

BEST-RECRUITERS-Studie 2024/25: RheinEnergie ist Deutschlands bester Recruiter – Persönlichkeit wird zum Schlüsselfaktor in Zeiten von KI

Nur 4 % nennen das Gehalt, kaum Aussagen zu Führung – neue Studie zeigt Stärken und Schwächen im Recruiting deutscher Unternehmen und Institutionen

Berlin, 11. Juli 2025 – Vor rund 100 HR-Verantwortlichen wurde RheinEnergie zu Deutschlands BEST RECRUITER 2024/25 gekürt. Das ergibt die aktuelle BEST-RECRUITERS-Studie, die zum 13. Mal die Recruiting-Qualität von über 400 deutschen Arbeitgebern analysiert. Die Ergebnispräsentation beim **HR-Leaders Summit in Berlin** offenbart ein differenziertes Bild: Während deutsche Unternehmen bei **Social Media** und mobil **optimierten Bewerbungsprozessen** punkten, mangelt es häufig an persönlichen Ansprechpartnern; Angaben zum Gehalt und Aussagen zur Führungskultur fehlen fast flächendeckend. **KI-generierte Bewerbungen haben keine negativen Effekte** auf die Akzeptanz von Bewerbungen, die persönliche Kommunikation mit Bewerber:innen ist genau deshalb entscheidender denn je.

Unter den **rund 100 Gästen** befanden sich HR-Verantwortliche, Führungspositionen der größten Arbeitgeber des Landes und Besuchende des **HR Leaders Summit** sowie des **WeAreDevelopers World Congress**.

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

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

- 1. RheinEnergie AG**
- 2. Kaufland**
- 3. Deutsche Telekom AG**
- 4. TenneT TSO GmbH**
- 5. KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**
- 6. Deloitte**
- 7. Randstad Deutschland GmbH & Co. KG**
- 8. Bundesagentur für Arbeit**
- 9. Gothaer Versicherungsbank VVaG**
- 10. STIHL**

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

Zentrale Erkenntnisse im Überblick

▪ **Der persönlicher Kontakt entscheidet in Zeiten von KI**

Die Studie zeigt: Ob KI beim Bewerben eingesetzt wurde, beeinflusst die Absagequote kaum.

Eine von vier Mystery-Bewerbungen pro Arbeitgeber war im aktuellen Jahrgang vollständig **KI-generiert**, in den Quoten brachte dies keinen signifikanten Nachteil. Für Unternehmen bedeutet das, dass es nun notwendig ist, noch genauer hinzuschauen und sich auf den persönlichen Kontakt zu fokussieren. Deutsche Arbeitgeber haben hier Nachholbedarf: **Nur ein Drittel der Karriere-Websites enthält designierte Ansprechpersonen**, die kontaktiert werden können.

▪ **Social Media ist in Deutschland besonders etabliert, Dialog ausbaufähig**

12% der deutschen Arbeitgeber sind auf TikTok, 65 % Instagram und 89 % LinkedIn. Damit liegt Deutschland im DACH-Raum vorne. Doch nur 10 % der Unternehmen treten auf Social Media aktiv in den Dialog mit der Community. **Die Arbeitgeber senden, hören aber kaum zu**. Auch hier könnte der persönliche Kontakt intensiviert werden.

▪ **Gehalt bleibt (noch) ein Tabuthema**

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie tritt Juni 2026 in Kraft: Bewerbende müssen dann bereits im Zuge des Bewerbungsprozesses **über die Entlohnung informiert** werden. Doch schon jetzt sollten Unternehmen Klarheit bieten. In Deutschland nennen dennoch nur 4 % der Inserate das Gehalt. Auch in Österreich – wo dies bereits gesetzlich vorgeschrieben ist – fehlen diese Angaben immerhin bei 15 % der Anzeigen.

