ausgabe vom 05.12.2022

Statements der Sieger:innen

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG ALS BEST RECRUITER 2023/24?

WELCHE ROLLE SPIELT FEEDBACK VON BEWERBER:INNEN BEI DER OPTIMIERUNG IHRER CANDIDATE JOURNEY?



Mag. Katja Mlecka, MSc

Teamleiterin Personal- und Organisationsentwicklung

ASFINAG

Mit dem goldenen BEST-RECRUITERS–Siegel 2023/24 schreiben wir unsere Erfolgsgeschichte fort. Die wiederholte Auszeichnung verdeutlicht, dass unser Engagement und unsere vielfältigen Jobchancen auch extern wahrgenommen werden. Wir streben danach unsere Services für Bewerber:innen laufend zu verbessern – beispielsweise von der Einführung einer Quick-Apply-Funktion über die Ausweitung unserer Arbeitgeberkommunikation auf TikTok bis zu einem Schwerpunkt zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Feedback nehmen wir ernst und laden Mitarbeitende sowie Bewerber:innen gerne zum Austausch mit unserer HR-Community ein. Insbesondere unsere neue Employer-Branding-Kampagne mit Avataren resultiert aus dem Feedback der jüngeren Generation. Statt dem herkömmlichen Bewerbungsprozessen, können (vor allem) junge Talente der „Generation Z“ sich in eine ihr bekannte Welt begeben und die ASFINAG sowie die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche spielerisch erkunden.



Gabrijela Faderl, BSc.

Leitung Huma Resources

BEKO Engineering & Informatik GmbH

Die Auszeichnung ist eine tolle Anerkennung für die Leistungen unseres Recruiting-Teams. Wir arbeiten stetig daran, uns als Team weiterzuentwickeln und bei all unseren Aktivitäten die Bewerber*innen in den Mittelpunkt zu stellen. Da freut es uns natürlich sehr, wenn dies gesehen und in Form des goldenen Siegels belohnt wird.

Feedback von Bewerber*innen spielt für unsere Prozessgestaltung eine maßgebliche Rolle. Neben dem direkten Austausch mit Bewerber*innen fokussieren wir sehr stark auf unsere eigens erstellte Online-Umfrage für Bewerber*innen sowie den Rückmeldungen auf der Bewertungsplattform Kununu. Ausgehend von dem Feedback optimieren wir unsere internen Prozesse laufend und stellen dabei die Bewerber*innen immer in den Mittelpunkt. Ein paar konkrete Beispiele mit der wir eine optimale Candidate Journey sicherstellen, sind unter anderem:

- Reduzierte Bewerbermaske: wir verzichten auf viele Pflichtfelder im Bewerbungsprozess, damit sich unsere Bewerber*innen schnell, einfach und mobil bewerben können
- Online-Interviews: um unseren Bewerber*innen die oft langen Anfahrten zu Bewerbungsgesprächen zu ersparen, bieten wir jedes Interview auch virtuell über MS Teams an
- Rasche Rückmeldung: wir melden uns binnen 24 Stunden auf eine eingegangene Bewerbung zurück
- Gespräch auf Augenhöhe: wir schaffen ein angenehmes Gesprächsklima, in dem sich Bewerber*innen wohl fühlen - uvm.

Josef Niki Kernmayer

Teamentwicklung Personalentwicklung & Recruiting

BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Für uns ist die Auszeichnung als BEST RECRUITER zweifellos eine tolle Bestätigung unserer Anstrengungen, neue Talente anzusprechen und für zu gewinnen. Dies nützt uns sowohl extern als auch intern in der Darstellung unserer qualitativen Leistungen im Recruiting. Es zeigt, dass unsere Recruiting-Strategien und -Praktiken nicht nur effektiv sind, sondern auch als branchenführend anerkannt werden. Gleichzeitig ist für uns die Auszeichnung ein Ansporn, weiterhin auf höchstem Niveau im Bereich Recruiting tätig zu sein.

Feedback von Bewerber*innen ist für uns ein essentieller Teil bei der Optimierung unserer Candidate Journey. Wir bevorzugen vor allem qualitative Methoden, wie zum Beispiel offene Fragen während bzw. nach dem Bewerbungsprozess zu stellen, um tiefergehende Einblicke zu bekommen. Vor allem aus Absagen können wir viel lernen: Wenn Bewerber*innen uns absagen, versuchen wir herauszufinden, aus welchen Gründen eine Zusammenarbeit nicht gepasst hat. Lag es an persönlichen Gründen, gab es andere Vergleichsangebote, oder war der Prozess zu langsam – jegliche Art von Feedback ist für uns wertvoll und fließt direkt in die Verbesserung der Candidate Journey mit ein. Somit konnten einige konkrete Maßnahmen in der Vergangenheit umgesetzt werden, wie die Anpassung der Gehaltsangaben in Inseraten und die Neugestaltung der Benefitsübersicht unserer Karriereseite.



Jovanka Dragicevic, BA

Functional Lead Employer Branding & Active Sourcing

Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 und den Branchensieg! Es ist eine Bestätigung für unsere Bemühungen und das Engagement, das unser gesamtes Talent Acquisition & Employer Branding Team tagtäglich zeigt. Die Auszeichnung motiviert uns, weiterhin unser Bestes zu geben und unseren Bewerber:innen und Mitarbeitenden die bestmögliche Candidate Journey zu bieten.

Das Feedback von Bewerber:innen spielt eine zentrale Rolle bei der Optimierung unserer Candidate Journey. Wir nehmen jedes Feedback ernst und sehen es als wertvolle Ressource, um unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern, unsere Stärken zu erkennen und Bereiche zu identifizieren, in denen wir uns weiterentwickeln können. In diesem Sinne ist das Feedback unserer Bewerber:innen ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen, auch weiterhin eine positive & wertschätzende Erfahrung im Rahmen des Bewerbungsprozesses zu bieten. Wir setzen dafür neben externen Bewertungsplattformen auch noch auf interne Feedback-Prozesse, u.a. befragen wir regelmäßig unsere Hiring Manager und auch Bewerber:innen aktiv nach deren Feedback zum Bewerbungsprozess. Auf diesem Wege bemühen wir uns, uns kontinuierlich weiter zu verbessern





Mag. Elisabeth Triebert

Leiterin Talent Acquisition and Development

Bundesrechenzentrum GmbH

Ich freue mich riesig, dass unsere Arbeit im Recruiting auch heuer wieder mit dem BEST-RECRUITERS-Siegel in Gold in der Branche IT/Software/Telekommunikation ausgezeichnet wurde. Das ganze Team arbeitet mit großem Engagement daran, die Candidate Experience für unsere Bewerber:innen immer wieder auf ein neues Level zu heben. Dabei adaptieren wir Bewährtes, probieren Neues, drehen an vielen Schrauben und feilen an jedem Detail. Vom Jobbotschafter:innen-Programm über Videocontent und Optimierung der Navigation auf unserer Website bis zu Live IT_Talks auf Social Media u.v.m. Es ist großartig, dass unsere Bemühungen wieder mit dieser tollen Auszeichnung belohnt werden!

Feedback spielt eine wichtige Rolle in unserer Candidate Journey. Wobei wir vorrangig auf direktes Feedback im persönlichen Gespräch setzen. So wird z.B. der intensive persönliche Kontakt zwischen Bewerber:innen und Recruitern schon in der Preboarding-Phase dazu genutzt, um Feedback zum Recruitingprozess zu erhalten. Im Rahmen unseres Welcome-Days gibt es dann erneut die Möglichkeit, Feedback zu geben und sich mit anderen Neuankömmlingen auszutauschen. Auch unsere Buddies, die neuen Kolleginnen und Kollegen in den ersten Monaten zur Seite stehen, fragen aktiv nach deren Erfahrungen in der Candidate Journey. Umgekehrt stehen wir selbstverständlich auch jenen Personen für Feedback zur Verfügung, die leider eine Absage von uns erhalten haben. Hier nehmen wir uns gerne Zeit für ein persönliches Telefonat und bieten dieses auch aktiv an.



