

Studienexzerpt

15. Jahrgang | Österreich



BEST RECRUITERS

Studienexzerpt 2024/25



bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
15. Jahrgang 2024/25 | Österreich

Studienexzerpt



Inhaltsverzeichnis

BEST RECRUITERS auf einen Blick	5
Der Studienbeirat	6
Die Menschen hinter der Studie	6
Das BEST-RECRUITERS-Portal	8
Die Ergebnisse	9
Ergebnisse in den Erhebungskategorien	9
Fokus 2024/25	10
Ergebnisse in den Kategorien	11
Karriere-Website	11
Social Media	13
Online-Stellenanzeige	14
Bewerbungsresonanz	15
Kontaktanfrage	16
Top 100	17
Branchensieger:innen	20
Branchenranking	28
Die BEST-RECRUITERS-Verleihung	30
Medienberichte	32
Siegelnutzung	33
Statements der Sieger:innen	34
Hintergrund	47
Die BEST-RECRUITERS-Werte	48
Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback	49
Initiativen am jungen Arbeitsmarkt	50
Personenzertifizierung nach ISO17024	51

BEST RECRUITERS auf einen Blick

DIE ERHEBUNGS-SÄULEN

ONLINE-RECRUITING-PRÄSENZ	ONLINE-STELLENANZEIGEN	BEWERBER:INNEN-UMGANG	BEWERBER:INNEN-FEEDBACK
<p>01</p> <p>Wie effizient ist Ihre Bewerber:innen-Ansprache?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karriere-Website inhaltlich und technisch • Mobile Optimierung von Karriere-Website und Stellenanzeigen • Social-Media-Präsenzen, Aktivität und Targeting 	<p>02</p> <p>Wie aussagekräftig und ansprechend sind Ihre Online-Stellenanzeigen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationsgehalt und Qualität • Umfang und Gestaltung • Usability 	<p>03</p> <p>Wie reagieren Sie auf Bewerbungen und wie verhalten Sie sich im persönlichen Bewerber:innen-Kontakt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewerbungsresonanz bei vier Bewerbungen • Usability im Bewerbungsprozess • Mobile Usability • Reaktion bei Kontaktaufnahme per E-Mail • Talent Relationship Management 	<p>04</p> <p>Welche Eindrücke hinterlassen Sie im Bewerbungsverfahren?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsberichte Ihrer Bewerber:innen • Feedback zum Bewerbungsprozess <p>robin mood</p> <p><i>Ergebnisse haben keinen Einfluss auf die Bewertung.</i></p>

330 Kriterien aus 10 Erhebungskategorien entlang der Candidate Journey

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

> 17.000 vollumfängliche Arbeitgeber-Untersuchungen seit 2010

DIE SIEGEL



Der Studienbeirat

Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet **BEST RECRUITERS** nicht nur an Arbeitgeber, sondern in erster Linie auch an sich selbst. Der Kriterienkatalog wird demzufolge laufend überarbeitet und an aktuelle Trends und Entwicklungen in den Bereichen Recruiting und 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 an der 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



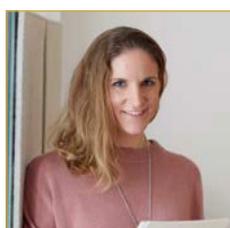
Die Menschen hinter der Studie

Die Studie wird alljährlich mit höchstem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Genauigkeit von Agnes Koller, Alexander Binder 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 und Details zum Personal-auswahlprozess über die zielgruppenspezifische Informationsaufbereitung bis hin zu Employer-Branding-Aspekten wie einer facettenreichen Darstellung der (hybriden) Unternehmenskultur oder des Corporate Purpose. Zusätzlich wird untersucht, welche Phasen der **Candidate Journey für mobile Endgeräte** optimiert sind. Weitere Kriterien beschäftigen sich mit der Aktivität der **Social-Media-Auftritte**. Die in dieser Säule zu erreichenden Punkte umfassen 36 % der Gesamtpunkte.

SÄULE 2: ONLINE-STELLENANZEIGEN

In Säule 2 rücken Stellenanzeigen in den Fokus. Arbeitgeber punkten hier etwa mit konkreten Bewerbungsanreizen sowie der persönlichen Note in Form von Kontaktdaten der Ansprechperson, Bild- und Videomaterial. Betrachtet wird auch die Ausgewogenheit der in Stellenanzeigen aufgelisteten Anforderungen und Anreize. Außerdem wird die **Usability** der Anzeigen analysiert, inklusive einer Untersuchung der **zugrunde liegenden (strukturierten) Daten**, die für Google for Jobs von Relevanz sind. Insgesamt können in dieser Säule 17 % der Gesamtpunkte erreicht werden.

SÄULE 3: BEWERBER:INNEN-UMGANG

BEST RECRUITERS erstellt Avatare – fiktive Charaktere mit unterschiedlichen, Backgrounds – 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. Initiativen in Verbindung mit **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 von career Institut & Verlag – eingebettet. Arbeitgeber erhalten so die Chance, ehrliches Feedback direkt im Tool auszuwerten und so etwaigen Handlungsbedarf zu erkennen. Das Feedback leistet einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses in Unternehmen und Institutionen und signalisiert Bewerber:innen Wertschätzung sowie Transparenz.



Das BEST-RECRUITERS-Portal

Das grunderneuerte BEST-RECRUITERS-Portal lässt sich individuell an die Bedürfnisse der Kund:innen anpassen. Für eine optimale User Experience wurde es in enger Zusammenarbeit mit Expert:innen aus Theorie und Praxis entwickelt – etwa im Hinblick auf Informationsdesign und Usability. Die detaillierte Analyse von Kund:innen-Feedbacks stellt einen weiteren wichtigen Eckpfeiler für das neue Portal dar. Kund:innen erhalten damit eine übersichtliche und zugleich tiefgreifende Analyse ihrer Recruiting-Prozesse, kombiniert mit **Benchmarks, Best Practices, abgestimmten Optimierungsstrategien sowie individuellen Erweiterungsmöglichkeiten.**

Das Portal bildet die umfassenden Studienergebnisse kompakt, maßgeschneidert auf aktuelle Bedarfe dar und setzt diese übersichtlich in Relation zum Wettbewerb auf nationaler und internationaler Ebene. Parallel ermöglicht es den gezielten Fokus auf individuell gesetzte Schwerpunkte; persönliche Erweiterungsoptionen stärken zusätzlich die eigene Recruiting-Strategie. Durch regelmäßige Updates mit neuen Features wird das Portal laufend erweitert.

Kund:innen können im Portal ihre Detailergebnisse, relevante Best Practices aus der Praxis sowie sämtliche Hintergrundinformationen und weiterführende Studien zu den untersuchten Kriterien abrufen. Die praktische Bookmark-Funktion erlaubt den Fokus auf spezifische Kernthemen.

Mithilfe des Arbeitgebervergleichs können Kund:innen ihr Ergebnis jenem von drei Arbeitgebern ihrer Wahl gegenüberstellen. Optional kann der Vergleich um zwei zusätzliche Arbeitgeber erweitert werden. Das Österreich-Gesamtranking sowie das Ranking der eigenen Branche stehen ebenfalls für eine Standortbestimmung zur Verfügung.

Verliehene Zertifikate und Gütesiegel können in verschiedenen Dateiformaten im Self-Service-Bereich heruntergeladen werden. Darüber hinaus stehen Studienbericht und Rankings wie bisher gewohnt als PDF-Download bereit.

Um die User Experience laufend weiter zu verbessern, besteht die Möglichkeit, jederzeit online Feedback zu Portal und Features zu übermitteln.

Das Portal ist **ab Februar 2025** verfügbar und ohne zusätzliche Kosten im BEST-RECRUITERS-Paket enthalten. In der nächsten Ausbaustufe sollen auch **Medienvertreter:innen** gemäß individuellem Bedarf Auswertungen und Diagramme abrufen können.



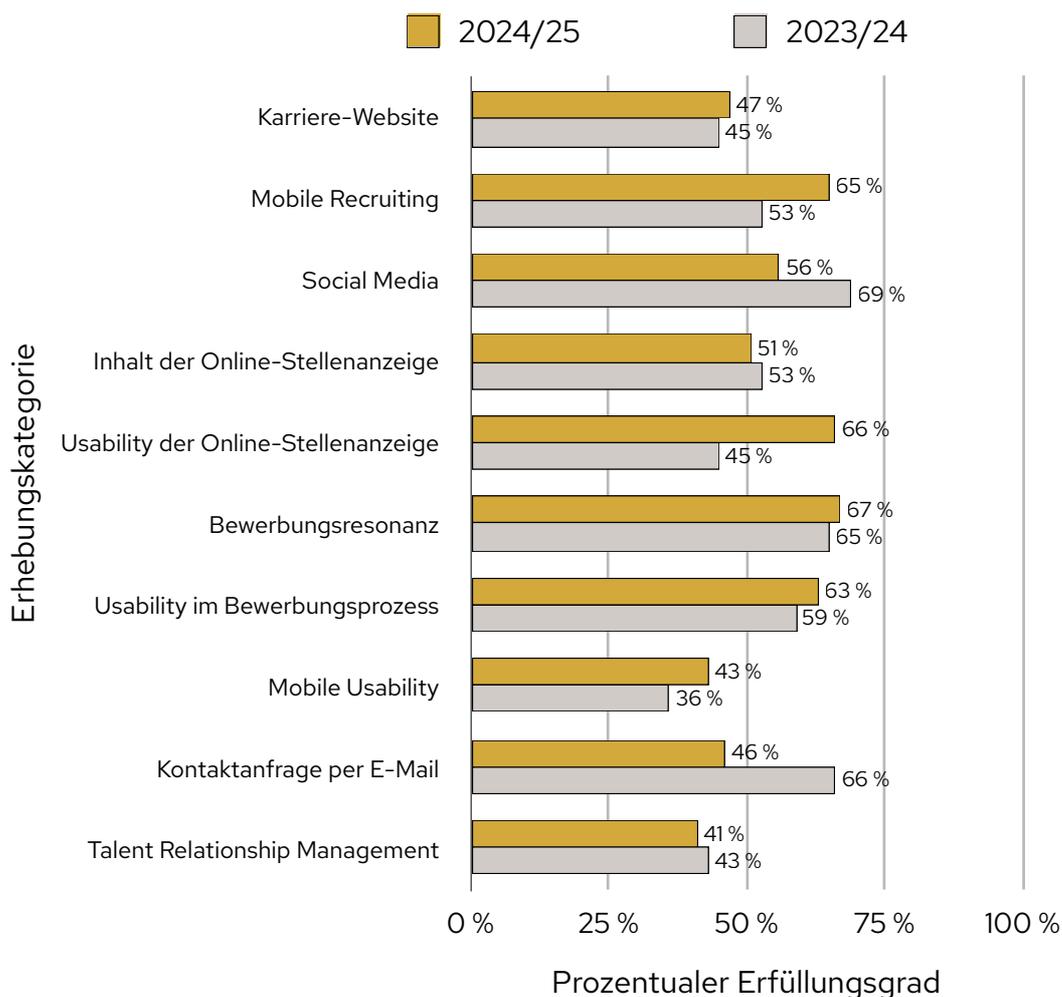
Die Ergebnisse

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 2024/25 die Recruiting-Maßnahmen von 562 Unternehmen und Institutionen aus 39 Branchen erhoben.

Die Kategorie mit dem größten Anstieg ist die **Usability von Online-Stellenanzeigen** (von 45 % auf 66 %). Dies ist mitunter auch auf die erstmalige technische Analyse der Stellenmärkte anhand von Google-Lighthouse-Standards zurückzuführen. Markante Zuwächse werden auch im Bereich **Mobile Recruiting** verzeichnet: Karriere-Websites sind deutlich übersichtlicher für Mobilgeräte strukturiert und häufiger für Suchmaschinen optimiert.

Ein deutlicher Punkte-Rückgang zeigt sich hingegen bei der **Kontaktanfrage**: Im diesjährigen Szenario erkundigt sich ein 16-Jähriger nach den Möglichkeiten, ins Berufsleben „hineinzuschnuppern“ und seine Fähigkeiten in der Praxis zu erproben. Die Reaktionen darauf wurden sowohl unter einem zeitlichen als auch einem inhaltlichen Gesichtspunkt analysiert.



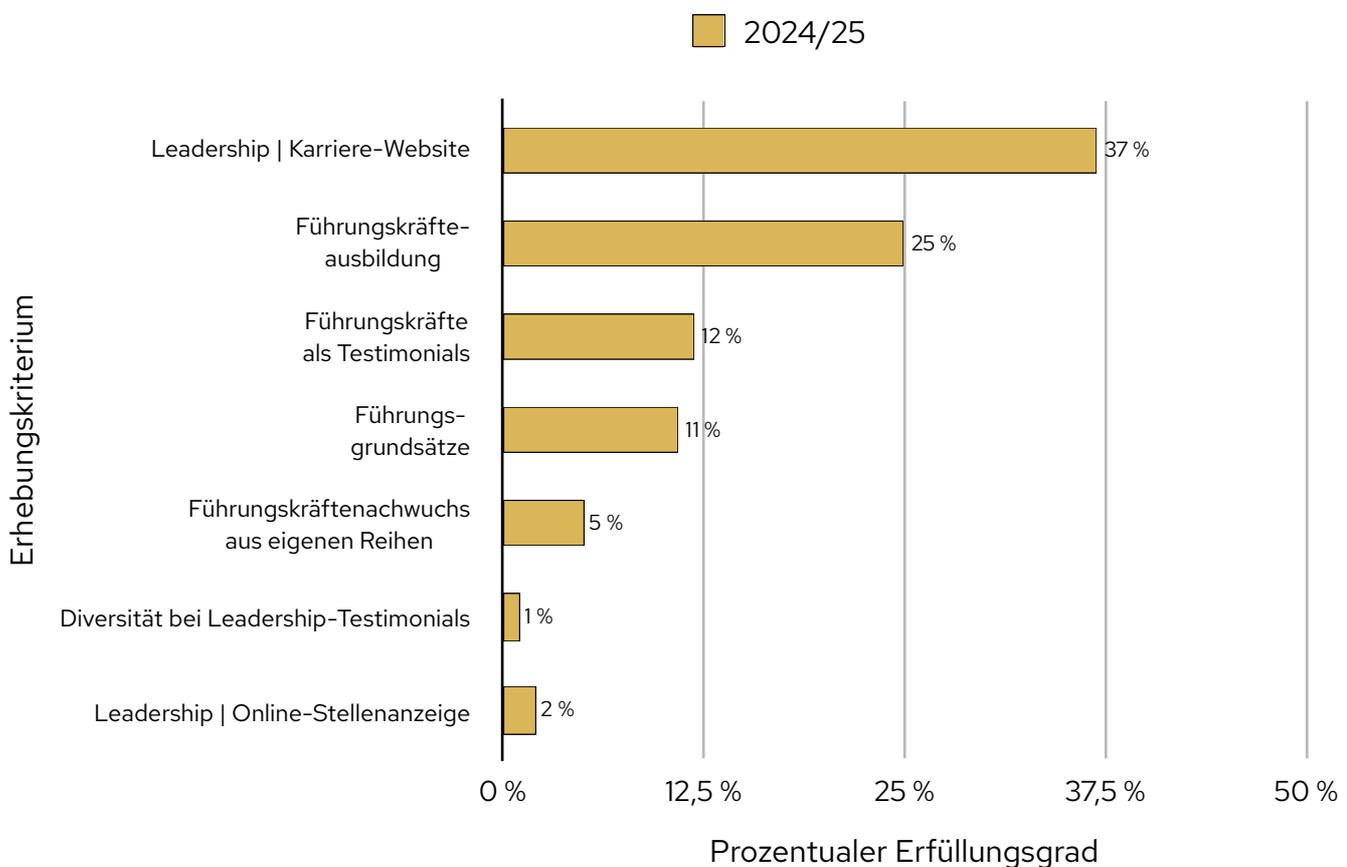
Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 562 Arbeitgeber); 2023/24 (n = 570 Arbeitgeber)

Fokus 2024/25

LEADERSHIP

Um Recruiting-Prozesse nachhaltig wirksam zu gestalten, sollten sich Erwartungen von Bewerbenden nach der Einstellung auch bewahrheiten. Dafür ist es wichtig, dass sich Kandidat:innen schon vor der Bewerbung möglichst viel von der Arbeitsrealität vorstellen und für sich entscheiden können, ob eine langfristige Zusammenarbeit ihrerseits denkbar ist. Ausschlaggebend ist dafür mitunter die Führung: In **Stellenanzeigen** wird diese lediglich von 2% der Arbeitgeber thematisiert. Vier von zehn Arbeitgebern sprechen diese jedoch in verschiedenen Dimensionen auf der **Karriere-Website** an.

