



best
recruiters
by career

**BEST RECRUITERS
EXZERPT DER STUDIEN-
ERGEBNISSE 2015/16**

6. Jahrgang | Österreich

Erfolgreich entscheiden:
Ausgezeichnete Recruiting-Qualität.

career

BEST RECRUITERS
6. JAHRGANG 2015/16 | ÖSTERREICH

EXZERPT DER STUDIENERGEBNISSE

career

1. Hintergrund

26 JAHRE CAREER VERLAG

Im Jahre 1989 legte Markus Gruber – damals selbst noch Student an der Wirtschaftsuniversität Wien – mit der Publikation des ersten CAREER Karriere-Ratgebers den Grundstein für den gleichnamigen Verlag, der auch die BEST-RECRUITERS-Studie herausgibt. Der nunmehr AKADEMIKER-GUIDE betitelte Ratgeber erscheint nach wie vor jährlich, um österreichischen HochschulabsolventInnen Orientierung bei ihren ersten beruflichen Schritten zu bieten. Im Bewusstsein der abweichenden Bedürfnisse unterschiedlicher BewerberInnen-Gruppen wurde im Jahre 2006 der CAREER Guide – heute MATURENTEN-GUIDE – geboren. Er steht jährlich allen 50.000 MaturantInnen in Österreich kostenlos zur Verfügung und enthält passgenau auf die Zielgruppe zugeschnittene Karriereinformationen rund um Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufseintritt.



KONTINUIERLICHE WEITERENTWICKLUNG

Basierend auf dieser jahrzehntelangen Expertise wurde 2010 dem Wunsch nach Weiterentwicklung Rechnung getragen und in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien BEST RECRUITERS in Österreich initiiert, zunächst firmierend unter CAREER's BEST RECRUITERS. Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsaufwand als wichtigsten Erfolgsfaktor jedweden Unternehmens identifizierte, entstand so das Gerüst für Studienmethodik und Kriterienkatalog. Die Wirtschaftsuniversität Wien ist als Teil des wissenschaftlichen Beirats nach wie vor eng in die Studie eingebunden.

6 JAHRE BEST RECRUITER

Mit Abschluss des 6. Erhebungsdurchgangs in Österreich hat BEST RECRUITERS seit Initiierung der Studie in Summe 6.214 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt mehr als 600.000 Einzelkriterienüberprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des BewerberInnen-Umgangs wurden 20.326 fiktive Bewerbungen versendet und 4.090 Mal mit Arbeitgebern telefonisch und per E-Mail Kontakt aufgenommen. Die Anzahl der pro Studie abgeprüften Kriterien hat sich von 2010 bis heute mehr als verdoppelt. Mit der jährlichen Überprüfung der jeweils 500 Top-Arbeitgeber in Österreich, Deutschland und der Schweiz ist BEST RECRUITERS somit die größte unabhängige, wissenschaftlich fundierte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.



1

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

BEST RECRUITERS 2011/12



BEST RECRUITERS 2015/16



DER STUDIENBEIRAT

Stetige Optimierung und Entwicklung – diesen Anspruch richtet BEST RECRUITERS zunächst an sich selbst. Der der Studie zugrunde liegende Kriterienkatalog wird demzufolge laufend überarbeitet und an aktuelle Trends und Entwicklungen in den Bereichen Recruiting und Personalmarketing angepasst. Gerade in diesen Prozessen besonders wertvoll ist die enge Zusammenarbeit mit dem internationalen Beirat, der für Wissenschaftlichkeit und Relevanz der Studie steht.



Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik

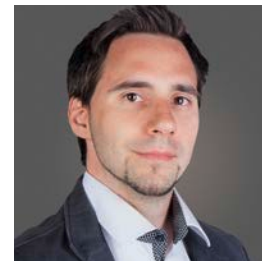
WU Wien

Vorstand des Instituts für Personalmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien.



Kuno Ledergerber
ZHAW

Leiter des Zentrums für Human Capital Management an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.



Helmuth Stöber
perfect training

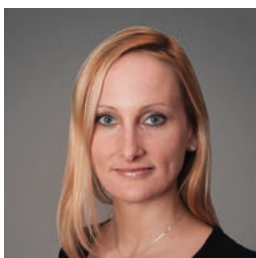
Ehemaliger Studienleiter von BEST RECRUITERS (2012-2014). Aktuell Business Development Consultant bei perfect training tätig.

DIE MENSCHEN HINTER DER STUDIE

Die Studie wird alljährlich mit höchstem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Genauigkeit von Agnes Koller und ihrem Team unter gewissenhafter Leitung von Julia Hauska durchgeführt.



Markus Gruber
Studieninitiator und Geschäftsführer CAREER Verlag.



Mag. Julia Hauska,
Leiterin CAREER Verlag.



Mag. Agnes Koller,
Studienleiterin BEST RECRUITERS



Alexander Binder, BA,
stellvertretender Studienleiter BEST RECRUITERS.

MITARBEITERINNEN

Benedikt Schmidinger, BA
Projektkoordination

Cornelia Bronhagl, BSc
Wissenschaftliche Mitarbeit

Peter Gabriel, BSc
Wissenschaftliche Mitarbeit

Lisa Grasl, BSc
Wissenschaftliche Mitarbeit

Philipp Hayder, MA
Wissenschaftliche Mitarbeit

Mag. Stephanie Kalausek
Wissenschaftliche Mitarbeit

Stefan Liebert, Bakk. phil.
Wissenschaftliche Mitarbeit

Julia Martius, BA
Wissenschaftliche Mitarbeit

Mag. Viktoria Schabl
Wissenschaftliche Mitarbeit

Sophie Strobl, BSc
Wissenschaftliche Mitarbeit

Lisa Toth, BSc
Wissenschaftliche Mitarbeit

Mag. Romana Waraschitz
Wissenschaftliche Mitarbeit

Nikola Wöhrer, BSc
Wissenschaftliche Mitarbeit

Carina Wolfram, MSc
Wissenschaftliche Mitarbeit

Gloria Gruber
Kundenbetreuung

Susanne Öhl, BSc
Kundenbetreuung

Christian Pernthaler, BA
Kundenbetreuung

Alexander Rößler
Kundenbetreuung

Daniela Samek, BA
Kundenbetreuung

Jakob Schulz, BA
Kundenbetreuung

**Matthias Studentschnig,
BA**
Kundenbetreuung

Thomas Ücel
Kundenbetreuung



DIE BEST-RECRUITERS-VERLEIHUNG

Im Zuge einer feierlichen Ehrung werden Jahr für Jahr all jenen Arbeitgebern, die sich durch herausragende Recruiting-Qualität auszeichnen, BEST-RECRUITERS-Zertifikate verliehen. Am 03. November 2015 wurden die BEST RECRUITERS Österreichs 2015/16 offiziell im Novomatic Forum geehrt. Das Rahmenprogramm bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema Arbeitsmarkt und Recruiting 2020 mit hochkarätigen Diskutanten: Dr. Johannes Kopf, LL.M. (Vorstand AMS Österreich), Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik (Vorstand des Instituts für Personalmanagement der WU Wien) sowie Mag. Dr. Klaus Niedl (Konzernpersonalchef NOVOMATIC AG).



