

BEST-RECRUITERS-Studie 2024/25: HEROLD führt im Recruiting-Ranking, aber viele Arbeitgeber lassen Chancen ungenutzt

Sicherheitslücken und mangelhafte Rückmeldungen sind echte Schwächen Österreichs größter Arbeitgeber, TikTok gewinnt weiter an Bedeutung

Wien, 7. November 2024 – Zum fünfzehnten Mal hat die BEST-RECRUITERS-Studie 2024/25 die Recruiting-Prozesse der knapp **600 größten Unternehmen und Institutionen in Österreich** untersucht. Am **6. November wurden in Wien die Ergebnisse** und aktuellen **Recruiting-Trends präsentiert** sowie die **BEST RECRUITERS des Landes** gekürt. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien erzielt die **HEROLD Business Data GmbH den heurigen Gesamtsieg!**

Besonders auffällig ist, dass fast **die Hälfte der Unternehmen Anfragen** junger Interessierter **unbeantwortet** ließ. Auch **Sicherheitslücken bei Karriere-Websites** werden durch die Studie evident: Fast alle analysierten Seiten erfüllen **grundlegende Sicherheitsstandards nicht**. Gleichzeitig gewinnen Social-Media-Methoden wie die **Nutzung von TikTok weiter an Bedeutung**.

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

Neben den neuesten Trends und Recruiting-Qualität lieferte auch die Präsentation des neuen **BEST-RECRUITERS-PORTALS** „food for thought“. Der Zugang ermöglicht den **Zugriff auf personalisierte Auswertungen** – von **Platzierung** über **Mitbewerbsvergleich** bis hin zu **Best Practices**, inklusive aller **Detailergebnisse**.

Eine Neuerung gibt es ab 2025 auch personell: **MMag. Christian Pasteka** übernimmt die **Studienleitung** von **Mag. Agnes Koller**, die die Studienleitung zehn Jahre innehatte. Sie wird als Beirätin weiterhin mit ihrer Expertise zur Verfügung stehen.

Studienergebnisse im Schnellüberblick

- **Führungsthemen sind unterrepräsentiert:**

Gut vier von zehn Arbeitgebern thematisieren **Leadership** auf der Karriere-Website, in **Stellenanzeigen fehlt** jedoch **der konkrete Bezug darauf fast immer. Dort kommen diese** nur bei **2% vor.**

- **Schwachstellen bei mobiler Performance und Sicherheit:**

Ladezeiten von **mobilen Karriere-Websites** sind häufig **zu lang**, **Sicherheit** der Websites ist stark lückenhaft.

- **Unzureichende Reaktionen auf Anfragen von Jugendlichen:**

Die **Anfragen** motivierter Jugendlicher nach **Kennenlern- und Schnuppermöglichkeiten** bleiben in **45% der Fälle unbeantwortet.**

- **Social Media auf dem Vormarsch:**

Plattformen wie **TikTok** und **Instagram** gewinnen als Recruiting-Kanäle weiter an Bedeutung, während **Interaktionen** mit der Community in Kommentaren noch **ausbaufähig** sind.