Bettina Augeneder

Head of Labor Relations & P&C Director

Coca-Cola HBC Austria GmbH

Wir freuen uns sehr, dass wir es in diesem Jahr erneut geschafft haben, den 1. Platz in der Branche Getränke zu belegen und mit dem BEST-RECRUITERS-Gold-Siegel ausgezeichnet zu werden! Dies unterstreicht, dass wir unsere hohe Qualität im Recruiting-Prozess und allem, was rundherum dazu gehört, halten konnten und uns erfreulicherweise in ein paar Punkten sogar verbessert haben. Auch in Zukunft wird es unser Ziel sein, unseren Bewerber:innen die bestmögliche Experience im Bewerbungs- und Auswahlprozess zu bieten. Wir sind bemüht unsere Prozesse, Inserate und damit verbundene Themen, sowie unsere Employer-Branding-Aktivitäten dahingehend fortlaufend zu optimieren.

Das Feedback von unseren Bewerber:innen ist uns sehr wichtig und wird regelmäßig von uns evaluiert. Zum einen erhalten wir ihr Feedback direkt in oder nach den Gesprächen und freuen uns immer sehr, wenn dieses positiv ausfällt und sich die Personen wohl gefühlt haben. Aber auch direktes konstruktives und kritisches Feedback nehmen wir ernst und versuchen, Optimierungsmaßnahmen daraus abzuleiten und umzusetzen. Ein Beispiel für eine solche umfassende Maßnahme war die Einführung unseres neuen Bewerbermanagement-Tools. Dadurch hatten wir die Möglichkeit, das Feedback der letzten Jahre zu dieser Thematik einzuarbeiten und den Einreichungsprozess der Bewerbungen wesentlich zu vereinfachen, um so von Beginn an eine bessere Candidate Journey zu ermöglichen. Abseits des direkten Feedbacks erhalten unsere Bewerber:innen, die zumindest ein Gespräch hatten, auch nach Abschluss des Prozesses einen Link zu einem kurzen Online-Fragebogen, der ebenfalls die Zufriedenheit und das Feedback bzw. Verbesserungsvorschläge abfragt. Diese Erhebung ist natürlich anonym und freiwillig.

Mag. Werner Marschitz

Bereichsleitung Human Resources

CS Caritas Socialis GmbH

Findet man genügend qualifizierte Mitarbeiter:innen, ist man ein „Best Recruiter“. Kann man sie lange im Unternehmen halten, ist man ein „Best Employer“. Ist eigentlich ganz einfach, oder? Trotzdem gibt es Auszeichnungen, über die man sich in der HR besonders freut. „BEST RECRUITERS“ ist so eine. Hier zählt, was man tut und nicht, was man erzählt. Sie zeigt auch, dass Engagement, Ideen und Leidenschaft Resultate bringen und Anerkennung bringen. Anerkennung aus der HR-Community und von Fachleuten. In einem preisgekrönten Unternehmen zu arbeiten ist aber für fast alle Mitarbeiter:innen (und nicht nur für die HR) ein guter Grund, stolz zu sein und noch lieber bei der CS Caritas Socialis zu arbeiten. Gerade im Sozialbereich ist eigentlich jede:r Mitarbeiter:in ein:e Recruiter:in. Die Haltung, die man zeigt, das herzliche Willkommen und die Wertschätzung für neue Kolleg:innen, mit denen man gemeinsam arbeiten möchte (und nicht nur muss), zählen oft mehr, als tolle Inserate und Vorstellungsgespräche. Wir sehen das deshalb als eine Auszeichnung für alle unsere Mitarbeiter:innen und sind dankbar für so viel und so gutes Recruiting!



Wie hat Ihnen das Gespräch gefallen? Können wir was besser machen? – Fragen, die mittlerweile so oder ähnlich zum Standard bei Vorstellungsgesprächen geworden sind. Wobei „Vorstellungsgespräche“ in der Pflege doch etwas anders ablaufen. Bei einem zwanglosen „Coffee Date“ bespricht man die notwendigsten Rahmenbedingungen und ist dann meist bereits für einige Stunden am zukünftigen Einsatzort und redet mit Mitarbeiter:innen und Führungskräften. Man will ja schließlich wissen, mit wem man demnächst arbeiten wird. Die Einstellzusage erhält man dann sofort und persönlich und als Recruiter bekommt man dann meist auch unmittelbar ein Feedback. Aus den vielen Feedbacks sind auch viele Aktionen geworden, wie zum Beispiel:

- Je niederschwelliger, desto besser. Eine simple WhatsApp-Nachricht mit Kontaktdaten genügt und wir rufen an. Lebensläufe oder gar Motivationsschreiben sind manchmal schon Bewerbungskiller, genauso wie Online-Formulare im Bewerberportal.
- Niemand will zu einem Vorstellungsgespräch gehen. Aber einmal unverbindlich einen Kaffee mit der zukünftigen Chefin trinken ist doch viel relaxter. Also ist es kein Vorstellungsgespräch, es ist tatsächlich ein „Coffee Date“.
- Kollektivvertragsgehälter sind bekannt. Wieviel aber mit den im Gespräch besprochenen realen Arbeitszeiten (Sonntage, Abende und Nächte, ...) am Lohnzettel steht, ist weitaus interessanter. Wir haben einen Rechner entwickelt, mit dem der/die zukünftige Mitarbeiter:in gleich beim ersten Gespräch sehen kann, wie viel das bringt.
- Damit unsere Pflege-Mitarbeiter:innen ihre Kolleg:innen aus einem anderen Unternehmen leichter ansprechen können, braucht es manchmal einen – im wahrsten Sinne des Wortes – kleinen Grund. Wir haben ein Kinderbüchlein geschrieben, das nicht nur die Pflegeberufe kindgerecht erklärt, sondern auch als Geschenk ein idealer Gesprächseinstieg ist.
- Im Rahmen der Ausbildung kommen sehr viele Menschen mit der CS Caritas Socialis in Kontakt. Zumeist ist dies im Rahmen eines Ausbildungspraktikums. Danach gilt es, Kontakt zu halten. Wir haben regelmäßige „Praktikant:innen-Sundowner“ an unseren Standorten, wo sich bestehende und hoffentlich zukünftige Mitarbeiter:innen gemütlich austauschen können.



Melike Jilka, MA

Talent Relations & Acquisition Lead

Deloitte Österreich

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 ist eine wertvolle Anerkennung unserer kontinuierlichen Bemühungen, unseren Bewerberinnen und Bewerbern die bestmögliche Candidate Experience zu bieten. Es unterstreicht unser Engagement für Qualität und Best Practice im Recruiting. Die Erkenntnisse aus den BEST-RECRUITERS-Studien haben wir laufend in unsere Weiterentwicklung einfließen lassen, damit freuen wir uns natürlich besonders heuer auf Platz 1 einer heiß umkämpften Branche zu sein.

Feedback von Bewerber:innen ist ein zentraler Baustein zur Optimierung unserer Candidate Journey. Wir bitten unsere Bewerber:innen laufend um Feedback (sei es über ein standardisiertes anonymes Fragebogen-Tool oder über externe Bewerbungsplattformen, als auch persönlich im Rahmen des Bewerbungsabschluss). Mit den daraus gewonnen Erkenntnissen haben wir unsere Kommunikation verbessert und die Transparenz erhöht. Die systematische Auswertung von Feedback ermöglicht uns, kontinuierliche Verbesserungen vorzunehmen und so eine authentische, positive Erfahrung für alle Bewerberinnen und Bewerber zu gewährleisten.



Petra Mathi-Kogelnik

Geschäftsführerin

dm drogerie markt GmbH

Unser Ziel ist es, Bewerbende durch unser Recruiting zu begeistern und als Mitarbeitende für dm drogerie markt zu gewinnen. Das schaffen wir, indem wir Arbeit anders leben und nie aufhören uns weiterzuentwickeln. Recruiting & Employer Branding bei dm drogerie markt durchlief 2022/2023 einen Change Prozess und entwickelte sich von einer Bewerberadministration zu einer zukunftsfähigen und qualitätsorientierten Recruitingorganisation weiter. Erste Erfolge dieses Change zeigen sich bereits in der positiven Entwicklung unserer internen Recruiting-Kennzahlen. Die Auszeichnung bestärkt uns darin, weiter mutig nach Verbesserung zu streben. Denn wir wollen unseren Bewerberinnen und Bewerbern stets die bestmögliche Candidate Journey bieten.

