

Studienexzerpt

13. Jahrgang | Schweiz



BEST RECRUITERS

Studienexzerpt 2025/26



bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
13. Jahrgang 2025/26 | Schweiz

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
Fachkräfte gezielt ansprechen	10
Ergebnisse in den Kategorien	11
Karriere-Website	11
Social Media	13
Online-Stellenanzeige	14
Bewerbungsresonanz	15
Kontaktanfrage: Umgang mit KI	16
Top 100	17
Branchensieger:innen	20
Branchenranking	26
BEST RECRUITERS zeichnet aus	28
BEST-RECRUITERS-Verleihung	28
Medienberichte	30
Siegelnutzung	31
Statements der Sieger:innen	32
Hintergrund	43
Die BEST-RECRUITERS-Werte	44
Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback	45
BEST RECRUITERS Deep Dive	46
Personenzertifizierung nach ISO 17024	47

BEST RECRUITERS auf einen Blick

ERHEBUNGS-
SÄULEN
2025/26



330 Kriterien aus 10 Erhebungskategorien
entlang der Candidate Journey

> 1.400 analysierte Arbeitgeber
jährlich im D-A-CH-Raum

> 19.100 vollumfängliche
Arbeitgeber-Untersuchungen seit 2010

DIE SIEGEL



Der Studienbeirat

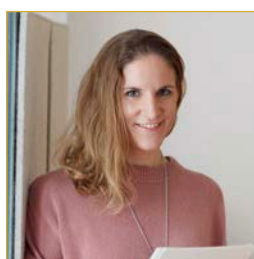
Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet **BEST RECRUITERS** nicht nur an Arbeitgeber, sondern in erster Linie auch an sich selbst. Der Kriterienkatalog wird demzufolge laufend überarbeitet und an aktuelle Trends und Entwicklungen in den Bereichen Recruiting und Employer Branding angepasst. Gerade in diesen Prozessen sind die enge Zusammenarbeit und der stetige Austausch mit dem internationalen wissenschaftlichen Beirat besonders wertvoll.



Kuno Ledergerber
ehemaliger Leiter des
Zentrum für Human Ca-
pital Management an der
Zürcher Hochschule für
Angewandte Wissen-
schaften (ZHAW)



Prof. Dr. Marco Furtner
Professor für Entrepre-
neurship und Leadership
an der Universität Liech-
tenstein



Mag. Agnes Koller
Lehrende an der Hoch-
schule Burgenland, ehe-
malige Studienleiterin
BEST RECRUITERS



**Prof. Dr. Silvia Ettl-
Huber**
Departmentleiterin Wirt-
schaft an der Hochschule
Burgenland

Die Menschen hinter der Studie

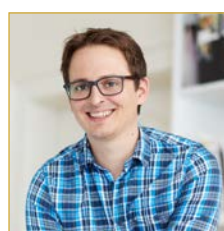
Die Studie wird alljährlich mit höchstem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Genauigkeit von Christian Pasteka, Alexander Binder und ihrem Team durchgeführt.



Markus Gruber
Studieninitiator
Geschäftsführer
career Institut &
Verlag



Christian Pasteka
Studienleiter
BEST RECRUITERS



Alexander Binder
operativer 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 Personalauswahlprozess 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 37 % 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 fünf Bewerbungsschreiben an jedes Unternehmen und jede Institution. Nach Möglichkeit beziehen sich diese jeweils auf eine ausgeschriebene Position, alternativ wenden sich die Bewerber:innen 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 46 % 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 **Detaillergebnisse**, 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** können im **Self-Service-Bereich** heruntergeladen werden. Darüber hinaus steht der **Studienbericht** 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 sofort** verfügbar und ohne zusätzliche Kosten in BEST RECRUITERS Classic enthalten. Ein kostenloser Ergebnisüberblick ist durch eine Registrierung im Portal möglich.



Die Ergebnisse

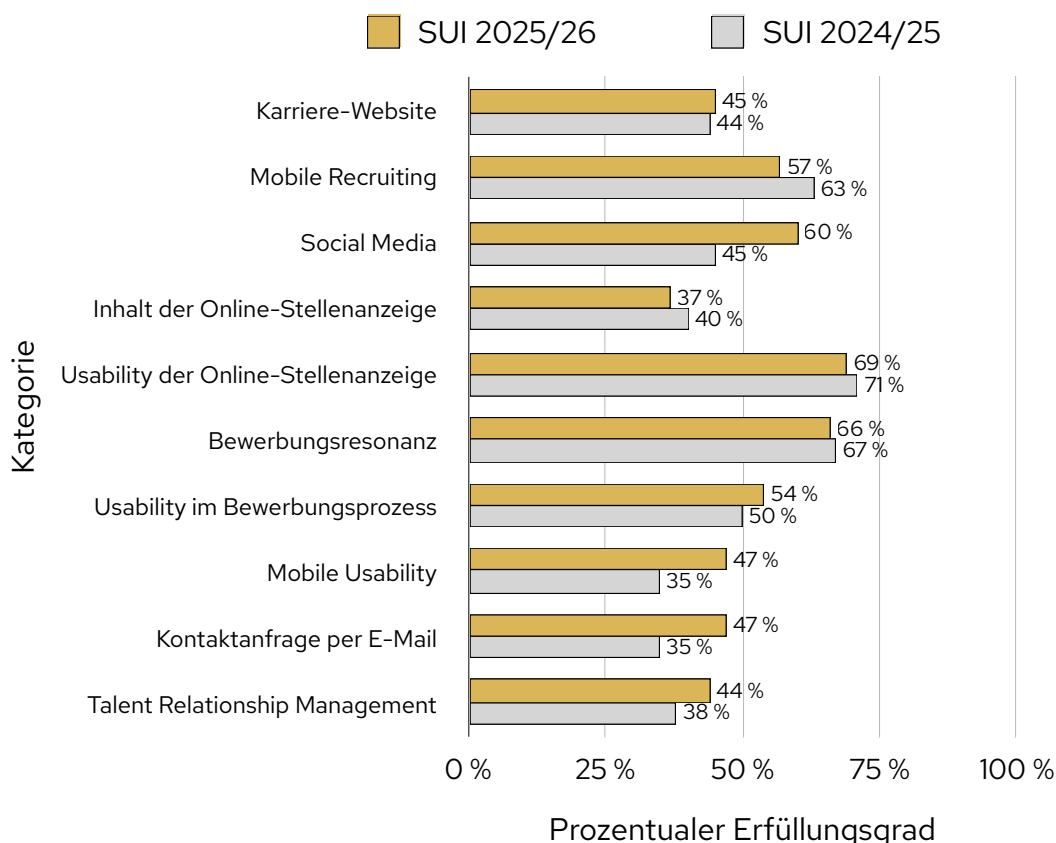
Ergebnisse in den Erhebungskategorien

Das Diagramm zeigt die seitens der Gesamtstichprobe durchschnittlich erreichten **Punkte** in den zehn Erhebungskategorien, jeweils in Relation zur Maximalpunktzahl. Insgesamt wurden in der Schweiz und Liechtenstein 2025/26 die Recruiting-Massnahmen von **423 Unternehmen und Institutionen aus 30 Branchen** erhoben. Im Vergleich sind die Ergebnisse aus dem Vorjahr zu sehen.

Das höchste durchschnittliche Ergebnis wird im Bereich *Social Media* erzielt: Dies ist nicht zuletzt dadurch bedingt, dass sich die Präsenzen derzeit auf weniger Plattformen **konsolidieren**, die dafür häufiger und mit **qualitativem Content** bespielt werden.

Hohe Ergebnisse werden auch in den Kategorien *Bewerbungsresonanz* sowie *Usability im Bewerbungsprozess* erzielt. Aufgrund des weitläufig **persönlichkeitsorientierten Zugangs** österreichischer Arbeitgeber sind die Punkte in diesen Kategorien traditionell hoch angesiedelt, auch wenn im vergangenen Jahr Deutschland durch schlanke Bewerbungsformulare hier mehr Punkte erzielen konnte.

Im Studienjahrgang 2025/26 erkundigte sich ein fiktiver Jobinteressierter zur **Verwendung Künstlicher Intelligenz** im Arbeitsalltag. Der niedrige Punkteschnitt bei der *Kontaktanfrage per E-Mail* resultiert aus der niedrigen Antwortquote: Nur ein Viertel der Anfragen wurde beantwortet.



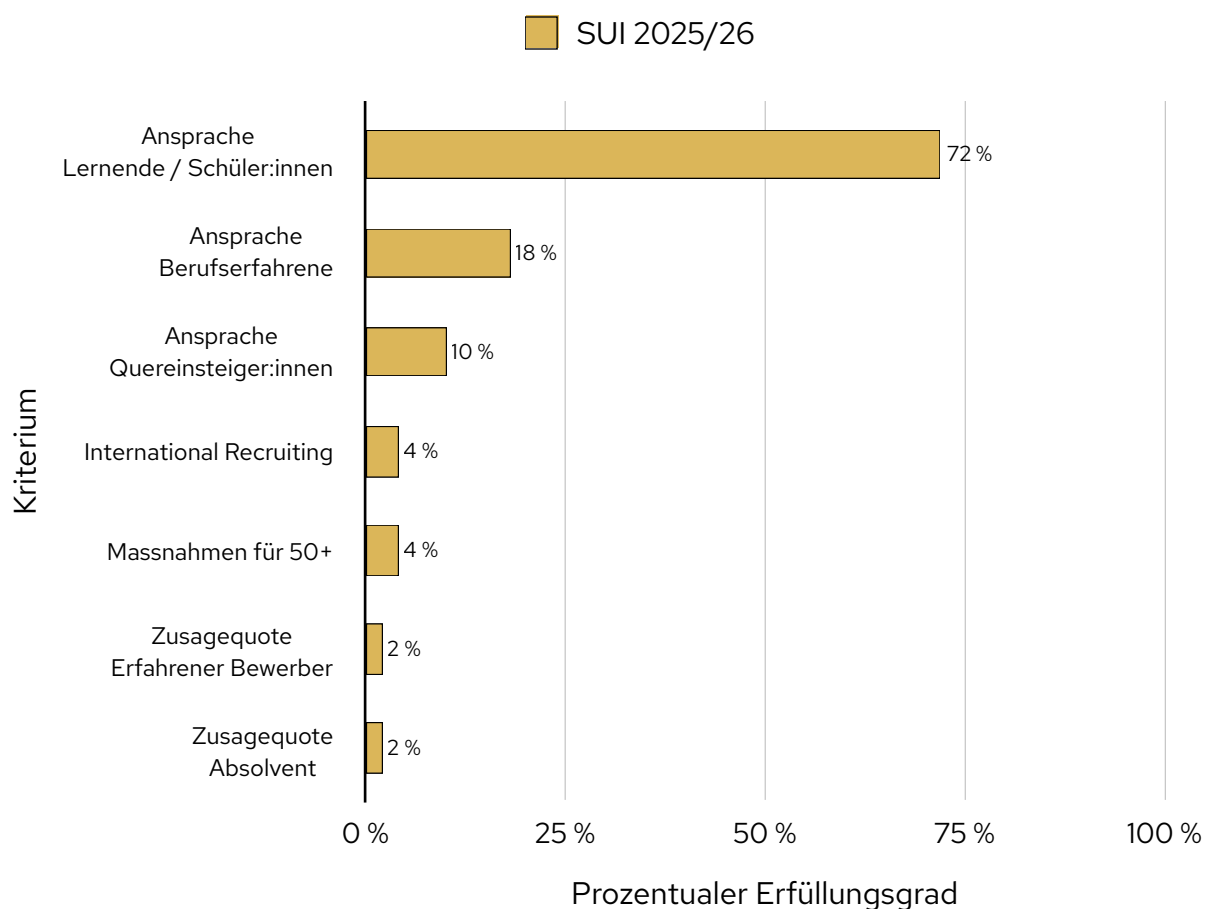
Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 SUI (n = 423 Arbeitgeber), 2024/25 SUI (n = 442 Arbeitgeber)

Fachkräfte gezielt ansprechen

Während die Situation am Arbeitsmarkt für Bewerbende schwieriger wird, dauert der Fachkräftemangel an. Neben der Akquisition von **Fachkräften** aus dem Ausland – für die 4 % der Karriere-Websites spezielle Informationen bieten – sollten auch potenzielle Bewerbende angesprochen werden, die bereits über mehr **Lebens- und Berufserfahrung** verfügen, da hier viel Fachkräftepotenzial zu holen ist. Spezielle Massnahmen, die Mitarbeitende aus der **Altersgruppe 50+** fördern sollen, werden ebenso nur von 4 % der Arbeitgeber nach aussen kommuniziert.

Im Rahmen der Studie wurde untersucht, für welche **Zielgruppen** spezifische Informationen auf der Karriere-Website bereitgestellt werden. Während 72 % der Arbeitgeber:innen die Zielgruppe der **Lehrlinge bzw. Schüler:innen** ansprechen, werden **Berufserfahrene** nur auf 18 % der untersuchten Karriere-Websites mit gezielten Informationen versorgt. Auf **Quereinsteiger:innen** gehen nur 10 % ein.