VERLEIHUNG

GRUPPENFOTO

im Novomatic Forum

Wien, am 03. November 2015



VERLEIHUNG

EHRUNG DES GESAMT-SIEGERS EY ÖSTERREICH

v.l. Mag. Eva Stöckl, Sabine Bensch, MSc., Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik, Mag. Katharina Keilwert, Markus Gruber, Mag. Esther Brandner-Richter, Dr. Johannes Kopf, LL.M.

VERLEIHUNG

PODIUMSDISKUSSION

Dr. Johannes Kopf, LL.M.



VERLEIHUNG

PODIUMSDISKUSSION

Mag. Dr. Klaus Niedl



VERLEIHUNG

PODIUMSDISKUSSION

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik



DIE BERICHTERSTATTUNG

Die zunehmende Relevanz der Studienergebnisse und Rankings schlägt sich nicht zuletzt in einer umfassenden analogen und digitalen Media-Coverage nieder:



ORF TVTHEK ORF FUSSBALL
IM WEB UND ALS APP

Fernsehen TVthek Radio Debatte Österreich Wetter Insider Sport News ORF.at im Überblick

ÜBERSICHT **SENDUNGEN** THEMEN LIVE SENDUNG VERPASST ARCHIVE

€CO

€co Do, 05.11.2015 22.30 Uhr 30:15 Min. Noch 3 Tage verfügbar

Rezepte für mehr Arbeit: Was sie kosten, was sie taugen | 09:53 Min.
 Noch nie in der Geschichte der Zweiten Republik haben so viele Österreicher nach einem Job Ausschau gehalten: 410.854 sind es genau. Die Regierung will gegensteuern. Auf dem „Arbeitsmarktgiripfel“ hat sie Maßnahmen im Ausmaß von 9 Milliarden nun beschlossen.

> abspielen > Beitrag versenden / teilen

Kur „neu“: Was sich ändert | 10:13 Min.

Kino der Zukunft in Linz | 09:24 Min.

Univ. Prof. Wolfgang Elsik
Personalmanagement, WU Wien

Links

- Mehr zu €co in tv.ORF.at

Social-Media-Dienste aktivieren f t g+ i

ORF Impressum Kontakt Nutzungsbedingungen Häufig gestellte Fragen TVthek als App

MEDIENBERICHT

€CO-BEITRAG IM ORF

Erstausstrahlung am
05.11.2015

Wie Personalier künftig arbeiten werden

Experten diskutierten im Novomatic-Forum in Wien über Recruiting der Zukunft. Präsentiert wurden die Ergebnisse der Career-Studie „Best Recruiters“ - in der die Beratungsbranche positiv hervorsteht.

Lisa Breit

Wien – Zum Thema Arbeitsmarkt und Recruiting der Zukunft wurde anlässlich der Präsentation der Studie „Best Recruiters“, in der die größten Arbeitgeber des Landes auf die Qualität ihrer Personalrekrutierung untersucht werden, im Novomatic-Forum in Wien diskutiert. Auf dem Podium: AMS-Chef Johannes Kopf, Wolfgang Elsik, Vorstand des Instituts für Personalmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien, und Klaus Niedl, Konzernpersonalchef bei Novomatic.

Tenor: Heute sei kaum vorhersehbar, nach welcher Art von Qualifikation in ein paar Jahren verlangt werden wird. „Wir können vielleicht für drei, vier oder fünf Jahre im Voraus Prognosen treffen, wissen also ganz gut, was morgen, aber gar nicht gut, was übermorgen gesucht wird. Wir haben zum Beispiel nicht gewusst, dass es einen Mangel an App-Entwicklern geben wird“, sagt Kopf. Er sieht es als die Aufgabe des Bildungssystems, Arbeitnehmer auf den Arbeitsmarkt der Zukunft vorzubereiten – aber auch als HR-Thema, Stichwort „Lebenslanges Lernen“ in Betrieben. Niedl bestä-

tigt aus der Praxis: „Wir wissen nicht, was auf uns zukommt, und rüsten uns für verschiedene Wetterlagen“.

Nicht selten würden Studierende ob der schlechten Vorhersagbarkeit auf Verdacht studieren und gängige Fächerkombinationen wählen, sagt Elsik.

Mobiles Recruiting

Auch die Industrie 4.0 war ein Thema. „Die Dynamik ist spürbar“, sagt Niedl. Und wie wird sie sich auf den Arbeitsmarkt auswirken? Müssen Menschen Angst vor künstlicher Intelligenz haben? Kopf gibt Entwarnung: „Seit 150 Jahren haben Maschinen Millionen Arbeitsplätze vernichtet, aber immer wieder sind neue entstanden.“ Wer über einen höheren Bildungsabschluss verfüge, habe – zweifellos – bessere Chancen.

Studierende müssten „denken lernen und lernen, zu abstrahieren und Zusammenhänge zu erkennen“, um sich auf Arbeitsmarkttrends bestmöglich vorzubereiten, sagt Elsik. Vom Setzen

auf Trends hält er wenig: „Da kann man schnell alt aussehen.“

Und wie wird Recruiting 2020 aussehen? „Nach wie vor wird es im Fokus stehen, Angebot und Nachfrage optimal zusammenzubringen.“ Dafür gelte es aber auch, stärker neue Medien zu nutzen. „Das stehen wir vor einer Revolution.“ Als wichtig benennt Elsik eine Mischung unterschiedlicher Recruiting-Methoden. Niedl sieht Videorecruiting auf dem Vormarsch.

Dass HR-Abteilungen bereits jetzt stärker auf neue Recruiting-Methoden setzen, zeigen die Ergebnisse „Best Recruiters“-Studie, durchgeführt vom Career-Verlag in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität. Grundlage waren die 350 umsatzstärksten sowie die 200 mitarbeiterstärksten Unternehmen.

Diese dürften heuer eher als noch im Vorjahr ihren Fokus auf mobiles Recruiting legen: 2015 erreichten 38 Prozent der untersuchten Arbeitgeber hier die Maximalpunktzahl, im Vergleich zu

18 Prozent im Vorjahr. 48 Prozent haben eine mobil-optimierte Karriereseite, 27 Prozent für Smartphones optimierte Stellenanzeigen, 37 Prozent Karrierevideos auf der Webseite.

An der Spitze des Rankings steht die Wirtschaftsprüfung Ernst & Young (EY). Platz zwei belegt die ISS Facility Services GmbH, Platz drei die Transportorganisation Lkw Walter.

Sieger: Beratungsbranche

Als beste Branche wurde zum fünften Mal in Folge die Unternehmensberatung ausgezeichnet, die offenbar den Fokus auf Karrierewebsites legt. Gute Bewertungen in puncto Social-Media-Auftritt erreichte der Lebensmittel- und Drogeriefachhandel. Auch Sieger EY wurde dafür gelobt, die Mobilapplikation Instagram für die Kommunikation mit potenziellen Bewerbern zu nutzen. Vorreiter im sogenannten Mobile Recruiting ist der „best recruiters“-Studie zufolge die Elektrobranche.

www.bestrecruiters.at



Klaus Niedl (Novomatic), Wolfgang Elsik (Institut für Personalmanagement, WU Wien) und Johannes Kopf (AMS Österreich) sprachen mit Werner Gruber, Initiator der Studie „Best Recruiters“ (v. li.).

