

Die BEST-RECRUITERS-Studie 2023/24: Veränderter Markt verlangt nach Individualisierung beim Recruiting; Gehalt in Stellenanzeigen teilweise intransparent; 13% der Bewerbungen unbeantwortet

Wien, 16. November 2023 – Zum vierzehnten Mal in Folge hat die BEST-RECRUITERS-Studie 2023/24 die Recruiting-Prozesse der **570 größten Unternehmen und Institutionen in Österreich** untersucht. Am **15. November wurden in Wien die Ergebnisse** und aktuellen **Trends präsentiert** sowie die **BEST RECRUITERS des Landes** gekürt. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien erzielt die **Bundesrechenzentrum GmbH den heurigen Gesamtsieg!**

Unter den rund 300 Gästen im Lorely-Saal befanden sich neben Vertretern aus Human Resources und Führungspositionen der größten Arbeitgeber des Landes auch **AMS-Vorstand Dr. Johannes Kopf, WKÖ-GS-Stellvertreterin Mariana Kühnel** sowie die wissenschaftlichen Beiräte **Prof. Dr. Wolfgang Elšik**, stellvertretender Institutsvorstand am Institut für Personalmanagement, WU Wien und **Prof. Mag. Dr. Silvia Ettl-Huber**, Studiengangsleiterin und Departmentleiterin Wirtschaft, FH Burgenland.

Die **größte wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum** bietet erneut **brandaktuelle Daten** aus dem Recruiting-Sektor, unter besonderer Bezugnahme auf die neuesten Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Im Studienjahrgang 2023/24 wurden **326 Kriterien aus 10 Kategorien entlang der Candidate Journey** erhoben. Eine hohe Recruiting-Qualität ist in Zeiten des Fachkräftemangels besonders essenziell; gerade bei Nachwuchstalenten ist beispielsweise deren **zielgruppenspezifische Ansprache ein wichtiges Recruiting-Instrument**.

Studienergebnisse im Schnellüberblick

- **Mehr als die Hälfte (58%)** der Arbeitgeber sprechen **Lehrlinge beim Recruiting konkret** an. Förderung der **berufserfahrenen Zielgruppe** im Alter von 50+ **ist verschwindend gering**.
- **Vorbild im D-A-CH Raum: 61% der Stellenanzeigen** enthalten eine **Gehaltsangabe**, die über die Angabe des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestgehalts hinausgeht. Allerdings enthalten nur 12% der Stellenanzeigen eine realistische Gehaltsspanne.
- **Erstmals mehr Karriere-Aktivitäten** auf **Instagram** als auf **Facebook**.
- Flexible Arbeitsmodelle wie **Home-Office und Gleitzeit werden häufiger kommuniziert** als im Vorjahr.
- **Bewerbungen** werden durchschnittlich **schneller und öfter beantwortet** als im Vorjahr – auch wenn immer noch **13% der Bewerbungen unbeantwortet** bleiben.
- Bei der **mobilen Optimierung** besteht vor allem Optimierungsbedarf bei **Ladezeiten** Karriere-Websites.

Die Top-10-Recruiter 2023/24 in Österreich im Überblick

1. **Bundesrechenzentrum GmbH**
2. **Deloitte Österreich**
3. **Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe**
4. **Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH**
5. **voestalpine AG**
6. **HOFER KG**
7. **HEROLD Business Data GmbH**
8. **VERBUND AG**
9. **Hays Österreich GmbH**
10. **BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.**