Auffallend ist auch die **Zusagequote** bei den versandten Bewerbungen: Bei der Bewerbung auf Leadership-Stellen wurde jeweils eine Bewerbung einer Person versandt, die direkt nach dem Studienabschluss steht – parallel dazu bewarb sich auch eine Person mit Berufserfahrung auf dieselbe Stelle. Angesichts der **Leadership-Aspekte** der ausgeschriebenen Stelle wäre zu erwarten, dass die erfahrene Person häufiger Einladungen zum Bewerbungsgespräch erhält; hier wurden aber keine signifikanten Unterschiede in den Quoten festgestellt.



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 (n = 423 Arbeitgeber)

Ergebnisse in den Kategorien

Karriere-Website

In der Kategorie *Karriere-Website* erzielen die **423 untersuchten Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber** im Schnitt 45 % der möglichen Punkte – ein Prozentpunkt mehr als im Vorjahr.

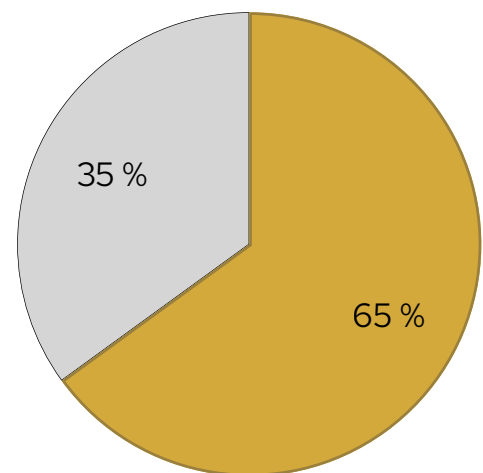
Die Kommunikation von **Entwicklung, Up- & Reskilling-Massnahmen** ist um vier Prozentpunkte angestiegen: Gut 9 von 10 Arbeitgebern kommunizieren entsprechende Initiativen. Leichte Anstiege verzeichnet das Themenfeld *flexibles Arbeiten*.

Eine **Home-Office-Möglichkeit** ist nun auf 52 % der Karriere-Websites zu finden, flexible **Arbeitszeitmodelle** auf 45 % der Seiten. Nach wie vor jeder vierte Arbeitgeber spricht über **Organisationsformen** wie räumliche Massnahmen oder Agilität. *Familienfreundlichkeit* wird etwas häufiger thematisiert als im Vorjahr: 48 % der Arbeitgeber sprechen nun die Vereinbarkeit von **Beruf und Familie** an.

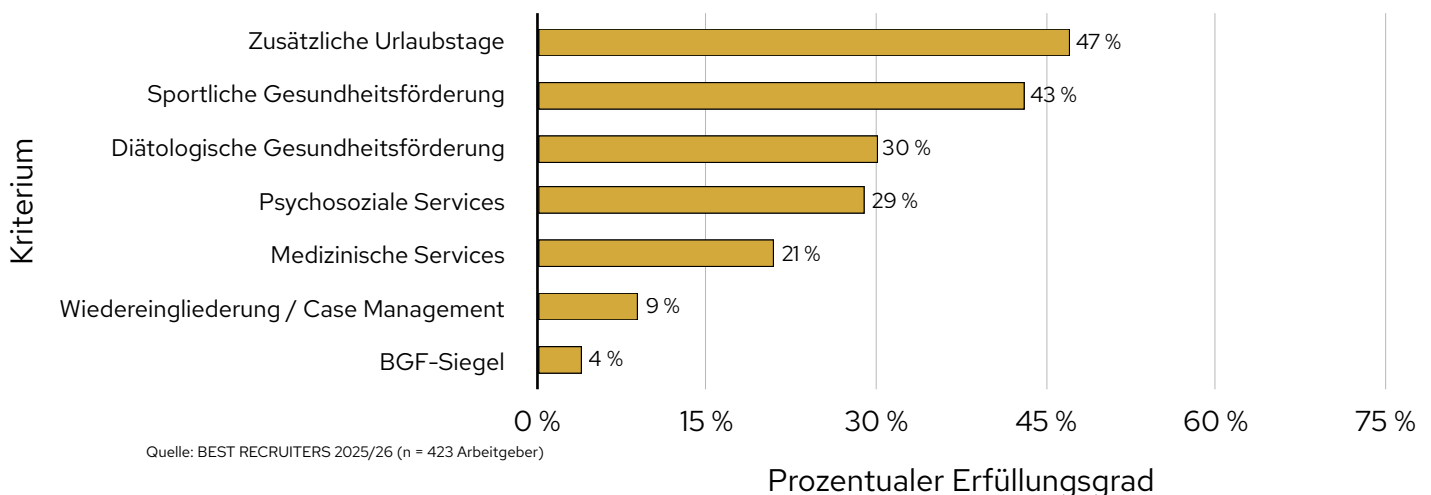
GESUNDHEIT IST PRIORITÄT

Gestiegen ist auch die Kommunikation des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements**: 65 % der Arbeitgeber kommunizieren Massnahmen in diesem Themenfeld. Am häufigsten werden **zusätzliche Urlaubstage** sowie **sportliche Initiativen** genannt, etwa Fitnesscenter-Zuschüsse, Laufgruppen oder gemeinsame sportliche Aktivitäten im Team, die die Gesundheit der Mitarbeitenden begünstigen sollen. **Psycho-soziale Services** wie Beratung oder spezielle Hotlines kommen bei drei von zehn Arbeitgebern zum Einsatz. Etwas weniger häufig mit 21 % sind auch **medizinische Leistungen** wie Betriebsärzt:innen oder Impfaktionen im Aussenauftritt zu finden. Wenige Arbeitgeber thematisieren die **Wiedereingliederung** nach langen Krankenständen; allerdings gab es einen Anstieg von 7 auf 9 %. Externe **Siegel**, die gesundheitliches Engagement bestätigen, kommen mit 4 % sehr selten zum Einsatz.

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Karriere-Website



● BGM thematisiert
● BGM nicht thematisiert



(WEITER)-BILDUNG ALS RETENTION-TOOL

Die **Herausforderungen** für die HR-Abteilungen sind vielfältig: Mitunter können nicht alle Positionen ausgeschrieben werden, die als nötig angesehen werden, gleichzeitig müssen **Nachbesetzungen** durchgeführt werden; der Recruiting-Auftritt darf also nicht vernachlässigt werden. Durch den Fachkräftemangel stossen Arbeitgeber je nach Region und Branche auf zusätzliche Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Bewerbende äussern vermehrt den Wunsch nach **Jobsicherheit**, Fachkräfte müssen gehalten werden.

Entwicklungsmassnahmen sind daher nicht nur intern von grosser Bedeutung, sondern sollten auch für Bewerbende nach aussen kommuniziert werden, um Fachkräften zu vermitteln, dass der Arbeitgeber auf die **langfristige Bindung und Entwicklung** Wert legt.

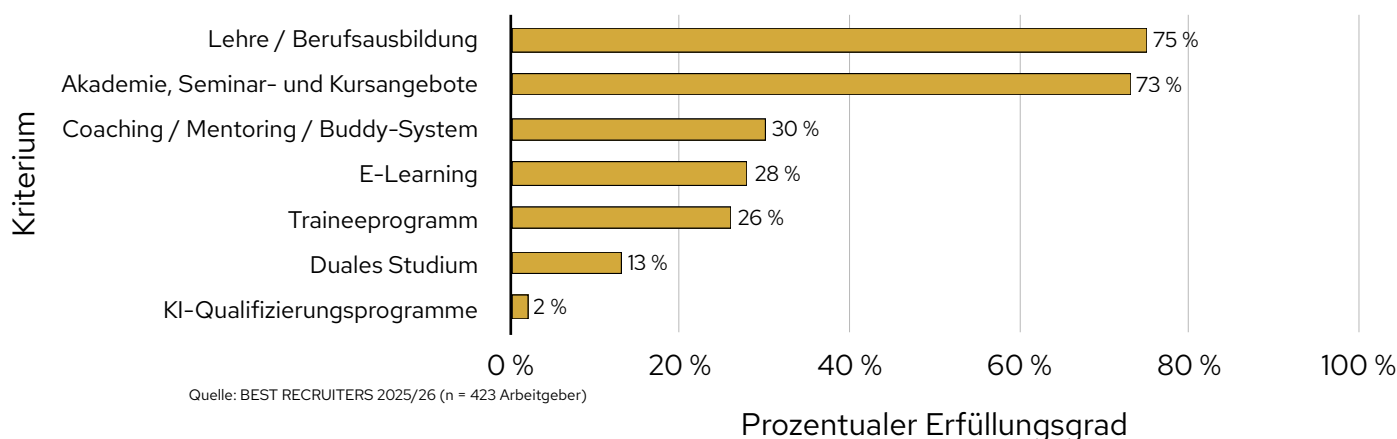
Massnahmen aus dem Themenkomplex *Entwicklung, Up- & Reskilling* werden von **91 % der Schweizer und Liechtensteiner Arbeitgeber** in unterschiedlicher Ausprägung und Dimension kommuniziert.

Derzeit gibt es in der Schweiz zwar noch keine Gesetzgebung analog zum AI Act der EU, bis Ende 2026 ist aber ein Beschluss zu erwarten, der auch Schulungspflichten für Arbeitgeber enthalten könnte. Erstmals wurde daher untersucht, ob spezielle **Schulungen zum Umgang mit KI** kommuniziert werden. Nach aussen werden diese aber nur von 2 % kommuniziert.

Im Weiterbildungssektor werden am häufigsten Angebote wie **Seminare und Kurse** oder unternehmenseigene **Akademien** angesprochen. Durch letztere wird vermittelt, dass Weiterbildung nicht nur punktuell und aktionistisch gehandhabt wird, sondern ein klares Konzept dahintersteht. Knapp drei Viertel der Arbeitgeber kommunizieren derartige Angebote. 28 % setzen spezifisch auf **E-Learning-Angebote**; trotz postpandemischer Tendenzen zur verstärkten physischen Präsenz ist der Anteil seit der ersten Erhebung im Jahrgang 2019/20 jedes Jahr **stetig gestiegen**.

Systeme, die sich mit 1:1-Unterstützung befassen, sind etwas häufiger als im Vorjahr vorhanden und ebenfalls bei gut einem Drittel vorhanden: In diese Kategorie fallen sowohl **Buddy-Systeme** als auch **Mentoring- und Coaching-Programme**, die die Entwicklung in späteren Berufsphasen fördern.

Die **Lehre** ist jene Bildungsmassnahme, die am frühesten ansetzt und bei 75 % der untersuchten Unternehmen und Institutionen auf der Karriere-Website zu finden ist. **Trainee-Programme** sprechen häufig ältere Zielgruppen an als die Lehre und sind niederschwelliger als das Commitment zu einem Beruf; diese werden von 28 % thematisiert. **Duale Studien** sind mit 11 % vergleichsweise wenig verbreitet.



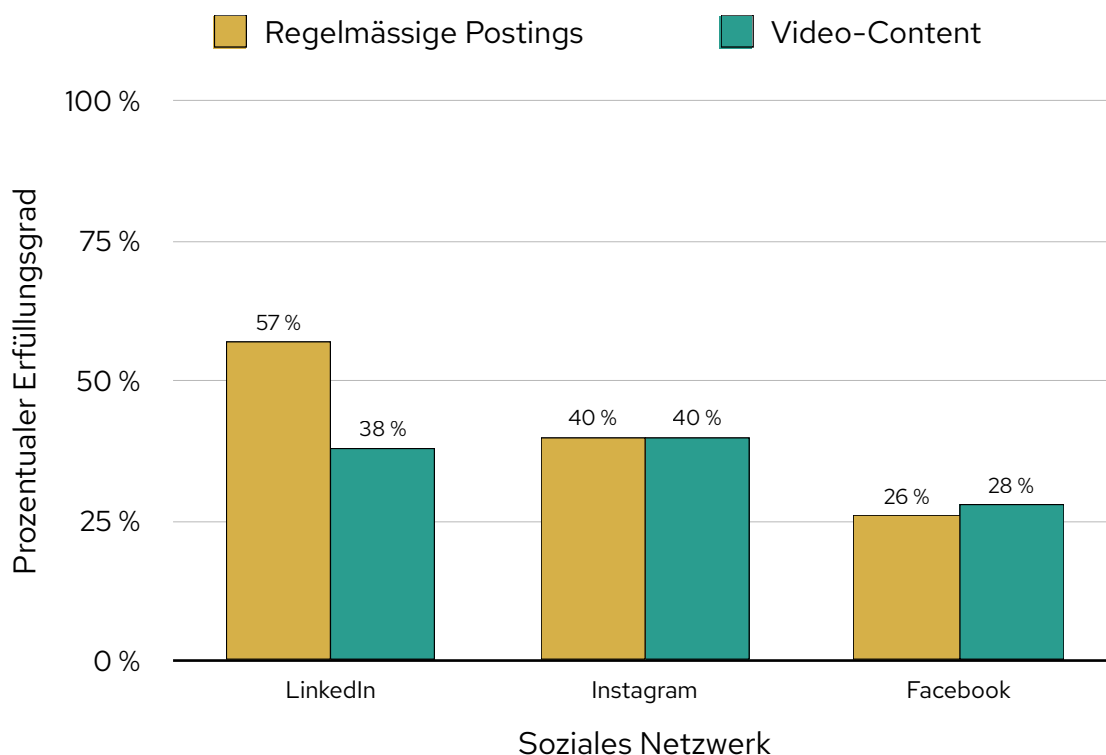
Social Media

Die Social-Media-Präsenzen der Unternehmen und Institutionen konzentrieren sich zunehmend auf **LinkedIn und Instagram**. Durch die Bevorzugung von Videocontent im Algorithmus wird die Bespielung mit qualitativem Content gleichzeitig immer aufwändiger.