Bei einem Viertel der Arbeitgeber wird spezifisch die **Ausbildung von Führungskräften** beleuchtet; transparente **Führungsgrundsätze** finden nur in 11 % der Websites Einzug. Bewerbende, die **Erfahrungsberichte von Führungskräften** lesen möchten, werden auf 12 % der Karriere-Websites fündig. Allerdings fungieren meist nur **homogene Personengruppen als Testimonials**: Bei den Analysen fällt auf, dass nur 1 % der Arbeitgeber Führungskräfte aus unterschiedlichen Diversity-Dimensionen zeigen. Zumeist sind entweder nur Männer oder nur Frauen repräsentiert, nur Ältere oder nur Jüngere. Dies vermittelt den Eindruck, dass diese Gruppe vorrangig mit Führungsaufgaben betraut wird, und erschwert gleichzeitig die Identifikation unterschiedlicher Bewerbender mit den Testimonials.



Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 562 Arbeitgeber)

Ergebnisse in den Kategorien

Karriere-Website

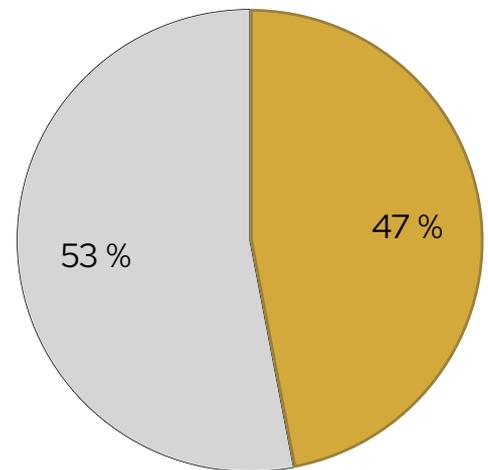
In der Kategorie *Karriere-Website* erzielen die 562 untersuchten österreichischen Arbeitgeber im Schnitt 47 % der möglichen Punkte – eine Steigerung von zwei Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

So ist etwa die Transparenz hinsichtlich **orts- und zeitflexibler Arbeitsformen** gegenüber dem Vorjahr wiederum gestiegen: In Bezug auf Arbeitszeitmodelle wird ein Zuwachs um vier, bei Remote Working um sieben Prozentpunkte verzeichnet. Damit kommunizieren nun 47 % der Arbeitgeber flexible Arbeitszeitmodelle; insbesondere **Gleitzeit**. Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber führen die grundsätzliche Möglichkeit von **Home-Office** an (55 %). Ins Detail gehen dennoch nur wenige Arbeitgeber: **Storytelling**-Ansätze rund um Arbeitsmodelle finden sich nach wie vor bei einem einstelligen Prozentsatz der Arbeitgeber.

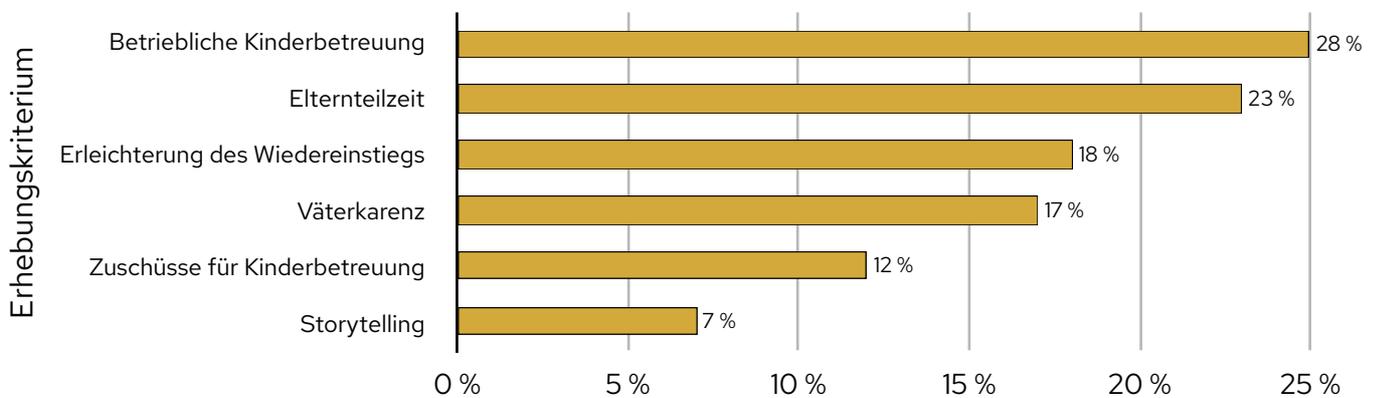
ZIELGRUPPE ELTERN

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit werden bei nunmehr 47 % der Arbeitgeber auf der Karriere-Website angesprochen (Vorjahr: 42 %). In der Praxis wird am häufigsten die **betriebliche Kinderbetreuung** als Anreiz für Kandidat:innen genannt, beispielsweise in Form von Betriebskindergärten. Knapp ein Viertel der Arbeitgeber bekennt sich zur Förderung von **Elternteilzeit**, über den gesetzlichen Anspruch hinaus. In der emotionalen Aufladung des Themas zur Arbeitgeberpositionierung besteht hingegen noch Potenzial: Gerade 7 % der Arbeitgeber nutzen **Storytelling**, um ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen exemplarisch zu untermauern und für Außenstehende greifbar darzustellen.

Familienfreundlichkeit – Karriere-Website



- Familienfreundlichkeit thematisiert
- Familienfreundlichkeit nicht thematisiert



Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 562 Arbeitgeber)

Prozentualer Erfüllungsgrad

TECHNISCHE ANALYSE

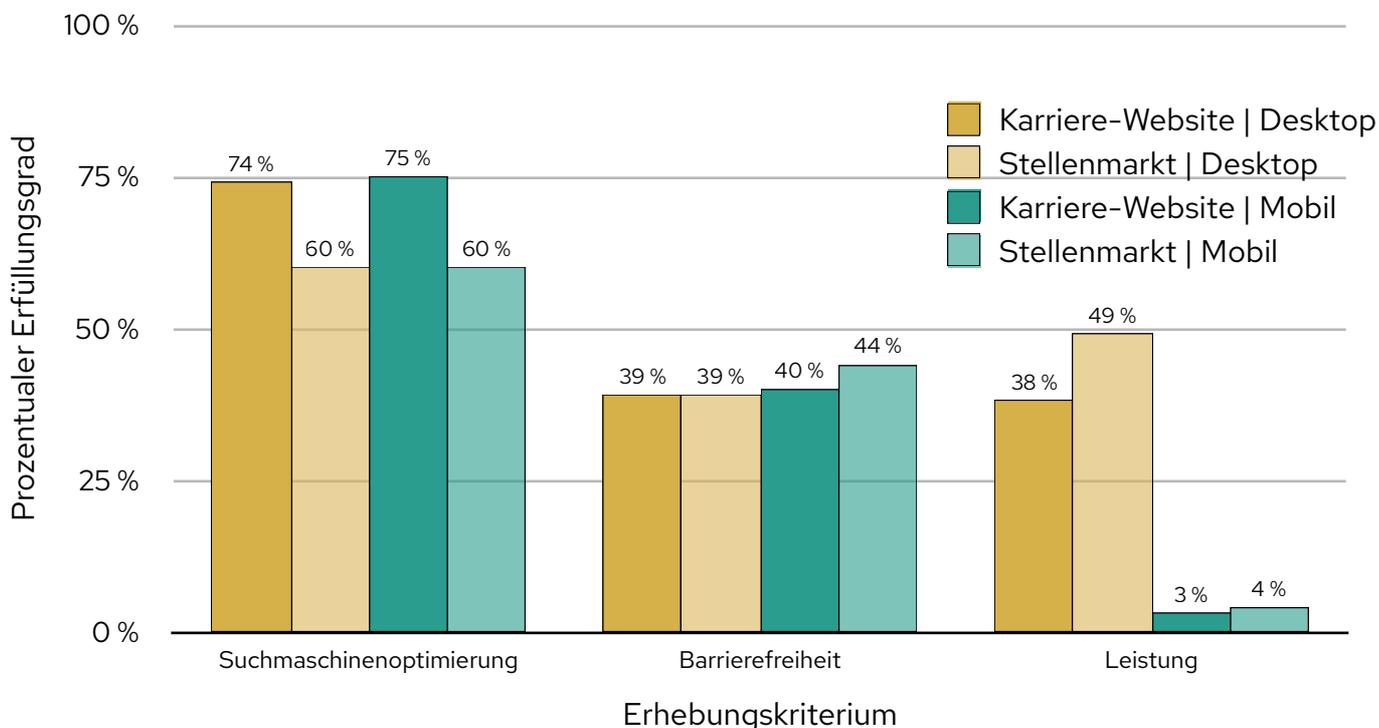
Neben den präsentierten Inhalten ist auch die **technische Gestaltung** der Karriere-Website von Bedeutung, um eine positive Candidate Experience zu schaffen und etwa die **Absprungrate** von Bewerber:innen zu minimieren. Im Studienjahrgang 2024/25 wurden erstmals sowohl **Karriere-Websites** als auch **Stellenmärkte** von Arbeitgebern einer technischen Analyse auf Basis von **Google-Lighthouse-Standards** unterzogen, jeweils in der Desktop- sowie der Mobil-Version.

Die höchsten Erfüllungsgrade werden grundsätzlich im Bereich **Suchmaschinenoptimierung** verzeichnet. Dabei werden für Karriere-Websites häufiger entsprechende Maßnahmen gesetzt, um in Suchergebnissen organisch vorne gereiht zu werden, als für Stellenmärkte. Dies mag der Tatsache geschuldet sein, dass Arbeitgeber vermehrt auf die Platzierung einzelner Positionen setzen als auf den gesamten Stellenmarkt. Allerdings entsprechen aktuell auch nur rund die Hälfte der Stelleninserate den **Google-for-Jobs-Standards**, die Voraussetzung für eine prominente Platzierung ausgeschriebener Jobs sind.

In puncto **Barrierefreiheit** liegen Karriere-Websites und Stellenmärkte vergleichsweise eng beisammen und weisen durchgängig Optimierungspotenzial auf. Die häufigsten Probleme betreffen mangelnde Kontraste, fehlende Bildbeschreibungstexte, zu kleine Schaltflächen sowie fehlende Beschreibungen von Formularfeldern, die eine essenzielle Grundlage für Screenreader darstellen.

Der größte Aufholbedarf besteht hinsichtlich der **Ladezeiten** von mobilen Karriere-Websites und Stellenmärkten. Abgesehen von einem schlechteren Suchmaschinen-Ranking sorgen sie für direkten Frust bei Nutzer:innen – und tragen somit auch zu einer negativen Arbeitgeberwahrnehmung bei.