MEDIENBERICHT

DER STANDARD

Artikel vom 04.11.2015

BEWERBUNGEN

Österreich: Wirtschaftsprüfer EY ist der beste Recruiter

Auszeichnung. Im Wiener Novomatic Forum wurden am vergangenen Dienstag die Ergebnisse und Sieger der Best-Recruiters-Studie 2015/16 des Career Verlags präsentiert. Im Rahmen der Studie wurden die Recruiting-Qualitäten der 500 österreichischen Top-Unternehmen auf den Prüfstand gestellt. Bewertet wurden Karriere-Website, Social-Media-Aktivitäten, Mobile Recruiting, Online-Stellenanzeigen, Online-Stellenmärkte, der Umgang mit Bewerbern und die Reaktion der Unternehmen auf detaillierte Fragen von Kandidaten. Beste Branche wurde heuer zum fünften Mal in Folge die Unternehmensberatung. Laut Studie würden die österreichischen Unternehmen deutlich flexibler auf Bewerbungen agieren als die deutschen.

Den ersten Platz konnte sich Wirtschaftsprüfer EY Österreich (vormals Ernst & Young) sichern. Esther Brandner-Richter, Head of Human Resources bei EY, zeigte sich erfreut: „Die Auszeichnung als Best Recruiter ist eine schöne Bestätigung für die Arbeit des gesamten Teams.“ In den vergangenen Jahren habe man intensiv am Markenauftritt gearbeitet. „Es ist schön zu sehen, wie diese konsequente Arbeit nun auch außen wahrgenommen wird und Früchte trägt“, so Brandner-Richter.

Die 20 besten Recruiter in Österreich sind:

1. EY Österreich
2. ISS Facility Services
2. LKW WALTER
4. Hofer KG
5. Österr. Verkehrsbüro
6. Peek & Cloppenburg
7. Deloitte Österreich
8. voestalpine AG
9. Gebrüder Weiss GmbH
10. CONTAINEX
10. Lidl Österreich
12. ÖBB-Konzern



Die Sieger des Best Recruiters Rankings im Novomatic Forum

MEDIENBERICHT

KURIER

Artikel vom 08.11.2015



Verschrotten Sie Ihr **BACKUP**

Die Zukunft ist **AVAILABILITY**



MEHR ERFAHREN

04.11.2015 pi/Rudolf Feiser

Kapsch Group ist Best Recruiter

Die Kapsch Group wurde zu Österreichs "Best Recruiter" des Jahres in der Branche "IT/Software /Telekommunikation" gewählt.



Hinterer Reihe v.l.: J. Kopf, AMS Österreich; R. Bernscherer, Kapsch; M. Gruber, BEST RECRUITERS; W. Elsik, WU Wien. Vorderer Reihe v.l.: A. Kneisz, Kapsch; D. Giovannozzi, Kapsch

© GPK - APA-Fotoservice - Juhasz

[CW Newsletter](#)
[Jetzt abonnieren!](#)

Kapsch erreichte den ersten Platz in der Branche IT/Software /Telekommunikation und belegt in der österreichweiten Gesamtwertung Rang 17 von insgesamt 500 getesteten Arbeitgebern. Am Dienstagnachmittag nahmen Rudolf Bernscherer, Head of Human Resources Kapsch Group, Daniela Giovannozzi, HR Recruiting Kapsch Group, und Andrea Kneisz, Corporate Marketing & Communications/Employer Branding Kapsch Group, das goldene Best-Recruiters-Siegel im Rahmen einer feierlichen



Oracle Cloud Services
Live Webcast am 24.11.15
hier registrieren



Wer teilt, gewinnt.

IT-News täglich per Newsletter

E-Mail: Go!

Weitere CW-Newsletter

CW Premium Zugang

Whitepaper und Printausg.

MEDIENBERICHT

COMPUTERWELT

[http://www.computerwelt.at/news/karriere/arbeitsmarkt/detail/artikel/113336-kapsch-group-ist-best-recruiter / vom 04.11.2015](http://www.computerwelt.at/news/karriere/arbeitsmarkt/detail/artikel/113336-kapsch-group-ist-best-recruiter/vom-04.11.2015)

Donnerstag, 5.11.15

Fairster Umgang mit Bewerbern

Betrieb	Pkte.	Betrieb	Pkte.
1. Ernst&Young	89,0%	11. Lidl	84,0%
2. ISS Facility	88,0%	12. ÖBB	83,0%
3. Lkw Walter	88,0%	13. Rehau	82,0%
4. Hofer	87,5%	14. Miba	81,5%
5. Verkehrsbüro	87,0%	15. Strabag	81,5%
6. P&C	86,5%	16. PwC	81,5%
7. Deloitte	86,0%	17. Kapsch	81,0%
8. Voestalpine	85,0%	18. TPA	81,0%
9. Gebr. Weiss	84,5%	19. A. Pöttinger	81,0%
10. Containex	84,0%	20. Spar	79,5%

500 Top-Firmen im Test

Wo's Jobsuchende am besten haben

Rasche Antwort, keine Diskriminierung, respektvoller Umgang & Co.: Laut Best-Recruiter-Studie ist EY mit 89 % höchsten Punkten Austro-S

MEDIENBERICHT

HEUTE TAGESZEITUNG

Ausgabe vom 05.11.2015

Die Stichprobe

Für die Stichprobe der BEST-RECRUITERS-Studie 2015/16 wurden die umsatz- und mitarbeiterstärksten Arbeitgeber Österreichs herangezogen. Holding-Organisationen wurden hinsichtlich ihrer Abgrenzbarkeit in der Außenwahrnehmung geprüft. Auf eine wirtschaftliche und rechtliche Abgrenzung eines Arbeitgebers wurde in diesem Zusammenhang bewusst nicht geachtet. Dies hat zur Folge, dass Holdings nur dann aufgenommen wurden, wenn sie von BewerberInnen als eigenständige Arbeitgebermarke wahrgenommen werden. Durch dieses Vorgehen soll einer der wichtigsten Studienprämissen Folge geleistet werden: die BewerberInnen-Sicht einzunehmen.

SCHRITT 1 – DIE BASIS

Als Basis der Stichprobe dienen zunächst die 400 umsatzstärksten (Quelle: trend-TOP-500, Stand: 15.06.2015) sowie die 325 mitarbeiterstärksten Arbeitgeber Österreichs. Daraufhin werden die dadurch entstandenen Doubletten entfernt. Eine Unternehmensgröße von weniger als 150 MitarbeiterInnen führt ebenso zum Ausschluss des Arbeitgebers.

SCHRITT 2 – AUFNAHME ZUSÄTZLICHER BRANCHEN

Um unterrepräsentierte Branchen in der BEST-RECRUITERS-Stichprobe abbilden zu können, wird auf zusätzliche Quellen zurückgegriffen:

- TOP-15-Rechtsberatungen (Anwalts-Ranking 2015 Format, Ausgabe vom 17.04.2015)
- TOP-15-Unternehmensberatungen (Eigenrecherche BEST RECRUITERS, Stand: 18.06.2015)
- TOP-10-Medienkonzerne (ED-FOCUS-RANKING 2014, Ausgabe 03/2015)
- TOP-19-Banken (trend-TOP-Banken, Stand: 22.06.2015)
- TOP-15-Versicherungen (trend-TOP-Versicherungen, Stand: 19.06.2015)
- Sämtliche Bundesländer und Bundesministerien
- TOP-5-Non-Profit-Gesellschaften (Eigenrecherche BEST RECRUITERS, Stand: 20.06.2015)

SCHRITT 3 – ERHEBUNGSAUFRÄGE

Darüber hinaus erhalten alle Unternehmen und Institutionen, die nicht in der Stichprobe vertreten sind, die Möglichkeit, einen Erhebungsauftrag zu stellen. Dies nutzten 2015/16 insgesamt 6 Arbeitgeber.