Im Rahmen der Studie wird untersucht, ob Arbeitgeber auf verschiedenen Social-Media-Präsenzen zugegen sind und dort regelmässigen Content posten. Zur qualitativen Analyse in Bezug auf **Reichweitenpotenzial** durch den Algorithmus wurde erstmals untersucht, ob **Videomaterial** in den Posts zum Einsatz kommt.

Die Studienergebnisse zeigen, dass je nach Plattform **bis zu 40 % der Arbeitgeber** auf Video-Content setzt; auf Instagram ist dieser am weitesten verbreitet. Dies rührt von der Struktur der Plattform her, welche Reels stark in den Vordergrund gerückt hat. Auch Arbeitgeber, die nur sporadisch posten und daher nicht unter „Regelmässige Postings“ erfasst werden, setzen auf Video-Content – deshalb ist bei Facebook der Anteil an Video-Content höher als jener der regelmässigen Postings. Da **Meta** die Nutzer:innen verknüpfter Seiten stark ermutigt, den Content auch auf **Facebook** zu veröffentlichen, ist der Anteil hier ebenfalls relativ hoch. Nur vereinzelt werden Inhalte spezifisch für Facebook erstellt.

Am aktivsten sind die Arbeitgeber auf **LinkedIn**. Videos sind hier jedoch im Verhältnis seltener zu finden. Auch LinkedIn versuchte, Video-Content zu incentivieren, der Video-Tab in der App ist aber wieder verschwunden. Durch die verstärkte Desktop-Nutzung der Plattform sind hier ausserdem auch **Querformat-Videos** häufiger zu sehen, welche für Instagram aufgrund der hochformatigen Smartphone-Bildschirme nicht geeignet wären.



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26; n = 556 Arbeitgeber

Online-Stellenanzeige

Durch **multimediale Inhalte** werden auch Stellenanzeigen attraktiver: Mit Videos punkten Arbeitgeber nicht nur auf Social Media, sondern auch in den Stellenanzeigen. 26 % der Stellenanzeigen enthalten mittlerweile **Videomaterial** – ein Anstieg um vier Prozentpunkte. Ein ähnlicher Anstieg konnte beim Einsatz von **Bildmaterial** verzeichnet werden: 60 % der Stellenanzeigen enthalten mittlerweile abgestimmtes Bildmaterial, also solches, das zur Stelle bzw. zum Employer-Branding-Konzept passt oder die **Ansprechpersonen** beinhaltet.

Letztere sind auf Stellenanzeigen etwas häufiger zu finden als im Vorjahr. Der Anteil ist zuletzt gestiegen und nun wieder auf dem Niveau von 2019/20. Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der Karriere-Websites, die eine Ansprechperson kommunizieren um sechs Prozentpunkte unter dem Niveau von 2019/20.

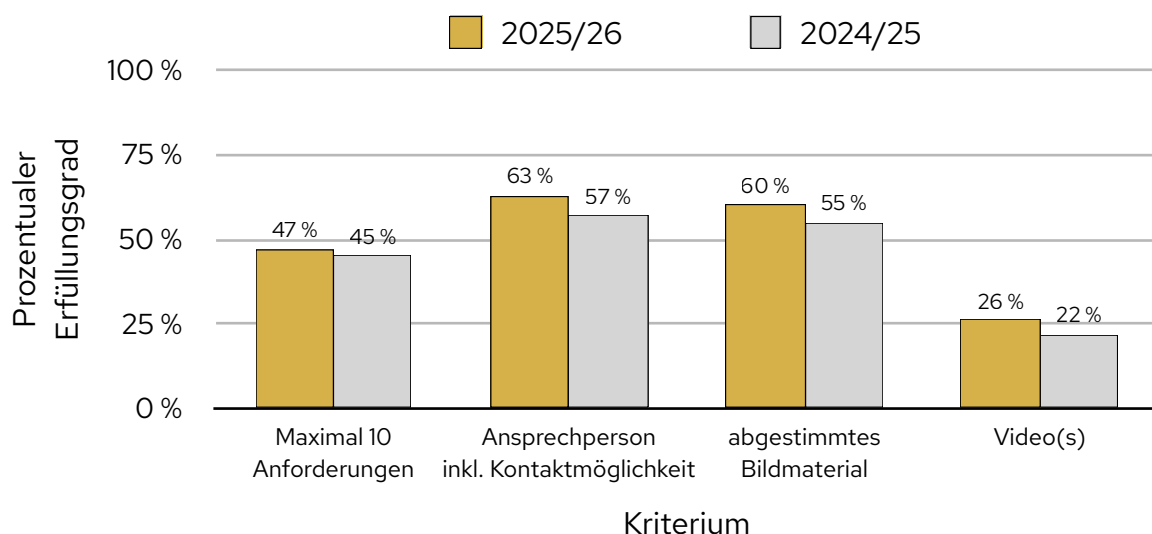
Die Attraktivität der Stellenanzeigen ist auch inhaltlicher Natur gestiegen: Sechs von zehn Stellenanzeigen beschränken ihr **Anforderungsprofil** auf maximal zehn Punkte. Das spricht dafür, dass sich Gedanken gemacht wurden, welche Skills und Fähigkeiten für die Stelle wirklich benötigt werden. So können sich Kandidat:innen **gezielter** auf Stellen bewerben, die wirklich zu ihnen passen.

Gleichzeitig werden auch vermehrt **Anreize** kommuniziert: Benefits sind in 82 % der Stellenanzeigen enthalten, besonders attraktiv sind aber jene 37 % der Stellenanzeigen, die mehr Anreize als Anforderungen erhalten und damit als **guter Deal von Bewerber:innenseite** wahrgenommen werden, sofern die Anreize auch den echten Bedürfnissen der jeweiligen Bewerbenden entsprechen.



„Unter der Oberfläche muss auch Substanz liegen: Anforderungen sollten sich auf das Wesentliche konzentrieren, Anreize den echten Bedürfnissen entsprechen. Wer die Zielgruppe kennt, kann auch entsprechende Benefits anbieten.“

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 SUI (n = 423 Arbeitgeber), 2024/25 SUI (n = 442 Arbeitgeber)

Bewerbungsresonanz

Im Rahmen der Studie werden jährlich **Bewerbungen von Avataren** versendet und deren Rückmeldungen analysiert. Erstmals erhielt jeder Arbeitgeber fünf Bewerbungen. 95 % der Bewerbungen konnten via **Online-Bewerbungsformular** eingereicht werden, bei 5 % stand nur die Bewerbungsmöglichkeit per E-Mail zur Verfügung. Aus den Rückmeldungen werden die Reaktionszeiten gemessen, ebenso werden die Antwortschreiben inhaltlich analysiert.

Unter den Bewerbungen wurde ein Vergleichsszenario getestet: Bei **Leadership-Stellen** wurden jeweils zwei gleich strukturierte Bewerbungen eingereicht. Eine davon kam von einem jungen Studienabgänger, die andere von einem älteren Menschen mit Berufserfahrung. Bei einer solchen Stelle wäre zu erwarten, dass der erfahrene Bewerber deutlich häufiger zu einem Gespräch eingeladen wird als der Bewerber ohne Berufserfahrung; die Zusagequote zeigte aber **keine statistisch signifikanten Unterschiede**. (siehe S. 10)



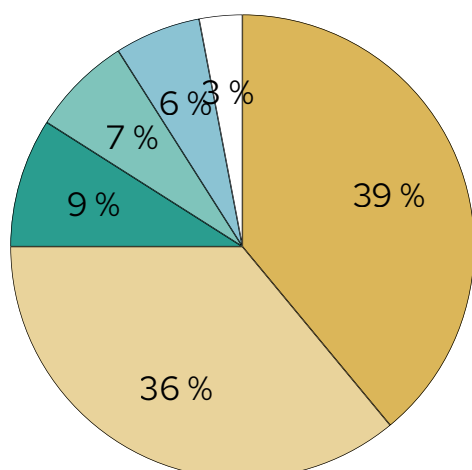
„Ältere und somit erfahrene Bewerbende werden häufig übersehen, selbst wenn sie die optimalen Qualifikationen mitbringen. Potenziale werden so oft nicht genutzt.“

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS

Positiv hervorzuheben ist, dass nach wie vor viele Bewerbungen **schnell beantwortet** wurden: Fast vier von zehn Bewerbungen erhielten eine Antwort binnen drei Werktagen. In der Frist von vier bis zehn Werktagen wurden 36 % der Bewerbungen beantwortet. **Fast jede zehnte Bewerbung erhielt jedoch keine Antwort**, auch wenn teilweise eine Empfangsbestätigung zugestellt wurde. Im Vorjahresvergleich ist der Anteil der unbeantworteten Bewerbungen leicht um zwei Prozentpunkte gesunken.

Die persönliche Note in den Absageschreiben stagniert: Eine **persönliche Anrede** mit 90 % sowie eine **Kontaktperson** mit 60 % waren ebenso häufig in den Absageschreiben zu finden wie im Vorjahr. Ein grosser Anstieg konnte bei der **Wertschätzung** für die Bewerber:innen verzeichnet werden: 36 % der Absageschreiben enthielten entsprechende Formulierungen. (Vorjahr: 28 %).

Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 (n = 2.115 Bewerbungen)

- Abschluss binnen 3 Werktagen
- Abschluss binnen 4 bis 10 Werktagen
- Abschluss binnen 11 bis 20 Werktagen
- Abschluss außerhalb der Frist
- Erstmeldung, aber kein Abschluss
- Keine Rückmeldung

Kontaktanfrage: Umgang mit KI

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 2025/26 steht hierbei der **Umgang mit Künstlicher Intelligenz** im Fokus. Ein Interessent erkundigte sich darüber, wie der jeweilige Arbeitgeber zur Nutzung von KI im Arbeitsalltag steht. Er begründet die Frage damit, dass eine Bewerbung für ihn nur dann sinnvoll ist, wenn er die Kenntnisse, die er sich zu diesem Thema angeeignet hat, auch nutzen darf.

Die Anfrage wurde nur von **einem Viertel der Arbeitgeber beantwortet**, wobei ein Großteil der Antworten innerhalb von drei Werktagen zugesandt wurde. Insgesamt zeigen sich die Unternehmen nicht sehr auskunftsfreudig.

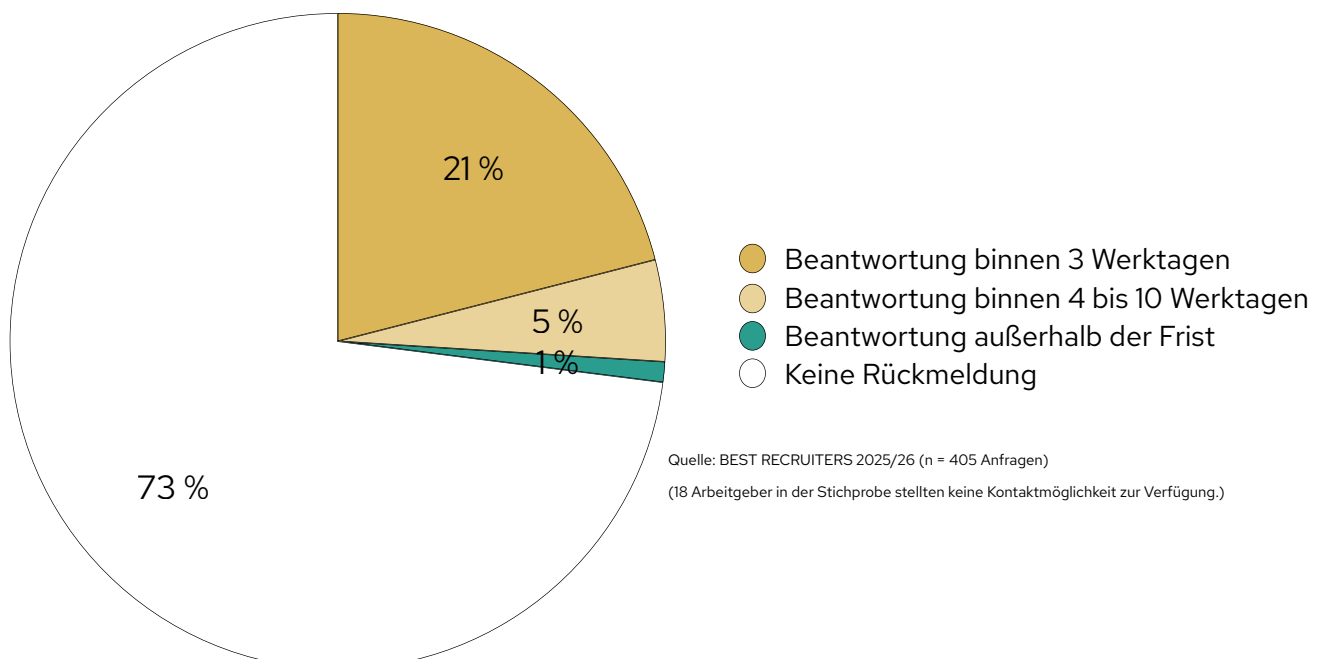
Gleichzeitig wurden die Arbeitgeber befragt, ob sie im Bewerbungsprozess auf Künstliche Intelligenz zurückgreifen. Das Ergebnis: Wird KI eingesetzt, dann häufig zur **Unterstützung bei der Erstellung von Stellenanzeigen**. **Nur vereinzelt wird KI systematisch für die Vorauswahl eingesetzt**, indem die CVs mit den Anforderungen gematcht werden. Dabei wird aber betont, dass der **Mensch im Fokus steht** und die KI keine Entscheidungen trifft. Häufig verhindern ausserdem **Datenschutzbestimmungen** den Einsatz im Auswahlprozess.