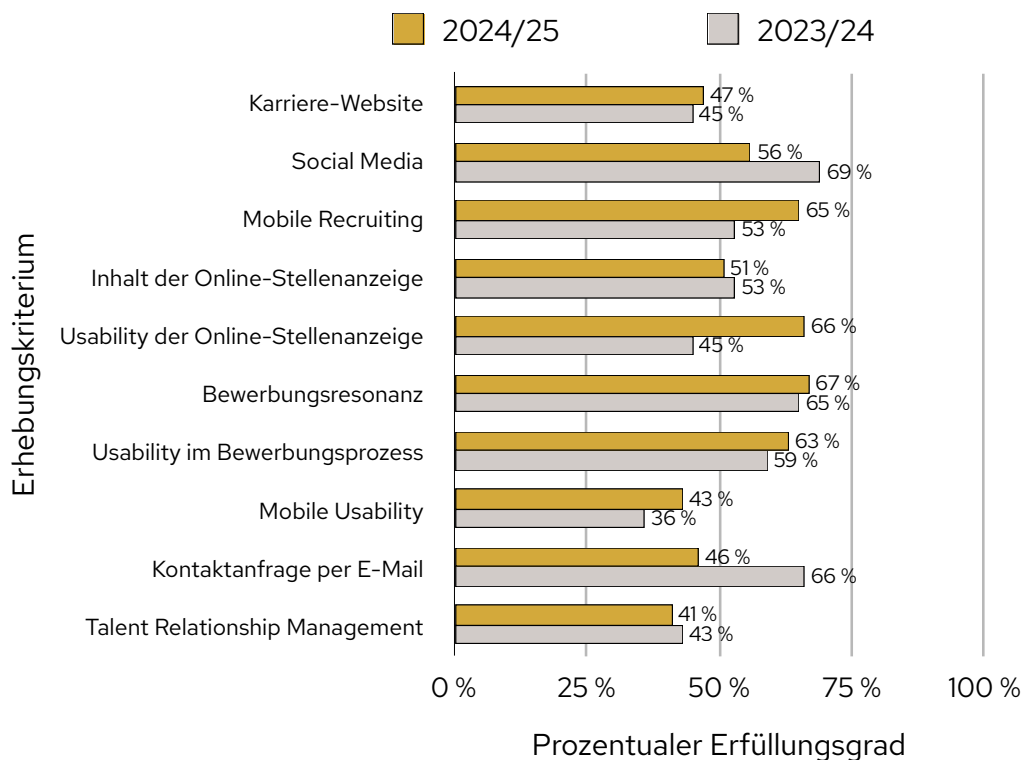
Die Top-10-Recruiter 2024/25 in Österreich im Überblick

1. **HEROLD Business Data GmbH**
2. **Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH**
3. **HOFER KG**
4. **Bundesrechenzentrum GmbH**
5. **Deloitte Österreich**
6. **Land Salzburg**
7. **Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe**
8. **Vace Engineering GmbH**
9. **BDO Austria GmbH**
10. **Österreichische Lotterien GmbH**

Alle **weiterführenden Informationen** zu den **39 Branchensiegern** finden sich [hier](#) im Überblick.

Kernaussagen der Studienergebnisse:

Das untenstehende Diagramm zeigt die durchschnittlich erreichten Punkte aller untersuchten Arbeitgeber in den zehn Erhebungskategorien. Besonders positiv: Der Anstieg in der Kategorie **Usability von Online-Stellenanzeigen**, die von 45% auf 66% gestiegen ist. Dies ist mitunter durch die erstmalige Einbeziehung der technischen Analyse der Stellenmärkte bedingt. Zuwächse werden auch in der Kategorie **Mobile Recruiting** verzeichnet: Die Karriere-Websites sind deutlich **übersichtlicher** für Mobilgeräte strukturiert und häufiger **für Suchmaschinen optimiert**. Ein deutlicher Punkterückgang wurde bei der **Kontaktanfrage** verzeichnet: Ein fiktiver **16-Jähriger erkundigte sich nach Möglichkeiten für erste Berufserfahrungen** – die Rückmeldungen waren im Schnitt jedoch seltener als im Vorjahr. Die Kontaktanfrage im vergangenen Studienjahrgang wurde von 73% der Arbeitgeber beantwortet, von 63% sogar innerhalb von drei Werktagen. Dieses Jahr verzeichnet die Studie einen signifikanten Rückgang: **Nur 55% antworteten überhaupt**, innerhalb von drei Werktagen sogar nur 40% der Arbeitgeber. Dadurch sank der Punktedurchschnitt in der Kategorie „Kontaktanfrage per E-Mail“ um beachtliche 20 Prozentpunkte.



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

Die **Generalsekretärin** des **Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft**, **Mag.^a Eva Landrichtinger**, hebt die Leistungen der Arbeitgeber hervor: „Der deutliche Anstieg der Benutzerfreundlichkeit von Online-Stellenanzeigen zeigt, dass immer mehr Unternehmen die Bedürfnisse und Erwartungen der Bewerbenden ernst nehmen und aktiv an der Optimierung ihrer Karriere-Websites arbeiten. In einem zunehmend umkämpften Markt um Fachkräfte ist dies ein entscheidender Schritt, um sich von der Konkurrenz abzuheben und gezielt potenzielle Mitarbeitende anzusprechen. Gleichzeitig zeigt sich, dass Werte wie Führung und Transparenz heute eine immer wichtigere Rolle spielen. Gerade in Zeiten, in denen Arbeitnehmende verstärkt auf Sinnhaftigkeit und Werte im Beruf achten, sollten Unternehmen sicherstellen, dass ihre Führungsprinzipien und -kultur schon in den Stellenanzeigen sichtbar werden.“

1. Führungsprinzipien kaum im Fokus

In Stellenanzeigen wird der Führungsstil nur **von 2% der Arbeitgeber** direkt thematisiert. **Vier von zehn Arbeitgebern** sprechen diese jedoch in verschiedenen Dimensionen auf ihrer Karriere-Website an.

