

## **BEST RECRUITERS Deutschland: OTTO ist Titelverteidiger vor RheinEnergie und KPMG. LinkedIn unverzichtbar; erheblicher Aufholbedarf bei Cybersecurity von Karriere-Websites**

---

Wien, 3. September 2024 – Zum zwölften Mal in Folge hat die BEST-RECRUITERS-Studie die Recruiting-Prozesse von über **1.200 Unternehmen im D-A-CH-Raum** untersucht – davon 254 deutsche Arbeitgeber. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien erzielt **OTTO erneut den Gesamtsieg in Deutschland. In der Schweiz liegt die Migros Bank und in Österreich das Bundesrechenzentrum an der Spitze.**

Die **umfangreichste wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum** bietet wieder die aktuellen Daten und neuen Entwicklungen aus dem Recruiting-Sektor mit besonderem Fokus auf die **Trends am Arbeitsmarkt**. Denn eine hohe **Recruiting-Qualität ist in Zeiten des Fachkräftemangels besonders essenziell**. Gerade bei **Nachwuchstalenten** ist deren **zielgruppenspezifische Ansprache** ein wichtiges Recruiting-Instrument. Das bedeutet: Gutes Recruiting kann den Unterschied machen.

Im Studienjahrgang 2023/24 wurden **326 Kriterien aus 10 Kategorien** entlang der gesamten Candidate Journey erhoben.

### **Studienergebnisse auf einen Blick**

- **Großer Anstieg:** 49% der deutschen Arbeitgeber kommunizieren den **Purpose ihres Unternehmens** – im Vorjahr waren es noch 40%
- **Aufholbedarf bei Cybersecurity:** 87% der Karriere-Websites sind vor Attacken von außen nicht ausreichend geschützt
- **Teilweise große Imbalance:** 6% der Stellenanzeigen enthalten **keinerlei Bewerbungsanreize oder Benefits**, 32% fordern jedoch mehr als 10 Qualifikationen von Kandidaten.
- **Recruiting plattformübergreifend:** TikTok ist bereits bei 12% der Recruiter im Einsatz
- **One face to the candidate? Fehlanzeige.** Bei 81% der Arbeitgeber wechselt die Ansprechperson im Bewerbungsprozess
- Zwei Drittel der Arbeitgeber präsentieren **spezielle Berufsbilder** zielgruppengerecht auf der Karriereseite. Am häufigsten werden **kaufmännische, IT- und technische Berufe** abgebildet
- **Storytelling** ist nach wie vor die Ausnahme auf Karriereseiten – bei 12% wird das Instrument in Verbindung mit **Diversity** genutzt
- 5% der Arbeitgeber verlangen „**vollständige Bewerbungsunterlagen**“, ohne zu spezifizieren, was damit gemeint ist

### **Die Top-10-Recruiter 2023/24 in Deutschland im Überblick**

1. OTTO (GmbH & Co KG)
2. RheinEnergie AG
3. KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
4. Trenkwalder Personaldienste GmbH
5. Continental AG
6. ProSiebenSat.1 Media SE
7. toom Baumarkt GmbH
8. Rohde & Schwarz GmbH & Co. KG
9. EnBW Energie Baden-Württemberg AG
10. Infineon Technologies AG

Studieninitiator **Markus Gruber** streicht die Leistung der besten Recruiter des Landes nochmal hervor: *„Diese Arbeitgeber sind Vorbilder für alle deutschen 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 25 Branchen!“*