„Künstliche Intelligenz ist noch eine große Blackbox: Bewerbende werden häufig über den Einsatz dieser Zukunftstechnologie im Dunkeln gelassen.“

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS

Kontaktanfrage



Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 423 untersuchten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2025/26. 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 2025/26	Ranking 2024/25	Arbeitgeber Platz 1 – 29	Gesamtpunkte in Prozent
1	25	KPMG AG	92 %
2	4	PROMEA Sozialversicherungen	90,5 %
3	2	Migros Bank AG	90 %
4	1	Helsana Versicherungen AG	89 %
5	3	Graubündner Kantonalbank	88 %
6	21	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	87,5 %
7	11	CSS	86 %
8	54	IWB Industrielle Werke Basel	85,5 %
9	10	SBB AG	85,5 %
10	8	Hilti AG	85 %
11	23	Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ)	84 %
12	12	AXA Versicherungen AG	84 %
13	5	Helvetia Versicherungen	84 %
14	47	Swisscom AG	83,5 %
15	14	ALDI SUISSE AG	83,5 %
16	17	VZ VermögensZentrum AG	81 %
17	7	Universitäts-Kinderspital Zürich	80,5 %
18	49	Post CH AG	79,5 %
19	147	Basler Verkehrs-Betriebe	79 %
20	110	ERNE Holding AG	78,5 %
21	35	Emmi Schweiz AG	78 %
22	44	Rheinmetall Air Defence AG	77,5 %
23	42	Genossenschaft ZFV-Unternehmungen	77,5 %
24	28	ewz	77,5 %
25	18	thyssenkrupp Presta AG	77,5 %
26	6	Migros-Genossenschafts-Bund	77 %
27	72	Spital Thurgau AG	77 %
28	73	Repower AG	77 %
29	16	AMAG Group AG	76,5 %

TOP 100

„NEU“ sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2024/25 nicht Teil der Stichprobe waren.

(↑) - im Vorjahr nicht zertifizierungsberechtigt und nun unter den Top 100

Ranking 2025/26	Ranking 2024/25	Arbeitgeber Platz 30 – 63	Gesamt- punkte in Prozent
30	99	Ypsomed AG	76,5 %
31	27	Baloise	76,5 %
32	26	Kantonsspital Aarau AG	76,5 %
33	66	Hilcona AG	76 %
34	41	RUAG MRO Holding AG	76 %
35	33	Kantonsspital Winterthur	76 %
36	46	Coop Genossenschaft	76 %
37	19	Universitätsspital Basel	76 %
38	36	Axpo Holding AG	74,5 %
39	75	Basler Kantonalbank	74,5 %
40	174	Schweizerische Mobiliar Versicherungsgesellschaft AG	74,5 %
41	13	HOCH Health Ostschweiz	74 %
42	30	Insel Gruppe	74 %
43	50	BLS	74 %
44	148	Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG	73,5 %
45	29	Ivoclar Vivadent AG	73,5 %
46	43	Flughafen Zürich AG	73,5 %
47	98	Hilti (Schweiz) AG	73 %
48	32	Liechtensteinische Landesbank AG	73 %
49	31	BKW	72,5 %
50	91	PwC Schweiz	72,5 %
51	78	Frutiger Gruppe	72 %
52	NEU	Denner AG	72 %
53	15	PostFinance AG	72 %
54	NEU	ti&m AG	71,5 %
55	62	Möbel Pfister AG	71,5 %
56	22	Galenica AG	71,5 %
57	63	Kanton Bern	71,5 %
58	37	SWICA Gesundheitsorganisation	71 %
59	71	Implenia AG	71 %
60	90	Generali (Schweiz) Holding AG	71 %
61	9	Bell Food Group AG	70,5 %
62	97	Universitätsspital Zürich	70,5 %
63	81	Sensirion AG	69,5 %

Ranking 2025/26	Ranking 2024/25	Arbeitgeber Platz 64 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
64	64	Hirslanden-Gruppe	69,5 %
65	24	Swiss Life AG	69,5 %
66	52	Lidl Schweiz	69 %
67	167	Luzerner Kantonalbank AG	69 %
68	38	Berner Kantonalbank AG	69 %
69	20	Vebego AG	69 %
70	112	Stadt Winterthur	68,5 %
71	58	Zürcher Kantonalbank	68,5 %
72	56	Innovation Process Technology AG	68 %
73	67	CH Media	68 %
74	96	BearingPoint	68 %
75	48	Kantonsspital Baden AG	68 %
76	155	Energie Wasser Bern	68 %
77	↑	Transgourmet Schweiz AG	67,5 %
78	106	Universal-Job AG	67,5 %
79	123	Suva – Schweizerische Unfallversicherung	67,5 %
80	76	Atupri Gesundheitsversicherung AG	67 %
81	55	Siemens Schweiz AG	67 %
82	85	Solothurner Spitäler AG	67 %
83	111	Accenture AG	66,5 %
84	128	Jansen AG	66,5 %
85	65	Swissgrid AG	66,5 %
86	104	Manor AG	66,5 %
87	69	Abraxas Informatik AG	66,5 %
88	113	CALIDA AG	66 %
89	92	GLB Genossenschaft	66 %
90	83	DERTOUR Suisse AG	66 %
91	↑	Kanton Zürich	66 %
92	NEU	Basellandschaftliche Kantonalbank	66 %
93	105	Allianz Suisse Versicherungs-Gesellschaft AG	66 %
94	135	ISS Schweiz	66 %
95	214	Kanton Basel-Landschaft	66 %
96	80	Homburger AG	65,5 %
97	86	SORBA EDV AG	65 %
98	144	WIR Bank Genossenschaft	65 %
99	NEU	Städtische Verkehrsbetriebe Bern	65 %
100	53	LGT Bank AG	65 %

Branchensieger:innen

Die nachstehenden Rankings bieten einen Überblick der Top-3-Recruiter:innen jeder Branche.

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Allbranchenversicherung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	2	PROMEA Sozialversicherungen	90,5 %	gold
2	12	AXA Versicherungen AG	84,0 %	silber
3	13	Helvetia Versicherungen	84,0 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Anlagen-/Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	22	Rheinmetall Air Defence AG	77,5 %	gold
2	155	Swisslog Holding AG	58,5 %	bronze
3	157	KNF Flodos AG	58,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	3	Migros Bank AG	90,0 %	gold
2	5	Graubündner Kantonalbank	88,0 %	silber
3	6	Raiffeisen Schweiz Genossenschaft	87,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	20	ERNE Holding AG	78,5 %	gold
2	51	Frutiger Gruppe	72,0 %	silber
3	59	Implenia AG	71,0 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Bekleidungs-/Schuhdetailhandel Top 2 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	88	CALIDA AG	66,0 %	gold
2	186	Dosenbach-Ochsner AG	55,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Chemie Branchensieger	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	152	Sika AG	59,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Detailhandel Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	86	Manor AG	66,5 %	gold
2	102	V-ZUG AG	64,0 %	bronze
3	127	Interdiscount	61,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Dienstleistung Top 2 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	18	Post CH AG	79,5 %	gold
2	173	Hälg Group	57,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	63	Sensirion AG	69,5 %	gold
2	81	Siemens Schweiz AG	67,0 %	silber
3	105	Baumer Holding AG	63,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	8	IWB Industrielle Werke Basel	85,5 %	gold
2	11	Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (EKZ)	84,0 %	silber
3	24	ewz	77,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Facility-/Security-Services Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	69	Vebego AG	69,0 %	gold
2	94	ISS Schweiz	66,0 %	silber
3	195	Apleona Schweiz AG	55,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Gastronomie/Tourismus Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	23	Genossenschaft ZFV-Unternehmungen	77,5 %	gold
2	90	DERTOUR Suisse AG	66,0 %	silber
3	130	Familie Wiesner Gastronomie AG	61,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Gesundheits-/Sozialwesen Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	17	Universitäts-Kinderspital Zürich	80,5 %	gold
2	27	Spital Thurgau AG	77,0 %	silber
3	32	Kantonsspital Aarau AG	76,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Grosshandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	29	AMAG Group AG	76,5 %	gold
2	77	Transgourmet Schweiz AG	67,5 %	silber
3	113	BRACK.CH	63,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	14	Swisscom AG	83,5 %	gold
2	54	ti&m AG	71,5 %	silber
3	72	Innovation Process Technology AG	68,0 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Immobilienwirtschaft Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	176	FORTIMO AG	56,5 %	bronze
2	179	HRS Real Estate AG	56,0 %	bronze
3	202	Mobimo Management AG	54,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	10	Hilti AG	85,0 %	gold
2	34	RUAG MRO Holding AG	76,0 %	silber
3	47	Hilti (Schweiz) AG	73,0 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	KFZ Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	25	thyssenkrupp Presta AG	77,5 %	gold
2	150	hostettler group	59,0 %	bronze
3	160	Maxon Motor AG	58,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Krankenversicherung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	4	Helsana Versicherungen AG	89,0 %	gold
2	7	CSS	86,0 %	silber
3	58	SWICA Gesundheitsorganisation	71,0 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Lebensmitteldetailhandel Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	15	ALDI SUISSE AG	83,5 %	gold
2	26	Migros-Genossenschafts-Bund	77,0 %	silber
3	36	Coop Genossenschaft	76,0 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Medien/Werbung/Marketing Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	73	CH Media	68,0 %	gold
2	109	Ringier AG	63,5 %	bronze
3	159	SRG SSR	58,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Metallverarbeitung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	84	Jansen AG	66,5 %	gold
2	135	Ernst Schweizer AG	60,5 %	bronze
3	190	SFS Group AG	55,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Möbelhandel Top der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	55	Möbel Pfister AG	71,5 %	gold
2	106	Vitra Holding AG	63,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	21	Emmi Schweiz AG	78,0 %	gold
2	33	Hilcona AG	76,0 %	silber
3	61	Bell Food Group AG	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Öffentliche Verwaltung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	57	Kanton Bern	71,5 %	gold
2	70	Stadt Winterthur	68,5 %	silber
3	91	Kanton Zürich	66,0 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Personaldienstleistung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	78	Universal-Job AG	67,5 %	gold
2	142	Hays (Schweiz) AG	60,0 %	bronze
3	143	personalberatung das team ag	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Pharma/Biotechnologie/ Medizinaltechnik Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	30	Ypsomed AG	76,5 %	gold
2	45	Ivoclar Vivadent AG	73,5 %	silber
3	123	Zur Rose Suisse AG	62,0 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	96	Homburger AG	65,5 %	gold
2	120	Niederer Kraft Frey AG	62,0 %	bronze
3	185	Bär & Karrer AG	55,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Transport/Verkehr/Logistik Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	9	SBB AG	85,5 %	gold
2	19	Basler Verkehrs-Betriebe	79,0 %	silber
3	43	BLS	74,0 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamt- vergleich	Unternehmensberatung Top 3 der Branche	Gesamt- punkte in Prozent	Siegel
1	1	KPMG AG	92,0 %	gold
2	50	PwC Schweiz	72,5 %	silber
3	74	BearingPoint	68,0 %	silber

Branchenranking

Den ersten Platz im Ranking der besten Branchen belegt im Studienjahrgang 2025/26 die Branche Allbranchenversicherung – vor Lebensmitteldetailhandel und Gesundheits-/Sozialversicherung. Den letzten Platz belegt die Branche Personaldienstleistung.

Ranking 2025/26	Ranking 2024/25	Branche	Durchschnittliche Gesamtpunkte 2025/26 (gerundet)
1	1	Allbranchenversicherung	71 %
2	2	Lebensmitteldetailhandel	69 %
3	4	Gesundheits-/Sozialwesen	64 %
4	3	Krankenversicherung	63 %
5	5	Banken/Finanzdienstleistung	62 %
6	8	Unternehmensberatung	59 %
7	6	Energie	59 %
8	7	Öffentliche Verwaltung	59 %
9	15	Medien/Werbung/Marketing	57 %
10	24	Transport/Verkehr/Logistik	57 %
11	16	Bau/Holz	56 %
12	11	IT/Software/Telekommunikation	54 %
13	19	Detailhandel	53 %
14	17	Gastronomie/Tourismus	53 %
15	14	Nahrungsmittel-/Konsumgüterherstellung	52 %
16	10	Grosshandel/Vertrieb	52 %
17	12	Rechtsberatung	51 %
18	13	Industrie	50 %
19	9	KFZ	49 %
20	27	Immobilienwirtschaft	49 %

Ranking 2025/26	Ranking 2024/25	Branche	Durchschnittliche Gesamtpunkte 2025/26 (gerundet)
21	25	Pharma/Biotechnologie/Medizinal- technik	49 %
22	22	Dienstleistung	48 %
23	26	Anlagen-/Maschinenbau	47 %
24	18	Facility-/Security-Services	47 %
25	21	Elektro-/Elektronikherstellung	46 %
26	29	Chemie	46 %
27	23	Bekleidungs-/Schuhdetailhandel	45 %
28	28	Metallverarbeitung	45 %
29	30	Möbeldetailhandel	43 %
30	20	Personaldienstleistung	43 %

BEST RECRUITERS zeichnet aus

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 2. April 2025 wurden im Papiersaal Zürich die **BEST RECRUITERS** 2024/25 aus der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein verkündet und die Branchensieger mit dem goldenen Gütesiegel gekürt.