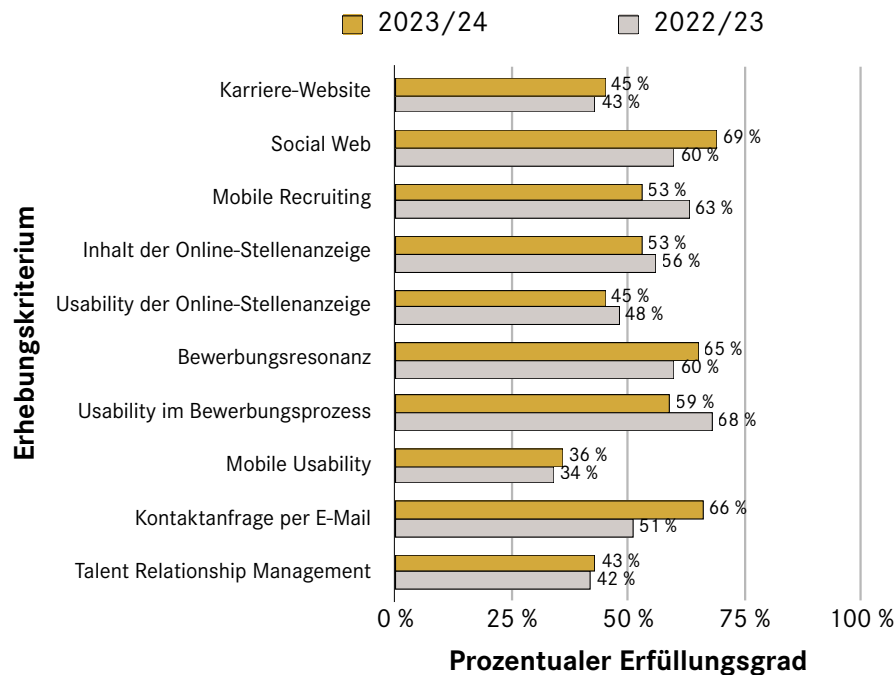
Das **Bundesrechenzentrum** glänzt durch **herausragende Ergebnisse** in allen untersuchten Kategorien und punktet beispielsweise mit einem **Jobbotschafter-Programm**, in dem potenzielle zukünftige Mitarbeitende einen authentischen Einblick aus erster Hand bekommen.

Studieninitiator **Markus Gruber** streicht die Leistung der besten Recruiter des Landes nochmal hervor: *„Diese Arbeitgeber sind Vorbilder für alle österreichischen Unternehmen und Institutionen. Sie bauen schon im zielgerichteten Recruiting-Prozess Vertrauen zu ihren zukünftigen Mitarbeitenden auf und werden dafür mit dem erfolgreichen Recruitment passender Talente sowie großem Einsatz ihrer Mitarbeitenden belohnt. Ich gratuliere den Siegern in allen 38 Branchen!“*

Alle **weiterführenden Informationen** zu den **38 Branchensiegern** finden sich [hier](#) im Überblick.

Kernaussagen der Studienergebnisse

Das untenstehende Diagramm zeigt die von allen untersuchten Arbeitgebern durchschnittlich erreichten Punkte in den zehn Erhebungskategorien. Die Kategorie-Ergebnisse demonstrieren den größten Anstieg – abgesehen von der jährlich wechselnden Kontaktanfrage – bei den **Social-Media-Aktivitäten der Arbeitgeber** (von 60% auf 69%). Zuwächse werden auch in der **Bewerbungsresonanz** verzeichnet: Die Beantwortung von Bewerbungen erfolgt durchschnittlich etwas schneller als im letzten Jahr.



Durchschnittlicher Erfüllungsgrad in den Kategorien

Quelle: BEST RECRUITERS AUT 2023/24 (n = 570), AUT 2022/23 (n=561 Arbeitgeber)

1. Individualisierung ist das A und O

„**Ein veränderter Markt braucht auch flexible Arbeitgeber – vergessen Sie bitte nicht die verschiedensten Zielgruppen**“, mahnt **AMS-Vorstand Johannes Kopf** in seinem Statement zu den Studienergebnissen, „**Insbesondere ältere Bewerberinnen und Bewerber werden oft benachteiligt**“. Gerade **3% der österreichischen Arbeitgeber** kommunizieren auf ihrer Karriere-Website die **spezielle Förderung der Altersgruppe 50+**, bestätigen auch die BEST-RECRUITERS-Ergebnisse.