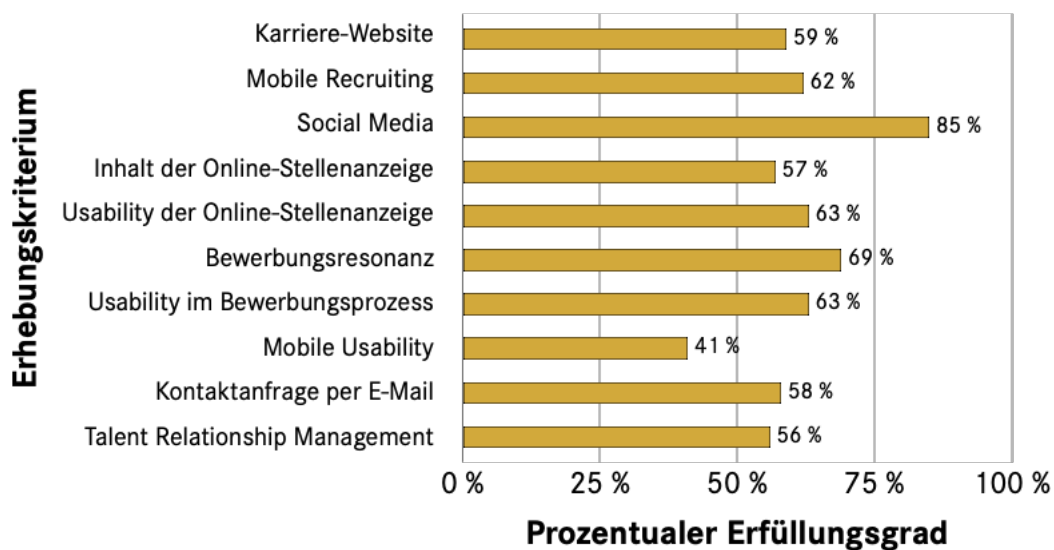
*„Die Bewerbenden sind ein wichtiger strategischer Faktor für Unternehmen. Die Prozesse müssen daher so gestaltet sein, dass sie aus deren Sicht Sinn ergeben. Dafür ist das Feedback von Bewerbenden unabdinglich. Die ausgezeichneten Arbeitgeber machen dies hervorragend“*, streicht **Kuno Ledergerber**,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

Alle **weiterführenden Informationen** zu den **25 Branchensiegern** finden sich [hier](#) im Überblick.

### **Kernaussagen der Studienergebnisse**

- **Deutsche Arbeitgeber rekrutieren auf Social Media** und sind fast flächendeckend auf **LinkedIn** vertreten, auch **Instagram** steht mit 63% hoch im Kurs.
  - Bei neueren Plattformen besteht teilweise noch Zurückhaltung: Während **TikTok** bei 12% zum Einsatz kommt, wird das neuere Netzwerk **BeReal** noch nicht im Recruiting verwendet.
- Das zweitbeste Ergebnis erzielen die deutschen Arbeitgeber in der Kategorie **Bewerbungsresonanz** mit 69%:
  - **Ein Drittel** der analysierten Bewerbungen wird sogar **innerhalb von drei Werktagen** mit einer Interessensbekundung oder einer Absage beantwortet.
  - Es gibt jedoch Luft nach oben: 9% der Bewerbungen bleiben auch nach Ablauf der Studienfrist (20 Werktage) ohne definitive Antwort.

- Features wie Job Alerts, Filter oder die Übernahme von Daten aus Social-Media-Profilen erleichtern Bewerbenden die Jobsuche im **Stellenmarkt** als auch die (digitale) **Unterlagenübermittlung**.
  - **Deutsche Arbeitgeber unterstützen Bewerbende und erreichen daher in der Kategorie „Usability im Bewerbungsprozess“ jeweils durchschnittlich 63% der maximalen Punkte.**
- **Zu kämpfen** haben Bewerbende hingegen mit **mobilen Bewerbungsformularen**.
  - Diese sind bei deutschen Arbeitgebern häufig sehr umfangreich, was sich im niedrigen Punktedurchschnitt von 41% der Kategorie **Mobile Usability** niederschlägt.



Durchschnittlicher Erfüllungsgrad in den Kategorien

Quelle: BEST RECRUITERS GER 2023/24 (n = 254)

Das Diagramm zeigt die von allen untersuchten deutschen Arbeitgebern durchschnittlich erreichten Prozent der Maximalpunkte in den zehn Erhebungskategorien.