Analyse auf Basis von Google-Lighthouse-Standards



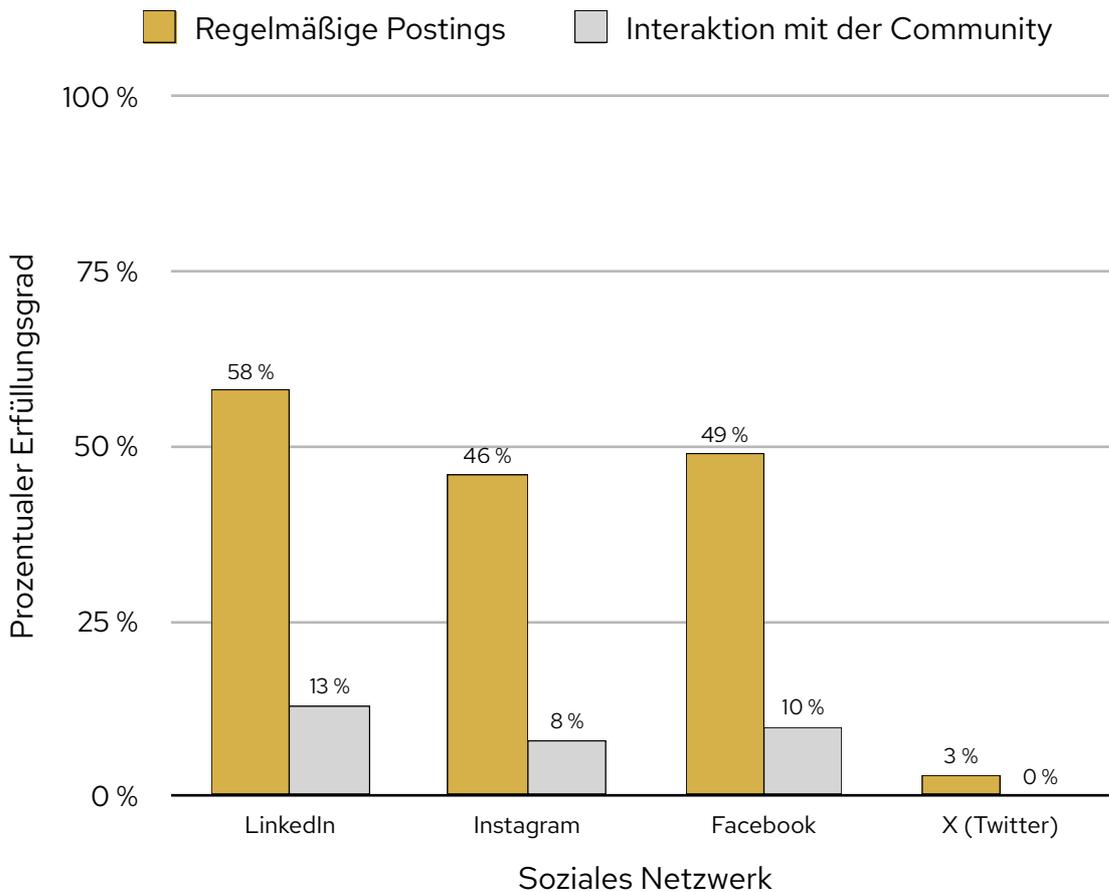
Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 562 Arbeitgeber)

Social Media

Weiterhin fungiert Social Media als wichtiger Kanal, um potenzielle Bewerbende auf sich aufmerksam zu machen. Steigende Erfüllungsgrade weisen hier vor allem Instagram und TikTok auf: Auf **Instagram** haben nunmehr 58 % der Arbeitgeber ein Profil für Recruiting-Zwecke angelegt und/oder posten Karriere-relevante Beiträge; **TikTok** wird von 14 % der Arbeitgeber genutzt. Bei Letzterem fällt eine Steigerung um vier Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf. **X** (vormals Twitter) hingegen verzeichnet weitere Rückgänge und ist noch bei 4 % der Arbeitgeber im Einsatz. Nach wie vor am weitesten verbreitet ist **LinkedIn**, das aber bei einer Quote von 88 % stagniert.

Erstmals wurde erhoben, ob Arbeitgeber auf **Kommentare ihrer Community reagieren**, etwa durch Antworten oder Likes. Dies kann durchaus nicht vorausgesetzt werden: Die **Interaktionsrate** unter jenen Arbeitgebern, die grundsätzlich Inhalte auf der jeweiligen Social-Media-Plattform veröffentlichen, bewegt sich **zwischen 17 % auf Instagram und 27 % auf LinkedIn**.

Das untenstehende Diagramm bildet den Anteil jener Arbeitgeber ab, welche in den jeweiligen Netzwerken **regelmäßig Karriere-relevante Beiträge posten**, im Vergleich zum Anteil jener Arbeitgeber, die auf Kommentare ihrer Community reagieren. Die Prozentzahlen zeigen hier den Anteil an der **Gesamtstichprobe** von 562 österreichischen Arbeitgebern.



Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 562 Arbeitgeber)

Online-Stellenanzeige

Benefits sind aus Jobinseraten kaum mehr wegzudenken: **91 % der Stellenanzeigen** werben mit besonderen Leistungen für ihre Mitarbeitenden, beispielsweise Rabatte, Jobticket oder Zusatzfreizeit. Zum Vergleich: Vor fünf Jahren – im Studienjahrgang 2020/21 – lag der Anteil noch bei 46 %.

Erstmals liegt auch der Anteil jener Stellenanzeigen, in der die Anzahl der Anreize jene der Anforderungen übersteigt, bei mehr als der Hälfte: **54 % der Arbeitgeber bieten mehr, als sie fordern.**

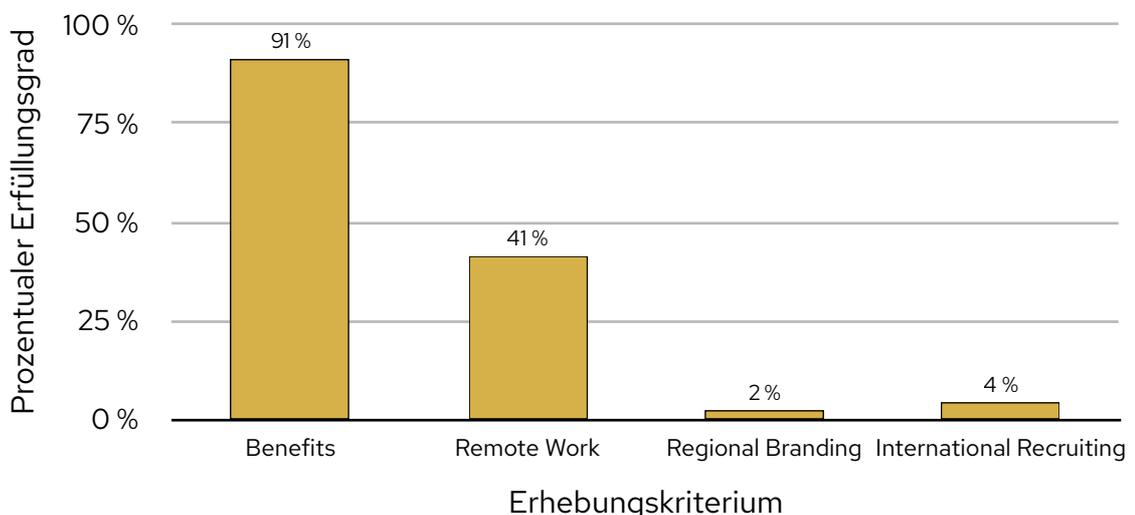
Bei der Auswahl der Benefits gilt es, den Ansprüchen der Zielgruppe gerecht zu werden. Sind in einer Region nicht genügend Fachkräfte vorhanden, muss einen Schritt weiter gedacht werden: **Home-Office-Optionen** können die Arbeitgeberattraktivität für Fachkräfte, die einen weiten Anfahrtsweg haben oder sogar ihren Lebensmittelpunkt für eine Stelle verlegen müssten, erhöhen. Diese werden mittlerweile in **41 %** der Stellenanzeigen thematisiert; ein Anstieg um vier Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Überregionale beziehungsweise internationale Zielgruppen können jedoch auch für jene Positionen von Interesse sein, die nicht mit ortsunabhängigem Arbeiten kompatibel sind. In diesem Fall ist es hilfreich, den Arbeitsort, die eigene Region, gezielt im Jobinserat zu bewerben. Das sogenannte **Regional Branding** kommt aktuell bei 2 % der untersuchten Stellenanzeigen zum Einsatz. Auch auf Karriere-Websites finden **internationale Bewerber:innen** übrigens bei gerade 4 % entsprechende Informationen und Services rund um eine Tätigkeit in Österreich.



„Fachkräfte aus anderen Regionen oder Ländern können eine erfolgversprechende Zielgruppe darstellen, sofern sie mit den passenden Informationen abgeholt werden.“

Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 562 Arbeitgeber)

Bewerbungsresonanz

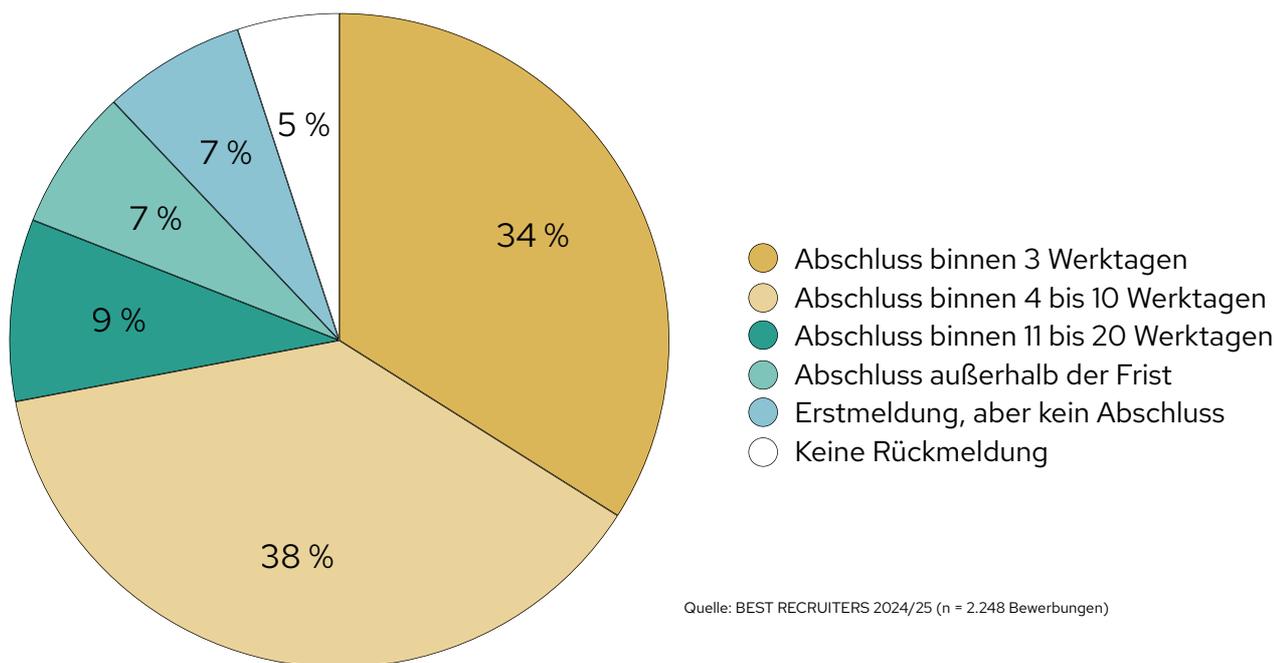
Im Rahmen der Studie werden an jeden Arbeitgeber der Stichprobe **vier Bewerbungen** versendet. Grundsätzlich erfolgen die Bewerbungen auf **offene Stellen**; Initiativbewerbungen werden nur dann versendet, wenn zum Erhebungszeitpunkt über einen längeren Zeitraum keine relevanten Stellen für Österreich ausgeschrieben sind.

Ähnlich wie im Vorjahr wurden 34 % der Bewerbungen **innerhalb von drei Werktagen abgeschlossen**. Ein Abschluss steht dabei entweder für eine direkte Absage oder eine Einladung in die nächste Runde. Um sieben Prozentpunkte gestiegen ist hingegen der Anteil jener Bewerbungen mit einem Abschluss innerhalb von **vier bis zehn Werktagen**. Der Anteil jener Bewerbungen, die nicht abgeschlossen wurden, ist im Vergleich zum Vorjahr von 13 % auf 12 % leicht gesunken.

In der inhaltlichen **Detailanalyse** der Bewerber:innen-Korrespondenz lässt sich eine leichte Tendenz zur persönlichen Note erkennen: In **62 % der Absagefälle** erhielten Kandidat:innen die **Kontaktdaten** einer Ansprechperson, mit der sie bei Rückfragen in Verbindung treten können. Bei den – häufig automatisierten – **Empfangsbestätigungen** informiert lediglich ein **Viertel** über eine entsprechende Kontaktperson, obwohl der Prozess hier noch im Laufen ist. Bewerber:innen wissen demnach häufig nicht, an wen sie sich im Falle längerer Wartezeiten – oder eines parallelen Jobangebots – wenden sollen.

Aus der Tatsache, dass Bewerbungsprozesse vielerorts schon unpersönlich starten, ergibt sich, dass sie oftmals auch dem Anspruch des „**One face to the candidate**“ nicht gerecht werden. In gerade **18 %** der Prozesse werden sowohl Empfangsbestätigung als auch Absage oder Einladung von derselben Person übermittelt.

Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen



Quelle: BEST RECRUITERS 2024/25 (n = 2.248 Bewerbungen)

Kontaktanfrage

Im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Studie wird neben Bewerbungen auch eine jährlich wechselnde **Interessenanfrage** aus der Sicht von Kandidat:innen übermittelt. Ziel dieser Anfrage ist die ergänzende Beleuchtung relevanter Themen für Bewerber:innen sowie eine Analyse der **Ansprechbarkeit von HR-Abteilungen**, abseits klassischer Bewerbungsprozesse.

Im Studienjahrgang 2024/25 steht hierbei der **Berufseinstieg junger Zielgruppen** im Zentrum: Ein 16-Jähriger erkundigt sich per E-Mail nach Möglichkeiten, seine Fähigkeiten im realen Berufsleben auszuprobieren; dies sei eine Aufgabe, die er im **AMS-Coaching** erhalten habe. Er erwähnt unter anderem ein **persönliches Gespräch** mit der Fachabteilung, ein **Praktikum** oder **Probearbeitstage**. In der Nachricht thematisiert er außerdem seine abgebrochene Schullaufbahn.

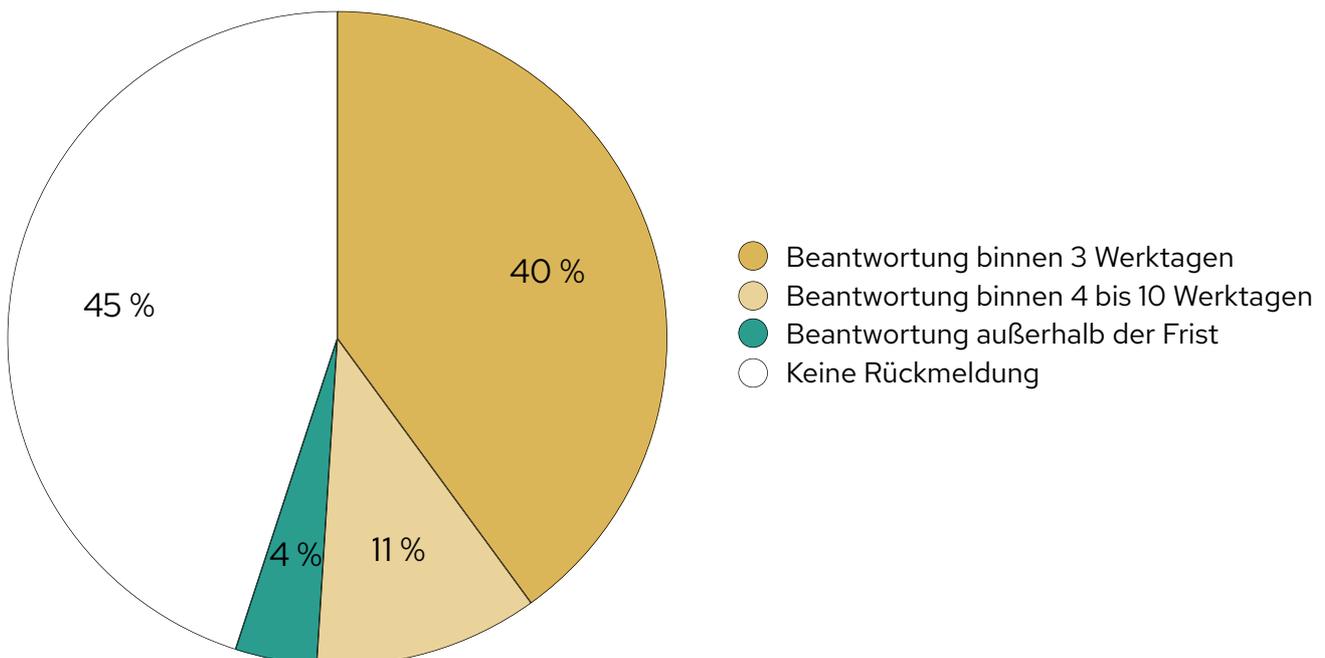
Vier von zehn Arbeitgebern reagierten innerhalb von **drei Werktagen** auf die Anfrage; weitere 15 % antworteten später. **In 45 % der Fälle traf keinerlei Reaktion ein**. Die Anfrage wurde somit deutlich seltener beantwortet als die Nachfrage zum Status einer – eigentlich bereits abgesagten – Bewerbung im vorigen Studienjahrgang, bei der lediglich 27 % der Anfragen unbeantwortet blieben.



