

## **BEST-RECRUITERS-Studie 2024/25: Hilti führt zum zweiten Mal in Folge im Liechtenstein-Ranking**

---

**Videocontent legt zu, TikTok wird weiter wichtiger – aber Rückmeldungen und Sicherheit bleiben Schwachstellen. Arbeitgeber lassen weiterhin viele Chancen ungenutzt.**

Zürich, 3. April 2025 – Die aktuelle BEST-RECRUITERS-Studie 2024/25 nimmt zum zwölften Mal die Recruiting-Qualität der rund **450 grössten Unternehmen und Institutionen in der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein** unter die Lupe – und liefert ein differenziertes Bild. Am **2. April wurden in Zürich die aktuellen Recruiting-Trends präsentiert** sowie die **BEST RECRUITERS des Landes** gekürt. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien erzielt die **Helsana Versicherungen AG den diesjährigen Gesamtsieg.**

Die **Hilti AG** ist **BEST RECRUITER des Fürstentums Liechtenstein** und erzielt **Platz 8 im Gesamtranking!**

**Von den 31 Branchensiegern stammen drei aus dem Fürstentum:** Die **Hilti AG** nimmt den ersten Platz in der Branche **Industrie** ein, in der Branche **KFZ** setzt sich die **thyssenkrupp Presta AG** gegen den Schweizer Mitbewerber durch. Die **Ivoclar Vivadent AG** kann die Branche **Pharma/Biotechnologie/Medizinaltechnik** für sich entscheiden.

Unter den rund 150 Gästen befanden sich HR-Verantwortliche, Führungskräfte der grössten Arbeitgeber des Landes und Beiräte **Prof. Dr. Marco Furtner**, Professor für Entrepreneurship und Leadership, Universität Liechtenstein und **Kuno Ledergerber**, ehemaliger Leiter Zentrum für Human Capital Management, ZHAW.

Während **TikTok und Videocontent** weiter auf dem Vormarsch sind und auch die Usability deutliche Fortschritte macht, fallen die Ergebnisse bei der **Sicherheit, Leadership-Kommunikation und Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen** teils ernüchternd aus.

### **Zentrale Erkenntnisse im Schnellüberblick**

- **Deutliche Schwächen bei Cybersicherheit**

Nur **6 % der Karriere-Websites** sind technisch **gegen Datenabgriff abgesichert.** Wichtige Massnahmen wie Security Header oder verschlüsselte Verbindungen fehlen bei der überwiegenden Mehrheit – **eine alarmierende Lücke, gerade in Zeiten zunehmender Datenschutzanforderungen. Auch die Ladezeiten von mobilen Karriere-Websites** sind fast flächendeckend **zu lang und strapazieren die Geduld.**

- **Anfragen junger Interessierter bleiben bei mehr als der Hälfte unbeantwortet**

Ein fiktiver 17-Jähriger schrieb eine E-Mail mit der Bitte um **Kennenlern- und Schnuppermöglichkeiten für erste Berufserfahrungen oder eine Lehrstelle**. Die Regionale Arbeitsvermittlung (**RAV**) unterstütze ihn mit einem **Motivationssemester**, im Zuge dessen er diese Aufgabe erhalten habe. **59 % der Unternehmen antworteten nicht**, nur 29 % reagierten innerhalb von drei Werktagen. **Ein dramatischer Rückschritt gegenüber dem Vorjahr von 32 Prozentpunkten**. Im Vorjahresszenario der Anfrage erkundigte sich ein Bewerber nach dem Status seiner Bewerbung. Diese Anfrage wurde deutlich häufiger beantwortet.

- **Leadership ist kaum Thema in Stellenanzeigen**

**Lediglich 2 %** der untersuchten Inserate enthalten Aussagen zum Führungsstil. Auf Karriere-Websites thematisieren nur drei von zehn Arbeitgebern Leadership in verschiedenen Dimensionen. Bei knapp einem Fünftel der Arbeitgeber wird spezifisch auf die **Führungskräfte-Ausbildung** eingegangen; klare **Führungsgrundsätze** finden sich nur auf **14 % der Websites**. Erfahrungsberichte von Führungskräften finden sich auf nur 4 % der Seiten – und sind dort meist wenig divers.

- **Videoinhalte boomen**

72 % der Karriere-Websites setzen inzwischen auf Videos. **Auch in Stellenanzeigen zeigt sich Bewegung: Bereits jede fünfte Anzeige enthält Videomaterial**. Besonders erfreulich: Drei Viertel der eingesetzten Videos fokussieren auf konkrete Tätigkeiten und Arbeitsinhalte, statt nur Image-Werbung zu betreiben.