Christina Nebel, Bernhard Schwingsandl und Studienleiter Christian Pasteka zeichnen die **BEST RECRUITERS** 2024/25 aus. Neben zahlreichen Insights aus der Studie kam auch der wissenschaftliche Blick auf den Arbeitsmarkt nicht zu kurz: Die Beiratsmitglieder Kuno Ledergerber und Marco Furtner beleuchteten die Daten aus der wissenschaftlichen Perspektive.

Auf der **BEST-RECRUITERS**-Website sind Fotos von der Veranstaltung abrufbar.



VERLEIHUNG IM FEIERLICHEN RAHMEN

Im denkmalgeschützten Papiersaal Zürich präsentieren Christina Nebel, Bernhard Schwingsandl und Studienleiter Christian Pasteka die Studienergebnisse. Anwesend sind knapp 150 Gäste aus Recruiting, HR und Führungspositionen aus der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein.

APPLAUS FÜR EINEN BEKANNTEN GESAMTSIEGER

Schon im ersten Studienjahrgang Gesamtsieger – nun wieder an der Spitze: Die Helsana Versicherungen AG.



GLÄNZENDE RECRUITING-LEISTUNGEN

Das begehrte goldene Siegel wird 29 Branchensiegern verliehen. Auch zahlreiche Zertifikate in Silber und Bronze werden vergeben.



BLICK ÜBER DEN TELLERRAND

Wissenschaftliche Erkenntnisse sowie wirtschaftliche Entwicklungen haben grossen Einfluss auf die Recruiting-Praxis. Die wissenschaftlichen Beiräte Kuno Ledergerber und Marco Furtner teilen ihre Perspektive.



IT'S A PARTY!

Und was darf bei einer guten Party nicht fehlen? Richtig, gutes Essen und Getränke! Beim Get-together nach der Präsentation werden die Gäste mit köstlichen Häppchen versorgt und stossen auf ihre Erfolge an. Die Fotobox sorgt für lustige Erinnerungen.



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.



Arbeitgeber unter Lupe

Jede zehnte Bewerbung landet im Nirwana

Bewerbungsprozesse in der Schweiz weisen laut einer Studie erhebliche Lücken auf. Mangelnde Cybersicherheit und träge Reaktionszeiten sind Hauptkritikpunkte. Es geht auch anders: Ein Versicherer wird als bester Recruiter gekürt.

Publiziert: 02.04.2025 um 16:49 Uhr | Aktualisiert: 02.04.2025 um 22:44 Uhr

1/5 Heute bewerben sich viele online.

Jean-Claude Raemy
REDAKTOR WIRTSCHAFT

Hast du auf eine Bewerbung schon mal gar keine Antwort erhalten? Fehlen dir in Stelleninseraten Angaben zur Kontaktperson oder zu allfälligen Benefits? In mühseligen Bewerbungsprozessen liegen bei Arbeitssuchenden oft die Nerven blank. Dabei ist ein kühler Kopf zentral im Kampf um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Studie «Best Recruiters» erscheint seit 2013 jährlich und kürt die besten Recruiter, analysiert aber auch generell die Bewerbungsprozesse. Dies anhand von 330 Einzelkriterien in 10 Kategorien. Die wesentlichen Erkenntnisse der diesjährigen Studie sind teilweise ernüchternd.

Kein Interesse an Interessenten

Diese stellt zum Beispiel grosse Lücken in Bezug auf die Cybersicherheit fest. In Zeiten, in denen sich viele online für einen Job bewerben, ein gravierender Mangel. Nur 6 Prozent der Karriere-Websites seien technisch gegen Datenabgriff abgesichert. Wichtige Massnahmen wie Security Header oder verschlüsselte Verbindungen fehlen meist. So ist der Datenschutz kaum gewährleistet. Und es ist bekannt, dass Betrüger zunehmend Recruiter ins Visier nehmen und versuchen, via Bewerbungen an Personendaten zu kommen.

Unbefriedigend ist auch die Behandlung von Interessenten-Anfragen. Für die Studie schrieb ein fiktiver 17-Jähriger eine E-Mail mit der Bitte um Kennenlernen- und Schnuppermöglichkeiten für erste Berufserfahrungen oder eine Lehrstelle, mit Verweis auf eine Vermittlung durch das RAV (Regionale Arbeitsvermittlung). 59 Prozent der Unternehmen antworteten nicht, nur 29 Prozent reagierten innerhalb von drei Werktagen.

BLICK.CH

Ausgabe vom 02.04.2025



BEST-RECRUITERS-Studie 2024/25: Helsana führt im Recruiting-Ranking und verweist Vorjahresgewinnerin Migros Bank auf Rang 2.

Veröffentlicht am 02.04.2025

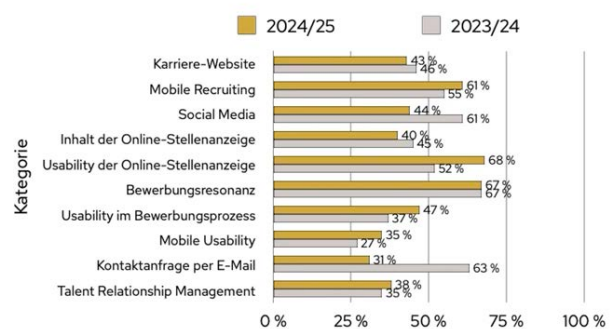


Videocontent legt zu. TikTok wird weiter wichtiger – aber Rückmeldungen und Sicherheit bleiben Schwachstellen. Arbeitgeber lassen weiterhin viele Chancen ungenutzt.

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.

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

Das Diagramm zeigt die durchschnittlich erreichten Punkte aller untersuchten Arbeitgeber in den zehn Erhebungskategorien:



Durchschnittlich erreichte Punkte aller untersuchten Arbeitgeber in den zehn Erhebungskategorien.

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

Besonders positiv: Der Anstieg in der Kategorie Usability von Online-Stellenanzeigen, die von 52% auf 71% 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.

„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.

NZZ JOBS

Ausgabe vom 02.04.2025

BEST-RECRUITERS-Studie 2024/25: Helsana führt im Recruiting- Ranking und verweist Vorjahresgewinnerin Migros Bank auf Rang 2

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

Teilen



Credits e BEST RECRUITERS/Kindler

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.

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

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.

**PERSONAL
SCHWEIZ**

Ausgabe vom
03.04.2025

Top-10-Platz in der Schweiz

Hilti ist weiterhin der beste Recruiter im Land

Zum zwölften Mal in Folge hat die Best-Recruiters-Studie die Recruiting-Prozesse der 450 grössten Unternehmen und Institutionen in der Schweiz und in Liechtenstein untersucht.

03. April 2025, 09:21 Uhr · 15. April 2025, 03:42 Uhr



Redaktion

Artikel anhören



Die Hilti AG nahm die Auszeichnung als Branchensiegerin in der Industrie (insgesamt Rang 8) entgegen. Von links: Caroline Aschenbrenner, Vanessa Furtner und Alexandra Ammann. (Bild: MAREN KINDLER)

LIECHTENSTEINER VATERLAND

Ausgabe vom 03.04.2025

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.

STELLENANZEIGEN

Die Helvetia Versicherungen AG hat das Siegel präsent in ihren Stellenanzeigen platziert.

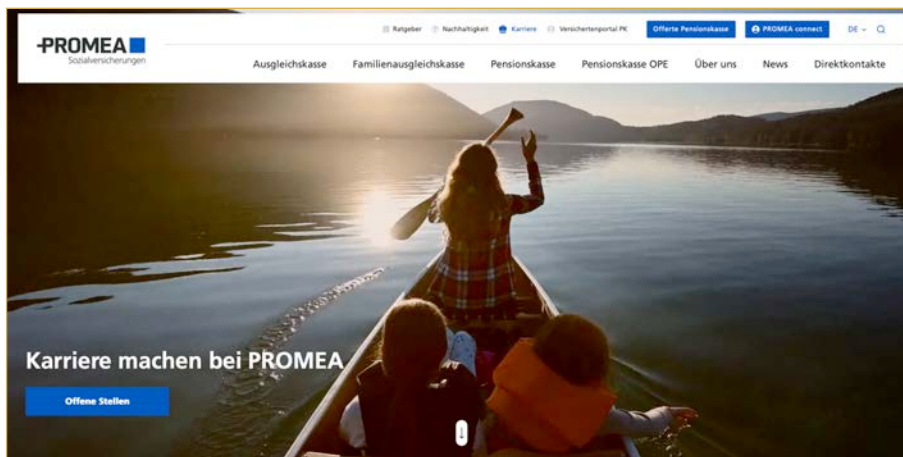
Senior-Business Analyst/Senior-Requirements Engineer Vorsorge (w/m/d) Teilzeit/Vollzeit

Basel – Mit Berufserfahrung – 50-100%

Dein Bereich

Du möchtest aktiv für ein besseres Morgen sorgen? Dann komm zu uns: Im Bereich Vorsorge Schweiz entwickeln wir zukunftsfähige Lösungen für die Vorsorgebedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden. Egal, ob im Privatkunden- oder im Firmenkundenbereich: Mit unserem hohen Anspruch an erstklassigen Kundenservice und unserer kompetenten Beratung im Leistungsfall tragen wir Tag für Tag massgeblich zur Kundenzufriedenheit bei. Unterstütze uns mit deinem Können!

Was uns auszeichnet



Ausgezeichnete Arbeitgeberin

Wir sind stolz darauf, von **Best Recruiters**, **Great Place to Work** sowie von **Pro Familia** als besonders familienfreundliche Arbeitgeberin ausgezeichnet worden zu sein.



KARRIERE-WEBSITE

Die PROMEA Sozialversicherungen AG zeigt das BEST-RECRUITERS-Siegel neben anderen Auszeichnungen auf der Karriere-Website und weist so auf einen qualitativen Recruiting-Prozess hin.

Statements der Sieger:innen

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG ALS BEST RECRUITER?

BEST AGER (Ü50) HABEN HÄUFIG SCHWIERIGKEITEN AM ARBEITSMARKT, OBWOHL SIE VIEL POTENZIAL MITBRINGEN. WIE SORGEN SIE DAFÜR, DASS SICH ERFAHRENE ARBEITSKRÄFTE IM BEWERBUNGSPROZESS ANGESPROCHEN FÜHLEN UND STEUERN EINER MÖGLICHEN ALTERSDISKRIMINIERUNG ENTGEGEN?



Mimoza Mali

Teamleader Recruiting

ALDI SUISSE AG

Für uns ist diese Auszeichnung weit mehr als nur ein Titel. Sie bestätigt unser Team, unsere Haltung und unseren Anspruch, Recruiting täglich spürbar zu verbessern. Wir verstehen Recruiting nicht als administrativen Prozess, sondern als Verantwortung. Gegenüber unseren Kandidatinnen und Kandidaten, unseren Führungskräften und uns selbst. Gold steht für uns nicht für einen Endpunkt, sondern für den richtigen Weg: konsequente Weiterentwicklung, verständliche und einfache Prozesse, die zu ALDI SUISSE passen und den Mut, Dinge zu hinterfragen. Der Preis gebührt dem Recruiting-Team. Menschen, die mitdenken, hinterfragen, optimieren und immer besser werden wollen. Leidenschaft ist bei uns keine Floskel, sondern gelebter Alltag. Genau diese Haltung treibt uns weiterhin an, stets besser zu werden.

Für uns beginnt es mit der Grundhaltung: Erfahrung ist kein Risiko, sondern ein strategischer Vorteil, der gerade bei unseren teils auch jungen Führungsteam eine wertvolle Balance darstellt. Menschen mit langjähriger Berufserfahrung bringen Fachkompetenz, Stabilität, Resilienz und hohe Umsetzungsstärke mit – ein echter Mehrwert für jedes Unternehmen. Gelebte Praxis braucht auch Training. So haben wir im Jahr 2025 für unser gesamtes Recruiting-Team explizite Diversity, Equity & Inclusion Trainings organisiert, um wirksam Bias zu erkennen und gezielt entgegenzuwirken. Im Auswahlprozess setzen wir auf strukturierte Interviews, klare Kriterien und transparente Entscheidungen. Mehrere Perspektiven im Gespräch helfen, unbewusste Vorurteile zu reduzieren und faire Entscheidungen zu treffen. Wir achten bei der Gestaltung unserer Stellenanzeigen auf eine neutrale, inklusive Sprache und vermeiden Formulierungen, die ein bestimmtes Alter bevorzugen. Gerade im Jahr 2026 rücken das Generationenthema und insbesondere die Best Ager verstärkt in den Fokus von ALDI SUISSE. In bereichsübergreifenden Working Groups werden wir uns gezielt mit der Vereinbarkeit einer älter werdenden Belegschaft und der Integration von Best-Ager-Kandidaten beschäftigen. Dabei entwickeln wir gemeinsam nachhaltige und wertschöpfende Lösungen für den Herausforderungen im Detailhandel und gestalten diese aktiv mit. Aktive Wertschätzung gegenüber erfahrenen Fachkräften muss gelebt werden – im Wording, im Dialog und in unserer Unternehmenskultur.