Unser Anspruch im Recruiting ist es, optimalen Service für Bewerberinnen und Bewerber zu bieten, weshalb wir aktiv um Feedback zu unserem Bewerbungsprozess bitten. Kununu.at ist hierbei ein wichtiges Tool für uns. Rückmeldungen von Bewerbenden helfen uns dabei, eine positive Candidate Experience sicherzustellen und unsere Candidate Journey den Herausforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Aktuell arbeiten wir daran, die Bearbeitungsdauer in unserem Bewerbungsprozess zu optimieren, um dem Wunsch der Kandidat:innen nach noch schnelleren und transparenten Prozessschritten gerecht zu werden.

Christian Dorfinger

Head of Employer Branding & Recruiting

Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 ist eine Bestätigung unserer Arbeit und unseres Engagements im Bereich des Recruitings und Employer Brandings. Wir haben es uns zum Ziel gemacht, unseren Mitarbeiter:innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, das Raum für Innovation, Kreativität und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist ein Ansporn für uns, unsere Recruiting/Employer Branding-Strategien weiter zu verbessern und den Herausforderungen des sich ständig wandelnden Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Wir leben in einer Zeit, in der das Thema "Convenience" ein ausschlaggebendes ist, ob ein Service oder ein Produkt erfolgreich ist. Genau das gilt auch für den Recruitingprozess. Ohne das Feedback von Bewerber:innen über die erlebte Candidate Journey mutmaßen Unternehmen nur über den Erfolg des Prozesses und übersehen eventuell, wieviel Potential auf der Strecke bleibt. Wir bemühen uns, die Candidate Journey anhand von Bewerber:innen Feedback permanent zu verbessern und für unsere potentiellen zukünftigen Mitarbeiter:innen so "convenient" wie möglich zu machen.

**Astrid Reitbauer**

Head of HR

Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH

Diese Auszeichnung ist für uns Belohnung und Motivator. Wir freuen uns, dass es uns gelungen ist, unsere hohen Qualitätsmaßstäbe, die wir uns selbst setzten, auch erfolgreich umzusetzen und gleichzeitig verstanden haben, was es braucht um neue Mitarbeiter:innen für unser fwp.TEAM zu gewinnen.

Das Feedback von Bewerber:innen ist uns sehr wichtig. Wir bekommen viel gutes Feedback, freuen uns aber noch mehr über neue Impulse, die uns zukunftsfit machen und uns dabei helfen die Candidate Journey noch besser zu gestalten um noch attraktiver für künftige Bewerber:innen oder latent wechselwillige Expert:innen zu werden. Diese positiv erlebte Candidate Journey soll sich auch in einem optimalen Onboardingprozess und einer guten Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiter:innen widerspiegeln. Konkret fragen wir bereits im Gespräch nach dem bisher erlebten Eindrücken oder nehmen uns auch die Zeit, allen Bewerber:innen, die wir kennenlernen konnten, persönlich Zu- oder Abzusagen. Daraus ergeben sich oft gute Gespräche, aus denen wir für die Zukunft viel mitnehmen. Eines haben wir jedenfalls mitgenommen: Eine rasche und gleichzeitig empathische Kontaktaufnahme kommen immer gut an!





Mag. Bettina Bogner LLB.oec

Leitung Brand & Personalentwicklung

Hammerer Aluminium Industries

Wir sind sehr stolz, die Auszeichnung erneut erhalten zu haben. Es bestätigt uns in unserer täglichen Arbeit und zeigt uns, dass wir weiterhin auf dem richtigen Weg sind. Das Siegel spiegelt die Wertschätzung unserer täglichen Arbeit an unseren neuen spannenden Projekten.

Das Feedback der Bewerber:innen ist das A und O für unsere Recruiting Tätigkeiten und die Optimierung unserer Candidate Journey. Nur so finden wir laufend die richtigen Stellschrauben, an welchen wir drehen müssen, um die Experience für unsere Bewerber:innen zu perfektionieren. Die zielgerichtete Auswertung unserer KPIs eröffnet uns laufend neue Möglichkeiten im Blue & White Collar Bereich, die richtigen Employer Branding Akzente zu setzen und frischen Wind in unserer Recruiting Maßnahmen zu bringen.



Petra Wottringer

Teamleiterin People & Culture

Hays Österreich GmbH

Wir geben täglich unser Bestes, damit Kandidat:innen schnell und wertschätzendes Feedback zu Bewerbungen erhalten und garantieren gleichzeitig Qualität in all unseren Prozessen. Daher macht es uns besonders stolz, dass wir von der größten Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum belohnt werden und das BEST-RECRUITERS-Siegel zum vierten Mal in Folge überreicht bekommen. Durch diese ausführlichen Ergebnisse können wir weiterhin an uns arbeiten, man lernt nie aus. Das ist uns sehr wichtig: regelmäßig Feedback zu bekommen und uns auch im Recruiting immer wieder unter Beweis zu stellen. Das spornt uns an.

Wir legen generell bei Hays sehr viel Wert auf eine offene und vertrauensvolle Kommunikation, da wir nur durch regelmäßigen und konstruktiven Austausch vorankommen. Wir wollen wissen, warum sich Kandidat:innen für eine Bewerbung bei uns entscheiden: wie sind sie auf uns aufmerksam geworden, was hat sie an unseren Inseraten angesprochen, welche Information fehlt ihnen? Durch dieses Feedback können wir herausfinden, woran wir arbeiten können und wo wir unsere potenziellen Mitarbeitenden finden. Wenn wir Absagen von unseren Kandidat:innen erhalten, fragen wir immer aktiv nach, was die Beweggründe sind – egal in welchem Prozessschritt diese sich gerade befinden. Wir fragen genauso auch aktiv bei unseren neuen Mitarbeitenden nach, wie diese den Bewerbungsprozess wahrgenommen haben. Feedback spielt bei Hays eine sehr große Rolle, nur so können wir uns weiterentwickeln. Unser Ziel ist es, dass sich jede:r Kandidat:in wertgeschätzt fühlt und dass wir transparent kommunizieren. Jede:r Kandidat:in soll sich in unserem Bewerbungsprozess wohlfühlen und alle Informationen, die bei der Entscheidung eines neuen Arbeitgebers helfen, erhalten.

Melanie Peter MA

Recruitment Partner & Employer Branding Specialist

Henkel Central Eastern Europe GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bedeutet sehr viel für uns. Es zeigt, dass wir bei Henkel die Bedeutung von Recruitment und Talentmanagement ernst nehmen und der wertschätzende Umgang mit Bewerber:innen im Fokus steht. BEST RECRUITERS bestätigt nicht nur unsere bisherigen Leistungen, sondern motiviert uns auch dazu, unsere Bemühungen im Bereich Recruitment weiter voranzutreiben und auszubauen.

Die effektive Nutzung des Bewerberfeedbacks erfordert klare Kanäle für die Kommunikation mit Bewerber:innen, die strukturierte Erfassung und Auswertung des Feedbacks sowie die kontinuierliche Anpassung des Bewerbungsprozesses. Wir nutzen vorrangig Unternehmensbewertungsplattformen wie Glassdoor oder kununu, um Bewerber:innen die Möglichkeit zu geben, den Prozess bewerten zu können (mit Zusage oder Absage). Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass Kandidat:innen, die bereits weiter fortgeschritten im Bewerbungsprozess waren und keine Zusage erhalten haben, ebenfalls die Möglichkeit bekommen, Feedback zu geben, weshalb wir auch aktiv danach fragen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Candidate Journey kontinuierlich zu optimieren, was letztendlich zu verbesserten Ergebnissen in Bezug auf die Anziehung und Bindung von Talenten führt.