Häufig hingegen werden **Lehrlinge** speziell von den Arbeitgebern in Österreich angesprochen. „**Die Lehre ist ein sehr attraktives Ausbildungsangebot.**“ sagt dazu **WKÖ-GS-Stellvertreterin Mariana Kühnel**, „**Dass 58% der österreichischen Arbeitgeber Lehrlinge speziell als Zielgruppe auf ihrer Karriere-Website ansprechen, zeigt, dass die österreichische Wirtschaft sich außerordentlich um die Ausbildung der nächsten Fachkräftegeneration bemüht.** Die Herausforderung besteht daher nicht nur in der Ansprache und Ausbildung der jungen Menschen, sondern auch in der weiteren Qualifizierung als Fachkraft. Und hier befinden wir uns mit Umsetzung der Höheren Beruflichen Bildung als gleichwertiger Alternative zur hochschulisch-akademischen Bildung auf gutem Weg. **Die Lehre wird damit zum echten Karrieretrampolin.**“

Im Zuge der Veranstaltung übernahm Mariana Kühnel für die **Wirtschaftskammer Österreich** auch das **silberne Siegel, mit der die WKÖ** als ausgezeichnete Arbeitgeber und Recruiter prämiert wurde.

2. Gehaltsangabe in Stellenanzeigen: D-A-CH Vorbild, aber manchmal nicht konkret

Bereits seit 2011 ist die Angabe des Mindestgehalts für Arbeitgeber in Stellenanzeigen verpflichtend. **Ein großer Teil der österreichischen Arbeitgeber übererfüllt diese gesetzliche Vorgabe sogar:** 61% der untersuchten Stellenanzeigen enthalten eine Gehaltsangabe, die über die gesetzliche Angabe des Mindestgehalts hinausgeht – also eine konkrete Angabe des zu erwartenden Gehalts inklusive Überzahlung oder einen Gehaltsrahmen.

Im D-A-CH-Vergleich sind bei österreichischen Stellenanzeigen Informationen zum Gehalt die Regel. Die Ergebnisse des letzten Studienjahrgangs zeigen, dass in **Deutschland nur 4%** und in der **Schweiz nur 1%** Informationen zum Gehalt beinhalten. Dort gibt es jedoch auch keine gesetzlichen Vorgaben, die zu einer solchen Angabe verpflichten.

Im Rahmen der Österreich-Studie 2023/24 wurde erstmalig erhoben, in welcher konkreten 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“**, rät Studienleiterin **Agnes Koller**. Allerdings werden so konkret nur 12% der Stichprobe bei der Gehaltsangabe.

3. Social-Media-Recruiting: Instagram überholt Facebook

Social-Media-Plattformen werden von den **österreichischen Arbeitgebern noch häufiger zum Recruiting genutzt als im Vorjahr** – hier setzt sich der Trend der letzten Jahre fort. Österreichs Arbeitgeber nutzen nun durchschnittlich 4,8 Social-Media-Kanäle für Recruiting-Zwecke, im Vorjahr waren es noch 4,5.

Instagram wird erstmals häufiger als Facebook zur Gewinnung neuer Mitarbeitender genutzt. **53% der Arbeitgeber betreiben mittlerweile auf Instagram spezifische Karriere-Profile oder teilen Karriere-relevante Beiträge.** Instagram liegt im Vergleich damit erstmals knapp vor Facebook, wo 51% der Arbeitgeber zum Rekrutieren vertreten sind.

Unter den sozialen Netzwerken **am weitesten verbreitet ist LinkedIn**, auf dem **87%** der Arbeitgeber vertreten sind. Der Kurznachrichtendienst X wird noch von 7% der Arbeitgeber aktiv genutzt – zwei Prozentpunkte weniger als noch vor einem Jahr Twitter vor der Übernahme durch Elon Musk.