„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“, erklärt **Studienleiterin Agnes Koller**. Ausschlaggebend ist dafür mitunter die **Führung**.

AMS-Vorstand Dr. Johannes Kopf unterstreicht die Relevanz von Führung: „Führungskräfte tragen nicht nur Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens, sondern auch für das Wohlbefinden und die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter_innen. Gerade in Zeiten sich wandelnder Arbeitsanforderungen und einer erhöhten Flexibilität der Arbeitsmodelle sind ein innovativer und empathischer Führungsansatz unverzichtbar.“

Bei einem Viertel der Arbeitgeber wird spezifisch die **Führungskräfteausbildung** eingegagen; klare **Führungsgrundsätze** finden sich nur auf rund **10% der Websites**. Bewerbende, die **Erfahrungsberichte** von Führungskräften lesen möchten, werden auf **12% der Karriere-Websites** fündig, jedoch meist von sehr **homogenen 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“, fasst Koller zusammen.

2. Fehlende Rückmeldung auf Anfrage motivierter Jugendlicher

Zu selten wurde die **Anfrage** nach **Angeboten** zum Kennenlernen beantwortet: Nicht mal die Hälfte der Arbeitgeber antworteten auf eine Anfrage eines fiktiven 16-Jährigen, der per E-Mail nach Möglichkeiten, seine Fähigkeiten im realen Berufsleben auszuprobieren erfragte. Dies sei die Aufgabe, die er im AMS-Coaching erhalten habe. Er erwähnte unter anderem ein persönliches **Gespräch mit der Fachabteilung**, ein **Praktikum** oder **Probearbeitstage**.

Nur **vier von zehn Arbeitgebern** beantworteten die Anfrage innerhalb von drei Werktagen; weitere 15% antworteten erst später. **45% der Anfragen wurden nicht beantwortet**. Die Anfrage wurde somit deutlich seltener beantwortet als die Nachfrage zum Status einer – eigentlich bereits abgesagten – Bewerbung im vorigen Studienjahrgang, bei der 27% der Anfragen unbeantwortet blieben.

3. Cybersicherheit bleibt eine Schwachstelle

Nur vereinzelte Karriere-Websites haben **Security Header** in den HTML-Codes der Websites hinterlegt, die das potenzielle Abgreifen von Daten durch **Hacker** verhindern können. Außerdem sollte standardmäßig eine sichere Verbindung via **HTTPS** verwendet werden. **Nur 3% der Karriere-Websites sind diesbezüglich abgesichert**.

4. Social Media: TikTok im Trend, Community-Management ist ausbaufähig

Social Media ist auch im Recruiting gekommen, um zu bleiben. Es ist ein wichtiges Tool, um potenzielle Bewerbende auf sich aufmerksam zu machen. Zuwächse konnten hier vor allem auf Instagram und TikTok verzeichnet werden: **Instagram** wird nun von **58% der Arbeitgeber** für Recruiting-Zwecke genutzt, **TikTok von 14%**. Bei letzterem ist eine deutliche Steigerung um vier Prozentpunkte sichtbar. **X verzeichnet einen weiteren Rückgang** und ist nur noch bei **4%** der

Arbeitgeber im Einsatz; **LinkedIn** ist nach wie vor am weitesten verbreitet, stagniert aber bei **88%**.

Erstmals wurde auch das Community-Management erhoben. Dies kann nicht vorausgesetzt werden: Die Interaktionsrate unter den aktiven Arbeitgebern bewegt sich zwischen **17%** auf Instagram und **27%** auf LinkedIn.

Um die richtigen **Zielgruppen** zu erreichen, ist es ratsam, nicht nur auf verschiedenen Plattformen vertreten zu sein, sondern durch **Targeting** (z.B. gewisser Altersgruppen) auf bei den richtigen Gruppen zu landen. Nur **27% der Arbeitgeber** nutzen dies bisher.

