

BEST-RECRUITERS-Studie 2023/24: Migros Bank AG erstmals auf Platz 1

Nur 40% der Unternehmen machen Angaben zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bereits 11% der Arbeitgeber setzen auf TikTok

Zürich, 24. April 2024 – Zum elften Mal in Folge hat die BEST-RECRUITERS-Studie die Recruiting-Prozesse der **450 grössten Unternehmen und Institutionen in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein** untersucht. Am **23. April wurden in Zürich** aktuellen **Trends präsentiert** und die **BEST RECRUITERS des Landes** gekürt. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien erzielt die **Migros Bank AG den diesjährigen Gesamtsieg**.

Unter den rund 150 Gästen im Papiersaal Zürich befanden sich neben Vertretern aus Human Resources und Top-Management der grössten Arbeitgeber der beiden Länder auch die wissenschaftlichen Beiräte **Kuno Ledergerber**, ehem. Leiter des Zentrums für Human Capital Management, ZHAW sowie **Marco Furtner**, Professor für Entrepreneurship und Leadership, Universität Liechtenstein.

Die **umfangreichste wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum** bietet erneut **hochaktuelle 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 auf einen Blick

- Deutlicher Anstieg zum Vorjahr: Drei Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen auf Arbeitgeber-Websites zu Wort – Im Vorjahr lag dieser Wert nur bei 60%.
- Wenige konkrete Details zu Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – am häufigsten wird der Vaterschaftsurlaub mit 28% genannt.
- **Storytelling** ist nach wie vor die Ausnahme auf Karriereseiten – bei 8% wird das Instrument in Verbindung mit **Arbeitszeitmodellen** genutzt.
- **Aufholbedarf bei Cybersecurity**: 84% der Karriere-Websites sind vor Attacken von aussen nicht ausreichend geschützt.
- 14% der Stellenanzeigen enthalten **keinerlei Bewerbungsanreize oder Benefits**, 24% fordern jedoch mehr als 15 Qualifikationen von Kandidaten.
- Jeder zehnte Arbeitgeber verlangt „**vollständige Bewerbungsunterlagen**“, ohne zu spezifizieren, was damit gemeint ist.
- One face to the candidate: 21% der Arbeitgeber setzen auf eine **gleichbleibende HR-Ansprechperson** im Bewerbungsprozess.

- **TikTok** ist bereits bei 11% der Recruiter im Einsatz und liegt damit erstmals vor X (vormals Twitter).

Die Top-10-Recruiter 2023/24 in der Schweiz im Überblick

1. **Migros Bank AG**
2. **Graubündner Kantonalbank**
3. **SBB AG**
4. **Migros-Genossenschafts-Bund**
5. **Helsana-Gruppe**
6. **Hays (Schweiz) AG**
7. **Helvetia Versicherungen**
8. **Vebego AG**
9. **KPMG AG**
10. **Axpo Holding AG**

Die **Migros Bank AG** liefert **herausragende Ergebnisse** in allen untersuchten Kategorien und punktet beispielsweise mit ihrem **Leadership-Konzept – einem zentralen Aspekt nicht nur für Mitarbeitende, sondern auch für Bewerbende**. Zusätzlich werden die Führungsprinzipien anschaulich auf der Website beschrieben und mit zahlreichen Beispielen aus dem Arbeitsalltag untermauert. *„Die Migros Bank verfolgt einen sehr modernen und ganzheitlichen Führungsansatz, welcher auf drei Grundpfeilern basiert: **Self-Leadership: Eine Führungskraft muss sich zunächst selbst führen, bevor sie andere Menschen gut führen kann. Shared Leadership: Die Mitarbeitenden teilen sich im Rahmen von Shared Leadership die Führung und werden dadurch befähigt, das grosse Ganze im Blick zu haben. Drittens wird ein besonderer Wert auf die vorausschauende Führung gelegt, welche sehr ziel- und innovationsorientiert agiert**“*, unterstreicht **Studienbeirat Marco Furtner**, Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein die Relevanz solcher Elemente.