Nicole Jans

Head HR Development

AMAG Group

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bedeutet uns sehr viel und macht uns schon ein bisschen stolz. Sie bestätigt unseren hohen Anspruch an Professionalität, Fairness und Qualität entlang des gesamten Rekrutierungsprozesses. Dabei legen wir heute mehr denn je grossen Wert auf Menschlichkeit und persönlichen Kontakt. Denn gerade in einer zunehmend digitalisierten Welt ist es für uns entscheidend, Bewerbungen nicht nur effizient zu bearbeiten, sondern Menschen vor allem wertschätzend zu begegnen und auf Augenhöhe kennenzulernen. Die Auszeichnung ist für uns ein Ansporn, diesen Weg weiterzugehen und das Recruiting bei der AMAG kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Bei AMAG zählt Kompetenz und nicht das Alter. Altersdiskriminierung hat bei uns keinen Platz, und wir stellen seit jeher regelmässig qualifizierte Bewerbende über 50 ein. Ihre Erfahrung und Verlässlichkeit sind für unsere Teams ein grosser Gewinn. Damit sich erfahrene Arbeitskräfte angesprochen fühlen, setzen wir auf wertschätzende Kommunikation, persönlichen Kontakt und einen transparenten Prozess. So stellen wir sicher, dass Talente aller Altersgruppen echte Chancen haben.

**Flavia Mathis**

HR Director

CALIDA AG

Die Auszeichnung freut uns sehr, weil sie zeigt, dass unser Anspruch an Qualität auch im Recruiting spürbar ist. Bei CALIDA legen wir Wert auf einen Bewerbungsprozess, der transparent, persönlich und respektvoll ist. Kandidatinnen und Kandidaten sollen schnell verstehen, wer wir sind und was sie bei uns erwartet und dadurch einen authentischen Einblick in unser Unternehmen erhalten. Dabei ist uns ein offener und wertschätzender Austausch von Anfang an wichtig, damit sich Bewerbende im Prozess gut abgeholt fühlen. Dass dieser Ansatz als BEST RECRUITER ausgezeichnet wird, ist für uns eine schöne Bestätigung und gleichzeitig Motivation, unseren Prozess weiterzuentwickeln.

Erfahrung ist für uns ein echter Mehrwert. Viele unserer Teams profitieren davon, dass unterschiedliche Generationen zusammenarbeiten und ihr Wissen sowie ihre Perspektiven einbringen. Deshalb machen wir in unseren Stelleninseraten deutlich, dass Bewerbungen unabhängig von Alter oder Hintergrund willkommen sind. Im Auswahlprozess arbeiten wir mit klaren Kriterien. Entscheidend ist für uns, ob jemand mit seiner Erfahrung, seinen Fähigkeiten und seiner Persönlichkeit gut zur Aufgabe und zu CALIDA passt.





Lydia Zollinger

Chief Human Resources Officer | Mitglied der Unternehmensleitung

CH Media

Der BEST-RECRUITERS-Award ist für uns eine grosse Anerkennung, weil sie die Leidenschaft und das Engagement unseres HR-Teams sowie unseren Linienvorgesetzten würdigt. Recruiting verstehen wir als eine Visitenkarte unseres Unternehmens und schon der erste Kontakt ist eine Gelegenheit, unsere Kultur erlebbar zu machen. Dass unsere Haltung und Arbeitsweise nun ausgezeichnet werden, erfüllt uns mit Stolz. Die Auszeichnung treibt uns zusätzlich an, die Candidate Experience weiter zu stärken und für Kandidatinnen und Kandidaten auch in Zukunft positive Begegnungen mit CH Media zu schaffen.

Wir sind überzeugt, dass, abhängig von Funktion und unternehmerischem Bedarf, langjährige Berufspraxis einen entscheidenden Beitrag leisten kann. In unseren Jobausschreibungen stellen wir Kompetenzen in den Fokus und achten auf eine altersunabhängige Kommunikation. Wir arbeiten mit strukturierten Auswahlverfahren und definierten Kriterien – Altersaspekte sind nicht Teil davon. Im Zentrum stehen Motivation, Qualifikation sowie kultureller Fit. Wer Motivation und Kompetenz mitbringt, ist bei uns willkommen, unabhängig vom Alter. Diese Haltung vermitteln wir aktiv.



Simone Wohlgemuth und Denise Zabkar

Leiterinnen Recruiting & Employer Branding im Top-Sharing

CSS

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 ist für uns eine grosse Anerkennung unseres Engagements, ein faires, transparentes und wertschätzendes Recruiting zu gestalten. Sie bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, und motiviert uns, unsere Prozesse laufend weiterzuentwickeln.

Wir fördern den Austausch zwischen Generationen im Unternehmen und setzen auf gemischte Teams, um von der Vielfalt der Perspektiven zu profitieren. Für uns ist klar: Erfahrung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, den wir aktiv fördern und wertschätzen.



Severine Hurni

Lead Employer Branding & Recruiting

Emmi Schweiz AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 erfüllt uns mit grosser Freude und auch mit Stolz. Sie zeigt, dass unser tägliches Engagement für ein Recruiting mit Qualität, Menschlichkeit und echter Wertschätzung wahrgenommen wird. Für uns ist diese Anerkennung nicht nur ein Erfolg, sondern auch ein Ansporn, weiterhin Talente für Emmi zu begeistern und die Candidate Experience stetig weiter zu verbessern.

Bei Emmi glauben wir fest daran: Erfahrung ist ein Schatz. Best Ager bringen nicht nur Fachwissen, sondern auch Reife, Perspektive und oft eine besondere Verlässlichkeit mit. Uns ist es wichtig, dass sich erfahrene Kandidatinnen und Kandidaten im Bewerbungsprozess bewusst angesprochen und willkommen fühlen. Deshalb setzen wir auf eine inklusive Kommunikation, kompetenzbasierte Auswahl und sensibilisieren unsere Teams aktiv gegen unbewusste Vorurteile. Denn Vielfalt bedeutet für uns auch: Generationen gemeinsam stark zu machen. Zudem bieten wir mit unserem Senior Professionals Programm eine attraktive Perspektive für die letzte Phase der beruflichen Laufbahn. Als letzter Karriereschritt vor der Pensionierung arbeiten Senior Professionals auf Mandatsbasis im In- oder Ausland. Die Anstellung ist flexibel gestaltbar – in Vollzeit, Teilzeit oder mit einem degressiven Zeitmodell. So ermöglichen wir einen schrittweisen und selbstbestimmten Übergang in die Pensionierung und nutzen gleichzeitig das wertvolle Know-how unserer erfahrenen Fach- und Führungskräfte gezielt weiter.

Nadine Kehr

HR Rekrutierungsspezialistin

ERNE Holding AG

Als Familienunternehmen ist diese Auszeichnung eine besondere Bestätigung, denn wir verfolgen im Recruiting denselben Anspruch wie bei unseren Projekten und auf unseren Baustellen im Alltag: Qualität, Innovation und Vertrauen. Qualität bedeutet für uns nicht nur Präzision und Verlässlichkeit in unseren Projekten, sondern auch Professionalität und Wertschätzung im Bewerbungsprozess. Um eine optimale Candidate Journey zu schaffen, setzen wir auf transparente Kommunikation, Verlässlichkeit und eine persönliche Begleitung unserer Kandidat*innen über den gesamten Bewerbungsprozess hinweg. Als ERNE Gruppe stehen wir für Innovation aus Tradition. Das heisst für uns, moderne Recruiting-Methoden einsetzen, ohne unsere Werte aus den Augen zu verlieren. So wie wir bewährtes Handwerk mit neuen Technologien verbinden, kombinieren wir digitale Prozesse mit persönlichem Austausch.

Langfristige Partnerschaften sind unser Fundament. Wir suchen keine kurzfristigen Lösungen, sondern Menschen, die unsere Vision und unsere Unternehmenskultur nachhaltig mitgestalten. Bei unseren Projekten zeigt sich täglich, wie wertvoll Erfahrung ist. Routine, vorausschauendes Denken und handwerkliche Präzision entstehen nicht über Nacht, sie wachsen über Jahre. Deshalb setzen wir bewusst auf generationsübergreifende Teams, denn ein solcher Wissenstransfer stärkt beide Seiten und sorgt für nachhaltige Kompetenz im Unternehmen. Für uns ist klar: Starke Bauprojekte entstehen durch starke Teams und starke Teams leben von Erfahrung. Deshalb sehen wir Best Ager nicht als Ausnahme, sondern als wichtigen Bestandteil unseres Erfolgs.

**Daniel Bärtsch**

HR Business Partner

Graubündner Kantonalbank

Das BEST-RECRUITERS-Label stärkt unser Employer Branding und zeigt, dass wir als moderne und verantwortungsvolle Arbeitgeberin die New-Work-Transformation aktiv gestalten. Intern dient uns der Bericht als Grundlage, um unsere HR-Prozesse entlang der Candidate Journey zu analysieren und kontinuierlich zu verbessern.

Wir haben ein Diversitäts- und Inklusions-Programm, bei welchem unser Fokus unter anderem auf die Generationenvielfalt gelegt wird. Wir schreiben unsere Stellenanzeigen neutral aus und hinterlegen bei allen Jobanzeigen folgenden Satz: "Wir suchen keine perfekten CVs, sondern Talente mit Neugier, Drive und Verantwortungsbewusstsein. Auch wenn du nicht alles mitbringst: Wenn du wachsen willst, bist du bei uns richtig – ob am Anfang deiner Laufbahn oder bereits mit viel Erfahrung im Gepäck."

**Sabine Kummer**

Head HR Consulting

Helsana Versicherungen AG

Die Auszeichnung ist für uns vor allem eine Bestätigung unserer konsequenten Qualitätsarbeit und des hochengagierten Einsatzes unseres Teams. Sie zeigt, dass sich unser Anspruch an Transparenz, Verlässlichkeit und eine wertschätzende Candidate Experience auszahlt, und dass die enge Zusammenarbeit zwischen HR und Führungsverantwortlichen Wirkung zeigt. Dieser Erfolg ist für uns ein Ansporn, unseren Weg weiterzugehen und uns kontinuierlich zu verbessern.

Erfahrene Mitarbeitende sind für uns ein zentraler Erfolgsfaktor. Wir setzen mit drei Initiativen auf transparente Prozesse und flexible Arbeitsmodelle, um Diversität auch im Generationen-mix zu fördern. «Erfahrung trifft Zukunft» ermöglicht eine berufliche Standortbestimmung im letzten Berufsabschnitt. Bei Bogenkarrieren gewährleistet «Senior Flex» das Halten des versicherten Lohns in der Personalvorsorge und die Möglichkeit, bis zum 70. Lebensjahr zu arbeiten, schafft Perspektiven statt Grenzen. Darüber hinaus engagieren wir uns u.a. als Hauptsponsor des KMUconnectForums 2026 unter dem Motto «Die Power von 50 plus».





Marion Keiper-Knorr

Head of Headquarters Human Resources

Hilti AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist eine besondere Anerkennung für die professionelle Arbeit unserer Teams und unsere hohen Ansprüche an Qualität und Fairness in der Rekrutierung. Es ist auch eine Bestätigung dafür, dass wir auf transparente und wertschätzende Weise Talente gewinnen und einen zukunftsorientierten Bewerbungsprozess entwickelt haben.

Entscheidend ist für uns nicht das Alter, sondern die Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten, die wir für unseren Unternehmenserfolg benötigen. Zudem sollten sich die Bewerbenden mit unseren Werten und unserer Unternehmenskultur identifizieren können. Wir betrachten also das gesamte Potenzial der Menschen aus verschiedenen Blickwinkeln.



Philippe Heusser

Head of Human Resources

Homburger AG

Wir sind stolz darauf, dass wir die Auszeichnung ein weiteres Mal erhalten haben. Sie ist eine Auszeichnung unserer Arbeit und unseres Engagements im Bereich der Rekrutierung neuer Mitarbeitenden. Ich bedanke mich beim gesamten Team, das diesen grossen Erfolg möglich gemacht hat. Wir werden auch im aktuellen Jahr alles daran setzen, uns weiter zu verbessern.

In unseren Stellenausschreibungen für die Support-Bereiche achten wir auf kompetenz- und fähigkeitsorientierte Formulierungen, die keine Altersgruppe ausschliessen. Die Diversität unserer Teams, auch im Hinblick auf das Alter, ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir sind überzeugt, dass heterogene Teams einen besonders wertvollen Beitrag zum Erfolg unserer Anwaltskanzlei leisten. Im juristischen Bereich bieten wir jungen Anwältinnen und Anwälten die Möglichkeit, sich durch die Mitarbeit an herausfordernden und spannenden Mandaten sowie durch ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot weiterzuentwickeln und ihre Karriere aktiv zu gestalten.