„Bewerbende, die über keinen klassischen Lebenslauf mit Schul- / Ausbildungsabschluss verfügen, werden oft übersehen, können aber viele versteckte Potenziale bergen.“

Agnes Koller, Studienleiterin BEST RECRUITERS

Kontaktanfrage



Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 562 untersuchten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2024/25. 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 2024/25	Ranking 2023/24	Arbeitgeber Platz 1 - 29	Gesamtpunkte in Prozent
1	7	HEROLD Business Data GmbH	93,5 %
2	20	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	92,5 %
3	6	HOFER KG	91,5 %
4	1	Bundesrechenzentrum GmbH	91,5 %
5	2	Deloitte Österreich	90,5 %
6	18	Land Salzburg	90 %
7	3	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	89,5 %
8	15	VACE Engineering GmbH	89 %
9	23	BDO Austria GmbH	89 %
10	12	Österreichische Lotterien GmbH	88,5 %
11	61	Helvetia Versicherungen AG	88 %
12	46	Bank für Tirol und Vorarlberg AG	87 %
13	60	Rhomberg Bau Gruppe	87 %
14	29	Wiener Städtische Versicherung AG	87 %
15	50	KTM AG	86,5 %
16	11	Wiener Netze GmbH	86,5 %
17	108	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	86 %
18	69	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	85,5 %
19	5	voestalpine AG	85 %
20	103	Wirtschaftskammer Österreich	84,5 %
21	9	Hays Österreich GmbH	84 %
22	127	TGW Logistics Group	84 %
23	54	Kepler Universitätsklinikum GmbH	84 %
24	8	VERBUND AG	84 %
25	13	CA Immobilien Anlagen AG	83,5 %
26	25	Hammerer Aluminium Industries	83,5 %
27	33	illwerke vkw AG	83 %
28	10	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	82,5 %
29	67	EVN AG	82,5 %

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 2024/25	Ranking 2023/24	Arbeitgeber Platz 30 – 63	Gesamt- punkte in Prozent
30	22	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	82,5 %
31	16	dm drogerie markt GmbH	82 %
32	28	WALTER GROUP	81,5 %
33	120	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	81 %
34	137	Casinos Austria AG	80,5 %
35	49	Hilti Austria GmbH	80,5 %
36	21	ASFINAG	80,5 %
37	41	Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH	80 %
38	149	Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	80 %
39	32	Kühne + Nagel GmbH	80 %
40	86	Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	79,5 %
41	14	GMS Gourmet GmbH	79,5 %
42	106	ÖBB Konzern	79,5 %
43	97	FunderMax GmbH	79 %
44	38	Saubermacher Dienstleistungs AG	79 %
45	36	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	79 %
46	77	Wiener Linien GmbH & Co KG	79 %
47	62	Mondi AG	79 %
48	52	Fonds Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser – Häuser zum Leben	79 %
49	19	UNIQA Österreich Versicherungen AG	79 %
50	39	PremiQaMed Management Services GmbH	78,5 %
51	90	Hydro Extrusion Nenzing GmbH	78,5 %
52	109	Robert Bosch AG	78,5 %
53	101	A1 Telekom Austria AG	78 %
54	100	NOVOMATIC AG	78 %
55	27	CS Caritas Socialis GmbH	77,5 %
56	59	Mayer & Co Beschläge GmbH	77,5 %
57	65	Henkel Central Eastern Europe GmbH	77,5 %
58	44	Frequentis AG	77 %
59	107	Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft	76,5 %
60	34	Julius Blum GmbH	76 %
61	121	Fronius International GmbH	76 %
62	247	Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H.	76 %
63	78	Peek & Cloppenburg Holding B.V.	76 %

Ranking 2024/25	Ranking 2023/24	Arbeitgeber Platz 64 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
64	119	Oberbank AG	76 %
65	42	Magenta Telekom	75,5 %
66	17	EY Österreich	75,5 %
67	75	Regionalmedien Austria AG	75 %
68	57	ÖAMTC	75 %
69	64	Raiffeisen Software GmbH	75 %
70	79	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	75 %
71	43	STRABAG AG	75 %
72	4	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	75 %
73	48	IVM Technical Consultants Wien Gesellschaft m.b.H.	74,5 %
74	134	MAHLE Filtersysteme Austria GmbH	74,5 %
75	117	Coca-Cola HBC Austria GmbH	74,5 %
76	82	ISS Facility Services GmbH	74 %
77	83	teampool personal service gmbh	74 %
78	84	AMAG Austria Metall AG	74 %
79	76	Merkur Versicherung AG	74 %
80	174	RAUCH Fruchtsäfte GmbH & Co OG	73,5 %
81	53	EGGER Gruppe	73 %
82	99	mein-personaler Personalservice GmbH	72,5 %
83	91	Fill Gesellschaft m.b.H.	72,5 %
84	37	Infineon Technologies Austria AG	72,5 %
85	184	J. u. A. Frischeis GmbH	72,5 %
86	30	Lidl Österreich	72,5 %
87	63	Magistrat Villach	72,5 %
88	73	REWE International AG	72,5 %
89	157	TUI Austria Holding GmbH	72 %
90	260	Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz	72 %
91	↑	mömax Österreich GmbH	72 %
92	31	Wien Energie GmbH	72 %
93	138	Zaunergroup Holding GmbH	71,5 %
94	132	Fonds Soziales Wien	71,5 %
95	114	Generali Versicherung AG	71,5 %
96	47	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	71,5 %
97	175	HR Consulting Alexander Wozak GmbH	71 %
98	70	Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft – KABEG	71 %
99	35	BEKO Engineering & Informatik GmbH	71 %
100	89	CANCOM Austria AG	71 %



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	48	Fonds Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser – Häuser zum Leben	79 %	gold
2	55	CS Caritas Socialis GmbH	77,5 %	silber
3	70	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	75 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Anlagenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	83	Fill Gesellschaft m.b.H.	72,5 %	gold
2	93	Zaunergroup Holding GmbH	71,5 %	silber
3	183	Doppelmayr Seilbahnen GmbH	64,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Arbeitskräfteüberlassung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	77	teampool personal service gmbh	74 %	gold
2	82	mein-personaler Personalservice GmbH	72,5 %	silber
3	99	BEKO Engineering & Informatik GmbH	71 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Automotive/KFZ Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	16	KTM AG	86,5 %	gold
2	52	Robert Bosch AG	78,5 %	silber
3	74	MAHLE Filtersysteme Austria GmbH	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	12	Bank für Tirol und Vorarlberg AG	87 %	gold
2	18	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	85,5 %	silber
3	30	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	82,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	13	Rhomberg Bau Gruppe	87 %	gold
2	43	FunderMax GmbH	79 %	silber
3	62	Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H.	76 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bekleidungseinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	63	Peek & Cloppenburg Holding B.V.	76 %	gold
2	121	INTERSPORT Austria GmbH	69 %	silber
3	140	UNITO – Versand & Dienstleistungen GmbH	67,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Chemie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	116	TIGER Coatings GmbH & Co. KG	69,5 %	gold
2	166	Donau Chemie AG	66 %	bronze
3	214	Treibacher industrie AG	62,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Dienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	10	Österreichische Lotterien GmbH	88,5 %	gold
2	34	Casinos Austria AG	80,5 %	silber
3	38	Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	80 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	DIY-/Zoofachhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	124	OBI Österreich	69 %	gold
2	143	HORNBACH Baumarkt GmbH	67 %	bronze
3	189	Dehner Gartencenter Österreich GmbH & Co. KG	64 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Drogerie/Accessoires Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	31	dm drogerie markt GmbH	82 %	gold
2	191	BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.	64 %	bronze
3	296	Fielmann GmbH	57	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Eisen/Metall Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	19	voestalpine AG	85 %	gold
2	56	Mayer & Co Beschläge GmbH	77,5 %	silber
3	60	Julius Blum GmbH	76 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	54	NOVOMATIC AG	78 %	gold
2	61	Fronius International GmbH	76 %	silber
3	84	Infineon Technologies Austria AG	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	16	Wiener Netze GmbH	86,5 %	gold
2	24	VERBUND AG	84 %	silber
3	27	illwerke vkw AG	83 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Facility-/Security-Services Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	44	Saubermacher Dienstleistungs AG	79 %	gold
2	76	ISS Facility Services GmbH	74 %	silber
3	252	Bilfinger Industrial Services GmbH	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gastronomie/Tourismus Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	2	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	92,5 %	gold
2	41	GMS GOURMET GmbH	79,5 %	silber
3	89	TUI Austria Holding GmbH	72 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Getränke Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	75	Coca-Cola HBC Austria GmbH	74,5 %	gold
2	80	RAUCH Fruchtsäfte GmbH & Co OG	73,5 %	silber
3	220	Brau Union Österreich AG	62 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Großhandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	49	Hilti Austria GmbH	80,5 %	gold
2	85	J. u. A. Frischeis GmbH	72,5 %	silber
3	105	Würth Handelsges.m.b.H.	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Immobilienwirtschaft Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	25	CA Immobilien Anlagen AG	83,5 %	gold
2	28	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	82,5 %	silber
3	136	BUWOG Group GmbH	68 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	26	Hammerer Aluminium Industries	83,5 %	gold
2	51	Hydro Extrusion Nenzing GmbH	78,5 %	silber
3	131	STIHL Tirol GmbH	68 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Intralogistik/Automatisierung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	22	TGW Logistics Group GmbH	84 %	gold
2	66,5	KEBA AG	66,5 %	bronze
3	160	STIWA Holding GmbH	66 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	4	Bundesrechenzentrum GmbH	91,5 %	gold
2	53	A1 Telekom Austria AG	78 %	silber
3	58	Frequentis AG	77 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Krankenhäuser/(Teil-)Stationäre Einrichtungen Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	23	Kepler Universitätsklinikum GmbH	91,5 %	gold
2	53	Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH	78 %	silber
3	45	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	79 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Landes-/Kommunalverwaltung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	6	Land Salzburg	90 %	gold
2	87	Magistrat Villach	72,5 %	silber
3	129	Land Oberösterreich	69 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Lebensmitteleinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	3	HOFER KG	91,5 %	gold
2	86	Lidl Österreich	72,5 %	silber
3	88	REWE International AG	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	110	PÖTTINGER Landtechnik GmbH	70 %	gold
2	145	LISEC Austria GmbH	75 %	bronze
3	168	ENGEL AUSTRIA GmbH	66 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Medien/Werbung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	1	HEROLD Business Data GmbH	93,5 %	gold
2	67	Regionalmedien Austria AG	75 %	silber
3	151	Styria Media Group AG	66,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Ministerien Branchensieger	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	190	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK)	64 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Möbeleinzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	91	mömax Österreich GmbH	72 %	gold
2	192	Möbelix GmbH	64 %	bronze
3	196	IKEA Möbelvertrieb OHG	63,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Nahrungsmittel-/Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	57	Henkel Central Eastern Europe GmbH	77,5 %	gold
2	125	AGRANA Beteiligungs-AG	69 %	silber
3	163	S.Spitz Gesellschaft m.b.H.	66 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Personalberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	8	VACE Engineering GmbH	89 %	gold
2	21	Hays Österreich GmbH	84 %	silber
3	73	IVM Technical Consultants Wien Gesellschaft m.b.H.	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Pharma/Biotechnologie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	96	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	71,5 %	gold
2	164	Greiner Bio-One GmbH	66 %	bronze
3	195	Octapharma Phramazeutika Produktionsgesellschaft m.b.H.	63,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	17	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	86 %	gold
2	33	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	81 %	silber
3	72	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	75 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Staatsnahe Betriebe/Kammern Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	20	Wirtschaftskammer Österreich	84,5 %	gold
2	36	ASFINAG	80,5 %	silber
3	138	Wirtschaftskammer Niederösterreich	67,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Transport/Verkehr/Logistik Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	32	WALTER GROUP	81,5 %	gold
2	39	Kühne + Nagel GmbH	80 %	silber
3	42	ÖBB Konzern	79,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	117	Thalia Buch & Medien GmbH	69,5 %	gold
2	250	Hartlauer Handelsges.m.b.H.	60 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	5	Deloitte Österreich	90,5 %	gold
2	9	BDO Austria GmbH	89 %	silber
3	66	EY Österreich	75,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Verpackungs-/Papierindustrie Top 2 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	47	Mondi AG	79 %	gold
2	181	Mayr-Melnhof Karton Gesellschaft m.b.H.	65 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Versicherung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	7	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	89,5 %	gold
2	11	Helvetia Versicherungen AG	88 %	silber
3	14	Wiener Städtische Versicherung AG	87 %	silber



Branchenranking

Den ersten Platz im Ranking der besten Branchen belegt im Studienjahrgang 2024/25 der Vorjahresdritte, die Branche IT/Software/Telekommunikation – vor dem Energie- und dem Banken- sowie Finanzdienstleistungssektor. Neu in die Top 10 steigen gleich drei Wirtschaftszweige ein, nämlich Intralogistik/Automatisierung, Transport/Verkehr/Logistik und Automotive/KFZ.