**Sabine Glück**

Director People and Culture

HEROLD Business Data GmbH

Unser erneuter Sieg in der Branche Medien bedeutet uns sehr viel! Unser Ziel, uns laufend weiter zu entwickeln, gelingt uns unter anderem durch das regelmäßige Feedback aus der BEST-RECRUITERS-Studie. So erhalten wir zusätzlichen Input zu unserer Leistung und können uns andererseits mit dem BEST-RECRUITERS-Siegel als attraktiver Arbeitgeber nach außen präsentieren.

Wir kommunizieren unseren Recruiting-Prozess sehr transparent auf unserer Unternehmens-Website. Wir fragen schon während der Gespräche mit Kandidatinnen und Kandidaten, wie sie auf uns aufmerksam wurden und auch, unabhängig vom Ausgang des Prozesses, wie sie den Bewerbungsprozess und die einzelnen Schritte empfunden haben. Auch bei neuen Kolleginnen und Kollegen erhalten wir Feedback zum Eindruck ihres Recruiting-Prozesses im Rahmen unseres Onboardings sowie mittels anonymisiertem Fragebogen. In jedem Fall findet ein Erstrundengespräch via Teams guten Anklang, da beide Seiten schnell in der Organisation sind. Ein persönliches Kennenlernen in einem nächsten Schritt ist die ideale Fortführung des Prozesses und bietet sowohl Arbeitgeber als auch Kandidatinnen und Kandidaten nochmal einen tieferen Einblick in die jeweilige Welt des anderen.





Theresa Hofmann, M.A.

Employer Branding Expert

Hilti Austria Gesellschaft m.b.H.

Wir freuen uns außerordentlich über die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 und dem damit verbundenen, ersten Platz in der Branche Großhandel/Vertrieb! Diese Auszeichnung spiegelt unser Engagement und unsere Leidenschaft wider, wie wir Recruiting bei Hilti tagtäglich leben. Wir sind immer auf der Suche nach großartigen Persönlichkeiten, die sich innerhalb von Hilti weiterentwickeln wollen. Auszeichnungen wie diese, helfen uns dabei, auf uns als Arbeitgeber aufmerksam zu machen, aber auch kontinuierlich daran zu arbeiten, die Candidate Journey zu verbessern und diese Persönlichkeiten schon während des Bewerbungsprozesses für Hilti zu begeistern. Bereits im Jahr 2021/22 konnten wir über den Branchensieg jubeln – daher sind wir natürlich besonders stolz, dass wir es auch dieses Jahr wieder geschafft haben. Das zeigt uns als Recruiting-Team, dass wir – trotz herausfordernder Bedingungen am Arbeitsmarkt – auf dem richtigen Weg sind, die besten Talente für unser Unternehmen zu gewinnen.

Bei Hilti ist konstruktives Feedback ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und spielt eine wichtige Rolle bei der Optimierung der Candidate Journey. Wir gehen daher sehr offen und ehrlich mit unseren Bewerber:innen ins Gespräch und fragen aktiv nach Feedback nach jedem Schritt im Bewerbungsverfahren – sei es nach Gesprächen oder bei Zu- oder Absagen. Wir wertschätzen auch die konstruktiven Verbesserungsvorschläge unserer Bewerber:innen auf öffentlichen Arbeitgeberbewertungsplattformen, welche wir zum Anlass nehmen, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln. Zusätzlich holen wir auch Feedback von neuen Hilti-Mitarbeiter:innen in Form von persönlichen Gesprächen ein, um sicherzustellen, dass der Onboarding-Prozess reibungslos verläuft. Aufgrund von Bewerber:innen-Feedback haben wir bereits einige Anpassungen an unseren Bewerbungsprozessen vorgenommen, darunter auch die Einführung verkürzter Schritte, je nach Stelle. Eine transparente Kommunikation und die rasche Weitergabe von Informationen steht dabei während des gesamten Bewerbungsprozesses an vorderster Stelle.



Bettina Hauser

Leiterin National Human Resources S/E

HOFER KG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/2024 ist für uns als Arbeitgeber ein besonders wertschätzendes Zeichen und bestätigt uns in unserer täglichen Arbeit. Die Bewertung der Prozesse von einem externen Unternehmen ist immer besonders spannend und zeigt uns, in welchen Bereichen wir schon vieles richtig machen und wo wir uns noch weiterentwickeln können. In unserer vielfältigen und sich schnell ändernden Arbeitswelt sind wir gefordert, immer am Puls der Zeit zu sein und die Trends zu verfolgen. Umso mehr freuen wir uns, auch heuer wieder mit dem BEST-RECRUITERS-Siegel in Gold ausgezeichnet worden zu sein.

Das Feedback von Bewerberinnen und Bewerbern hilft uns dabei unsere Candidate Journey laufend zu optimieren und unsere Prozesse zu verbessern. Unser Ziel ist es, allen Bewerberinnen und Bewerbern einen klaren und strukturierten Bewerbungsprozess zu ermöglichen. Da sind wir im Recruiting auf die Rückmeldungen der Personen angewiesen, die den Bewerbungsprozess durchlaufen. Um unser Ziel zu erreichen sind wir sowohl gegenüber konstruktiven als auch positivem Feedback aufgeschlossen.

Mag. Julia Stierberger

Leiterin des Personalmanagements

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist für uns eine sehr wichtige Bestätigung, dass wir mit unseren Recruiting-Aktivitäten auf dem richtigen Weg sind und die Recruiter:innen ihre Arbeit gut machen. In Zeiten des Arbeitskräftemangels, in denen man manchmal selbst zu zweifeln beginnt, ob man alles richtig macht, tut so eine Auszeichnung besonders gut und stärkt auch das Selbstbewusstsein der Recruiter:innen und Führungskräfte. Der unabhängige Blick von außen und die detaillierte Analyse im Vergleich zu Mitbewerbern, die die Studie bieten, sind für die Standortbestimmung und Weiterentwicklung sehr wertvoll.

Wir holen uns gezielt Feedback von jenen Personen ein, die wir kürzlich eingestellt haben, um sowohl herauszufinden, was die Gründe für eine Entscheidung für unser Unternehmen sind, als auch um die Candidate Journey weiter zu verbessern. Darüber hinaus ist es uns wichtig, mit allen Personen, die von sich aus absagen, ein Feedback-Telefonat zu führen, um die Beweggründe für die Absage zu erfahren und Verbesserungspotentiale zu identifizieren. Weiters haben wir laufend im Auge, welches Feedback online gegeben wird. Manchmal hilft so ein Feedback, die Führungskräfte von Änderungen zu überzeugen, denen sie zuvor noch skeptisch gegenüberstehen.



Isabel Wiemann

Team Leader Recruiting

KTM AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2023/24 ist für uns als KTM AG eine Ehre und Bestätigung unserer Leidenschaft für erstklassiges Recruiting. Sie unterstreicht die Bedeutung unserer Arbeit bei der Identifikation und Gewinnung qualifizierter Talente. Diese Auszeichnung motiviert uns, kontinuierlich an uns weiter zu arbeiten und innovative Ansätze im Recruiting zu verfolgen.

Feedback von Bewerber:innen spielt eine entscheidende Rolle bei der kontinuierlichen Optimierung unserer Candidate Journey. Ihr Input ermöglicht es uns, die Erfahrungen und Herausforderungen, die sie während des Bewerbungsprozesses erleben, besser zu verstehen. Das wiederum hilft uns, gezielte Anpassungen vorzunehmen, um die Candidate Journey effizienter und benutzerfreundlicher zu gestalten. Das Feedback trägt zur Steigerung der Zufriedenheit der Bewerber:innen bei und fördert gleichzeitig die Reputation unseres Unternehmens als Arbeitgeber, der auf die Bedürfnisse seiner Bewerber:innen eingeht. So schaffen wir eine positive und nachhaltige Bindung zwischen Bewerber:innen und unserem Unternehmen.





Mag. Christoph Gappmaier, MBA

Leiter Recruiting

Land Salzburg

Die drittmalige Auszeichnung mit dem Gütesiegel in Gold bestätigt die Bemühungen der Salzburger Landesverwaltung, ihre Recruiting-Leistungen an einer möglichst hochwertigen Candidate Experience auszurichten und dabei auch immer wieder neue Wege zu gehen. Über die Auszeichnung von BEST RECRUITER freuen wir uns besonders, da wir die hohe fachliche Qualität dieser Studie und deren Unabhängigkeit sehr schätzen.