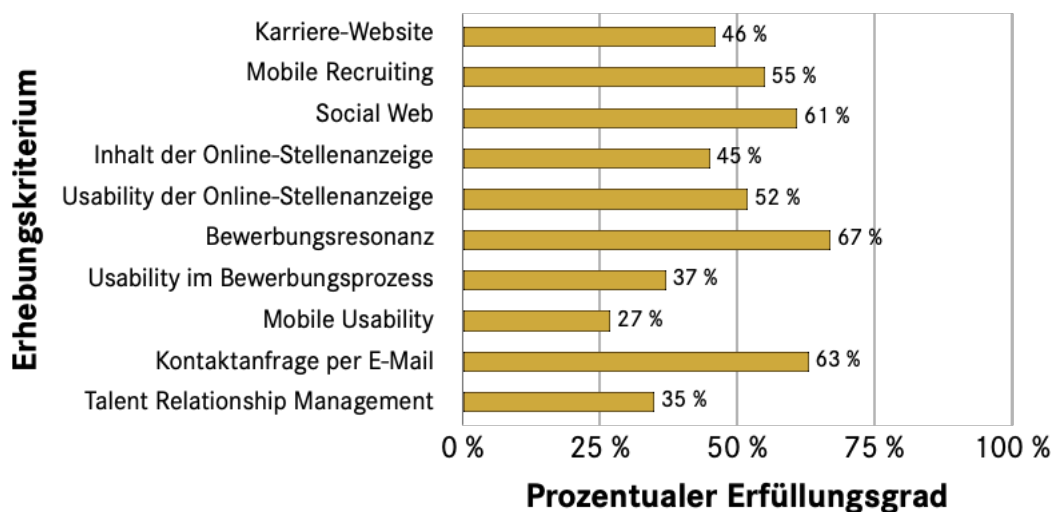
„Die Bewerbenden sind ein wichtiger strategischer Faktor für Unternehmen. Die Prozesse müssen daher so gestaltet sein, dass sie aus deren Sicht Sinn ergeben. Dafür ist das Feedback von Bewerbenden unabdinglich. Die ausgezeichneten Arbeitgeber machen dies hervorragend“, streicht **Kuno Ledergerber**, ehemaliger Leiter des Zentrums für Human Capital Management, ZHAW, und Studienbeirat, hervor.

Alle **weiterführenden Informationen** zu den **30 Branchensiegern** finden sich [hier](#) im Überblick.

Kernaussagen der Studienergebnisse

Das untenstehende Diagramm zeigt die von allen untersuchten Arbeitgebern durchschnittlich erreichten Prozent der Maximalpunkte in den zehn Erhebungskategorien. Die Kategorie-Ergebnisse demonstrieren die Stärken der Arbeitgeber vor allem im direkten Kontakt mit Bewerbenden:

- Das höchste Ergebnis liegt hier in der Kategorie **Bewerbungsresonanz** vor. Dies spricht für eine grundsätzlich **rasche Beantwortung** von Bewerbungen. 2023/24 erfahren 73% der Bewerbenden binnen zehn Werktagen, ob sie in der nächsten Runde berücksichtigt werden. Arbeitgeber sind damit schneller als im Vorjahr, da lag der Wert noch bei 66%.
- Auch Rückfragen zum Status einer Bewerbung werden zumeist schnell beantwortet – in sechs von zehn Fällen binnen drei Werktagen. Dies spiegelt die **Kontaktanfrage per E-Mail** wider.
- Recruiting-Aktivitäten im **Social-Media-Bereich** stellen ebenfalls eine Stärke dar.
- Zu kämpfen haben Bewerbende hingegen mit mobilen Bewerbungsformularen. Diese sind häufig sehr umfangreich, was sich im tiefen Punktedurchschnitt der Kategorie **Mobile Usability** niederschlägt.



Durchschnittlicher Erfüllungsgrad in den Kategorien
Quelle: BEST RECRUITERS SUI & LIE 2023/24 (n = 448)

1. Nur 40% machen Angaben zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Karriere-Website

Nur vier von zehn Arbeitgebern äussern sich auf ihrer Karriere-Website zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein marginaler Anstieg von 2% im Vergleich zum Vorjahr. Die Arbeitgeber, die darauf eingehen, sprechen meist über Vaterschaftsurlaub, signalisieren also bereits Bewerbenden, dass Familienzeit von Vätern begrüsst wird. Hier schneidet die Schweiz mit

einer Quote von 28% vergleichsweise gut ab. In Österreich liegt der Erfüllungsgrad gerade bei 16%.

Ein aktives Bekenntnis zu Teilzeitmodellen für Eltern findet sich auf 21% der Karriere-Websites; sind jedoch Führungskräfte betroffen, so gehen nur 9% auf Teilzeitoptionen ein.

Karriere-Websites haben **Potenzial bei Inhalt und technischer Umsetzung**. Die Analysen zeigen zum einen zu lange Ladezeiten auf, die sich nicht nur negativ auf das Suchmaschinen-Ranking, sondern auch auf die Candidate Experience auswirken. Insbesondere mobil sind 92% von langen Ladezeiten betroffen. Zum anderen sind nur in 16% der Fälle grundlegende Security Header gesetzt, die das Risiko von Angriffen von aussen signifikant minimieren.