Heidi Stocker

HR Leiterin

IWB

Wie Bewerberinnen und Bewerber hat auch IWB nur eine Chance für einen ersten Eindruck. Dieser entsteht bereits im Bewerbungsprozess – etwa im Gespräch oder beim Durchstöbern des Karrierebereichs. Professionell aufzutreten und klar zu kommunizieren, ist uns darum besonders wichtig. Gleichzeitig vermitteln wir mit unserem Rekrutierungsprozess, wie wir als Arbeitgeberin sind und wofür wir stehen. Die Auszeichnung bestätigt, dass uns all dies sehr gut gelingt. Auf diese Teamleistung sind wir sehr stolz.

Bei über 1'100 Mitarbeitenden sind wir durch und durch vielfältig – in der Altersstruktur, in den Berufen, in den Lebensgeschichten etc. Wir stehen dazu, indem wir im Karrierebereich unsere Mitarbeitenden und damit das Spektrum an Vielfalt zeigen. Weiter besuchen wir die Stellenkontaktbörse 50plus des Gewerbeverbands Basel-Stadt. So pflegen wir den Kontakt gezielt mit dieser Altersgruppe.

Byörn Mattle

Director of Human Resources

Jansen AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 erfüllt uns mit grosser Freude und Stolz. Sie zeigt, dass unsere Arbeit im Recruiting nicht nur wahrgenommen, sondern auch als vorbildlich bewertet wird. Für uns ist dieser erste Platz der klare Beweis, dass ein konsequent wertschätzender, gut strukturierter und professionell gestalteter Rekrutierungsprozess Wirkung zeigt. Gleichzeitig ist die Auszeichnung ein wichtiger Ansporn: Wir möchten Menschen, die sich bei uns bewerben, von der ersten Kontaktaufnahme bis zum finalen Entscheid ein Erlebnis bieten, das respektvoll, transparent und auf Augenhöhe ist. Dieser Erfolg motiviert uns, unseren Anspruch weiter zu schärfen und uns als Team kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Erfahrene Arbeitskräfte sind für uns ein wichtiger Bestandteil eines gesunden Kompetenzmixes. Menschen über 50 bringen Fachwissen, Arbeits- und Lebenserfahrung mit, die für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens gewinnbringend sind. Deshalb sorgen wir dafür, dass sie sich im Bewerbungsprozess genauso angesprochen fühlen wie alle anderen Talente. Unsere Human Relations Mission – auf unserer Homepage publiziert – richtet sich bewusst an Menschen aller Altersgruppen und soll sowohl jüngere als auch erfahrene Bewerbende motivieren. Im Recruiting setzen wir bewusst auf eine klare, kompetenzorientierte Sprache und stellen die beruflichen Fähigkeiten und die Wirksamkeit eines Profils in den Mittelpunkt – nicht das Alter. Auf diese Weise fördern wir eine ausgewogene Mischung aus Generationen und Perspektiven und stellen sicher, dass erfahrene Fachkräfte im gesamten Prozess die gleichen Chancen erhalten wie alle anderen Bewerbenden.



Jenna Klingsporn, Martina Beer-Klossner, Auriane Duc

Das Team Personalmarketing

Kanton Bern

Feedback ist der wichtigste Baustein unserer Recruiting-Arbeit. Bewertungen von Bewerbenden und Mitarbeitenden nehmen wir sehr ernst. Diese Rückmeldungen helfen uns, die Bedürfnisse der Zielgruppen zu verstehen, damit wir am Puls der Zeit bleiben.

Die Auszeichnung «BEST RECRUITERS 2025/2026» in der Branche «Öffentliche Verwaltung» zeichnet die Arbeit aus, die unsere Mitarbeitenden täglich leisten.

Wir sind vor allem: Menschen. Dazu gehört, dass wir die Verantwortung als Arbeitgeber ernst nehmen. Das schafft Vertrauen und stärkt die Glaubwürdigkeit. Respekt und Transparenz sind die Grundwerte unserer Rekrutierung und damit auch die Werte, die wir Kandidatinnen und Kandidaten entgegenbringen.

Auf unserer Website und auf Social Media gewähren unsere Mitarbeitenden regelmässig Einblick in ihren Arbeitsalltag. Sie treten auch als Botschafterinnen und Botschafter in unseren Stelleninseraten auf. Gerade auch Personen in der Gruppe 50+ sind dabei und zeigen, dass der Kanton Bern ein Arbeitgeber für alle Altersgruppen ist. Nicht zuletzt zeigen Studien, dass die Generationen voneinander profitieren und daran glauben wir: Wir brauchen diverse Mitarbeiter-teams, um gemeinsam stark zu sein.



**Hélène Duthoit**

Lead HR Recruiting

Manor AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist für uns eine große Ehre, da sie die Qualität und das Engagement unserer Rekrutierungsteams im Alltag konkret bestätigt. Wir sind alle sehr stolz darauf, dass unsere Auswahlverfahren professionell und menschlich sind und jeden Bewerber respektieren. Diese Auszeichnung motiviert uns für die Zukunft und spornt uns an, ständig innovativ zu sein, um ein Referenzarbeitgeber im Einzelhandel zu bleiben.

Bei Manor fördern wir eine generationsübergreifende Kultur, indem wir Bilder und Erfahrungsberichte von erfahrenen Mitarbeitern in unsere Kampagnen integrieren, damit sich jedes Talent, unabhängig von seinem Alter, mit uns identifizieren kann. Um Vorurteilen entgegenzuwirken, legen wir Wert auf eine Bewertung, die sich eher auf Fachkompetenzen und Soft Skills als auf das Abschlussjahr stützt, und betrachten Erfahrung als strategischen Vorteil und nicht als finanziellen Nachteil. Schliesslich sensibilisieren wir unsere Führungskräfte dafür, dass die Vielfalt der Teams ein Leistungshebel ist, und stellen sicher, dass sich unsere Auswahlprozesse ausschliesslich auf die Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten konzentrieren.

**Katrin Rossi**

Leiterin HR Communications & Talent Scouting

Migros Bank AG

Ehrlich gesagt, wir freuen uns riesig über die Auszeichnung! Es zeigt einfach, dass wir mit der Art, mit der wir Bewerberinnen und Bewerber begegnen, auf dem richtigen Weg sind. Wir sind ein Team, das zusammenhält, und wir haben eine gute Unternehmenskultur als Bank. Ich glaube, das spüren die Leute, die sich bei uns bewerben. Dass wir dafür ausgezeichnet wurden, macht uns sehr stolz.

Bei uns zählt, was eine Person an Fähigkeiten, Erfahrungen und Potenzial mitbringt, unabhängig vom Alter. Wir schätzen Menschen, die neugierig bleiben und sich weiterentwickeln möchten. Das kommunizieren wir offen, weil wir wissen, wie wichtig diese Stärken für unsere Team sind. Zudem streben wir in allen Teams eine ausgewogene Altersstruktur an, da ein vielfältiger Altersmix eine grosse Bereicherung für uns alle ist. Unser Recruiting-Team ist altersdivers aufgestellt, um sicherzustellen, dass unbewusste Vorurteile keinen Platz in unserem Auswahlprozess haben. Wir achten darauf, dass unsere Stellenanzeigen alle Zielgruppen ansprechen, und bieten flexible Arbeitsmodelle, die insbesondere für Best Ager attraktiv sind.

**Anja Nüesch**

Human Resources Managerin

Möbel Pfister AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 bestätigt unseren Anspruch, Bewerbenden einen wertschätzenden, transparenten und professionellen Recruiting-Prozess zu bieten. Gleichzeitig motiviert sie uns, unsere Arbeitgeberqualität kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Talente nachhaltig für uns zu begeistern.

Die Wertschätzung erfahrener Mitarbeitender ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Bereits heute leisten zahlreiche Kolleginnen und Kollegen über 50 mit ihrem Know-how, ihrer Verlässlichkeit und ihrem Engagement einen wesentlichen Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg. Im Bewerbungsprozess stellen wir daher konsequent Kompetenzen, Erfahrung und Persönlichkeit in den Mittelpunkt. Altersvielfalt verstehen wir als klare Stärke, die leistungsfähige Teams fördert und nachhaltige Ergebnisse ermöglicht. Unsere positiven Erfahrungen bestätigen uns immer wieder darin, dass die bewusste Einbindung erfahrener Fachkräfte eine wertvolle und richtige Entscheidung ist.

Romaine Petrus

Leiterin Recruiting und Talent Sourcing

Die Schweizerische Post AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bedeutet uns sehr viel. Sie ist eine schöne Bestätigung für unsere harte Arbeit im vergangenen Jahr und zeigt, dass wir mit unserem Fokus auf eine optimale Candidate Experience auf dem richtigen Weg sind. Gleichzeitig liefert sie uns wertvolle Hinweise auf Entwicklungspotenzial – denn sie zeigt nicht nur, wo wir stark sind, sondern auch, wo wir uns weiter verbessern können. Für uns ist sie deshalb Ansporn und Anerkennung zugleich.

Erfahrene Arbeitskräfte bringen oft wertvolle Fachkenntnisse, Stabilität und einen breiten Erfahrungsschatz mit. Wir sorgen dafür, dass sich Best Ager (Ü50) bei uns angesprochen fühlen, indem wir: – eine inklusiv formulierte Sprache in unseren Stelleninseraten verwenden, die auf Altersstereotype verzichtet. – klare, transparente und wertschätzende Kommunikation pflegen – vom Erstkontakt bis zum Abschluss des Prozesses. – Bewerbungsprozesse schlank und zugänglich gestalten, damit sich alle Bewerbenden z.B. unabhängig von ihrer digitalen Affinität gut zurechtfinden. – Teams divers zusammensetzen – Hiring Manager wie auch Recruiter gezielt auf Biases sensibilisieren und schulen So stellen wir sicher, dass sich erfahrene Kandidat:innen willkommen fühlen und Altersdiskriminierung im Prozess keinen Raum erhält. Für uns zählt in erster Linie die Kompetenz – und das Potenzial, das jemand unabhängig vom Alter mitbringt.

**Ricardo Garcia**

CEO

PROMEA Sozialversicherungen

Die Auszeichnung ist eine grosse Wertschätzung für unsere Recruiting-Kompetenzen und ein Ansporn, und weiterzuentwickeln. Wir freuen uns sehr, den Erfolg vom letzten Jahr damit bestätigen zu können und Kontinuität zu beweisen. Die Auszeichnung bestätigt, dass wir einen wertschätzenden und transparenten Umgang mit unseren Bewerbenden pflegen. Die anspruchsvollen und sehr umfassenden Kriterien von BEST RECRUITERS haben uns geholfen, das Niveau unseres Recruitings deutlich anzuheben. Dementsprechend haben wir unsere Rekrutierungsprozesse und unseren Auftritt auf allen Ebenen angepasst. Das hilft uns zudem, Talente nicht nur für uns gewinnen zu können, sondern auch vermehrt halten zu können.

Wir haben eine Diversity & Inclusion Charta erstellt und haben uns verpflichtet, u.a. nicht nach Alter zu diskriminieren. Das gilt auch für unseren Recruiting-Prozess. Darüber hinaus haben wir Diversität & Inklusion in unsere Mitarbeitenden-Evaluation formell integriert. Dementsprechend sind die entsprechenden Kohorten bei uns überdurchschnittlich vertreten und wir machen damit auch gute Erfahrungen. Gerne haben wir auch Vertreter:innen aus diesen Altersgruppen als Referenzen auf unserer Karriere-Webseite aufgenommen, die direkt selber von Ihren Erfahrungen berichten und Kandidaten aus diesen Altersgruppen gute Anhaltspunkte bieten.

**Dr. Vera Saal**

CHRO und Arbeitsdirektorin Rheinmetall AG

Rheinmetall AG

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung als BEST RECRUITERS Schweiz – sie bestätigt unseren Anspruch, Recruiting professionell, transparent und mit echter Wertschätzung für Kandidatinnen und Kandidaten zu gestalten. Gleichzeitig ist sie für uns Ansporn, unsere Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Candidate Experience im Bewerbungsprozess konsequent in den Mittelpunkt zu stellen.





Rahel Meuwly

VP People & Culture

Sensirion AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist ein Team Effort und bestätigt unseren Anspruch an einen transparenten, wertschätzenden und auf den richtigen Match ausgerichteten Rekrutierungsprozess. Sie zeigt, dass unsere Kultur und Werte auch im Bewerbungsprozess spürbar sind, und dass unser gesamtes Team von Recruiting über People Operations und Employer Branding bis hin zu Hiring Managern und Interviewers einen tollen Job machen und mit Herz bei der Sache sind.

Bei Sensirion sind Bewerbende jeden Alters und Hintergrundes ausdrücklich willkommen – das betonen wir klar auf unserer Karriereseite. Wir setzen bewusst auf gemischte Teams, in denen junge Talente mit frischen Ideen auf erfahrene Kolleginnen und Kollegen mit fundierter Praxiserfahrung treffen. Diese Vielfalt und der generationsübergreifende Austausch stärken die Teamdynamik und eine nachhaltige Innovationskultur gleichermassen. Unsere fairen, transparenten Prozesse, eine respektvolle Begegnung auf Augenhöhe, und die gleichwertige Ansprache erfahrener Kandidatinnen und Kandidaten sorgen dafür, dass sich «Best Ager» im Einstellungsprozess ernst genommen und wertgeschätzt fühlen.