Um noch mehr Feedback von unseren Bewerber:innen zu gewinnen, laden wir mittlerweile auch im Falle einer Absage oder Vormerkung für eine andere Stelle dazu ein, uns eine anonyme Bewertung des Recruiting-Prozesses zukommen zu lassen. Über die zahlreichen positiven Rückmeldungen, die uns auf diesem Weg mittlerweile erreichen, freuen wir uns sehr, ebenso über die Anregungen zu Optimierungspotenzialen, denen wir hohes Gewicht beimessen.



Mag. Nicole Enders

Leitung Personalentwicklung

Möbelix GmbH

Der Arbeitsmarkt ist in einem ständigen Wandel und BEST RECRUITERS hat sich zur Aufgabe gemacht die Arbeitswelt mit dem der Suchenden zu verbinden und achtet auf eine wertschätzende Qualität und Umgang mit den Bewerber:innen seitens der Arbeitgeber. Aus diesem Grund freuen wir uns über die Auszeichnung.

Wir arbeiten seit Jahren mit standardisierten Prozessen um das Feedback der Bewerber:innen in unsere Candidate Journey zu integrieren. Durch dieses wertvolle Feedback konnten wir bereits viele Themen aktiv in unserem Bewerberprozess umsetzen. Das Ranking gibt uns Recht- wir konnten erstmals einen Platz unter den TOP 100 Unternehmen in Österreich erreichen.



Jennifer Greisinger, MSc

Employer Branding Specialist

Mondi AG

Die Auszeichnung "BEST RECRUITER 2023/24" hat für Mondi eine herausragende Bedeutung. Unsere kontinuierlichen Anstrengungen, die Candidate Journey auf höchstem Niveau zu gestalten, spiegeln sich in diesem bereits dritten aufeinanderfolgenden goldenen Siegel wider. Dies zeigt, dass unsere Bemühungen auch von den Bewerber:innen wahrgenommen werden und gibt uns gleichzeitig den Ansporn, diese Qualität weiterhin zu erhalten. Der Award ist nicht nur eine Anerkennung und Bestätigung unserer hervorragenden Leistungen im Bereich des Personalmanagements und der Rekrutierung, sondern betont auch unsere Mission, Top-Talente anzuziehen und langfristig zu binden. Wir betrachten den "BEST RECRUITER 2023/24" als einen klaren Wettbewerbsvorteil und sind erfreut und stolz darauf, dass wir erneut unsere Position als Employer of Choice festigen können.

Feedback ist uns äußerst wichtig, da es uns ermöglicht, stetig dazuzulernen, potenzielle Schwachstellen zu identifizieren und den Bewerbungsprozess kontinuierlich reibungsloser und benutzerfreundlicher zu gestalten. In den meisten Fällen sammeln wir Feedback durch offene Fragen und nehmen auch Bewertungen auf kununu sehr ernst. Wir sind stolz darauf, konkrete Maßnahmen aufgrund dieses Feedbacks umgesetzt zu haben. Dazu gehören die Reduzierung der verpflichtend auszufüllenden Felder in unserer Bewerbungsplattform und eine kompaktere und inklusivere Gestaltung unserer Stellen-ausschreibungen, besonders im Hinblick darauf, gezielt Frauen anzusprechen.

Dajana Weinhofer

Head of HR Business Partner & Talent Acquisition

Österreichische Lotterien GmbH

Dass wir bereits zum 8. Mal in Folge als Branchensieger aus der BEST-RECRUITERS-Bewertung hervorgehen, ist eine große Ehre für uns. Die Auszeichnung zeigt einmal mehr, dass sich unsere Bemühungen zur Optimierung des Bewerbungsprozesses und der Candidate Journey lohnen. Zugleich spornt sie uns an, weiterhin die Augen nach Innovationen und neuen Recruiting-Wegen offen zu halten, weil BEST RECRUITERS auch immer wieder aufzeigt, wie stark sich der Markt wandelt und wie sehr sich die Ansprüche der Bewerber:innen und Kandidat:innen ändern. Wir sind uns sicher, dass wir den hohen Ansprüchen auch weiterhin gerecht werden können und hoffen im nächsten Jahr auf Titel Nummer 9.

Im Recruiting ist Feedback von Bewerber:innen äußerst wichtig. Wir von der Casinos Austria & Österreichische Lotterien Unternehmensgruppe setzen dabei besonders auf zwei Methoden: Einerseits fördern wir unternehmensweit eine offene Gesprächs-Kultur, die auch im Talent Acquisition-Bereich gelebt wird, wo wir aus Kandidat:innen-Feedback konkrete Maßnahmen ableiten. Zum Beispiel wird es häufig geschätzt, dass man bei einem Zweitgespräch bereits das gesamte Team kennenlernt, was inzwischen bereits für alle Positionen gängige Praxis ist. Müssen wir Kandidat:innen nach dem Erstgespräch absagen, so passiert das stets telefonisch, sodass wir uns auch hier nochmal über den Bewerbungsprozess austauschen und ihn in weiterer Folge anhand der Inputs optimieren können. Des Weiteren nehmen wir uns viel Zeit, auf kununu-Bewertungen von Bewerber:innen einzugehen und laden diese auch dazu ein, ihre Erfahrungen im Detail mit unserem Recruiting-Team zu teilen. Die auf den Ergebnissen aufbauenden Maßnahmen haben dazu geführt, dass wir unseren Score innerhalb der letzten drei Jahre von 3,5 auf 4,6 Punkte anheben konnten.



Paulina Wiedl

HR Director People & Culture

Peek & Cloppenburg Österreich & CEE

Wir arbeiten jeden Tag dafür ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und unseren Bewerber:innen einen wertschätzenden Prozess zu bieten. Daher freut es uns ganz besonders, dass unser Engagement wahrgenommen wird und wir wiederholt als BEST RECRUITER ausgezeichnet wurden.

Wir wollen mit den Bewerber:innen in einen echten Dialog treten, Feedback ist für uns daher sehr wertvoll, um genau zu verstehen, was die Talente benötigen und worauf sie besonderen Wert legen. Die Kommunikation auf Augenhöhe, ist dabei ein wesentlicher Punkt für offenes Feedback in beide Richtungen. So gewinnen wir künftige Kolleg:innen für unser Team und profitieren auch als Organisation von der stetigen Weiterentwicklung und einem gemeinsamen Unternehmensgeist.





MMag. Dr. Doris Hechenberger
Bereichsleiterin Human Resources

PÖTTINGER Landtechnik GmbH

Die Auszeichnung BEST RECRUITER 2023/24 ist eine Bestätigung für die Qualität unserer zahlreichen Aktivitäten im Personalmarketing. Primär geht es uns darum, die Bewerber:innen zu erreichen und von unserem Angebot als Arbeitgeber zu überzeugen. In diesem Wettbewerb am Arbeitsmarkt gilt es aber auch im Vergleich mit Mitbewerber:innen zu bestehen. Seit Jahren lernen wir anhand der BEST-RECRUITERS-Studie dazu und entwickeln uns mit Hilfe der Best Practices weiter. Der diesjährige Branchensieg zeigt uns, dass wir mit unserem Auftritt als attraktiver Arbeitgeber überzeugen – eine Jury, unsere eigenen Mitarbeiter:innen und unsere Bewerber:innen.

Das Feedback unserer Bewerber:innen holen wir uns unmittelbar in und nach den Recruiting-Gesprächen ein. Nach dem Erstgespräch gibt es für alle Bewerber:innen eine Dankeskarte mit der Bitte um ein kununu-Feedback und einer Süßigkeit für den Nachhauseweg. „Bei eurer Stellenausschreibung konnte ich mir wirklich vorstellen, wie mein Arbeitsalltag aussieht.“ Diese Aussage hören wir oft – das freut uns, und bestätigt unsere Stellenausschreibungen.