SCHRITT 4 – BRANCHENZUORDNUNG

Zuletzt werden die Arbeitgeber der Stichprobe in 26 für das Recruiting relevante Branchen eingeteilt.

Branche	Zahl der getesteten Arbeitgeber
Anlagen-/Maschinenbau	24
Automotive/KFZ-Produktion	16
Banken/Finanzdienstleistung	18
Bau/Holz	24
Chemie	13
Dienstleistung	29
Einzelhandel	36
Eisen/Metall	17
Elektro-/Elektronikherstellung	10
Energie	20
Gesundheits-/Sozialwesen	23
Großhandel/Vertrieb	24
Industrie	23
IT/Software/Telekommunikation	17
KFZ-Handel/-Service	10
Lebensmittel-/Drogeriefachhandel	19
Medien/Werbung	17
Nahrungsmittel-/Konsumgüterherstellung	21
Öffentlicher Dienst	39
Papierindustrie	10
Personaldienstleistung	14
Pharma/Biotechnologie	14
Rechtsberatung	15
Transport/Verkehr/Logistik	17
Unternehmensberatung	15
Versicherung	15
Gesamt	514

2. Die Studienmethodik

Die Stichprobe der BEST-RECRUITERS-Studie wurde 2015/16 vollumfänglich anhand eines 106 Kriterien umfassenden wissenschaftlichen Katalogs überprüft, wobei sich die Kriterien den folgenden vier Säulen und sieben Erhebungskategorien zuordnen lassen:



SÄULE 1: KARRIERE-WEBSITE

Ursprünglich unangefochten erste Anlaufstelle für interessierte BewerberInnen hat die Karriere-Website im Lauf der Zeit an Bedeutung an andere Kanäle wie die sozialen Netzwerke abgegeben – eine Tatsache, die sich auch in der Gewichtung des BEST-RECRUITERS-Kriterienkatalogs widerspiegelt. Neben den Hard Facts wie einem Bereich für Stellenanzeigen werden auf der Karriereseite im Zuge der Erhebung zahlreiche Employer-Branding-Aspekte wie Informationen über Benefits oder Arbeitgeberwerte überprüft. Auch die spezifische Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen gemäß ihrer Bedürfnisse wird analysiert.

SÄULE 1: SOCIAL WEB

Da BEST RECRUITERS sich dezidiert gegen eine Pro-Forma-Präsenz auf sämtlichen verfügbaren Social-Media-Kanälen ausspricht und stattdessen eine strategische Wahl der für die gewünschten Zielgruppen relevantesten Netzwerke propagiert, wird die Kategorie Social Media in Form eines Kriterien-Pools untersucht. Um die volle Punktezahl zu erreichen ist es dementsprechend nicht notwendig, auf allen Kanälen präsent zu sein.

SÄULE 1: MOBILE RECRUITING

Der steigenden Anzahl sich via Smartphone auf Jobsuche befindlicher Personen trägt BEST RECRUITERS mit einer Überprüfung von Karriere-Website und Stellenanzeigen auf mobile Optimierung Rechnung. Darüber hinausgehend werden die Mobilversionen beider Medien einer inhaltlichen Qualitätsanalyse unterzogen.

SÄULE 2: ONLINE-STELLENANZEIGEN-ANALYSE

Neben den essenziellen Rahmenbedingungen einer Vakanz wie der Art der Beschäftigung oder dem Arbeitsort untersucht BEST RECRUITERS in dieser Kategorie auch den Personalmarketing-Aspekt von Stellenausschreibungen, beispielsweise hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen zu Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Position.

SÄULE 2: PRÄSENZ AUF ONLINE-STELLENMÄRKTEN

Wie schon die Kategorie Social Media wird auch die Präsenz auf Online-Stellenmärkten in Form eines Pools der größten Stellenmärkte Österreichs untersucht, geclustert nach geschalteten Stellenanzeigen und permanenten Arbeitgeber-Profilen.

SÄULE 3: BEWERBUNGSRESONANZ

Im Zuge der Studie werden vier fiktive Bewerbungen an jeden getesteten Arbeitgeber versendet und die Resonanz darauf – sowohl unter einem zeitlichen als auch einem inhaltlichen Gesichtspunkt – untersucht.

SÄULE 3: BEWERBER/INNEN-KONTAKTAUFNAHME

Diese Kategorie gibt Aufschluss darüber, wie mit Informationsanfragen potenzieller BewerberInnen vor Initiierung des eigentlichen Bewerbungsprozesses umgegangen wird.

Zusammengefasst in drei Säulen ergeben die Erhebungskategorien das schlussendliche Arbeitgeber-Ranking und stellen die Basis der in Band 3 erläuterten individuellen Optimierungsstrategien dar.

Im Zuge der Erhebung wird die Erfüllung sämtlicher Kriterien anhand objektiver Gesichtspunkte untersucht, unbeeinflusst von subjektiven Faktoren wie Sympathie, Marken- oder Produktaffinität. Bewertet wird dementsprechend auf quantitativer Basis das Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein jeder Information, nicht die Qualität der Umsetzung. Die in Band 3 vorgestellten Best-Practice-Beispiele werden lediglich nach Abschluss der Studie ausgewählt und führen nicht zu einer höheren Punkteanzahl für den jeweiligen Arbeitgeber.

SÄULE 4: BEWERBER/INNEN-FEEDBACK

Säule 4, das BewerberInnen-Feedback, bildet das anonymisierte Feedback reeller KandidatInnen zu Vorstellungsgespräch und weiterem Recruiting-Prozess ab, das Arbeitgebern vertraulich zur Verfügung gestellt wird. Aufgrund der Subjektivität der eingehenden Rückmeldungen dient diese Säule ausschließlich der Plausibilitätskontrolle und fließt nicht in Bewertung oder Ranking mit ein. Der 2014 in enger Zusammenarbeit mit führenden PersonalistInnen überarbeitete Fragebogen kombiniert geschlossene mit offenen Fragen und ergibt so ein komplexes Stimmungsbild im Zeitverlauf. Die Einbindung des zugehörigen Signets bzw. der konkrete Hinweis auf das Portal im Zuge der BewerberInnen-Kommunikation ermöglicht Arbeitgebern das proaktive Einholen wertvoller Feedbacks, die in weiterer Folge zur Optimierung des Recruiting-Prozesses herangezogen werden können.



Die Siegelvergabe

Nach Abschluss der Erhebung und Auswertung sämtlicher Daten werden die Arbeitgeber- und Branchenrankings erstellt sowie die BEST-RECRUITERS-Gütesiegel vergeben. Das Prüfverfahren zur Zertifizierungsberechtigung basiert dabei auf der Errechnung von Durchschnittswerten.

GÜTESIEGEL IN BRONZE

Für das Gütesiegel in Bronze werden zunächst die durchschnittlich erreichten Prozentpunkte sämtlicher 500 getesteten Arbeitgeber ermittelt. In der Österreich-Erhebung 2015/16 beträgt dieser Durchschnitt 47 % der möglichen Maximalpunkte. All jene Arbeitgeber, die diese Punkteanzahl erreichen oder übertreffen, sind prinzipiell zum Führen eines Gütesiegels berechtigt.