▪ **Junge Bewerber-Anfrage blieb bei der Hälfte unbeantwortet**

Eine Anfrage eines fiktiven 18-Jährigen auf **Kennenlern- und Schnuppermöglichkeiten für erste Berufserfahrungen** blieb in 51 % der Fälle unbeantwortet. Nur 31 % antworteten innerhalb von drei Tagen.

▪ **Deutliche Schwächen bei Cybersicherheit, Stärke bei Ladezeiten**

Nur **4% der deutschen Karriere-Websites** sind technisch **gegen Datenabgriff abgesichert**. Wichtige Maßnahmen fehlen bei der überwiegenden Mehrheit – **eine alarmierende Lücke, gerade in Zeiten zunehmender Datenkriminalität**. Bei der Performance der Karriere-Websites können deutsche Arbeitgeber punkten: Immerhin 49%

der Websites erfüllen die Performance-Kriterien von Google Lighthouse; sechs Prozentpunkte mehr als im DACH-Schnitt.

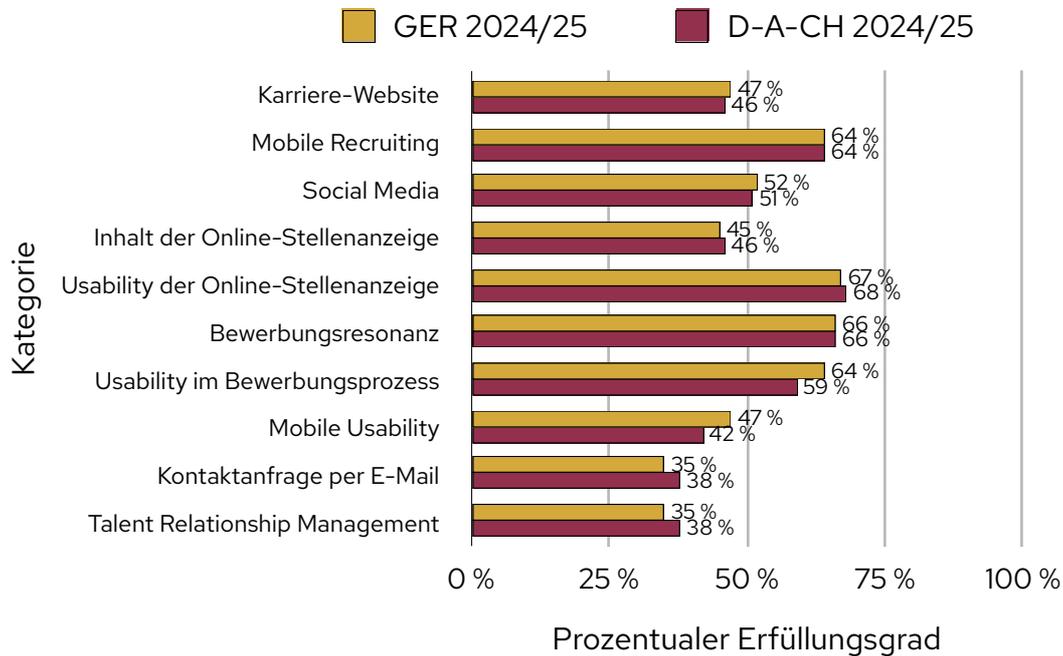
- **Leadership ist kaum sichtbar**

Lediglich 2% der untersuchten Inserate enthalten Aussagen zum Führungsstil. Auf Karriere-Websites thematisieren nur 37% der deutschen Arbeitgeber Leadership in verschiedenen Dimensionen; klare **Führungsgrundsätze** finden sich nur auf **9% der Websites**. Erfahrungsberichte von Führungskräften finden sich auf nur 10% der Seiten – und sind dort meist wenig divers.