### Deutschland und Österreich im Vergleich:

- **Social Media im Recruiting:** Der Vergleich mit den Ergebnissen aus Österreich (Nov. 2023) zeigt, dass die Karriere-orientierten Aktivitäten der Arbeitgeber auf Social Media in Deutschland bereits seit einigen Jahren absolut, aber insbesondere im Vergleich zu Österreich sehr hoch sind. In Österreich war in diesem Jahrgang aber ein großer Anstieg von **60% auf 69%** in dieser Kategorie erkennbar – österreichische Arbeitgeber holen nun auch in puncto Social Media auf.
- **Bewerbende bekommen schnelle Antworten:** Im persönlichen Umgang mit Bewerbenden sind die österreichischen Arbeitgeber stark, da auch Kontaktanfragen abseits der Bewerbung – beispielsweise die Nachfrage nach dem Status einer

Bewerbung – häufiger und schneller beantwortet werden als in Deutschland. Die untersuchten österreichischen Arbeitgeber erreichen durchschnittlich 65% in der Kategorie „Bewerbungsresonanz“. Grundsätzlich stimmt der Trend, denn Bewerbungen werden in beiden Ländern etwas schneller beantwortet als im Vorjahr.

- **Aufholbedarf bei mobilen Bewerbungen:** In der Kategorie „Mobile Usability“ erzielen die deutschen Arbeitgeber 41%, die österreichischen Arbeitgeber befinden sich mit 36% auf einem ähnlichen Niveau. Aufholbedarf besteht vor allem bei der Gestaltung der mobilen Bewerbungformulare. Diese sind häufig zu umfangreich, um sie auf dem Smartphone auszufüllen.

### 1. What is the purpose? Jeder zweite Arbeitgeber kommuniziert den Sinn seiner Jobangebote

Bei der Jobsuche stellen sich Bewerberinnen und Bewerber häufig die **Frage nach dem Sinn** und suchen nach Antworten vom Arbeitgeber. Bei knapp der Hälfte der Arbeitgeber liegen diese Antworten vor: **49% kommunizieren ihren Purpose transparent auf der Karriere-Website. Ein Anstieg um neun Prozentpunkte** im Vergleich zum Vorjahr.

Direkt in den **Stellenanzeigen** konnte ein noch stärkerer Anstieg verzeichnet werden: Hier wird der Sinn um 14 Prozentpunkte häufiger als letztes Jahr thematisiert, der **Anteil der Stellenanzeigen mit Sinn liegt bei 37%**. Arbeitgeber, die ihren Purpose für Bewerbende offen kommunizieren, stärken so nicht nur ihre Arbeitgebermarke, sondern zeigen auch, dass sie das Thema „Sinn“ auch **selbst reflektiert** haben. Im Umkehrschluss heißt das auch: Die Hälfte der Arbeitgeber haben in diesem Punkt Aufholbedarf.

Deutschland und Österreich im Vergleich: In Österreich ist die Kommunikation des Purpose auf Stellenanzeigen ebenfalls um acht Prozentpunkte angestiegen und liegt nun bei 24%; auf den österreichischen Karriere-Websites ist diese mit 38% aber nach wie vor auf Vorjahresniveau.

### 2. Karriere-Websites haben erheblichen Aufholbedarf bei Cybersecurity

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 94% von langen Ladezeiten betroffen. Zum anderen sind nur in 13% der Fälle grundlegende Security Header gesetzt, die jedoch das Risiko von Angriffen von außen signifikant minimieren.

Deutschland und Österreich im Vergleich: In Österreich ist der Anteil von langen (mobilen) Ladezeiten mit 89% zwar auch sehr hoch, aber etwas niedriger als in Deutschland.

### 3. 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 sind **Storytelling-Ansätze** bei deutschen Arbeitgebern mit 12% am häufigsten beim Thema **Diversity** zu verzeichnen.
- **Arbeitszeitmodelle** werden bei 8% durch persönliche Geschichten unterstützt,
- **Familienfreundlichkeit** liegt bei 6%.
- Das Thema **Homeoffice** wird nur von 2% der Arbeitgeber mithilfe von Storytelling aufgegriffen

Hier besteht noch Potenzial, um bei den richtigen Talenten als Arbeitgeber zu punkten und gleichzeitig einer durch falsche Erwartungen bedingten Frühfluktuation entgegenzuwirken.

Deutschland und Österreich im Vergleich: In Österreich wird Storytelling am häufigsten beim Thema Familienfreundlichkeit (7%) eingesetzt, gefolgt von Diversity (5%). Arbeitszeitmodelle (4%) und Homeoffice (2%) kommen am seltensten in Geschichten zur Sprache – viel Luft nach oben, auch in Österreich.