GÜTESIEGEL IN SILBER

Für das Gütesiegel in Silber wird die Gruppe der zertifizierungsberechtigten Arbeitgeber als neue Grundgesamtheit herangezogen und ein neuer Durchschnittswert errechnet. 2015/16 erzielen die 258 zertifizierungsberechtigten Arbeitgeber durchschnittlich 62 % der maximal möglichen Punkte. Jenen, die diesen Wert erreichen oder übertreffen, steht das Gütesiegel in Silber zu.

GÜTESIEGEL IN GOLD

Voraussetzung für das begehrte Gütesiegel in Gold ist einerseits die Berechtigung, das Gütesiegel in Silber zu führen, und andererseits die Erlangung des ersten Platzes in der jeweiligen Branche. Dementsprechend wird 2015/16 26 Branchensiegern das Gütesiegel in Gold verliehen.



Einsatzmöglichkeiten für das Siegel



SCREENSHOT 1

STELLENANZEIGE DER VOESTALPINE AG

Das Unternehmen kommuniziert das Siegel 2015/16 in Gold auf der Stellenanzeige.

<http://www.voestalpine.com/group/de/>

voestalpine EINEN SCHRITT VORWAUS Jobs Initiativbewerbung Job-Newsletter Anmelden +

best recruiter 15/16 sub

Metallfacharbeiter/innen (Vollzeit)

Es sind die Menschen, die bei der voestalpine den Unterschied machen. Menschen, die auf der ganzen Welt in spezialisierten und flexiblen Unternehmen hochwertige Stahlprodukte fertigen, verarbeiten und weiterentwickeln. Menschen, die die Herausforderungen unserer Kunden zu ihren eigenen machen. Menschen mit dem Antrieb immer eine noch bessere Lösung zu finden. Es sind Menschen wie Sie, die die voestalpine einen Schritt voraus bringen.

Das sind wir

Für unseren Kunden im voestalpine Konzern suchen wir **Metallfacharbeiter/innen**. Sie sind Metallfacharbeiter, lieben Ihren Job und bringen dazu noch die Bereitschaft zum übergreifenden, flexiblen Personaleinsatz und zur Weiterbildung mit.

Wir bieten Ihnen:

- Eine abwechslungsreiche Tätigkeit in der Produktion.
- Gelegenheit zur Mitarbeit in einem erfolgreichen Unternehmen.
- Möglichkeit zum aktiven Beitrag an der Unternehmensentwicklung.

Ihre Aufgaben

- Kennenlernen des Produktionsbereiches
- Schrittweises Anlernen auf den einzelnen Produktionsanlagen
- Einarbeiten in z.B. Steuerwarten

Ihr Profil

- Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Strukturiertes und genaues Arbeiten
- Schwindelfrei
- Schichtbereitschaft (4er und 5er Schicht)

Ausbildung:

- Abgeschlossene Metallfacharbeiter-Berufsausbildung (z.B. Schlosser, Landmaschinentechniker,...)
- Lauf-Bock-Portal Kranschein von Vorteil
- Schweißkenntnisse (MAG, Elektro, WIG)

Dienstbeginn: jederzeit
Dienstort: Linz
Verdienst: ab EUR 13,12 brutto / Stunde

Das Richtige für Sie?

Wir fordern und fördern unsere Mitarbeiter/innen und wollen uns gemeinsamen Herausforderungen stellen. Dabei setzen wir neben Innovation auch auf die Investition in unsere Mitarbeiter/innen, denn die Ausbildung endet bei uns nicht mit dem Berufseintritt.

Als Mitarbeiter/in eines unserer Unternehmen am Standort Linz genießen Sie fachliche Weiterbildung, zahlreiche Vergünstigungen, gesunde Ernährung am Arbeitsplatz und vieles mehr.

Bitte halten Sie einen Lebenslauf und ein Motivations schreiben bereit.

Ihre Bewerbung wird selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

Zurück Drucken Per E-Mail weiterleiten **Bewerben**

voestalpine AG Impressum Facebook Twitter YouTube Blog Pinterest

SCREENSHOT 2

STELLENBEREICH DER LKW WALTER INTERNATIONALE TRANSPORTORGANISATION AG

Das Unternehmen kommuniziert das Siegel prominent im Stellenbereich.

<http://www.lkw-walter.at/de/bewerber/offene-stellen>

INTERNATIONALE **LKW WALTER** TRANSPORTORGANISATION AG
Transport hat immer Zukunft

FAQ Personal-Kontakt

Über uns Für Kunden Für Transportunternehmer **Für Bewerber**

Für Bewerber

- Warum LKW WALTER?
- Transport hat immer Zukunft
- Unternehmensphilosophie
- Berufsbilder
- Traineeprogramm
- Entwicklung & Perspektive
- Gehaltssystem & Benefits
- Offene Stellen

Ihr direkter Draht

Personal-Kontakt Termine

FAQ

Mehr zu Karrierechancen für Professionals, Schul- & Hochschulabsolventen, dem Bewerbungsablauf, Arbeitsstellen, Dresscode, etc. finden Sie hier: FAQ

Auszeichnungen

Austria's Most Attractive Employers TOP100
UNIVERSUM Among students in 2015

Offene Stellen

Für Bewerber > Offene Stellen

Für weitere Informationen zu Karrierechancen und Bewerbungen besuchen Sie unsere FAQ-Seite! -> FAQ

Sprache: Deutsch Standort: Alle Suchen

Stellenangebote	Sprachkenntnisse
<ul style="list-style-type: none"> ▶ HAK/HLW Absolvent/in für Transportorganisation oder Office Management - Trainee Programm & Einstiegsposition BHS (HAK, HLW, HBLA, HLT, etc.) 	Deutsch, Englisch, weitere Sprachen von Vorteil
<ul style="list-style-type: none"> ▶ HAK/HLW Absolvent/in mit Ostsprachen für Transportorganisation - Trainee Programm & Einstiegsposition BHS (HAK, HLW, HBLA, HLT, etc.) 	Deutsch, Englisch, Ostsprachen von Vorteil
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Customer Service / Back Office Assistant/-in - Trainee Programm & Einstiegsposition BHS (HAK, HLW, HBLA, HLT, etc.) 	Deutsch, Englisch, weitere Sprachen von Vorteil





SCREENSHOT 3

KARRIEREBEREICH DER VORWERK & CO. KG

Das Unternehmen kommuniziert das Siegel 2015/16 in Gold auf der Karriere-Website, um in der BewerberInnen-Ansprache zu profitieren.

<http://corporate.vorwerk.de/de/karriere/>

SCREENSHOT 4

BEREICH FÜR AUSZEICHNUNGEN BEI DER ALTANA AG

Der Gesamtsieger der BEST-RECRUITERS-Studie Deutschland 2015/16 berichtet über den Erfolg in einem eigenen Bereich für Auszeichnungen.

<http://www.altana.de/karrierealtana/ueber-uns/initiativen-auszeichnungen.html>



SCREENSHOT 5

**STELLENBEREICH DER
HELVETIA SCHWEIZERISCHE
LEBENSVERSICHERUNGSGE-
SELLSCHAFT AG**

Das Unternehmen kommuni-
ziert die Siegel des vorange-
gangenen Jahres im
Stellenbereich.