Der Österreich-Vergleich:

- Da die Angabe von Gehaltsinformationen vorgeschrieben ist, ist das **Gehalt in den meisten Stellenanzeigen enthalten**. 15% entsprechen jedoch auch hierzulande nach wie vor nicht der Regelung.
- Die **KI-generierten Bewerbungen** wurden in Österreich deutlich häufiger abgelehnt als in Deutschland: Hier haben Bewerbende, die KI zur Erstellung ihrer Unterlagen verwenden, **signifikante Nachteile**.
- **Bewerber:innen haben es in Deutschland leichter:** Bei der **Usability im Bewerbungsprozess** hat Deutschland im DACH-Vergleich die Nase vorne, insbesondere durch **schlankere Bewerbungsformulare** punkten die Deutschen: **Sechs von zehn Bewerbungsformularen** enthalten maximal **zehn Pflichtfelder**, in **Österreich** sind es **vier von zehn**.
- Auch aus der **technischen Perspektive** gibt es bei Österreichs Karriere-Websites im Vergleich zu den deutschen Nachbarn Luft nach oben: Über **schnelle Ladezeiten** dürfen sich Bewerbende in **Österreich bei 38% der Arbeitgeber** freuen; **in Deutschland sind es 49%**.

Kategorieergebnisse im Vergleich zum D-A-CH-Schnitt:



Durchschnittlich erreichte Punkte aller untersuchten Arbeitgeber in den zehn Erhebungskategorien.

Quelle: BEST RECRUITERS GER 2024/25 (n = 433), D-A-CH 2024/25 (n=1.437 Arbeitgeber)

Expertenstimmen zu den BEST-RECRUITERS-Studienergebnissen:

Studienleiter Christian Pasteka macht auf die steigende Wichtigkeit des persönlichen Kontakts aufmerksam: „**Um den Cultural Fit festzustellen, ist es wichtig, die Persönlichkeit zu kennen.** Die Frage: ‚Was kommt vom Menschen, was von der KI?‘ ist nicht leicht zu beantworten. Daher ist es wichtiger denn je, den **persönlichen Kontakt zu Bewerbenden zu suchen** und ansprechbar zu sein.“

Zur **Gehaltstransparenz** empfiehlt Studienleiter **Christian Pasteka**, nicht nur das Mindestgehalt anzugeben, sondern konkret zu werden: „Wie bei anderen Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Homeoffice geht es auch beim Gehalt darum, die **Erwartungen schon vor einer möglichen Bewerbung abzugleichen**, um die richtigen Arbeitgebenden und Bewerbenden zusammenzuführen. Die Angabe eines **Gehaltsrahmens** schafft hier die **bestmögliche Transparenz** und lässt falsche Erwartungen erst gar nicht entstehen.“

In Stellenanzeigen wird der Führungsstil nur **von 2% der Arbeitgeber** direkt thematisiert. Außerdem sprechen **nur gut ein Drittel der Arbeitgeber** Leadership in verschiedenen Dimensionen auf ihrer Karriere-Website an. **Beirat Marco Furtner**, Professor für Entrepreneurship und Leadership, 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.“

„Bei den Analysen fällt auf, dass **nur 2% 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 **Studienbeirätin Agnes Koller** zusammen.

Staffelübergabe: Neue Studienleitung

Erstmals wurden die Studienergebnisse für Deutschland von der neuen Studienleitung präsentiert: **Christian Pasteka** übernahm Anfang des Jahres die **Studienleitung**. Agnes Koller, die 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. Alle Infos zu den gesamten **Portal-Features** sind [hier](#) abrufbar.

Weiterführende Informationen

Die Ergebnisse der Deutschland-Studie wurden im Rahmen des HR Leaders Summit am 10. Juli in der Messe Berlin veröffentlicht. **Weitere Informationen** finden Sie [hier](#). Die **Fotos** stehen [hier](#) zum **Download zur Verfügung** (abrufbar ab 11.7.). 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. Alle Infos zur Studie und Methodik sind [hier](#) als Video abrufbar.

Rückfragehinweis

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

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