Ranking 2024/25	Ranking 2023/24	Branche	Durchschnittliche Gesamtpunkte 2024/25 (gerundet)
1	3	IT/Software/Telekommunikation	67 %
2	4	Energie	67 %
3	1	Banken/Finanzdienstleistung	66 %
4	11	Intralogistik/Automatisierung	65 %
5	8	Personalberatung	65 %
6	2	Unternehmensberatung/Wirtschaftsprüfung	64 %
7	5	Versicherung	64 %
8	14	Transport/Verkehr/Logistik	64 %
9	7	Krankenhäuser/(Teil-)Stationäre Einrichtungen	62 %
10	17	Automotive/KFZ	62 %
11	27	Dienstleistung	62 %
12	9	Eisen/Metall	60 %
13	21	Immobilienwirtschaft	59 %
14	22	Elektro-/Elektronikherstellung	59 %
15	15	Großhandel/Vertrieb	58 %
16	12	Ambulante Pflege/Betreuung	58 %
17	10	Lebensmitteleinzelhandel	58 %
18	6	Gastronomie/Tourismus	58 %
19	16	Bau/Holz	58 %
20	13	Anlagenbau	58 %

Ranking 2023/24	Ranking 2022/23	Branche	Durchschnittliche Gesamtpunkte 2023/24 (gerundet)
21	18	Rechtsberatung	58,0 %
22	20	Maschinenbau	57 %
23	25	Industrie	56 %
24	34	Getränke	53 %
25	23	Nahrungsmittel-/Konsumgüterher- stellung	53 %
26	29	Möbeleinzelhandel	53 %
27	19	DIY-/Zoofachhandel	52 %
28	26	Arbeitskräfteüberlassung	51 %
29	30	Pharma/Biotechnologie	51 %
30	31	Bekleidungseinzelhandel	51 %
31	32	Staatsnahe Betriebe/Kammern	51 %
32	33	Drogerie/Accessoires	50 %
33	24	Verpackungs-/Papierindustrie	50 %
34	36	Landes-/Kommunalverwaltung	50 %
35	28	Chemie	49 %
36	37	Medien/Werbung	46 %
37	35	Unterhaltungsmedien-/elektronik- einzelhandel	44 %
38	38	Ministerien	43 %
39	39	Facility-/Security-Services	42 %

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. Am 15. November 2023 wurden im Wiener Lorely-Saal die **BEST RECRUITERS 2023/24** 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 der WKÖ, Mariana Kühnel, AMS-Vorstand Dr. Johannes Kopf (per Videobotschaft) sowie aus dem Studienbeirat Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik und Prof. (FH) Dr. Silvia Ettl-Huber Einblicke in den aktuellen Arbeitsmarkt aus politischer, wirtschaftlicher und wissenschaftlicher Sicht.



VERLEIHUNG IM FEIERLICHEN RAHMEN

Agnes Koller und Nourhan Rihan ehren die Sieger. Mit dabei: WKÖ-Generalsekretärin Mariana Kühnel, AMS-Vorstand Johannes Kopf (per Videobotschaft), Beiratsmitglieder Wolfgang Elšik und Silvia Ettl-Huber sowie Studieninitiator Markus Gruber.



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.



PLATZ 1 IM GESAMTRANKING: BITTE AUF DIE BÜHNE!

Die Bundesrechenzentrum GmbH nimmt die Auszeichnung entgegen.

WISSENSCHAFTLICHE EXPERTISE VEREINT

Studienleiterin Agnes Koller wird durch unseren wissenschaftlichen Beirat unterstützt. Zusätzlich zu Wolfgang Elšik ist nun auch Silvia Ettlhuber Teil des Gremiums – oder besser der Studienfamilie.





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.

DER STANDARD

BEST RECRUITERS Wer hat den besten Bewerbungsprozess im Land?

Die Best-Recruiters-Studie zeigt auch, Bewerbungen werden schneller und öfter beantwortet, dennoch bleiben 13 Prozent unbeantwortet

Gudrun Ostermann
15. November 2023, 16:30, 6 Postings

Zum 14. Mal in Folge hat die Best-Recruiters-Studie 2023/24 die Recruiting-Prozesse der 570 größten Unternehmen und Institutionen in Österreich untersucht und die besten am 15. November ausgezeichnet. Der Gesamtsieger ging an das Bundesrechenzentrum (BRZ), gefolgt von Deloitte Österreich und der Vienna Insurance Group AG. Daneben werden die Auszeichnung in 38 Branchen vergeben.



Bevor es zu einem Vorstellungsgespräch kommt, muss die Bewerbung überzeugen. (Foto: image/Shutterstock)

Neben diesen Preisen werden mit der Studie auch Trends und aktuelle Daten aus dem Recruiting-Sektor unter besonderer Bezugnahme auf die neuesten Entwicklungen am Arbeitsmarkt abgefragt. Im Studienjahrgang 2023/24 wurden insgesamt 326 Kriterien aus zehn Kategorien entlang der Candidate-Journey erhoben. Dazu gehören etwa die Online-Recruiting-Präsenz, wie aussagekräftig Stellenaussagen sind oder wie mit den Bewerbungsverfahren wird. Dafür werden beispielsweise fiktive Charaktere mit unterschiedlichen Ausbildungen, Backgrounds und Fähigkeiten erstellt und vier Bewerbungsschreiben an jedes Unternehmen und jede Institution versandt. Generell zeigt sich, dass Bewerbungen zwar im Schnitt schneller und auch öfter beantwortet wurden als im Vorjahr. Dennoch blieben 13 Prozent der Bewerbungen unbeantwortet.

Neue Zielgruppen ansprechen

Die Förderung der berufserfahrenen Zielgruppe im Alter von 50+ ist jedoch verschwindend gering. Die Studie zeigt: Gerade drei Prozent der österreichischen Arbeitgeber kommunizieren auf ihrer Karriere-Website die spezielle Förderung der Altersgruppe 50+. '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.'

Im deutschsprachigen Raum vorbildlich ist Österreich bei den Informationen zum Gehalt in den Stellenaussagen. Die aktuellen Ergebnisse zeigen, dass in Deutschland nur vier Prozent und in der Schweiz nur ein Prozent Informationen zum Gehalt beinhalten. Dort gibt es jedoch auch keine gesetzlichen Vorgaben, die zu einer solchen Angabe verpflichten.

61 Prozent der österreichischen Stellenaussagen enthalten eine Gehaltsangabe, die über die Angabe des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns hinausgeht. 'Für Bewerber:innen besonders hilfreich in der Selbstselektion ist der Gehaltsrahmen, der wiederum auch auf eine spätere Gehaltsverhandlung auf Augenhöhe schließen lässt', rät Agnes Koller, Studienleiterin Best Recruiters. Allerdings enthalten nur zwölf Prozent der Stellenaussagen eine realistische Gehaltsspanne.

Flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice und Gleitzeit werden noch häufiger kommuniziert als im Vorjahr. Knapp die Hälfte der Arbeitgeber kommuniziert Homeoffice-Angebote auf der eigenen Karriere-Website - damit ist Homeoffice 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 Ertl-Huber (FH Burgenland): 'Storytelling hat erst in wenig Karriere-Präsenzen Einzug gefunden. Dabei ist gerade das Geschichtenerzählen ein außerordentlich zielführendes Mittel, um die Arbeitsrealität zwar exemplarisch, aber auch realitätsnah abzubilden.' (v. 15.11.2023)

Auszeichnung für besten Bewerbungsprozess

Bereits zum 14. Mal in Folge wurden am 15. November die Best-Recruiters-Auszeichnungen vergeben und zeitgleich die zugrunde liegende Studie präsentiert. Der Gesamtsieger ging heuer an das Bundesrechenzentrum, gefolgt von Deloitte und der Vienna Insurance Group. Die Studie liefert zudem Daten zu den aktuellen Entwicklungen während des Recruitingprozesses. Die gute Nachricht: Bewerbungen werden schneller und öfter beantwortet. Die schlechte Nachricht: Nach wie vor bleiben 13 Prozent der Bewerbungen ohne Antwort.

<https://bestrecruiters.eu/>

Die Presse

Beste Recruiter ausgezeichnet

Die aktuelle Best-Recruiters-Studie ermittelte nicht nur, dass das Bundesrechenzentrum, Deloitte, die Vienna Insurance Group, Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte, die Voestalpine, Hofer, Herold, Verbund, Hays und die BIG die besten Recruiter des Landes sind, sondern auch, dass 58 Prozent der Arbeitgeber Lehrlinge beim Recruiting ansprechen, hingegen die Generation 50 plus so gut wie nicht. Außerdem, dass 61 Prozent ein Gehalt über dem vorgeschriebenen Mindestlohn, aber nur zwölf Prozent realistische Gehaltsspannen angeben und dass Bewerbungen öfter und schneller bearbeitet werden als im Vorjahr, 13 Prozent aber gar nicht.

DIE PRESSE

Ausgabe vom 18.11.2023

OÖNachrichten

Krankenhaus Braunau erhielt silbernes Siegel

Ordensspital für Personalsuche ausgezeichnet

BRAUNAU. Die Best-Recruiters-Studie untersuchte zum vierzehnten Mal die Recruiting-Prozesse der 570 größten Unternehmen und Institutionen in Österreich. Im vergangenen Jahr erhielt das Krankenhaus Braunau das bronzene Siegel. Heuer wurde das Ordensspital für seine „überdurchschnittlichen Re-

cruiting-Leistungen“ mit dem silbernen Siegel von Best Recruiters ausgezeichnet.

In der Branche Krankenhäuser landete das Spital österreichweit auf Platz sieben, gesamt befindet es sich unter den Top-100-Arbeitgebern der Studie. „Nur wenn wir ausreichend Personal finden, können wir auch künftig die medizinische Versorgung in unserer Region auf höchstem Niveau sicherstellen. Diese Auszeichnung, heuer erstmals in Silber, zeigt, dass wir uns sehr um neue Mitarbeiter bemühen. Wir bieten bei uns im Ordensspital ein sehr wertschätzendes Arbeitsumfeld mit vielen Benefits. Die vielen Neuzugänge in den vergangenen Monaten bestärken uns, dass wir beim Thema Recruiting auf dem richtigen Weg sind“, betont Maximilian Kraus, interimistischer Personalleiter und Verwaltungsdirektor am Krankenhaus Braunau.



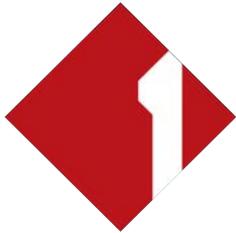
Natalie Marek vom Personalmanagement präsentiert silbernes Siegel (KH BR)

DER STANDARD

Online-Ausgabe vom 15.11.2023,
Print-Ausgabe vom 18.11.2023

OBERÖSTERREICHISCHE NACHRICHTEN

Ausgabe vom 12.12.2023



ÖSTERREICH 1



HITRADIO Ö3

RADIO Ö1 & Ö3

24.05.2023

Ein Beitrag zum Thema Arbeitskräfte-Suche über Social Media inklusive Interview mit Agnes Koller wurde im Ö1-Journal und den Ö3-Nachrichten ausgestrahlt.



SAATKORN PODCAST

Veröffentlichung am 2.10.2024

Studienleiterin Agnes Koller zu Gast im Podcast bei Gero Hesse



HRM HACKS

In zwei Podcast-Folgen berichtet Agnes Koller über die Must-haves im Recruiting – und über jene Maßnahmen, die ein Alleinstellungsmerkmal darstellen können.

Siegelnutzung

Die durch überdurchschnittliche, hochwertige oder herausragende Recruiting-Qualität verdienten Siegel können wirksam in der Innen- sowie der Außenkommunikation eingesetzt werden – etwa auf der Karriere-Website, in Stellenanzeigen, Blogs, sozialen Netzwerken, Medienarbeit, Intranet, Mitarbeiter:innen-Zeitung etc.



SOCIAL MEDIA

Auf Instagram und LinkedIn berichtet etwa die WALTER GROUP über ihren Branchensieg.

STELLENANZEIGEN

Die Saubermacher Dienstleistungs AG hat das BEST-RECRUITERS-Siegel beispielsweise in ihren Stellenanzeigen eingebettet.

Wir bieten

- + Top-Betriebsklima in einem nachhaltigen Familienunternehmen
- + Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten
- + Umfassende Aus- und Weiterbildungen
- + Flexible Arbeitszeiten inkl. Home-Office
- + Gefördertes Klimaticket
- + Und viele weitere Vorteile

Ihre Entlohnung

Wir bieten ein Jahresbruttogehalt (JBG) ab € 38.000,- (auf Basis Vollbeschäftigung) mit der Bereitschaft zur Überzahlung, abhängig von Ihrer Qualifikation und Berufserfahrung.

€ 38.000,- (JBG)

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

IHRE ANSPRECHPERSON
Ulrike Tritterer
+ 43 664 80598 1311

Sie erhalten innerhalb von zwei Wochen eine Rückmeldung von uns.

Saubermacher

Die Saubermacher AG ist ein internationales Entsorgungs- und Recyclingunternehmen mit Sitz in Feldkirchen bei Graz. Das Familienunternehmen wurde 1979 von Hans und Margret Roth gegründet und ist kompetenter Partner für ca. 1.600 Kommunen und rund 42.000 Unternehmen. Der Betrieb beschäftigt rund 3.600 Mitarbeiterinnen in Österreich, Deutschland, Tschechien, Ungarn, Slowakei, Slowenien und Kroatien.

in f o YouTube flickr

Statements der Sieger:innen

FRAGE

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

DIE FÜHRUNGSKRAFT SPIELT OFTMALS EINE ZENTRALE ROLLE IN DER ENTSCHEIDUNG FÜR ODER GEGEN EINEN JOB. WELCHE MAßNAHMEN SETZEN SIE, UM MÖGLICHST FRÜH IM RECRUITING-PROZESS DIE PASSUNG ZWISCHEN KANDIDAT:INNEN UND FÜHRUNGSKRAFT SICHERZUSTELLEN?



Mag. Ursula Randolf

Bereichsleiterin Human Resources

Bank für Tirol und Vorarlberg AG

Über die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 freuen wir uns sehr. Die Auszeichnung motiviert uns, unsere Prozesse auch weiterhin stetig zu verbessern, um den Bewerber*innen einen schnellen, reibungslosen und qualitativ hochwertigen Bewerbungsprozess zu gewährleisten und aussagekräftige Informationen zur Mitarbeit in der BTV zur Verfügung zu stellen.