- **Social Media ist etabliert**

Instagram wird von 49 % der Arbeitgeber genutzt, **TikTok verzeichnet mit 17 % einen Anstieg um sechs Prozentpunkte**. Auch YouTube wird häufiger bespielt. **X verzeichnet einen weiteren Rückgang** und ist nur noch bei **6%** der Arbeitgeber im Einsatz. Das Gegenstück: **LinkedIn** wird nach wie vor fast flächendeckend genutzt. Weniger erfreulich: Das Community-Management hinkt hinterher. **Die Interaktionsraten der Arbeitgeber auf LinkedIn und Instagram liegen unter 10 %**.

- **Mehr Struktur und bessere Auffindbarkeit**

Die **Usability von Online-Stellenanzeigen hat sich stark verbessert** (von 52 % auf 71 %). Dies ist mitunter durch die erstmalige Einbeziehung der technischen Analyse der Stellenmärkte bedingt. Auch die Auffindbarkeit mobiler Karriere-Websites über Suchmaschinen wurde deutlich optimiert – allerdings sind die Ladezeiten weiterhin zu lang.

**Die Top-3-Recruiter 2024/25 im Fürstentum Liechtenstein**

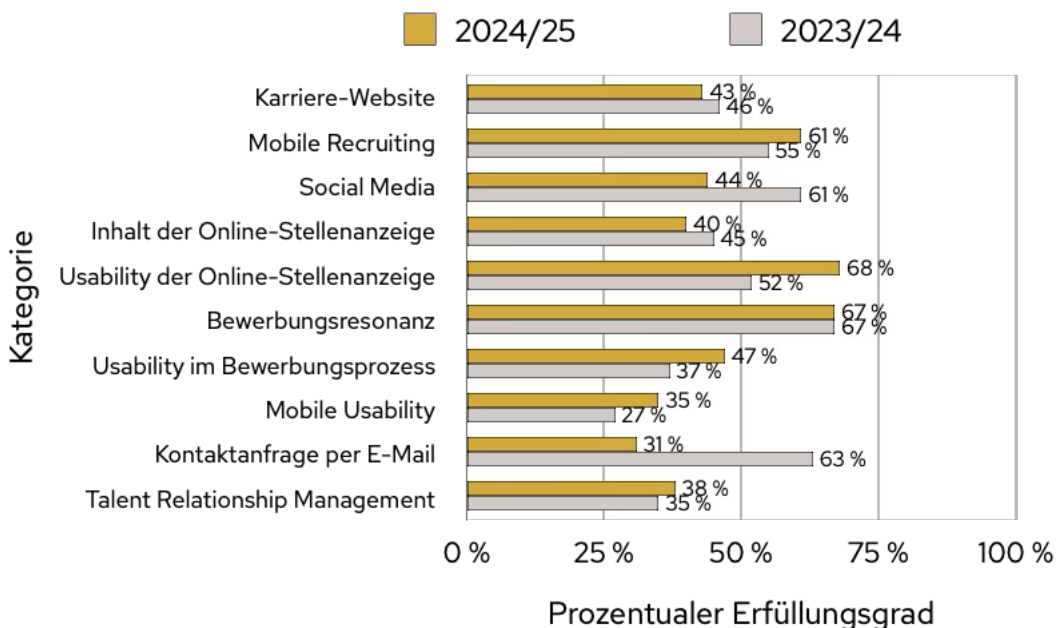
1. **Hilti AG**
2. **thyssenkrupp Presta AG**
3. **Ivoclar Vivadent AG**

**Die Top-10-Recruiter 2024/25 in der Schweiz und Liechtenstein im Überblick**

4. **Helsana Versicherungen AG**
5. **Migros Bank AG**
6. **Graubündner Kantonalbank**
7. **PROMEA Sozialversicherungen**
8. **Helvetia Versicherungen**
9. **Migros-Genossenschafts-Bund**
10. **Universitäts-Kinderspital Zürich**
11. **Hilti AG**
12. **Bell Food Group AG**
13. **SBB AG**

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

**Kernaussagen der Studienergebnisse im Vergleich zum Vorjahr:**



Durchschnittlich erreichte Punkte aller untersuchten Arbeitgeber in den zehn Erhebungskategorien.