4. Keine Trendwende beim flexiblen Arbeiten

Flexible Arbeitsmodelle wie Home-Office und Gleitzeit werden **noch häufiger kommuniziert als im Vorjahr. Knapp die Hälfte der Arbeitgeber kommuniziert Home-Office-Angebote auf ihrer Karrierewebsite** – damit ist Home-Office nach der Corona-Pandemie **gekommen um zu bleiben**. Jedoch wird auf die konkrete Umsetzung nur selten eingegangen. Es sei aber besonders wichtig, mit den einzelnen **Zielgruppen authentisch zu kommunizieren**, beispielsweise eben durch Storytelling, empfiehlt **Beirätin Silvia Ettl-Huber: „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.“**

Beim Thema Familienfreundlichkeit ist Storytelling mit 7% am häufigsten verbreitet, gefolgt von Diversity mit 5%. Im Bereich **Remote Working** hingegen kommt Storytelling allerdings **sehr selten bei nur 2%** zum Einsatz!

Weiterführende Informationen

Die Ergebnisse der Österreich-Studie wurden im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Verleihung am 15. November im Lorely-Saal in Wien veröffentlicht. **Weitere Informationen** finden Sie [hier](#). Die **Fotos** stehen [hier](#) zum **Download zur Verfügung** (abrufbar ab 16.11.). Auf unserer Website finden Sie die aktuellen [Rankings](#), das [Siegerplakat](#), das [Studienexzerpt](#) sowie [allgemeine Informationen zur Studie](#).

Auf Wunsch senden wir Ihnen gerne weiterführende Informationen wie individuelle Auswertungen und Grafiken!

Über BEST RECRUITERS

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich die Recruiting-Qualität der größten Unternehmen in Österreich nach Umsatz und Zahl der Mitarbeitenden. Initiiert wurde die Studie 2010 in Österreich, 2011 folgte die Erweiterung nach Deutschland und 2013 in die Schweiz und Liechtenstein.

Der Kriterienkatalog wird laufend überarbeitet und in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Studienbeirat an aktuelle Entwicklungen im HR-Bereich angepasst. Der Beirat setzt sich zusammen aus Univ. Prof. Dr. Wolfgang Elšik, stv. Vorstand des Instituts für Personalmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien, Kuno Ledergerber, ehemaliger Leiter des Zentrums für Human Capital Management an der ZHAW, und Prof. Dr. Marco Furtner, Leiter des Instituts für Entrepreneurship und Rektoratsmitglied an der Universität Liechtenstein. Seit November 2023 ergänzt Prof. (FH) Mag. Dr. Silvia Ettl-Huber, Studiengangsleiterin und Departmentleiterin Wirtschaft an der FH Burgenland, den Beirat.

Im Studienjahrgang 2023/24 wurden 326 Kriterien aus 10 Kategorien entlang der Candidate Journey erhoben. Diese umfassen die Karriere-Website, Mobile Recruiting, Initiativen im Social Web sowie Inhalt und Usability von Job-Inseraten. Auch der direkte Kontakt mit Bewerbenden wird beleuchtet: Hierfür werden Bewerbungen sowie Interessenanfragen an jedes Unternehmen / jede Institution der Stichprobe geschickt und die Rückmeldungen in Bezug auf Zeitrahmen und Inhalt analysiert. Die Auswertung erfolgt in einem umfangreichen Studienbericht, der alle Ergebnisse mit Grafiken und Diagrammen visualisiert, aufschlüsselt und mithilfe ausgewählter Benchmarks und Best Practices Optimierungsempfehlungen für Recruiting-Verantwortliche bietet. Für überdurchschnittliche Recruiting-Leistungen vergibt BEST RECRUITERS Gold-, Silber- und Bronze-Zertifikate sowie Qualitätssiegel.

Rückfragehinweis

Bernhard Schwingsandl, MA
Project & Communication Manager | BEST RECRUITERS
T +43 1 585 69 69 – 26
bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

Mag. Agnes Koller
Head of Scientific Research | BEST RECRUITERS
T +43 1 585 69 69 – 26
agnes.koller@bestrecruiters.eu