2. Storytelling-Potenzial zum Abheben vom Wettbewerb noch weitgehend ungenutzt

Die authentische Kommunikation mit den einzelnen Zielgruppen, beispielsweise durch Storytelling, ist unerlässlich, betont **Silvia Ettl-Huber**, Professorin für Narrationsforschung und Departmentleiterin Wirtschaft an der Fachhochschule Burgenland, Österreich:

„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.“ Ettl-Huber ist Teil des wissenschaftlichen Beirats der BEST-RECRUITERS-Studie.

Im aktuellen Jahrgang untersuchte die BEST-RECRUITERS-Studie noch detaillierter, zu welchen Themen Storytelling eingesetzt wird. Dabei wird Storytelling bei Schweizer Arbeitgebern mit 8% am häufigsten beim Thema Arbeitszeitmodell eingesetzt. Ein marginaler Anstieg von 1% zum Vorjahr. Die Themen Familienfreundlichkeit und Diversity werden von jeweils 5% Arbeitgeber durch Storytelling beschrieben. Das Thema Homeoffice wird nur von 1% der Arbeitgeber durch Storytelling aufgegriffen. Auch in Österreich setzen ähnlich wenige Arbeitgeber auf Storytelling. Hier besteht noch Potenzial, um bei den richtigen Talenten als Arbeitgeber zu punkten.

3. LinkedIn unverzichtbar bei Recruiting und TikTok mit 11% erstmals vor X

Social-Media-Plattformen werden von den **Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgebern noch häufiger im Recruiting-Kontext genutzt als im Vorjahr** – hier setzt sich der Trend der letzten Jahre fort.

Instagram wird mittlerweile von fast der Hälfte der Arbeitgeber zur Gewinnung neuer Mitarbeitender herangezogen: **47% der Arbeitgeber betreiben mittlerweile auf Instagram spezifische Karriere-Profile oder teilen Karriere-relevante Beiträge**. Damit verzeichnet die Plattform einen Zuwachs um sieben Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Unter den sozialen Netzwerken **am weitesten verbreitet ist LinkedIn**, wo **94%** der Arbeitgeber vertreten sind. Der Kurznachrichtendienst X (vormals Twitter) wird noch von 10% der Arbeitgeber aktiv bespielt und rangiert damit erstmals hinter TikTok, wo sich bereits 11% positionieren. Das Netzwerk BeReal wird derzeit noch von weniger als 1% eingesetzt; hier bleibt die Entwicklung abzuwarten.

4. Erwartungen beim Bewerbungsprozess oft unklar; wechselnde Ansprechpartner Usus

Das Einreichen einer Bewerbung kann sich je nach Arbeitgeber sehr aufwändig gestalten. Von den untersuchten Bewerbungsformularen enthalten 63% mehr als zehn Felder. Informationen, die sich bereits im Lebenslauf befinden, müssen also häufig erneut eingegeben werden. Jeder zehnte Arbeitgeber fordert zudem „vollständige Bewerbungsunterlagen“, spezifiziert aber nicht, was diese enthalten sollen. **„Kleinigkeiten wie diese sind Arbeitgebern oftmals nicht bewusst, führen jedoch zu Unsicherheiten bei Bewerbenden und tragen so zu steigenden Abbruchraten bei. Darüber hinaus können sie die wahrgenommene Arbeitgeberprofessionalität schmälern“**, erläutert Studienleiterin **Agnes Koller**.

Bei der Beantwortung von Bewerbungen achten nur 21% der Arbeitgeber darauf, dass die **Ansprechperson** während des Prozesses nicht wechselt – bei den restlichen 79% unterscheidet sich diese bereits im ersten Schritt zwischen Empfangsbestätigung und einer Absage bzw. Einladung zum Gespräch, sofern überhaupt eine Ansprechperson angegeben wird. 34% der Absageschreiben enthalten keine Information, an wen man sich bei Fragen wenden kann.

Weiterführende Informationen

Die Ergebnisse der Schweiz- und Liechtenstein-Studie wurden im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Verleihung am 23. April 2024 im Papiersaal in Zürich veröffentlicht. **Weitere Informationen** finden Sie [hier](#). Die **Fotos** stehen [hier](#) zum **Download zur Verfügung** (abrufbar ab 24.04.). 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 2013 untersucht BEST RECRUITERS jährlich die Recruiting-Qualität der grössten Unternehmen in der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein 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 Kuno Ledergerber, ehemaliger Leiter des Zentrums für Human Capital Management an der ZHAW, Prof. Dr. Marco Furtner, Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein, Prof. Dr. Wolfgang Elšik, stv. Vorstand des Instituts für Personalmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien und Prof. Dr. Silvia Ettl-Huber, Studiengangsleiterin und Departmentleiterin Wirtschaft an der FH Burgenland.

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

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

Claudia Gabler
Kommunikation
T +41 79 204 28 22
pr@claudiagabler.com