5. Mobile Karriere-Websites sind langsam, aber leichter zu finden

Lange Ladezeiten können dazu führen, dass ein Bewerbungsprozess **abgebrochen** oder gar nicht erst angefangen wird. Vor allem auf mobilen Geräten kann die Ladegeschwindigkeit entscheidend sein. **97% der Karriere-Websites entsprechen hier nicht den Leistungskriterien von Google Lighthouse.**

Allerdings sind drei Viertel der mobilen Karriereseiten mittlerweile so optimiert, dass sie von Suchmaschinen wie Google nach oben gereiht werden; eine Steigerung um 13 Prozentpunkte zum Vorjahr.

Staffelübergabe: Neue Studienleitung ab 2025

Unter Standing Ovations wurde Studienleiterin Mag. **Agnes Koller** verabschiedet, die jedoch als wissenschaftliche **Beirätin** weiterhin BEST-RECRUITERS erhalten bleiben. MMag. **Christian Pasteka** wird die Studie ab dem kommenden Jahr verantworten. „*Ich freue mich darauf, die BEST-RECRUITERS-Studie in der bewährten Qualität fortzuführen und weiterzuentwickeln sowie auch künftig innovative Aspekte und Trends im Recruiting vor den Vorhang zu holen.*“, sagt Pasteka. Er ist bereits seit 2022 Teil des wissenschaftlichen Teams und bringt damit umfassende Erfahrung und frischen Elan in die Leitung der Studie ein.

Das BEST-RECRUITERS-PORTAL eröffnet neue Möglichkeiten:

Mit dem Start des **BEST-RECRUITERS-PORTALS** ab Ende Januar 2025 wird der **Zugang zu den Studienergebnissen** revolutioniert. Das Portal ermöglicht es

Arbeitgebern, ihre Ergebnisse individuell abzurufen, mit anderen zu vergleichen und von Best Practices zu lernen.

Studieninitiator Markus Gruber beschreibt das Portal als „*wichtigen Meilenstein, der eine völlig neue Nutzererfahrung schafft. Die umfassenden Informationen sind jetzt für die Unternehmen häppchenweise und in personalisierte Form abrufbar – das Ergebnis eines intensiven Entwicklungsprozesses mit viel Recruiting-Know-how und zahlreicher Rückmeldungen aus der Praxis.*“ Alle Infos zu den gesamten **Portal-Features** sind [hier](#) abrufbar.

Weiterführende Informationen

Die Ergebnisse der Österreich-Studie wurden im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Verleihung am 6. November im Lorely-Saal in Wien veröffentlicht. **Weitere Informationen** finden Sie [hier](#). Die **Fotos** stehen [hier](#) zum **Download zur Verfügung** (abrufbar ab 7.11.). Auf unserer Website finden Sie die aktuellen [Rankings](#), das [Siegerplakat](#), das [Studienexzerpt](#) sowie [allgemeine Informationen zur Studie](#).

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

Über BEST RECRUITERS

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

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

Im Studienjahrgang 2024/25 wurden **330 Kriterien aus 10 Kategorien** entlang der Candidate Journey erhoben. Diese umfassen die Karriere-Website, Mobile Recruiting, Initiativen auf Social Media sowie Inhalt und Usability von Job-Inseraten. Auch der direkte Kontakt mit Bewerbenden wird beleuchtet: Hierfür werden **Bewerbungen** sowie Interessenanfragen an jedes Unternehmen / jede Institution der Stichprobe geschickt und die Rückmeldungen in Bezug auf Zeitrahmen und Inhalt analysiert. Die Auswertung erfolgt in einem umfangreichen **Studienbericht**, der alle Ergebnisse mit Grafiken und Diagrammen visualisiert, aufschlüsselt und mithilfe ausgewählter Best Practices **Optimierungsempfehlungen** für Recruiting-Verantwortliche bietet. Für überdurchschnittliche Recruiting-Leistungen vergibt BEST RECRUITERS Gold-, Silber- und Bronze-Zertifikate sowie **Qualitätssiegel**.

Rückfragehinweis

Bernhard Schwingsandl, MA

Project & Communication Manager | BEST RECRUITERS

T +43 1 585 69 69 – 26

bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

MMag. Christian Pasteka

Head of Scientific Research | BEST RECRUITERS

T +43 1 585 69 69 – 26

christian.pasteka@bestrecruiters.eu