Michael G. Ingritsch
Leiter Konzern Personal/ Head of Group Human Resources

Saubermacher Dienstleistungs AG

Die Auszeichnung bedeutet für uns, dass wir auf richtigen Weg sind ein TOP Arbeitgeber zu bleiben. Im letzten Jahr haben wir intensiv an der Verbesserung verschiedenster Rahmenbedingungen gearbeitet. Als Resultat dieser Bemühungen zeigt unsere aktuelle MitarbeiterInnenbefragung, dass über 90% unserer MitarbeiterInnen zufrieden oder sehr zufrieden mit Saubermacher als Arbeitgeber sind. Die Auszeichnung durch das goldene Siegel von BEST RECRUITERS ist für uns eine Bestätigung, dass wir auch unsere zukünftigen SaubermacherInnen fair und kompetent im Bewerbungsprozess betreuen.

Feedback unserer BewerberInnen ist uns sehr wichtig – daher haben wir uns auch für robin mood als Feedbacktool entschieden. Ohne Feedback könnten wir nur vermuten, wovon sich unsere BewerberInnen im Prozess mehr wünschen, was ihnen gut gefallen hat und ob sie sich im Prozess gut betreut und beraten gefühlt haben. Feedback hilft uns bei der Optimierung, sie hilft uns bei der Fokussierung und auch bei der bestmöglichen Individualisierung des Bewerbungsprozesses.

Markus Edlmayr

Head of Recruiting & Employment Relations

TGW Logistics Group

Die jährliche Teilnahme und Auszeichnung in der BEST-RECRUITERS-Studie ist für TGW von sehr großer Bedeutung. Sie bietet uns die Möglichkeit wertvolle Erkenntnisse hinsichtlich der Weiterentwicklung unserer Recruitingprozesse zu gewinnen und ist darüber hinaus ein wesentlicher Indikator um uns mit anderen Unternehmen zu messen.

Feedback zur Candidate Journey erhalten wir einerseits direkt in unseren Bewerbungsgesprächen, darüber hinaus stellen wir in unserem Onboarding-Feedbackgesprächen flächendeckend und gezielt Fragen zur Qualität unseres Recruitingprozesses. Abgeleitete Maßnahmen daraus waren bis dato bspw. das Beibehalten des Erstgespräches über Videointerview über die Corona-Zeit hinaus. Viele unserer Kandidat:innen empfinden es als sehr angenehm, das erste Kennenlernen aus ihrem gewohnten Lebensumfeld heraus und mit möglichst geringem Aufwand absolvieren zu können. Als weiteres Beispiel hierzu kann die Adaptierung unseres Recruitingprozesses speziell für die Zielgruppe der Absolvent:innen genannt werden. Hier schreiben wir einerseits allgemeingehalten aus, da viele Berufseinsteiger:innen noch nicht sicher sind, welche berufliche Richtung sie einschlagen möchten. Andererseits haben unsere Bewerber:innen die Möglichkeit im Rahmen des Erstgespräches bereits mehrere Fachabteilungen kennenzulernen und sich erst danach für eine spezifische Richtung entscheiden zu müssen.



Mag. Günter Wagner

Global Functional Leader Human Resources

TIGER Coatings GmbH & Co. KG

Wir freuen uns sehr über diese qualitativ hochwertige Auszeichnung, da diese auf einer umfangreichen Analyse und Candidate Journey basiert. Besonders stolz bin ich auf meine HR-Kolleg:innen, die hier gemeinsam mit allen internen Stakeholdern eine ganz tolle und professionelle Arbeit geleistet haben.

Wir freuen uns sehr über Rückmeldungen von Bewerber:innen über verschiedenste Kanäle. Sei es via kununu, persönlich, telefonisch oder via Email. Es ist ein wichtiger Spiegel für uns, wie sich die Kandidat:innen bei uns im Prozess wohl gefühlt haben.





Mag. Andrea Resch-Krenn

Leitung Personalmanagement

Thalia Buch & Medien GmbH

Die Auszeichnung ist eine Anerkennung für unsere Bemühungen und vor allem eine große Anerkennung der Erfolge unserer Mitarbeiterinnen im Recruiting und Employer Branding. Besonders in den aktuellen Zeiten, in denen es oft nicht so einfach ist, neue Kolleginnen und Kollegen zu finden, ist es schön zu sehen, dass wir im Recruiting auf dem richtigen Weg sind.

Die Candidate Journey ist für uns sehr wichtig und wir beschäftigen uns daher laufend mit der Optimierung. Wir haben zuletzt unsere Karriere-Seite umgestaltet, damit alle Informationen, die Bewerbende suchen, gut und einfach finden können. Ziel für das Jahr 2024 ist nun, dass wir uns weiter optimieren und sich zukünftige alle, die an einer Mitarbeit bei Thalia interessiert sind, sich mit nur 1 Click bei uns bewerben können.



Mag. Dr. Georg Westphal, LL.M

Bereichsleiter Strategisches Personalmanagement

VERBUND AG

Wir sind sehr stolz auf die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER! Sie ist eine Bestätigung für unseren State-of-the-Art Recruiting- und Personalmarketing-Prozess und die ausgezeichnete Qualität der bisher durchgeführten Personalmarketing und Employer Branding-Initiativen des gesamten Teams.

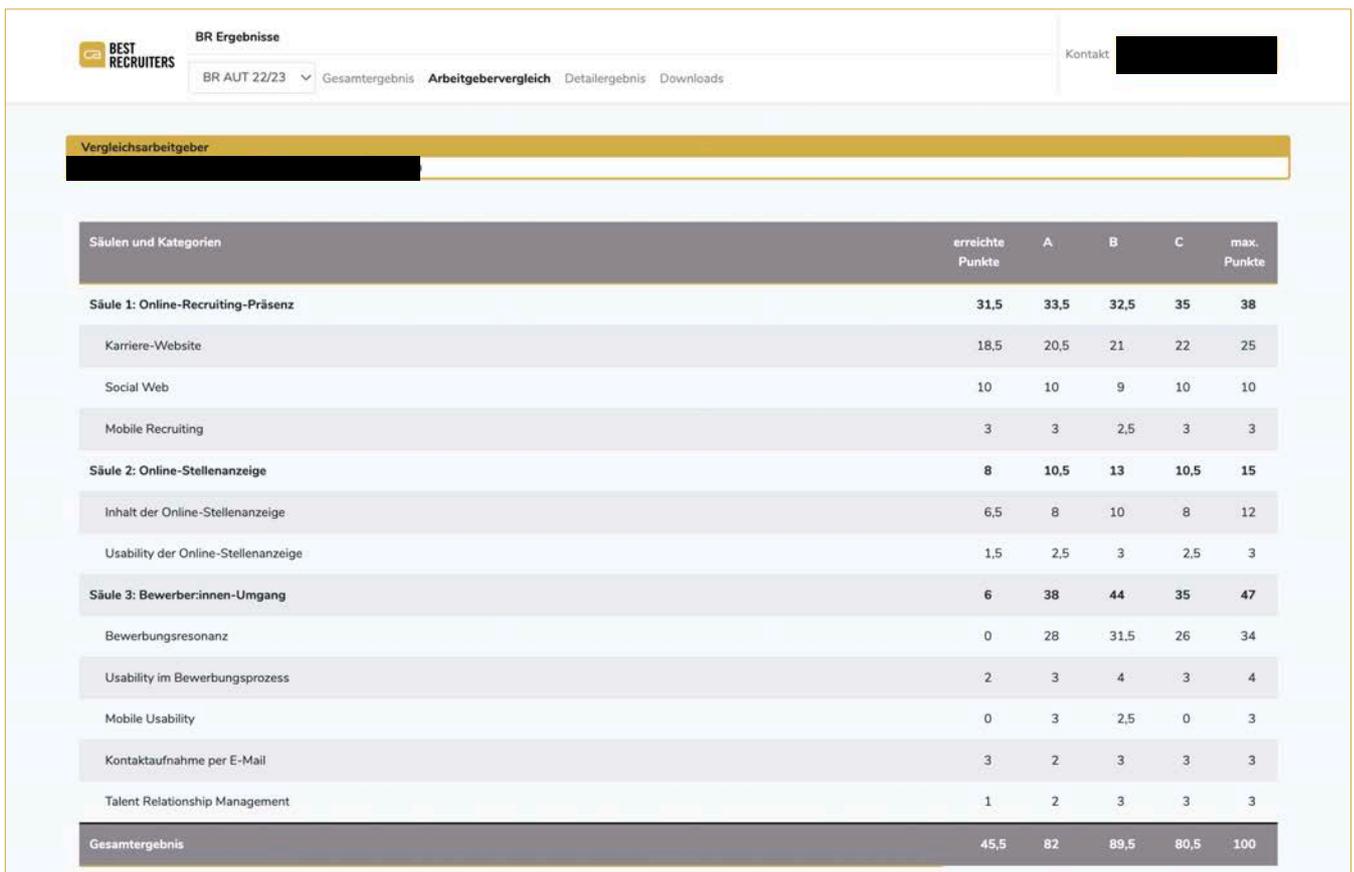
Unser Motto lautet #vorangehen – wenn nicht wir wer dann? – und bezieht sich auf all unsere Tätigkeitsbereiche. Aus diesem Grund arbeiten wir stetig daran den gesamten Recruiting-Prozess sowie die Personalmarketingstrategie zu optimieren, dabei spielt Feedback von Bewerber:innen und auch Kolleg:innen eine zentrale Rolle. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation verlangt eine Candidate Journey, in der wir verstärkt auf Job-Botschafter:innen aus den Fachbereichen setzen. Unsere Prozesse überprüfen wir regelmäßig auf Effektivität und erkennen dabei auch Verbesserungspotential, umso wichtiger ist das Feedback unserer Kandidat:innen, um Blind Spots zu identifizieren und zu beseitigen.