Wir setzen von Beginn an auf einen intensiven Austausch zwischen Kandidat*in, Führungskraft und dem Recruiting-Team. Wir legen Wert darauf, dass die Führungskraft das erste Gespräch führt – so gewinnen beide Seiten sehr rasch ein gutes Gefühl, ob man gut zusammenpasst und wie die gegenseitigen Erwartungshaltungen aussehen. Darüber hinaus bieten wir den Kandidat*innen die Möglichkeit, einen Schnuppertag im Unternehmen zu verbringen. So können sie die Arbeitsumgebung und das Team besser kennenlernen. HR steht dabei in engem Austausch mit den Führungskräften, um den gesamten Prozess zu begleiten und sicherzustellen, dass sowohl die Bedürfnisse der Kandidat*innen, als auch die der Führungskräfte berücksichtigt werden.



Mag. Stefan Duder

Manager Human Resources

BDO Austria GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bedeutet uns sehr viel, weil es eine Bestätigung für unsere qualitativ hochwertige Arbeit im Recruiting und Employer Branding ist. Außerdem zeigt es, dass jede:r unserer Kolleg:innen tagtäglich einen hervorragenden Job macht. Eine unabhängige sowie objektive Betrachtung aus Sicht von Bewerber:innen liefert uns darüber hinaus einen wertvollen Input dahingehend, unsere HR-Arbeit ständig weiterzuentwickeln und am Puls der Zeit zu bleiben.

Unsere Recruiter:innen betreuen klar definierte Bereiche und Teams über einen längeren Zeitraum und kennen daher sowohl die fachlichen als auch die persönlichen Anforderungen von Führungskräften, die an potenzielle neue Kolleg:innen gestellt werden, sehr gut. Im Zuge des Bewerbungsverfahrens werden Screening Calls und natürlich auch persönliche Gespräche vor Ort geführt, um besser einschätzen zu können, ob sich die Kandidat:innen mit den Werten von BDO identifizieren können und somit auch zur Unternehmenskultur von BDO passen. Ergänzend dazu kommen bei uns teilweise auch Case Studies zum Einsatz, damit wir einen noch realistischeren Eindruck der Kandidat:innen erhalten können.

Susanne Wagner

Head of Talent Attraction & Acquisition

Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns mehr als nur eine Anerkennung – sie ist das Ergebnis unserer Leidenschaft für das Thema Recruiting sowie für unser Bestreben nach Exzellenz in diesem Bereich. Das goldene Siegel bestätigt unsere Bemühungen, die beste Candidate Journey und Experience für unsere Kandidat:innen zu schaffen.

Wir glauben fest daran, dass eine gute Passung zwischen Kandidat:innen und Führungskraft entscheidend für den Erfolg ist. Daher setzen wir auf eine offene und transparente Kommunikation von Anfang an und beteiligen die Führungskräfte aktiv am Recruiting-Prozess. Dies ermöglicht frühzeitige Gespräche zwischen Führungskräften und Kandidat:innen und hilft uns, die Erwartungen beider Seiten zu verstehen. Darüber hinaus setzen wir verschiedene Maßnahmen ein, darunter eine gründliche Analyse der Anforderungen der Rolle, ein strukturierter Interviewprozess und eine offene Feedbackkultur. Wir arbeiten laufend an der Überprüfung und Anpassung unserer Prozesse, um sicher zu stellen, dass wir für jede Stelle die richtige Person finden.



Mag.a Elisabeth Triebert

Teamleitung Talent Acquisition

Bundesrechenzentrum GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns eine ganz besondere Freude und großartige Bestätigung unseres Engagements, Talenten auf Augenhöhe zu begegnen und eine wertschätzende und transparente Candidate Experience zu schaffen. Gleichzeitig ist sie Inspiration, auch in Zukunft immer wieder nach neuen, innovativen Wegen zu suchen, Talente auf das BRZ als Arbeitgeber aufmerksam zu machen und sie als neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen.

Unsere Führungskräfte sind von zentraler Bedeutung in der gesamten Candidate Journey. Von der Stellenausschreibung, über den Screening- und Auswahlprozess bis hin zum Onboarding. Führungskraft und Recruiter:in sind im BRZ ein eingespieltes Team, das langfristig zusammenarbeitet. Dadurch kennt der/die Recruiter:in die Führungskraft sowie die Teams sehr gut und kann optimal beraten. Bereits im ersten Interview, das in der Regel online stattfindet, lernt die Kandidatin bzw. der Kandidat die Führungskraft kennen. Dabei wird darauf geachtet, dass beide Seiten ausreichend Zeit haben, Fragen zu stellen, um gegenseitige Erwartungshaltungen abzuklären. Im zweiten Gespräch, das in Präsenz stattfindet, wird nicht nur Fachliches besprochen, sondern durch gezielte Fragestellungen auch der „Social Fit“ abgeholt. Aber nicht nur die Führungskraft ist von zentraler Bedeutung, auch die Kolleginnen und Kollegen haben großen Einfluss darauf, ob man sich in einer Umgebung wohlfühlt. Darum gibt es immer wieder auch die Möglichkeit, vorab das Team kennenzulernen. Das klappt meistens am besten bei einem ungezwungenen Kaffee.



**Claudia Höbart**

Group Head of Human Resources

Julia Nagy

HR Business Partner

Marion Rupp

HR Business Partner

CA Immobilien Anlagen AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bedeutet uns sehr viel, da es unsere gelebte Wertschätzung an unsere Bewerber:innen widerspiegelt. Es zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind und wir freuen uns darauf, uns weiterhin stetig verbessern zu können.

Bevor wir einen Recruiting-Prozess starten, führen wir ein ausführliches Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, um deren Bedürfnisse und Erwartungen so gut wie möglich abzufragen. In einem nächsten Schritt, stellen wir unseren Kandidat:innen bereits im Erstgespräch gezielte Fragen den Erwartungen entsprechend, um so früh wie möglich ein Match mit der Führungskraft evaluieren zu können.

**Mag. Esther Brandner-Richter**

Head of Human Resources

CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 erfüllt uns mit großer Freude und Stolz. Sie ist eine Bestätigung unserer Arbeit in HR und unterstreicht vor allem die Qualität und den hohen Standard unseres Recruitings. Denn als People Organization liegt uns viel daran, authentisch und glaubwürdig zu agieren. Wir schätzen es, Teil dieser Studie zu sein, die im deutschsprachigen Raum ein hohes Ansehen genießt. Ganz nach unseren Werten: grow – flow – show sehen wir darin auch einen Ansporn, weiterhin unsere Prozesse im Recruiting und Employer Branding zu optimieren, um so die besten Talente für uns zu gewinnen.

Um die Passgenauigkeit zwischen Kandidat:innen und Führungskräften bereits zu Beginn des Recruiting-Prozesses zu gewährleisten, setzen wir auf eine enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Abteilungen, Teams und Führungskräften. Unser tiefes Verständnis für die spezifischen Anforderungen und Erwartungen ermöglicht es uns, vor der Suche klare Kriterien zu definieren. Ein persönliches Kennenlernen zwischen den Kandidat:innen und den Führungskräften ist für uns essenziell, da es nicht nur um fachliche Qualifikationen, sondern auch um den „Personal Fit“ geht.

**Alzbeta Takacova**

People & Culture Direktorin

Coca-Cola HBC Austria GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bedeutet uns als Unternehmen aber im Speziellen auch unserem Talent Acquisition sowie unserem Employer Branding Team sehr viel, da es eine externe und objektive Bestätigung unserer Bemühungen ist, einen bestmöglichen Recruiting-Prozess und somit eine positive Candidate-Experience zu kreieren. Erneut das Goldsiegel zu erhalten ist dabei eine besondere Ehre für uns und bestärkt uns umso mehr in unserem Bestreben.

Um möglichst früh den Team-Fit bzw. den Fit zwischen Kandidat:innen und Führungskräften festzustellen, setzen wir zum einen auf den Kontakt bereits beim Erstgespräch, um schnell zu erkennen, ob die Erwartungen beider Seiten übereinstimmen. Auch regelmäßig Schulungen unserer Führungskräfte tragen positiv dazu bei, dass die Gespräche authentisch und transparent geführt werden und so beidseitig rasch die Passung festgestellt werden kann. Zum anderen nutzen wir auch aktiv verschiedene digitale Tools und Assessments, um auch objektiv den persönlichen Fit einer Person sehen zu können.

Melike Jilka

Recruiting Lead

Margaritha Witzmann

Employer Branding Lead

Deloitte Österreich

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns eine wunderbare Anerkennung für die Leidenschaft und das Engagement, das wir gemeinsam in Recruiting und Employer Branding einbringen. Unser Ziel ist es, unseren Bewerberinnen und Bewerbern von Anfang an eine großartige Candidate Experience zu bieten. Diese Auszeichnung bestätigt, dass wir gemeinsam auf dem richtigen Weg sind.

Uns ist bewusst, wie wichtig die Beziehung zur zukünftigen Führungskraft ist. Deshalb legen wir großen Wert darauf, dass beide Seiten sich frühzeitig kennenlernen. Es wird auf eine authentische, offene und ehrliche Kommunikation geachtet, um sicherzustellen, dass sowohl die fachliche als auch die menschliche Ebene passt. Transparente Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen sind für uns essenziell, um eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit zu fördern.



Dr. Sabine Riedel

People Director

Eurest Restaurationsbetriebsgesellschaft m.b.h.

Es freut uns besonders, dass wir nach letztem Jahr an unsere Erfolge aus den vielen vorangegangenen Jahren anknüpfen konnten. Der unabhängige Blick von außen sowie die ausführlichen Analysen und Berichte im Vergleich zu den Mitbewerber:innen sehen wir nicht nur als Ansporn an, sondern auch als wertvolle Unterstützung uns stetig zu verbessern. Dieses Jahr wieder Branchensieger geworden zu sein, bestärkt uns in unserer Arbeit und motiviert uns auch weiterhin, alles für unsere Bewerber:innen und zukünftigen Kolleg:innen zu geben.

Unser Recruiting-Team ist stets im Austausch mit unseren Führungskräften. Durch umfassende und bedarfsorientierte Gespräche, die nicht nur zu Beginn, sondern auch während und nach des Recruiting-Prozesses stattfinden, stellen wir eine Passung zwischen Kandidat:innen und Führungskräften sicher. Wir legen neben den Vorkenntnissen vor allem Wert auf die Motivation und den Charakter der Bewerber:innen. Sollte es zu keiner Passung kommen, sind wir stets daran bemüht eine andere passende Herausforderung in unserem Unternehmen zu finden.





Recruiting Team

Fonds Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser – Häuser zum Leben

Das goldene Siegel 2024/25 bestätigt unsere höchst professionelle Arbeit im Recruiting in den Häusern zum Leben und zeigt die fabelhafte Zusammenarbeit aller beteiligten Mitarbeiter*Innen der Häuser zum Leben. Es ist unser größtes Anliegen unsere Kandidat*innen in den Mittelpunkt zu stellen und für eine optimale Candidate Journey zu sorgen. Transparente Kommunikation, regelmäßige Updates im Bewerbungsprozess sowie die Einhaltung unserer Servicelevels garantieren dies. Die strengen Anforderungen von BEST RECRUITERS bei der Weiterentwicklung unserer Homepage, der Verbesserung technischer Aspekte sowie der Umgang mit Kandidat*innen haben einen positiven Impact auf unser gesamtes Unternehmen. Zusätzlich dient uns die Auszeichnung BEST RECRUITER 2024/25 als Motivator, weiterhin unser Bestes zu geben und uns stetig weiterzuentwickeln.

Alle 30 Häuser zum Leben sowie unsere Servicestelle und Geschäftsleitung sind ein fester Bestandteil der Personalsuche und arbeiten tagtäglich im Rahmen unseres dezentralen Recruitings intensiv mit. Hierbei treffen unsere Führungskräfte Personalentscheidungen weitgehend autonom und haben dadurch die Möglichkeit einen transparenten und persönlichen Austausch zwischen unseren Kandidat*innen von Beginn an zu ermöglichen. Das Recruiting-Team unterstützt die Häuser sowie die Servicestelle und Geschäftsleitung bei Jobprofilen, systemtechnischen Anfragen, Employer-Branding Maßnahmen sowie Assessments für die Auswahl von Führungskräften. Zusätzlich bieten wir Recruiting-Schulungen für Führungskräfte an, um flächendeckend hohe Qualität im Besetzungsprozess gewährleisten zu können.



Mag. Bettina Bogner LLB.oec

Leitung Employer Brand & Personalentwicklung

Hammerer Aluminium Industries

Die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER mit dem goldenen Siegel erfreut uns sehr. Es ist für uns als HR-Team die Bestätigung, dass wir unsere HR-Prozesse speziell im Rahmen des Recruitings & Employer Brandings richtig hinterfragen und immer wieder neue & zeitgemäße Impulse am Markt setzen. Wir betrachten die BEST-RECRUITERS-Studie als ein wertvolles, wiederkehrendes Audit, das fest in unserer HR-Kultur verankert ist. Umso mehr freuen wir uns über diese erneute Anerkennung und sind begeistert, diese positive Nachricht nach außen zu tragen.

HAI setzt bei der Besetzung von Stellen auf volle Transparenz. Dies bedeutet, dass der jeweilige Fachbereich & die entsprechende Führungskraft von Anfang an in den Recruitingprozess einbezogen werden. Vom Briefing der offenen Stelle, über die Auswahl der Kandidaten, sowie die Abhandlung der Erstgespräche, werden alle Prozesse von HR und der jeweiligen Fachabteilung gemeinsam begleitet. Um den KandidatInnen & auch HAI böse Überraschungen zu ersparen, setzen wir auf ehrliche & transparente Kommunikation. Gespräche werden immer zusammen mit der Fachabteilung und der jeweiligen Führungskraft geführt, um ein Gefühl dafür zu bekommen, ob wir den richtigen neuen HAI an Land ziehen können.

Melanie Zach MA

Talent Aquisition Managerin

Henkel Central Eastern Europe GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER fühlt sich an wie die Goldmedaille bei den Olympischen Spielen der Talentakquise. Sie ist nicht nur eine Bestätigung dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind, sondern auch eine Wertschätzung für all die leidenschaftliche Arbeit, die wir täglich in die Suche nach den besten Talenten stecken. Und das ist eine Auszeichnung, die uns noch stärker anspornt, mit Kreativität, Empathie und einem guten Gespür für den perfekten Match die Talente von morgen zu finden.

Uns ist bewusst, dass die Führungskraft eine entscheidende Rolle für die Jobentscheidung spielt, deshalb setzen wir bereits im frühen Stadium des Recruiting-Prozesses auf eine enge Einbindung der Führungskräfte. Gemeinsam mit ihnen definieren wir nicht nur die fachlichen Anforderungen, sondern auch die zwischenmenschlichen und kulturellen Aspekte, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit entscheidend sind. Die Führungskräfte sind in den ersten Gesprächen mit den Bewerbenden dabei und teilen wertvolle Informationen zur Position, zur Arbeitskultur und zum Team. Durch den Einsatz von realistischen Aufgabenstellungen schaffen wir einen transparenten und authentischen Austausch, der beiden Seiten hilft, die Passung zu überprüfen.