#### **4. LinkedIn unverzichtbar im Recruiting, TikTok mit 12% knapp vor X**

Social-Media-Plattformen werden sowohl von den **deutschen als auch den österreichischen Arbeitgebern im Recruiting-Kontext fokussierter genutzt als im Vorjahr** – konkret bedeutet das, dass sich die Aktivitäten stärker auf LinkedIn und Instagram bündeln.

**Instagram** wird mittlerweile von **drei Viertel der deutschen Arbeitgeber** zur Ansprache neuer Mitarbeitender herangezogen: **76% der Arbeitgeber betreiben mittlerweile auf Instagram spezifische Karriere-Profile oder teilen Beiträge für Bewerbende.** Damit verzeichnet die Plattform einen Zuwachs um sechs Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Unter den sozialen Netzwerken **am weitesten verbreitet ist LinkedIn**, wo **98%** der deutschen Arbeitgeber vertreten sind. Der Kurznachrichtendienst X (vormals Twitter) wird noch von 10% der deutschen Arbeitgeber aktiv bespielt und rangiert damit erstmals hinter

TikTok, wo sich bereits 12% positionieren. Das Netzwerk BeReal wird derzeit D-A-CH-weit noch von weniger als 1% eingesetzt; hier bleibt die Entwicklung abzuwarten.

Deutschland und Österreich im Vergleich: Der Trend geht auch in Österreich in Richtung Instagram. Mit 53% Verbreitung ist das Netzwerk erstmals die meistgenutzte privatorientierte Plattform bei den österreichischen Arbeitgebern und überholt auch hierzulande Facebook. Österreichische und deutsche Arbeitgeber sind bereits häufiger auf TikTok als auf X vertreten.

## **5. 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 **44% mehr als zehn Felder**. Informationen, die sich bereits im Lebenslauf befinden, müssen also häufig erneut eingegeben werden. 5% der Arbeitgeber fordern zudem „vollständige Bewerbungsunterlagen“, spezifizieren 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 **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. 46% der Absageschreiben enthalten keine Information, an wen man sich bei Fragen wenden kann.

Deutschland und Österreich im Vergleich: Der Anteil der Absagen ohne Kontaktmöglichkeit nach einer Absage ist über die letzten Jahre hinweg sowohl in Deutschland als auch in Österreich gestiegen und auf einem ähnlichen Niveau in beiden Ländern mit 41% in Österreich und 46% in Deutschland.

### **Stimmen der HR-Verantwortlichen:**

*„Wir freuen uns sehr darüber, dass sich unser Engagement im Recruiting auszahlt. Einerseits zeigt uns diese Auszeichnung, dass wir die richtigen Strategien und Prozesse implementiert haben, um qualifizierte Kandidat:innen anzuziehen und einzustellen. Andererseits motiviert sie uns auch weiterhin exzellente Arbeit zu leisten“*, sagt **Cécile Venzlaff**, Head of Recruiting der **ProSiebenSat.1 Media SE**, die einen Neueinstieg im Ranking auf Platz 6 verzeichnet.



Ebenso freut sich **Severine Fiegler**, Vice President Talent Acquisition, Head of Diversity and Inclusion der **Infineon Technologies AG** über Platz 10 von über 250: *„Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist für uns eine große Anerkennung und Motivation! Sie bestätigt unser tägliches Streben danach, die beste Candidate Journey für unsere Bewerber:innen zu schaffen.“*

### **Weiterführende Informationen**

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**

BEST RECRUITERS untersucht jährlich die Recruiting-Qualität von über 1.200 Unternehmen und Institutionen im D-A-CH-Raum. 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 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, Prof. Dr. Marco Furtner, Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein, 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](mailto:bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu)

Agnes Koller

Head of Scientific Research | BEST RECRUITERS

T +43 1 585 69 69 – 26

[agnes.koller@bestrecruiters.eu](mailto:agnes.koller@bestrecruiters.eu)

Ulla Laux

Laux Kommunikation

T +49 7352 9222 745

[ulla.laux@laux-kommunikation.de](mailto:ulla.laux@laux-kommunikation.de)