<https://www.helvetia.com/ch/content/del/ueber-uns/jobs/stellenangebot/offene-stellen.html>

helvetia
Ihre Schweizer Versicherung.

SUCHEN [Q] DEUTSCH HOME KONTAKT JOBS BLOG PARTNER

Privatkunden
Geschäftskunden
Über uns
Portrait
Jobs
Stellenangebot
» Offene Stellen
Offene Nachwuchsstellen
Job-Newsletter
Initiativbewerbung
Bewerbungsverlauf
Bewerbungstipps
12 Gründe für Helvetia
Unsere Leistungen
Ihre Chance im Aussendienst
Nachwuchs
Kontakt und Informationen
Medien & Investor Relations
Kooperationspartner
Qualitätsmanagement
Engagement
Sponsoring
10 Gründe für Helvetia

Begeisterung?
«Freiräume und Kollegialität.»

Offene Stellen

Standort: Region Basel, Region Bern, Region Fribourg, Region Graubünden, Region Mittelland (AG/SO)
Aufgabengebiet: Ausbildung/Trainee, Aussendienst/Vertrieb, Corporate IT, Finanzen/Controlling, Innendienst/Vertrieb

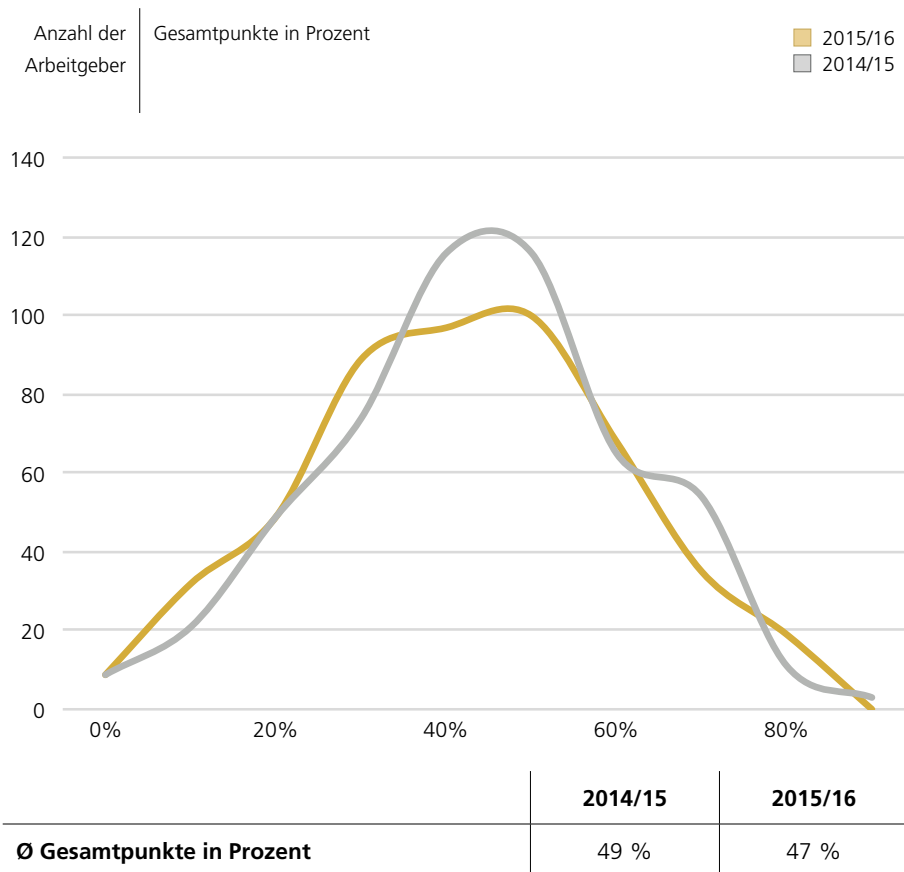
best recruiter 14|15 SU

Stellenbezeichnung	Aufgabengebiet	Region
(Senior) SAP FICO-Experte (w/m)	Finanzen/Controlling	Region St.Gallen / Appenzell
Assistant Underwriter Property & Casualty (f/m)	Underwriting/Produktmanagement	Region St.Gallen / Appenzell
Business Analyst / Versicherungstechniker (w/m)	Underwriting/Produktmanagement	Region Basel
Business Model Innovation Manager (w/m)	Management	Region Basel, Region St.Gallen / Appenzell
BVM-Spezialist (w/m)	Schaden/Leistung	Region Bern, Region Fribourg, Region Mittelland (AG/SO)

Ergebnisse im Vergleich

GESAMTVERGLEICH

Der nachstehende Gesamtvergleich stellt zunächst die Ergebnisse der im aktuellen Studien-durchgang 2015/16 getesteten Arbeitgeber jenen des Vorjahres gegenüber.

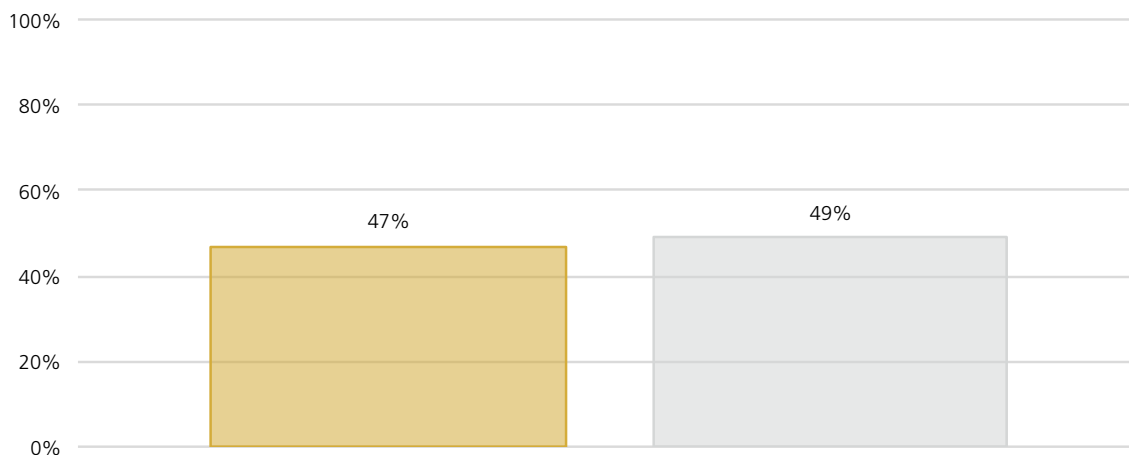


Erreichte das Gros der untersuchten Arbeitgeber im vergangenen Jahrgang noch zwischen 40 und 60 % der möglichen Gesamtpunkte, so hat sich dieses bei der aktuellen Erhebung verschoben. Knapp zwei Drittel der Arbeitgeber erreichten eine Punkteanzahl im Bereich zwischen 30 und 60 %.

DURCHSCHNITTLICH ERREICHTE PROZENTPUNKTE

Im Vergleich zum vorangegangenen Studienjahrgang ist der Gesamtpunktedurchschnitt leicht gesunken. 2015/16 erreichten die 500 getesteten Arbeitgeber durchschnittlich 47 % der möglichen Gesamtpunkte, was ein Minus von 2 % gegenüber 2014/15 darstellt.