Quelle: BEST RECRUITERS SUI 2024/25 (n = 442), SUI 2023/24 (n=448 Arbeitgeber)

## **Expertenstimmen zu den BEST-RECRUITERS-STUDIENERGEBNISSEN:**

In Stellenanzeigen wird der Führungsstil nur **von 2% der Arbeitgeber** direkt thematisiert. Ausserdem sprechen **nur drei von zehn Arbeitgebern** Leadership in verschiedenen Dimensionen auf ihrer Karriere-Website an. Beirat Marco Furtner sieht hier noch grosses Potenzial: *„Dieses Ergebnis ist umso überraschender, da Führung und der damit einhergehende **Führungsstil** einen starken **Einfluss auf die Kultur einer Organisation** ausüben kann und deshalb stärker berücksichtigt werden sollte.“*

*„Erfreulich ist die **Verbesserung der Usability im Bewerbungsprozess und ganz besonders im Mobile Recruiting**. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die **Candidate Experience nach wie vor wichtig ist!** Das positive Erlebnis, dank verbesserter Usability, sollte nicht mit dem Einreichen einer Bewerbung enden. **Es braucht weiterhin Ansprechpersonen und Rückmeldungen an die Bewerbenden**. In diesem Punkt gibt es nach wie vor Verbesserungspotenzial“,* kommentiert **Studienbeirat Kuno Ledergerber** die Ergebnisse.

*„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 **Studienleiter Christian Pasteka** zusammen.

Zum **deutlichen Anstieg von Videomaterial** erläutert Pasteka: *„**Was sich bewegt, zieht Aufmerksamkeit auf sich, insofern ist es nachvollziehbar, dass Videos verstärkt im Recruiting eingesetzt werden**. Allerdings ist auch darauf zu achten, dass der gezeigte Content Relevanz für die Bewerbenden aufweist. **Ein Image-Video, das nichts mit dem Job zu tun hat, bekommt nur kurz Aufmerksamkeit**. Wird im Video aber auf konkrete Tätigkeiten eingegangen, können Bewerbende auch etwas davon mitnehmen.“*

## **Staffelübergabe: Neue Studienleitung**

Erstmals wurden die Studienergebnisse von der neuen Studienleitung präsentiert: **Christian Pasteka** übernahm Anfang des Jahres die **Studienleitung**. Agnes Koller, welche die

Studienleitung zehn Jahre innehatte, wird als Beirätin weiterhin mit ihrer Expertise zur Verfügung stehen.

### **Das BEST-RECRUITERS-PORTAL eröffnet neue Möglichkeiten:**

Mit dem Start des **BEST-RECRUITERS-PORTALS** 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 personalisierter Form abrufbar – das Ergebnis eines intensiven Entwicklungsprozesses mit viel Recruiting-Know-how und zahlreichen Rückmeldungen aus der Praxis.*“

Alle Infos zu den gesamten **Portal-Features** sind [hier](#) abrufbar.

### **Weiterführende Informationen**

Die Ergebnisse der Schweiz- und Liechtenstein-Studie wurden im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Verleihung am 2. April im Papiersaal Zürich veröffentlicht. **Weitere Informationen** finden Sie [hier](#). Die **Fotos** stehen [hier](#) zum **Download zur Verfügung** (abrufbar ab 3.4.). Auf unserer Website finden Sie die aktuellen [Rankings](#), das [Siegerplakat](#), das [Studienexzerpt](#) sowie [allgemeine Informationen zur Studie](#).

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

### **Über BEST RECRUITERS**

BEST RECRUITERS untersucht seit über zehn Jahren die Recruiting-Qualität der grössten Arbeitgeber im D-A-CH-Raum. Die Bewertung basiert auf 330 Kriterien in 10 Kategorien entlang der Candidate Journey, darunter Karriere-Website, Mobile Recruiting, Social Media, Inseratsqualität und Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen. Für überdurchschnittliche Leistungen werden Gütesiegel in Gold, Silber und Bronze vergeben.

Die Studie wird von einem wissenschaftlichen Beirat begleitet und laufend an aktuelle Entwicklungen im HR-Bereich angepasst. Mitglieder sind Prof. Dr. **Marco Furtner**, Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein, **Kuno Ledergerber**, ehemaliger Leiter des Zentrums für Human Capital Management an der ZHAW, Prof. Dr. **Silvia Ettl-Huber**, Studiengangsleiterin und Departmentleiterin Wirtschaft an der Hochschule Burgenland und **Agnes Koller**, langjährige Studienleiterin von BEST RECRUITERS und Lehrende an der Hochschule Burgenland.

Alle Infos zur Studie und Methodik sind [hier](#) abrufbar.

**Rückfragehinweis**

Bernhard Schwingsandl  
Project & Communication Manager | BEST RECRUITERS  
T +43 1 585 69 69 – 26  
[bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu](mailto:bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu)

Christian Pasteka  
Head of Scientific Research | BEST RECRUITERS  
T +43 1 585 69 69 – 26  
[christian.pasteka@bestrecruiters.eu](mailto:christian.pasteka@bestrecruiters.eu)