Hintergrund

DIE GRÖSSTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor jedes Unternehmens identifizierte⁵, 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 14. Erhebungsdurchgangs in Österreich hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe 16.494 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 2,66 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des Bewerber:innen-Umgangs wurden 62.692 Bewerbungen versendet sowie analysiert und über 22.094 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-Kund:innenportal können Unternehmen und Institutionen ihre Auswertung nach individuellem Interesse filtern und so jederzeit ein passgenaues Optimierungsportfolio erstellen.⁶



The screenshot shows the 'BR Ergebnisse' section of the BEST RECRUITERS portal. It features a navigation bar with 'BR AUT 22/23', 'Gesamtergebnis', 'Arbeitgebervergleich', 'Detailergebnis', and 'Downloads'. A 'Kontakt' button is visible on the right. The main content area is titled 'Vergleichsarbeitgeber' and contains a table with the following data:

Säulen und Kategorien	erreichte Punkte	A	B	C	max. Punkte
Säule 1: Online-Recruiting-Präsenz	31,5	33,5	32,5	35	38
Karriere-Website	18,5	20,5	21	22	25
Social Web	10	10	9	10	10
Mobile Recruiting	3	3	2,5	3	3
Säule 2: Online-Stellenanzeige	8	10,5	13	10,5	15
Inhalt der Online-Stellenanzeige	6,5	8	10	8	12
Usability der Online-Stellenanzeige	1,5	2,5	3	2,5	3
Säule 3: Bewerber:innen-Umgang	6	38	44	35	47
Bewerbungsresonanz	0	28	31,5	26	34
Usability im Bewerbungsprozess	2	3	4	3	4
Mobile Usability	0	3	2,5	0	3
Kontaktaufnahme per E-Mail	3	2	3	3	3
Talent Relationship Management	1	2	3	3	3
Gesamtergebnis	45,5	82	89,5	80,5	100

⁵Gmür, M. / Schwerdt, B. (2005): Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. In: Zeitschrift für Personalforschung; Jahrgang 19., 3 2005, S. 221-251.

⁶ Screenshot BEST-RECRUITERS-Kund:innenportal



Die BEST-RECRUITERS-Werte

Alle Mitarbeiter:innen bei **BEST RECRUITERS** agieren stets im Einklang mit den folgenden Werten und Prinzipien. Sie sind entscheidend, um die hochgesteckten Ziele zu erreichen, relevante, valide Ergebnisse zu liefern und den Arbeitsmarkt optimal zu unterstützen.

BEWERBER:INNENNAH

Oberste Prämisse bei **BEST RECRUITERS** ist die Sicht der Bewerber:innen. In diesem Zusammenhang ist das Studiendesign vor allem an den Interessen und Bedürfnissen potenzieller Arbeitnehmer:innen ausgerichtet. Diese Betrachtungsweise erlaubt es auf einzigartige Weise, Verbesserungspotenziale für Personalabteilungen aufzudecken und somit eine bessere Ansprache der einzelnen Zielgruppen zu ermöglichen.

ZUKUNFTSWEISEND

BEST RECRUITERS wird laufend an die jüngsten Entwicklungen im Recruiting angepasst: Interessiert widmen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen neuen Recruiting-Trends und analysieren zukunftsweisende Erfolgsfaktoren im HR-Umfeld. So können Arbeitgebern stets zeitgemäße Optimierungsvorschläge unterbreitet werden.

OPTIMIEREND

Basierend auf den Studienergebnissen identifiziert **BEST RECRUITERS** Optimierungspotenziale und leitet konkrete Verbesserungsmaßnahmen zur Erhöhung der Recruiting-Qualität eines Arbeitgebers ab. Um dieser verantwortungsvollen Rolle gerecht zu werden, bedarf es auch von Seiten der Studie einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Zu diesem Zweck werden nach jedem Erhebungszyklus qualitätssteigernde Maßnahmen durchlaufen.

PRAXISNAH

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Feedback-Gespräche mit Kund:innen und Geschäftspartner:innen werden umfassende Verbesserungsmöglichkeiten erfasst. Nach Evaluation und Prüfung durch das **BEST-RECRUITERS**-Team und die wissenschaftlichen Beirät:innen finden regelmäßig Optimierungsmaßnahmen Eingang in die Studie.

WISSENSCHAFTLICH

Die Studie wird von qualifizierten Mitarbeiter:innen in enger Kooperation mit dem Studienbeirat durchgeführt. Im Sinne der Wissenschaftlichkeit wird bei der Bewertung der Arbeitgeber auf die notwendige Strenge, Objektivität und Transparenz gesetzt.

FAIR

Der Umgang mit den Ergebnissen der **BEST-RECRUITERS**-Studie erfolgt stets diskret. Ziel der Studie ist eine Steigerung der Recruiting-Qualität, nicht die Brandmarkung einzelner Arbeitgeber. Individuelle Ergebnisse gehen daher nur an die jeweilige Personalabteilung. Es werden ausschließlich zertifizierungsreife Arbeitgeber veröffentlicht, also nur jene Unternehmen und Institutionen, die überdurchschnittlich gut abschneiden. Dabei wird rein die Platzierung und kein individuelles Ergebnis dargestellt.

Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback

BEST RECRUITERS bietet Arbeitgebern die Chance, Kandidat:innen – insbesondere jenen, die ein Job-Interview absolviert haben – anonym Fragen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu stellen. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit Arbeitspsycholog:innen und Recruiting-Expert:innen erarbeitet und kann individuell angepasst werden. Aufgrund ihrer Subjektivität fließen die Ergebnisse nicht in die **BEST-RECRUITERS**-Wertung mit ein, sondern werden Arbeitgebern ausschließlich vertraulich zur Verfügung gestellt. Seit dem Studienjahrgang 2022/23 ist die Bewerber:innen-Feedback-Befragung direkt in **robin mood** – das wissenschaftlich fundierte Stimmungsbarometer des career Institut & Verlag – eingebettet. Arbeitgeber erhalten so die Chance, ehrliches Feedback frisch aus der Candidate Journey direkt im Tool auszuwerten und so etwaigen Handlungsbedarf sofort zu erkennen.