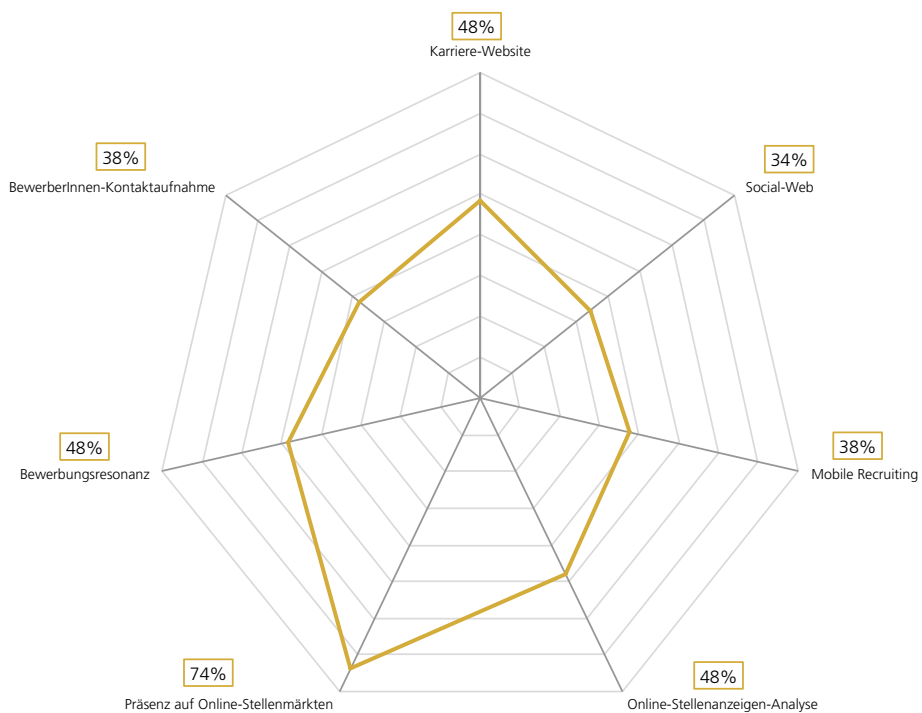
■ 2015/16
■ 2014/15



ERGEBNISSE IN DEN ERHEBUNGSKATEGORIEN

Die folgende Grafik erlaubt den Vergleich der durchschnittlich erreichten Prozent der in den sieben Erhebungskategorien möglichen Gesamtpunkte des Gesamtsamples.

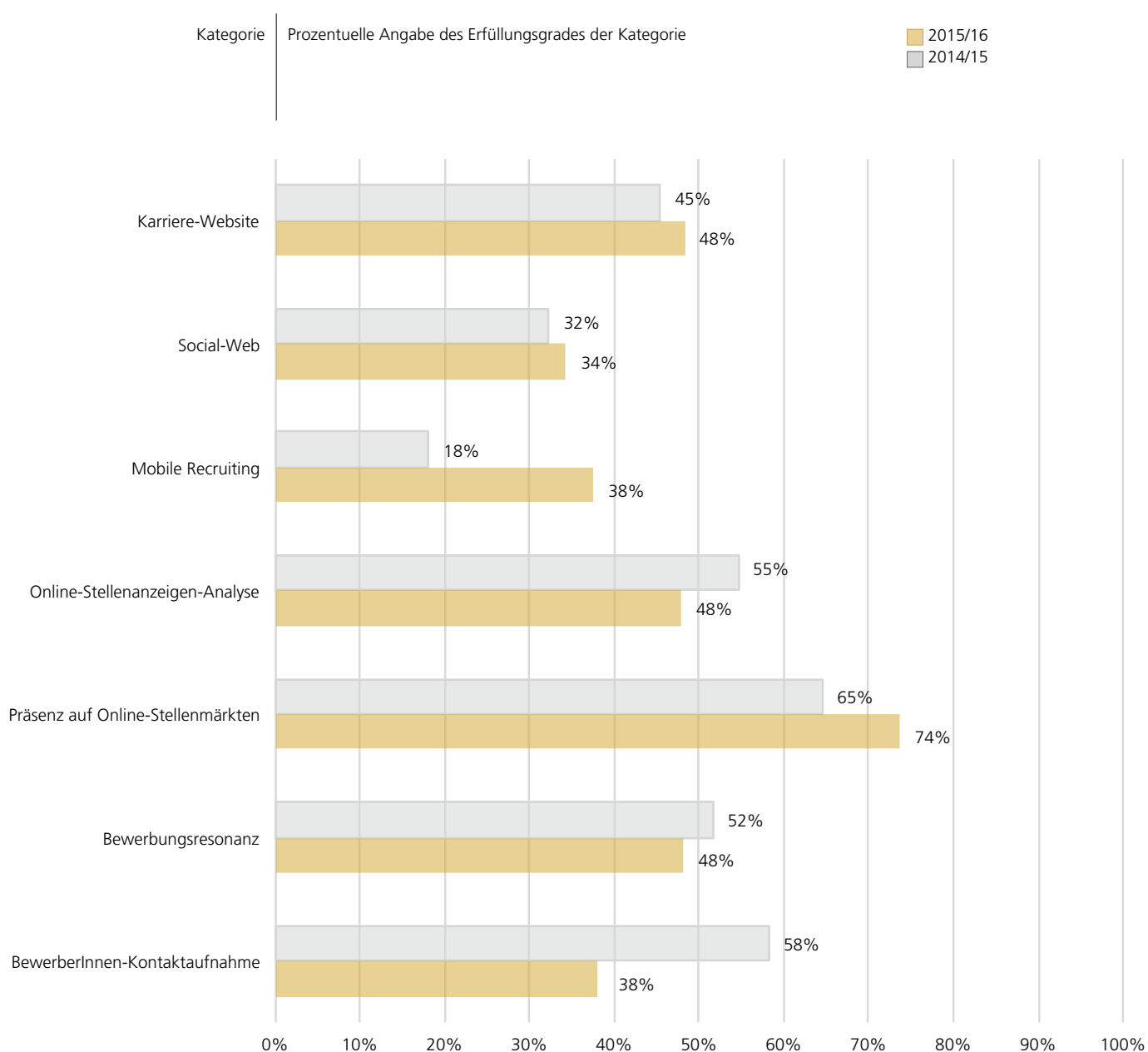
Die Stichprobe zeigt die höchsten Ergebnisse in den Kategorien Online-Stellenmärkte. Auf dem letzten Platz liegt die Kategorie Social-Web.



ERGEBNISSE DER ERHEBUNGSKATEGORIEN IM VORJAHRESVERGLEICH

Das nachstehende Diagramm illustriert die Entwicklung der sieben Erhebungskategorien seit dem Vorjahr.