**Sabine Glück**

Director People & Culture AT

HEROLD Business Data GmbH

Unser erneuter Sieg in der Branche Medien/Werbung ist nicht nur das Ergebnis harter Arbeit, sondern auch das Ergebnis des umfangreichen Engagements unseres People and Culture Teams. Ein herzliches Dankeschön dafür! Unser Erfolg inspiriert uns, weiterhin an Herold als Arbeitgeber und einem zielführenden Recruiting-Prozess zu arbeiten.

Unsere Führungskräfte sind von Beginn an in den Recruiting-Prozess eingebunden und führen gemeinsam mit P&C die Interviews mit den Kandidat:innen. Durch die Erläuterungen zu unserer Kultur und den Anforderungen an die Position bekommen diese einen guten Eindruck über die Werte und den Führungsstil der Führungskraft. Bei einem Besuch im Fachbereich lernen sich die Personen dann persönlich kennen und können so ihre Eindrücke vertiefen und verfeinern.





MMag. Martin Stein

Head of HR

Hilti Austria GmbH

Die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns bei Hilti Austria eine große Ehre und bestätigt unser kontinuierliches Engagement für professionelles Recruiting. Sie spiegelt wider, dass unsere Bemühungen, Talente zu gewinnen und ihnen eine herausragende Candidate Experience zu bieten, Früchte tragen. Gleichzeitig motiviert uns diese Anerkennung, unseren hohen Standard weiter zu halten und ständig nach innovativen Wegen zu suchen, um sowohl unseren zukünftigen Mitarbeiter:innen als auch unseren Führungskräften die bestmögliche Unterstützung zu bieten.

Bei Hilti sind unsere Führungskräfte von Anfang an in den Recruiting-Prozess eingebunden. Vor jeder Stellenausschreibung findet ein detailliertes Briefing zwischen Recruiter und Führungskraft statt, um sicherzustellen, dass beide eng zusammenarbeiten und von Beginn an eine Beziehung zu den Kandidat:innen aufbauen können. Unsere Führungskräfte sind zudem auf Recruiting-Events präsent und repräsentieren Hilti als Arbeitgeber. Durch Initiativen wie „Pimp your Ad“, bei der wir mit Bildsprache und Zitaten der Führungskraft arbeiten, sowie gezielte Social-Media-Kampagnen schaffen wir Transparenz und Authentizität im Bewerbungsprozess. Zusätzlich ermöglicht unser „Bewerbere Einblick“ den Kandidat:innen, ihr zukünftiges Team und die Führungskraft frühzeitig kennenzulernen. Auch im Pre-Boarding-Prozess, nach einer Zusage, sind unsere Führungskräfte intensiv eingebunden und stehen in engem Kontakt mit den neuen Mitarbeitenden. So wird ein reibungsloser Einstieg ermöglicht und eine enge Bindung aufgebaut. Uns ist es zudem besonders wichtig, dass unsere Führungskräfte den Prozess aktiv und nah begleiten – besonders im Hinblick auf Diversität und Inklusion, die uns sehr am Herzen liegen.



Bettina Hauser

Leiterin National Human Resources S/E HOFER KG

HOFER KG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist eine bedeutende Bestätigung für uns als Arbeitgeber und würdigt unsere tägliche Arbeit. Durch die Bewertung von externen Expertinnen und Experten erhalten wir spannende Einblicke darüber, wo wir bereits gut arbeiten und in welchen Bereichen es noch Verbesserungspotenzial gibt. In einer dynamischen und vielfältigen Arbeitswelt ist es wichtig, stets am Puls der Zeit zu sein und neue Trends zu erkennen. Daher sind wir umso stolzer, auch in diesem Jahr wieder das Gold-Siegel von BEST RECRUITERS erhalten zu haben.

In unserem Unternehmen sind Führungskräfte von Beginn an aktiv in den gesamten Recruiting-Prozess eingebunden. Dies beginnt bereits bei der Erstellung der Stellenausschreibungen, deren Inhalte sie gemeinsam mit unseren Recruiterinnen und Recruitern gestalten. Außerdem nehmen sie an allen Gesprächen im Rahmen unseres mehrstufigen Bewerbungsprozesses (Erst- und Zweitgespräche) teil. Somit haben sie die Gelegenheit, die Kandidatinnen und Kandidaten persönlich kennenzulernen, während diese sich gleichzeitig ein umfassendes Bild von ihren potenziellen Führungskräften machen können. Dadurch wird ein optimaler „Fit“ zwischen Bewerbenden und Führungskräften sichergestellt.

MMag. Michaela Hamberger

Leitung Personalrekrutierung

Kepler Universitätsklinikum GmbH

Wir fühlen uns sehr geehrt, in unserer Branche den ersten Platz zu belegen. Diese Auszeichnung ist eine wertvolle Anerkennung für die harte Arbeit und das Engagement unseres gesamten Teams. Sie bestätigt, dass unser täglicher Einsatz und unsere Leidenschaft gesehen und gewürdigt wird. Wir sind stolz darauf, einen positiven Einfluss auf die Zukunft unseres Klinikums und der Menschen, die zu uns kommen, zu haben.

Um ein ideales Matching früh im Recruiting-Prozess sicherzustellen, werden die Erwartungen der Führungskräfte bereits im Inserat klar kommuniziert. In der Vorselektion aber auch in den Gesprächen wird geklärt, ob die wechselseitigen Vorstellungen auch im Hinblick auf Werte, Führungs- und Arbeitsstile zusammenpassen. Regelmäßige Feedbackschleifen zwischen dem Recruiting-Team und der Führungskraft helfen, den Prozess zu optimieren. Durch den Aufbau einer Kandidat:innen-Pipeline können potenzielle Kolleg:innen frühzeitig identifiziert und in den Prozess einbezogen werden.

Isabel Meyer

Lead Recruiting

KTM AG

Die Auszeichnung ist für uns eine Motivation weiterhin exzellente Arbeit im Recruiting zu leisten und innovative Ansätze zu verfolgen. Eines unserer Ziele im Recruiting ist es, den Bewerbungsprozess so angenehm und transparent wie möglich zu gestalten, um eine positive Erfahrung für alle Bewerber zu gewährleisten. Ich freue mich, dass die Maßnahmen, die wir setzen, wirken und sich in dieser Auszeichnung widerspiegeln.

Um sicherzustellen, dass die Passung zwischen Kandidat:innen und Führungskraft möglichst früh im Recruiting-Prozess erkannt wird, setzen wir mehrere Maßnahmen um. Zunächst erstellen wir gemeinsam mit der Führungskraft ein detailliertes Anforderungsprofil, das sowohl fachliche Qualifikationen als auch Soft Skills und kulturelle Aspekte berücksichtigt. Die Führungskraft wird frühzeitig in den Auswahlprozess eingebunden, beispielsweise durch Teilnahme an digitalen Erstgesprächen. Dies ermöglicht beiden Seiten, sich besser kennenzulernen und die Passung zu prüfen. Darüber hinaus bieten wir Kandidat:innen die Möglichkeit einen realistischen Einblick in den Arbeitsalltag und die Teamdynamik zu erhalten, etwa durch Schnuppertage. Durch den Einsatz von verhaltensbasierten Interviewfragen können wir im Recruiting besser einschätzen, wie Kandidat:innen in bestimmten Situationen reagieren und ob ihre Arbeitsweise zur Führungskraft und zum Team passt. Die gesetzten Maßnahmen tragen dazu bei, dass sowohl die Führungskraft als auch die Kandidat:innen eine fundierte Entscheidung treffen können und langfristig zufrieden sind.

Mag. Christoph Gappmaier MBA

Leiter Recruiting

Land Salzburg

In unserem Recruiting haben Unabhängigkeit und Objektivität einen hohen Stellenwert, weshalb wir auch die BEST-RECRUITERS-Studie sehr schätzen. Durch den wissenschaftlichen Ansatz, die Themenwahl am Puls der Zeit und die übergeordnete Zielsetzung – die Recruiting-Qualität insgesamt zu verbessern – ist uns die Studie eine wertvolle und wichtige Unterstützung und hohe Auszeichnung für unsere Bemühungen zugleich.

Wir begleiten die Führungskräfte von Anfang an – indem wir beispielweise für das richtige Anforderungsprofil und dessen Operationalisierbarkeit im Auswahlverfahren sorgen, den Gesamtprozess planen und begleiten, ein qualitativ hochwertiges Bewerbermanagement unter Einbindung der Führungskraft sicherstellen und eine professionelle Personaldiagnostik im Auswahlprozess garantieren, um Chancen und Risiken der Kandidat:innen aufzuzeigen und die optimale Passung zu gewährleisten.





Florian Schmidt

Leitung Human Resources DE/AT

mömax Österreich GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER hat für uns eine herausragende Bedeutung. Sie bestätigt unsere kontinuierlichen Bemühungen, ein erstklassiges Rekrutierungserlebnis zu bieten. Dieses Prädikat zeigt, dass unsere Strategien und Prozesse effektiv sind und von unseren Bewerber:innen positiv wahrgenommen werden. Zudem verdeutlicht es, dass wir zukunftssicher aufgestellt sind. BEST RECRUITERS motiviert uns, weiterhin höchste Standards in unserem Recruiting-Prozess zu wahren und kontinuierlich zu verbessern.

Wir verwenden eine Persönlichkeitsanalyse, um schon früh im Prozess eine Passung zwischen Führungskraft und Kandidaten sicherzustellen. Des Weiteren kommt unseren Recruitern hier eine herausragende Rolle zu. Durch viele Gespräche und die Definition von Kriterien können die Recruiter sehr präzise einschätzen, welche Kandidaten zu den entsprechenden Führungskräften passen. Diese Maßnahmen helfen uns sehr um eine möglichst gute Passung zwischen Kandidaten und Führungskräften sicherzustellen.



HR Business Partner und Employer Branding-Team

NOVOMATIC AG

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung als Branchensieger bei BEST RECRUITERS. Für NOVOMATIC und speziell uns als HR Business Partner und Employer Branding-Team ist diese Gold-Medaille eine Bestätigung unserer kontinuierlichen Bemühungen, innovative und menschenzentrierte Ansätze im Recruiting zu verfolgen. Diese Anerkennung unterstreicht, wie wichtig es ist, eine starke Arbeitgebermarke zu etablieren und dabei stets die Bedürfnisse und Erwartungen der Talente im Fokus zu haben. Wir sehen diese Auszeichnung als Motivation, uns auch weiterhin leidenschaftlich für die besten Recruiting- und Employer-Branding-Strategien einzusetzen.

Um die Passung zwischen Kandidat:innen und Führungskraft früh im Recruiting-Prozess sicherzustellen, binden wir Führungskräfte von Beginn an aktiv ein. In gemeinsamen Interviews oder Gesprächen haben Kandidat:innen die Möglichkeit, die Führungskraft kennenzulernen und einen Einblick in den Führungsstil sowie die Teamkultur zu erhalten. Zusätzlich achten wir auf eine transparente Kommunikation über Erwartungen und Anforderungen der Position, um frühzeitig eine fundierte Entscheidungsbasis zu schaffen. Strukturierte Interviews und informelle Kennenlernformate helfen dabei, die kulturelle und zwischenmenschliche Passung zu prüfen.



Paulina Wiedl

HR Director Österreich & CEE

Peek & Cloppenburg Österreich

Wir freuen uns sehr, auch dieses Jahr wieder als BEST RECRUITER ausgezeichnet zu werden! Wir möchten unseren Bewerberinnen und Bewerbern einen respektvollen und wertschätzenden Bewerbungsprozess bieten und für sie ein attraktiver Arbeitgeber sein. Diese Auszeichnung bestätigt uns in unserem Tun und motiviert uns, auch weiterhin dieses Ziel zu verfolgen.

Unsere Führungskräfte sind eng in den Recruitingprozess eingebunden und achten in Gesprächen nicht nur auf die fachliche Qualifikation, sondern legen besonderen Wert auf den persönlichen Fit der Kandidaten. Transparente und authentische Kommunikation über unsere Unternehmenskultur und Werte ist dabei entscheidend, um eine langfristige Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu schaffen.

Dr. Doris Hechenberger

Bereichsleiterin Human Resources

PÖTTINGER Landtechnik GmbH

Die BEST-RECRUITERS-Platzierung ist für uns ein Indikator für unsere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Es ist ein besonderer Service, dass sich eine neutrale Stelle mit dem Vergleich von Unternehmen auseinandersetzt und uns ein Bild dazu zurückspiegelt. Denn diesen Vergleich machen tagtäglich eine Vielzahl von Jobsuchenden, die anhand einzelner Wahrnehmungen unseren Arbeitsmarktauftritt bewerten. Der große Wert dieser Studie besteht darin, dass ein ganzheitlicher Blick auf viele verschiedene Aspekte unserer Employer Brand erfolgt. So erhalten wir als Unternehmen ein klares Bild unserer Stärken und Potenziale, das uns hilft, uns weiter zu professionalisieren.

Die Führungskräfte sind diejenigen, die den Bedarf erkennen und mit Unterstützung von HR das Kompetenzprofil definieren. Auch die Stellenausschreibung wird gemeinsam erarbeitet. Dabei geht es nicht nur um die Aufgaben selbst, sondern auch um deren Attraktivität und das Spannende am jeweiligen Job. So entsteht ein klares und ansprechend gestaltetes Jobprofil. Die Führungskräfte entwickeln damit auch ein eindeutiges Erwartungsbild über die Person, die den jeweiligen Job ausführen soll. Führungskräfte die wissen, dass sie eine attraktive Stelle zu besetzen haben, können dies auch im Bewerbungsgespräch überzeugend vermitteln und mit ihrer Begeisterung ansteckend wirken. Wir beziehen die Führungskräfte auch in die Vorauswahl mit ein. So entscheiden sie maßgeblich mit, welche Personen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden und gehen mit einem intensiveren Vorwissen aus den Bewerbungsunterlagen in das Gespräch.



Mag. Sabine Burger

Leitung – HR Markt Vorarlberg und Corporate Talent Acquisition & EB

Rhomberg Bau Gruppe

Wir verfolgen die BEST-RECRUITERS-Auszeichnungen schon seit längerer Zeit, und dass wir nun nicht nur die Goldmedaille, sondern auch den Titel des Branchensiegers 2024/25 gewonnen haben, ist einfach überwältigend. Diese Anerkennung ist eine wunderbare Bestätigung für das tägliche Engagement und den unermüdlichen Einsatz unseres Teams, stets der beste Arbeitgeber zu sein. Ich bin unglaublich stolz auf meine Mitarbeiter:innen und freue mich sehr, dass ihr Einsatz nun auch durch diese Auszeichnung auf so wunderbare Weise gewürdigt wird.