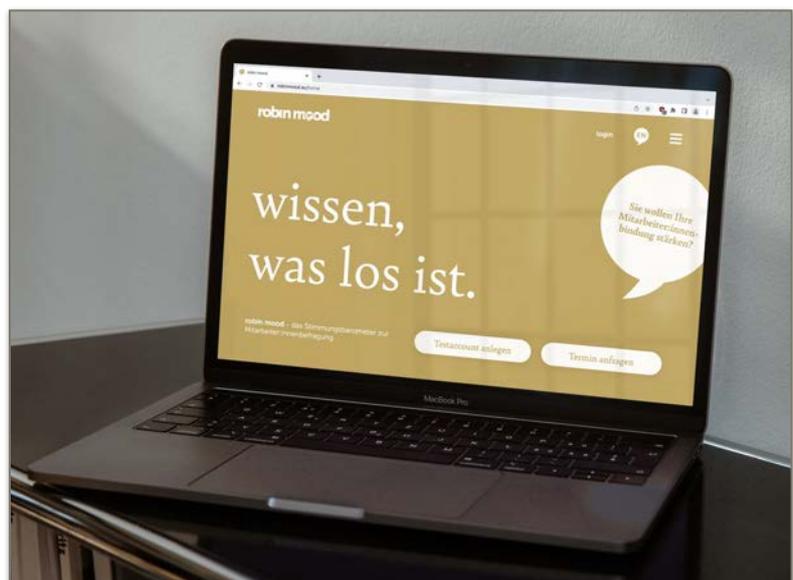
ÜBER ROBIN MOOD

Speziell auf Mitarbeiter:innen-Befragungen abgestimmt ist das vielseitige digitale Stimmungsbarometer und Umfragetool **robin mood**, welches gemeinsam mit Arbeitspsycholog:innen entwickelt wurde und somit wissenschaftlich abgesicherte Inhalte garantiert. Auch die technische Entwicklung und Betreuung wurde und wird von hauseigenen Spezialist:innen durchgeführt. robin mood ist einfach und intuitiv in Implementierung, Administration, Anwendung und Auswertung. Die Befragungen erfolgen multimedial (via E-Mail, App, SMS und/oder QR-Code) und sind extern bezüglich DSGVO-Konformität, Datensicherheit und Anonymität zertifiziert. Mit dem integrierten Kolland-Rohner-Index erlaubt es robin mood, nicht nur Stimmung, sondern auch die Bindung der Mitarbeiter:innen an den Arbeitgeber zu messen. Der Bindungsindex wird automatisch aus den Befragungsergebnissen errechnet

Einige Key Features von robin mood:

- Intervallbefragungen
- Kolland-Rohner-Index zur Messung der Bindung
- KI-Sentiment-Analyse der Kommentare
- Handlungsempfehlungen
- bereits in zehn Sprachen verfügbar

www.robinmood.eu





Initiativen am jungen Arbeitsmarkt

career Institut & Verlag befasst sich seit über 30 Jahren in vielfältigen Projekten intensiv mit dem Ausbildungs- und dem jungen Arbeitsmarkt sowie den diversen relevanten Stakeholder:innen. So unterstützen wir beispielsweise durch unsere Initiativen Maturant:innen bei der Wahl des individuellen passenden Karrierewegs. Dies erfolgt durch regelmäßige Publikationen und durch laufenden, durch großes Vertrauen geprägten Austausch mit Expert:innen, der Schüler:innenvertretung, Hochschulen inkl. Career Centern sowie der HR-Community.

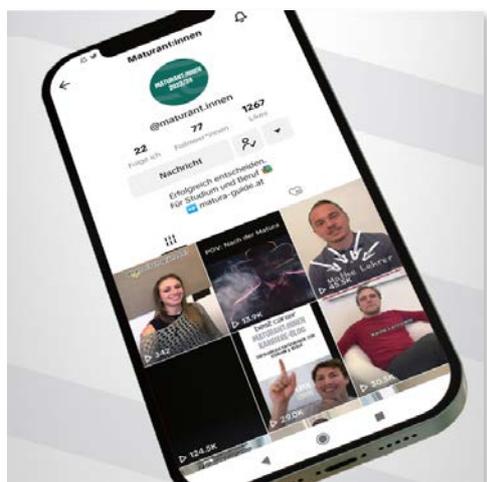
Der Erfolg begründet sich unter anderem in der engen Zusammenarbeit mit oftmals schwer erreichbaren Key Playern wie den Schüler:innen- und Bildungsberater:innen (Pädagog:innen mit Zusatzausbildung, verantwortlich für Berufsorientierung direkt an den Schulen), der Schülerunion Österreich, welche mit über 30.000 Mitgliedern die größte Schüler:innenorganisation Österreichs ist, sowie den Career Centern und Alumniclubs, die Anlaufstellen für Jobsuchende an heimischen Hochschulen.

Die **Maturant:innen-Initiative** von career Institut & Verlag ist seit 19 Jahren die führende Anlaufstelle für Österreichs Maturierende bei Fragen zur Bildungs- und Berufswahl. Sie präsentiert die Top-Arbeitgeber des Landes liefert wichtige Karriere-Infos, unterstützt bei der Entscheidungsfindung und zeigt Job-, Aus- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Das Herzstück der Kampagne – der Maturant:innen-Guide (als Buch und Blog) – wird ergänzt durch Events, Newsletter sowie digitale Kommunikation.

Dem Mediennutzungsverhalten der Jugendlichen entsprechend startete career Institut & Verlag zusammen mit **GPK public** 2023 das Projekt „TikTok“. Seither werden die fundierten Infos für Studien- und Berufseinsteiger:innen auch auf der beliebten Bewegtbild-Plattform geteilt – gleichermaßen nützlich wie unterhaltsam.

Schnell konnte das ganze Team für den einen oder anderen Clip gewonnen werden: Wer ist unser CEO? Unser **Chocolate Eating Officer** ist auch auf dem Kanal zu sehen – mit einem Augenzwinkern natürlich!

www.matura-guide.at



Personenzertifizierung nach ISO 17024

CERTIFIED RECRUITMENT EXPERT – DER EXZELLENZNACHWEIS FÜR PROFESSIONALS IM RECRUITING

Mit der **BEST-RECRUITERS**-Studie stellt career Institut & Verlag seit 2010 die Recruiting-Qualität von Arbeitgeber-Systemen fest. Beginnend mit 2022 kann nun auch die persönliche Recruiting-Qualität von Einzelpersonen Normen-basiert zertifiziert werden – in Kooperation mit dem unabhängigen Zertifizierungsinstitut **Premium Cert**.

Voraussetzungen für Anwarter:innen umfassen Integrität, zwei Jahre aufrechte Praxis im Recruiting sowie einschlägige Kurse oder Studien. Für die erfolgreiche Zertifizierung wird ein Case aus der eigenen Praxis mit einer erfahrenen Expert:innen-Kommission unter dem Vorsitz von Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik, Institutsvorstand für Personalmanagement an der WU Wien, diskutiert.

Gerade in Zeiten herausfordernder Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt tragen Recruiter:innen eine besonders große, persönliche Verantwortung. Neben klassischen Gütekriterien der Personalgewinnung wie etwa zeitnahe Bewerbungsmanagement gilt es, laufend neue Wege in der Ansprache relevanter Zielgruppen zu evaluieren – von Programmatic Job Advertising bis hin zu agilen Interview-Techniken. Die Zertifizierung als Recruitment Expert stellt topaktuelles Wissen gepaart mit praktischer Kompetenz und der Fähigkeit zu kritischer Reflexion unter Beweis. Ein absolutes Asset im Human Branding.

www.premiumcert.eu/zertifizierungen



Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

BEST RECRUITERS

Österreich

Für Arbeitgeber:

Mag. Raimund Karel

Telefon: +43 1 585 69 69 - 30

E-Mail: raimund.karel@bestrecruiters.eu

Medienkontakt:

Bernhard Schwingsandl

Telefon: +43 1 585 69 69 - 26

E-Mail: bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

Mag. Agnes Koller

Head of Scientific Research

Alexander Binder, BA

Deputy Head of Scientific Research

Copyright © 2023 **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 - 0



BEST RECRUITERS AUSGEZEICHNETE RECRUITING-QUALITÄT

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich mehr als 1.200 der umsatz- und mitarbeitendenstärksten 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 2023/24 326 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 Bewerber:innen so eine verbesserte Candidate Journey zu bieten. Damit die richtigen Talente und die richtigen Arbeitgeber zueinander finden.