Nina Jakob

Teamlead Employer Branding

Swisscom (Schweiz) AG

Die diesjährige Auszeichnung freut uns ganz speziell. Es zeigt uns erneut, wie wichtig die Zusammenarbeit von Employer Branding und Recruiting ist, um eine einzigartige Candidate Experience gewährleisten zu können. Mit den gewonnenen Inputs aus der BEST RECRUITER Studie haben wir die Möglichkeit, uns jährlich zu Verbessern und Optimierungen am Prozess vorzunehmen, um auch in Zukunft die besten Talente für Swisscom gewinnen zu können.

Swisscom legt grossen Wert auf Diversity. Wir sind der Meinung, dass nicht nur das Geschlecht, sondern diverse weitere Facetten von Vielfalt wichtig sind, um effiziente und innovative Teams zu haben, die die besten Ergebnisse erzielen. Bei Swisscom werden sämtliche Positionen zielgruppengerecht ausgeschrieben und unsere Recruiter achten während des gesamten Rekrutierungsprozesses auf die Einhaltung der hochgesteckten Diversityrichtlinien.

Chantal Casanova

Head of Employer Branding & HR Projects

Vebego AG

Das Gold Label als BEST RECRUITER 2025/26 freut uns sehr. Es bestätigt, dass unsere Bemühungen um eine moderne, transparente und wertschätzende Rekrutierungskultur wirksam sind. Im Facility Management stehen Menschen im Zentrum unserer Dienstleistungen – und das beginnt bereits im Bewerbungsprozess. Das Gold Label zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind, und spornt uns an, weiterhin dranzubleiben.

Erfahrene Arbeitskräfte sind für uns im Facility Management von grossem Wert. Vielfalt und Inklusion sind für uns selbstverständlich und machen uns stark. In unseren Stellen sprechen wir bewusst eine breite Zielgruppe an und achten darauf, dass Erfahrung und Motivation im Vordergrund stehen – nicht das Alter. Wir legen Wert auf eine offene Haltung im Recruiting und darauf, dass sich auch Best Ager von unseren Ausschreibungen angesprochen fühlen.

**Claudia Menges**

Teamlead Recruiting

Ypsomed AG

Wir sind sehr stolz auf diese Auszeichnung, denn sie bestätigt, dass wir mit unserem Recruiting-Ansatz den richtigen Weg eingeschlagen haben. Besonders wichtig ist uns dabei eine wertschätzende, transparente und verbindliche Kommunikation mit unseren Kandidatinnen und Kandidaten über den gesamten Recruiting-Prozess hinweg. Wir verstehen Recruiting nicht nur als Auswahlprozess, sondern als ersten Schritt einer langfristigen Beziehung. Deshalb legen wir grossen Wert auf eine positive Erfahrung für die Kandidatinnen und Kandidaten mit klaren Prozessen und einer professionellen Ansprache. Die Auszeichnung sehen wir gleichzeitig als Anerkennung für die Arbeit unseres Recruiting-Teams und als Ansporn, unsere Prozesse und unser Angebot für qualifizierte Fachkräfte kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Erfahrene Fachkräfte bringen wertvolles Wissen, Perspektiven und Stabilität in Organisationen. Deshalb ist es uns wichtig, dass sich Menschen unabhängig von ihrem Alter von uns angesprochen fühlen. Wir achten bereits bei der Gestaltung unserer Stellenausschreibungen auf eine inklusive und genderneutrale Sprache sowie auf Formulierungen, die sich bewusst an Kandidatinnen und Kandidaten mit unterschiedlichen Erfahrungslevels richten. Zudem legen wir Wert auf transparente und strukturierte Auswahlprozesse, bei denen Kompetenzen, Erfahrungen und Potenzial im Mittelpunkt stehen und nicht das Alter. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Recruiter und Führungskräfte für unbewusste Bias im Auswahlprozess. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld für alle. Die Förderung einer Unternehmenskultur des Respekts sowie die Einbeziehung unterschiedlicher Personengruppen sind wichtige Eckpfeiler unserer Personalpolitik.





Guido Däschler

Leiter Recruiting und Employer Branding

Genossenschaft ZFV-Unternehmungen

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 bestätigt, dass unsere Bemühungen, unsere Marke erlebbar zu machen, Wirkung zeigen. Klare und transparente Information, wertschätzende Kommunikation sowie eine konsequent gestaltete Candidate Experience widerspiegeln die Auszeichnung. Gleichzeitig verstehen wir diese als Verpflichtung, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und die relevanten Themen gezielt voranzutreiben. Für uns ist die Auszeichnung die Anerkennung für eine gelebte Unternehmenskultur: Wir verstehen Menschen nicht als «Ressourcen». Sie sind das Fundament unserer Unternehmung. Deshalb gewinnen wir gezielt Persönlichkeiten mit ihrem individuellen Potenzial – nicht einfach nur neue Mitarbeitende. Kurz gesagt: Die Auszeichnung macht uns stolz. Sie motiviert uns, uns weiter zu verbessern.

Auch für uns ist dies ein zentrales Thema, dem wir mit verschiedenen Massnahmen gezielt Rechnung tragen, unter anderem in folgenden Bereichen:

Sprache und Bildwelt in Inseraten

Die Formulierung von Stellenausschreibungen hat einen entscheidenden Einfluss darauf, welche Zielgruppen angesprochen werden. Wir verzichten bewusst auf Begriffe wie «junges, dynamisches Team» oder «Digital Native». Stattdessen setzen wir auf kompetenzorientierte Formulierungen mit Fokus auf Beitrag und Wirkung. Ergänzend achten wir bei der Auswahl von Fotos und Testimonials grundsätzlich auf Diversität.

Sichtbarkeit und Einstellungspraxis

Wir berücksichtigen konsequent auch Kandidatinnen und Kandidaten 50+. Entscheidend ist für uns die fachliche Kompetenz, nicht der Jahrgang. Diese beurteilen wir unter anderem im Rahmen von Probetagen.

Faire Beurteilung

Wir verzichten bewusst auf den Einsatz von KI bei der Beurteilung von Bewerbungen. Entscheidungen werden von Menschen getroffen, nicht von Algorithmen. Damit reduzieren wir potenzielle systematische Altersdiskriminierung und stärken die individuelle, differenzierte Beurteilung.

Interne Sensibilisierung und Unterstützung

Mit internen Kursen sensibilisieren wir für die zentralen Themen rund um Best Ager:innen. Die Angebote sind zweigeteilt aufgebaut: Einerseits fördern sie das Verständnis und die Handlungssicherheit, andererseits bieten sie gezielte Unterstützung für betroffene Mitarbeitende.

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 13. Erhebungsdurchgangs in der Schweiz und Liechtenstein hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe 19.612 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 3,69 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des Bewerber:innen-Umgangs wurden 76.143 Bewerbungen versendet sowie analysiert und 25.212-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 1.400 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 in Österreich am 25. November 2010 – damals noch im kleineren Rahmen im damaligen 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 Beirät: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 überdurchschnittlich 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 jene, 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. Die Bewerber:innen-Feedback-Befragung ist 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

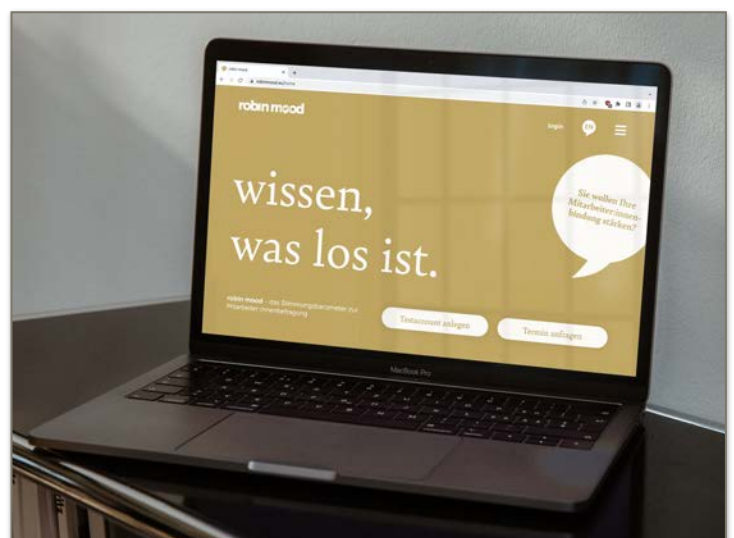
Speziell auf Mitarbeiter:innen-Befragungen abgestimmt ist das vielseitige digitale Stimmungsbarometer und Umfragetool **robin mood**, welches gemeinsam mit Arbeitspsycholog:innen entwickelt wurde und somit wissenschaftlich abgesicherte Inhalte garantiert. Auch die technische Entwicklung und Betreuung 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-Kommentarzusammenfassungen mit Sentiment-Analyse
- Übersichtliche Auswertungen und Exporte mit interaktiver Heatmap
- Handlungsempfehlungen
- Bereits in zehn Sprachen verfügbar

www.robinmood.eu



BEST RECRUITERS Deep Dive



Tauchen Sie mit uns **detailliert und individuell** in die Ergebnisse ein: Mit dem Deep Dive erhalten Sie eine **gezielte Analyse Ihrer Ergebnisse** anhand gewünschter Schwerpunkte, Ableitung **massgeschneiderter Handlungsempfehlungen** unter Berücksichtigung spezieller Parameter wie Ihrer Branche und/oder Ihrem Mitbewerb. Die Präsentation wird als **Bildschirmpräsentation** aufbereitet, die Slides stellen wir Ihnen anschliessend zur Verfügung.

Wir richten uns nach Ihnen und gehen auf die **Schwerpunkte** ein, die Ihnen den **grösstmöglichen Nutzen** bieten. Die Dauer beträgt ca. 3 Stunden.

Mögliche Schwerpunkte

- Bestimmte **Kategorien** der Erhebung, z.B. Optimierung der Karriere-Website, des Social-Media-Auftritts oder Neugestaltung der Stelleninserate
- Über den Kriterienkatalog hinausgehende Untersuchung der **Bewerber:innen-Kommunikation** inklusive inhaltlicher Empfehlungen
- Weiterführender **Vergleich mit Wunscharbeitgebern** inklusive individueller Stärken und Potenziale, auf Wunsch speziell für bestimmte Kategorien;
- Tiefergehende **Analyse der Candidate Centricity** im Zuge der Bewerbungsübermittlung inkl. gezielter Massnahmen zur Optimierung der Usability
- Ansprache einer oder mehrerer **Zielgruppen** (z.B. Lehrlinge, Professionals etc.)

Mögliche Elemente und Formate

- **Praxisbeispiele** mit Fokus auf bestimmte Arbeitgeber oder Branchen
- Aufbereitung für eine bestimmte **Zielgruppe** (Führungskräfte, C-Level etc.)
- Sofern keine **Karriere-Website** vorhanden: Erarbeitung eines einfach umzusetzenden Gerüsts, unter Einbindung möglichst vieler bereits vorhandener Inhalte (allgemeine Unternehmenswebsite, Social Media etc.)
- Speziell für dezentral organisierte HR-Abteilung: Erhebung von maximal drei **zusätzlichen Stellenanzeigen** unterschiedlicher Geschäftsbereiche inklusive Ableitung von Handlungsempfehlungen
- Beantwortung **konkreter Fragen zum Bericht**
- **Argumentationsunterstützung** für die Umsetzung zukünftiger Projekte im HR-Bereich, insbesondere im Recruiting



„Die Präsentation ermöglicht uns eine Rund-um-Reflexion: Diskussion über Ergebnis und Studie, Feedback und Wertschätzung für die Arbeit unserer Recruiter:innen und Kommunikatoren und Austausch zu Trends aus Praxis und Theorie. Eine Schatzkiste an Learnings und Hinweise für Changes, die uns helfen, „one step ahead“ zu bleiben.“

Christoph Graf, Leitung HR Development & Projects
voestalpine AG

Personenzertifizierung nach ISO 17024

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. Auch die persönliche Recruiting-Qualität von Einzelpersonen kann normenbasiert zertifiziert werden – in Kooperation mit dem unabhängigen Zertifizierungsinstitut **Premium Cert**.

Voraussetzungen für Anwarter: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, Institutsvorstand für Personalmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien, 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 top-aktuelles 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

Schweiz

Für Arbeitgeber:

Raimund Karel

Telefon: +43 1 585 69 69 - 30

E-Mail: raimund.karel@bestrecruiters.eu

Jessika Krzemien

Telefon: +43 1 585 69 69 - 23

E-Mail: jessika.krzemien@bestrecruiters.eu

Medienkontakt:

Bernhard Schwingsandl

Telefon: +43 1 585 69 69 - 26

E-Mail: bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

Christian Pasteka

Head of Scientific Research

Alexander Binder

Deputy Head of Scientific Research

Copyright © 2026 **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 2025/26

BEST RECRUITERS AUSGEZEICHNETE RECRUITING-QUALITÄT

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich mehr als 1.400 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 2025/26 330 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.