In unserem Unternehmen legen wir großen Wert darauf, dass die Chemie zwischen Führungskraft und potenziellen neuen Teammitgliedern von Anfang an stimmt. Um dies zu gewährleisten, setzen wir im Recruiting-Prozess auf eine frühzeitige, direkte Einbindung der Führungskräfte. Sie sind nicht nur bei Vorstellungsgesprächen präsent, sondern beteiligen sich bereits in der Vorauswahl und in Gesprächen über die Unternehmenswerte Mut, Menschlichkeit und Verantwortung. Dadurch schaffen wir eine authentische Begegnung und geben den Kandidat:innen die Möglichkeit, sich ein realistisches Bild von ihrem zukünftigen Arbeitsumfeld und der Zusammenarbeit mit ihrer Führungskraft zu machen.





Michael G. Ingritsch

Head of HR

Saubermacher Dienstleistungs AG

Die Goldplatzierung bei BEST RECRUITERS ist für uns als HR-Team und besonders für das Team Recruiting & Employer Branding eine großartige Anerkennung der geleisteten Arbeit. Sie zeigt, dass wir mit unseren Rekrutierungsstrategien auf dem richtigen Weg sind. BEST RECRUITERS motiviert uns stetig, weiterhin die besten Talente zu gewinnen und ihnen eine wertschätzende und fördernde Umgebung zu bieten, in welcher sie wachsen und sich entwickeln können. Sie ist ein Ansporn, unsere Prozesse stetig zu optimieren und als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen.

Wir binden unsere Führungskräfte von Anfang an aktiv in unseren Recruiting-Prozess ein, um sicherzustellen, dass die Passung zwischen ihnen, dem Stellenprofil und den Kandidat:innen frühzeitig geprüft wird. Spätestens bei den Zweitgesprächen nehmen sie teil, um eine fundierte Entscheidung zu unterstützen und um auch den potenziellen Match in ihrem Team zu überprüfen. Auch beim Kennenlernen des Teams spielen sie eine zentrale Rolle, um eine vertrauensvolle und stimmige Zusammenarbeit von Beginn an zu fördern.



Irna Badic, BSc MSc

Leitung strategisches Recruiting

teampool personal service gmbh

Die Auszeichnung bedeutet uns sehr viel, da sie nicht nur unsere Bemühungen würdigt, sondern auch von einer unabhängigen Stelle überprüft und vergeben wurde. Es bestätigt uns, dass die Maßnahmen, die wir im operativen Bereich umsetzen, wirkungsvoll sind und positive Ergebnisse erzielen. Dies motiviert uns, weiterhin auf Qualität und nachhaltige Verbesserungen zu setzen.

Wir legen im Recruiting-Prozess großen Wert darauf, die Passung zwischen Kandidat und Führungskraft frühzeitig sicherzustellen. Dazu haben wir mehrere Schritte implementiert. Nach einer gründlichen Vorauswahl wird der Entscheidungsprozess auf mehrere Personen verteilt und in mehreren Stufen durchgeführt. Neben einem Bewerbungsgespräch auf Augenhöhe bieten wir ein detailliertes Kennenlernen im Team an, oft in Form eines Schnuppertages, um die Zusammenarbeit direkt zu erleben. Bei Führungspositionen setzen wir zusätzlich auf ein Assessment, das hilft, die zugrunde liegenden Werte zu identifizieren und die kulturelle Passung zu überprüfen.

Markus Edlmayr

Head of Recruiting & Employment Relations

TGW Logistics Group

Wir sind stolz auf die erneute Auszeichnung im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Studie. Sie ist eine Bestätigung für unser Engagement im Recruiting bzw. in der Candidate Experience und unterstützt uns dabei, unsere Prozesse kontinuierlich weiterentwickeln zu können und unsere Employer Brand weiter zu stärken.

Wichtig, um möglichst frühzeitig einen Match im Recruitingprozess sicherzustellen sind für uns unterschiedliche Faktoren: - Feedback/Austausch zur Entwicklung von neu eingestellten Mitarbeiter:innen sowie eine möglichst langfristige Zusammenarbeit zwischen Recruiter:in & Führungskraft um ein laufendes Learning für uns im HR sicherzustellen - Gut abgestimmtes Anforderungsprofil - Vor dem Schalten einer Ausschreibung wird diese nochmals mit der Führungskraft reflektiert - Gewährleistung einer guten, vorab abgestimmten Vorauswahl der eingehenden Bewerbungen durch den/die Recruiter:in - Je nach Position setzen wir strukturierte Interviews ein um ein möglichst umfangreiches und einheitliches Bild über alle Kandidat:innen gewinnen zu können - Im Rahmen des 2. Gesprächs verwenden wir - flächendeckend - Verhaltensprofilanalysen, um den gewonnenen Eindruck noch zu verstärken - Wichtig ist uns dem/der Kandidat:in auch ein Team kennenlernen zu ermöglichen und eine interne Reflektion zwischen Team und Führungskraft sicherzustellen.



Mag. Andrea Resch-Krenn

Personalleitung

Thalia Buch & Medien GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25 ist für uns eine große Ehre und Bestätigung unserer kontinuierlichen Bemühungen, die besten Talente zu gewinnen und gleichzeitig eine sehr gute Candidate Journey zu bieten. Es motiviert uns außerdem, unser Recruiting stetig weiterzuentwickeln.

Aus meiner Sicht ist es essenziell, sowohl die Führungskraft als auch die Teams gut zu kennen, um sicherzustellen, dass der Fit nicht nur zur fachlichen Rolle, sondern auch zum Team und zur Unternehmenskultur gegeben ist. Nur so können wir gewährleisten, dass die Zusammenarbeit auf persönlicher und kultureller Ebene stimmt und langfristig erfolgreich ist.



Günter Wagner

Global Functional Leader People & Culture

TIGER Coatings GmbH & Co.KG

Uns ist es wichtig, die sehr partnerschaftliche Unternehmenskultur von TIGER auch im Bewerbungsprozess spürbar zu machen. Wir freuen uns sehr, dass wir diese Auszeichnung erhalten haben, die uns bestätigt, dass diese wertschätzende Haltung auch bei den Bewerberinnen und Bewerbern sehr gut anzukommen scheint.

Wir seitens People & Culture TEAM sind nahe am Business, d.h. wir kennen die TEAM-Struktur, die Charaktere und Herausforderung sehr gut. Somit können wir gemeinsam mit der Führungskraft das Bewerberprofil maßgeschneidert entwickeln bzw. schärfen und sind im Bewerbungsprozess eng abgestimmt. Die Vorselektion macht die Führungskraft in Kombination mit dem People & Culture TEAM, die Endentscheidung, welcher Kandidat bzw. welche Kandidatin genommen wird, hängt durch unsere partnerschaftliche Unternehmenskultur stark beim TEAM. Dies gilt übrigens auch beim Hiring von Führungskräften. Der Schnuppertag ist hierfür ein wichtiger Baustein im Recruiting-Prozess.





DI Franz Humer
Geschäftsführer

VACE Engineering GmbH

Zum 2. Mal Branchensieger zu werden, bedeutet uns natürlich sehr viel! Es zeigt, wie wichtig es ist, neue Trends im Recruiting zu erkennen und umzusetzen und gleichermaßen seiner Linie treu zu bleiben. Wir bekommen in unserer täglichen Arbeit sehr viel Feedback von unseren Bewerber:innen und Kund:innen. Aufgrund unseres Selbstverständnisses, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern, ist die zusätzliche Perspektive von „BEST RECRUITERS“ besonders wertvoll für unsere Arbeit.

Maßgeblich ist aus unserer Sicht, den Austausch mit der Führungskraft sicherzustellen, Anforderungen und Erwartungen klar zu definieren und die Unternehmenskultur zu transportieren. Als Personalberater verschmelzen in unseren Prozessen häufig die Rollen von „Führungskraft“ und „Kunde“, was den kontinuierlichen direkten Kontakt umso wichtiger macht – stets dem Anspruch „Inspiring people“ verpflichtet!



Mag. Yvonne Rebernik
Leitung HR-Beratung

Wiener Netze GmbH

Wir sind sehr stolz, Platz 1 im Energie-Branchenranking erreicht zu haben. Es bestätigt, dass unsere Strategien und Maßnahmen der letzten Jahre erfolgreich sind: Vor drei Jahren noch nicht am Stockerl im Branchenranking vertreten, haben wir kontinuierlich an allen größeren und kleineren Stellschrauben gedreht und wurden damit bereits im letzten Jahr mit Platz 2 in der Branche belohnt. Heuer noch einen Schritt weiter zu gehen und mit dem BEST-RECRUITERS-Gold-Siegel ausgezeichnet zu werden, ist ein großartiger Teamerfolg, den wir gebührend feiern werden. Wir freuen uns sehr, dass ohne uns auch bei BEST RECRUITERS nix mehr läuft.

Uns ist es sehr wichtig, dass die Führungskraft bereits ab Beginn des Prozesses mit im Boot ist. Recruiting ist ein Team sport: HR kann mit Expertise unterstützen, aber die Zusammenarbeit erfolgt letztlich zwischen der Führungskraft und dem neuen Teammitglied. Bei uns ist es daher beispielsweise üblich, dass die direkte Führungskraft bereits in der ersten Gesprächsrunde dabei ist. Dabei geht es – neben dem fachlichen Hintergrund – ganz stark darum „hinter den Lebenslauf“ zu schauen, den Menschen ganzheitlich kennenzulernen. HR-seitig versuchen wir unsere Führungskräfte bereits vor dem Auswahlprozess zu empower: Authentizität, echtes Interesse und klare Kommunikation sind dabei Schlüssel – das potenzielle neue Teammitglied soll gut einschätzen können, was für ein Mensch sich hinter der zukünftigen Leitung verbirgt. Unsere geringe Fluktuation zeigt uns, dass wir mit unseren Maßnahmen sehr gut dabei sind.



Mag. Ursula Hückel
Leiterin Team Recruiting

Wirtschaftskammer Österreich

Was bedeutet Ihnen die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2024/25: Bestätigung, dass wir die Zeichen der Zeit erkannt haben und mit unseren neu aufgesetzten Employer-Branding-Maßnahmen und dem wertschätzenden Umgang mit den Bewerber:innen auf dem richtigen Weg sind und laufend unsere Performance evaluieren und verbessern.

Die Führungskraft spielt oftmals eine zentrale Rolle in der Entscheidung für oder gegen einen Job. Welche Maßnahmen setzen Sie, um möglichst früh im Recruiting-Prozess die Passung zwischen Kandidat:innen und Führungskraft sicherzustellen? Wir beziehen die Führungskräfte von Anfang an in den Recruitingprozess ein und stellen einen wertschätzenden Umgang mit den Bewerber:innen durch laufende Briefings, Feedbackschleifen und Reflexionsgesprächen mit den Führungskräften sicher.

Hintergrund

DIE GRÖSSTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor jeden Unternehmens identifizierte¹, 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 15. Erhebungsdurchgangs in Österreich hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe 17.758 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 3 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des Bewerber:innen-Umgangs wurden 67.748 Bewerbungen versendet sowie analysiert und über 23.358 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.



Die erste BEST-RECRUITERS-Verleihung am 25. November 2010 – damals noch in kleinerem Rahmen im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

¹Gmür, M. / Schwerdt, B. (2005): Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. In: Zeitschrift für Personalforschung; Jahrgang 19., 3 2005, S. 221-251.



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 Beirat: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 über-durchschnittlich 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
- 360°-Feedback für Führungskräfte
- Bereits in 17 Sprachen verfügbar

www.robinmood.eu





Initiativen am jungen Arbeitsmarkt

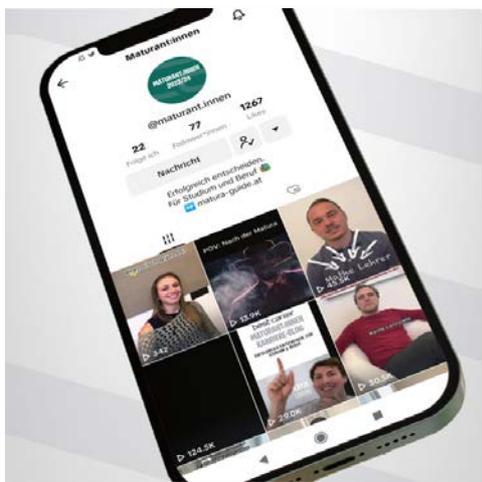
career Institut & Verlag befasst sich seit über 30 Jahren in vielfältigen Projekten intensiv mit dem Ausbildungs- und dem jungen Arbeitsmarkt sowie den diversen relevanten Stakeholder:innen. So unterstützen wir durch unsere Maturant:innen-Initiative Jugendliche bei der Wahl des individuellen passenden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

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

Die **Maturant:innen-Initiative** von career ist seit 20 Jahren die führende Anlaufstelle für Österreichs Maturierende bei Fragen zur Bildungs- und Berufswahl. Auch im Jubiläumsjahr präsentiert sie Top-Arbeitgeber, liefert wichtige Karriere-Infos, unterstützt bei der Entscheidungsfindung und zeigt Job-, Aus- sowie Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Der kostenlose Maturant:innen-Guide (als Buch und Blog) wird ergänzt durch Live- und Digital-Events, Newsletter sowie Online-Kommunikation.

Insbesondere der 2023 in Kooperation mit **GPK public** ins Leben gerufene TikTok-Channel **@maturant.innen** erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Er verbindet nützliche Tipps mit unterhaltsamem Content. Schnell konnte unser ganzes Team für Clips gewonnen werden: Wer ist unser CEO? Unser **Chocolate Eating Officer** ist jedenfalls auf dem Kanal zu sehen :-)

www.matura-guide.at



Personenzertifizierung nach ISO17024

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. Seit 2022 kann nun auch die persönliche Recruiting-Qualität von Einzelpersonen Normen-basiert zertifiziert werden – in Kooperation mit dem unabhängigen Zertifizierungsinstitut **Premium Cert**.

Voraussetzungen für Anwärt: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 und Mag. Agnes Koller 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

Jessika Krzemien, BSc

Telefon: +43 1 585 69 69 - 23

E-Mail: jessika.krzemien@bestrecruiters.eu

Medienkontakt:

Bernhard Schwingsandl, MA

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 © 2024 **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



Studienexzerpt 2024/25

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 2024/25 330 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.