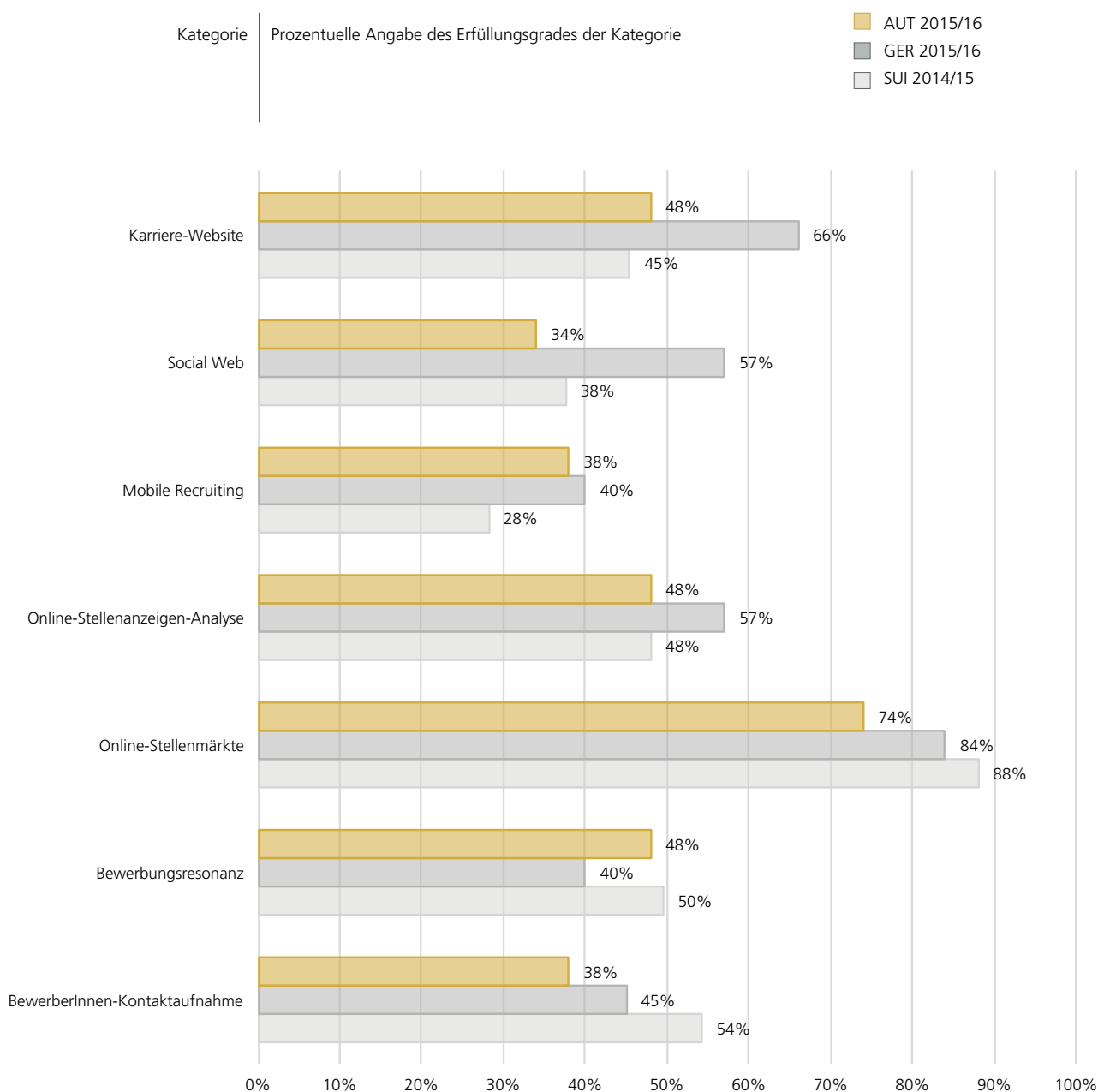
Die allgemein größten Zuwächse lassen sich in den Kategorien Mobile Recruiting und Präsenz auf Online-Stellenmärkten verzeichnen, wohingegen der BewerberInnen-Umgang – bestehend aus Bewerbungsresonanz und BewerberInnen-Kontaktaufnahme – sowie die Online-Stellenanzeigen-Analyse sich leicht rückläufig präsentieren.



ERGEBNISSE DER ERHEBUNGSKATEGORIEN IM D-A-CH-VERGLEICH

Mit dem aktuellen Studienjahrgang tritt erstmals der für die gesamte D-A-CH-Region einheitliche Kriterienkatalog in Kraft, sodass die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit Abschluss des aktuellen Erhebungszyklus 2015/16 vollständig gegeben sein wird. Da die Schweiz-Erhebung im Rahmen dieses Erhebungs-Zyklus noch nicht durchgeführt wurde, sind die vorliegenden Vergleiche unter Berücksichtigung minimaler Adaptierungen im Studiendesign zu verstehen.

Im Vergleich liegt Deutschland derzeit in den folgenden vier Kategorien vorne: Karriere-Website, Social Web, Mobile Recruiting sowie Online-Stellenanzeigen-Analyse. Die Bereiche Online-Stellenmärkte, Bewerbungsresonanz sowie BewerberInnen-Kontaktaufnahme entscheiden derzeit die Schweizer Arbeitgeber für sich, wobei insbesondere die letzten beiden Resultate noch unter dem Gesichtspunkt des Kriterienkatalogs 2014/15 zu werten sind.



Ergebnisse in den Kategorien

KARRIERE-WEBSITE

Unangefochten bildet die Karriere-Website eine der ersten Anlaufstellen für interessierte BewerberInnen und stellt neben Online-Jobportalen den meist genutzten Personalbeschaffungskanal österreichischer Recruiting-Verantwortlicher dar.²

Dies korreliert mit den Ergebnissen der BEST-RECRUITERS-Studie 2015/16: Durchschnittlich 48 % der in der Kategorie möglichen Maximalpunkte werden im Bereich Karriere-Website von den getesteten Arbeitgebern erreicht, 3 % mehr als noch im Vorjahr.

Auf der Content-Ebene klafft die Schere der Erfüllungsgrade beträchtlich. Während mit 95 % die meisten Arbeitgeber einen eigenen Bereich für Stellenausschreibungen in die Karriere-Website integrieren, birgt das meiste Potenzial das Kriterium Mehrsprachigkeit, das von 28 % erfüllt wird.

Gerade im Hinblick auf internationale Mobilität und demografischen Wandel wird diesem Aspekt in Zukunft eher mehr denn weniger Bedeutung zukommen.

Zielgruppengerechte Ansprache

In Zeiten einer zunehmend reizüberfluteten Informationsgesellschaft wird übersichtliches Clustern relevanter Inhalte immer maßgeblicher.

Das Bewusstsein für spezielle Bedürfnisse einzelner BewerberInnen-Zielgruppen – sowohl die gebotenen Informationen als auch die Aufbereitung betreffend – hat sich für SchülerInnen, Auszubildende und Studierende bereits weitgehend durchgesetzt. Mit einem Erfüllungsgrad von 69 % liegen Karriereinformationen für diese Zielgruppe auf Platz 2 der stärksten Kriterien.

HochschulabsolventInnen werden von 39 % der untersuchten Arbeitgeber gezielt angesprochen und serviciert. Die Zielgruppe der Berufserfahrenen – die Unternehmen mit professioneller sowie persönlicher Expertise bereichern könnten – liegt im Vergleich mit 34 % auf dem letzten Platz.

Organisatorisches rund um die Bewerbung

Wissen um Erwartungen und Anforderungen schafft Strukturen, an denen KandidatInnen sich orientieren können, und somit Sicherheit. Die klare Kommunikation der eigenen Erwartungshaltung birgt gleichzeitig Vorteile für den Arbeitgeber und die HR-Abteilung, die sich vermehrt über vollständige Bewerbungsunterlagen im gewünschten Format und vorbereitete BewerberInnen in Assessment Center (AC) oder Vorstellungsgesprächen freuen kann.

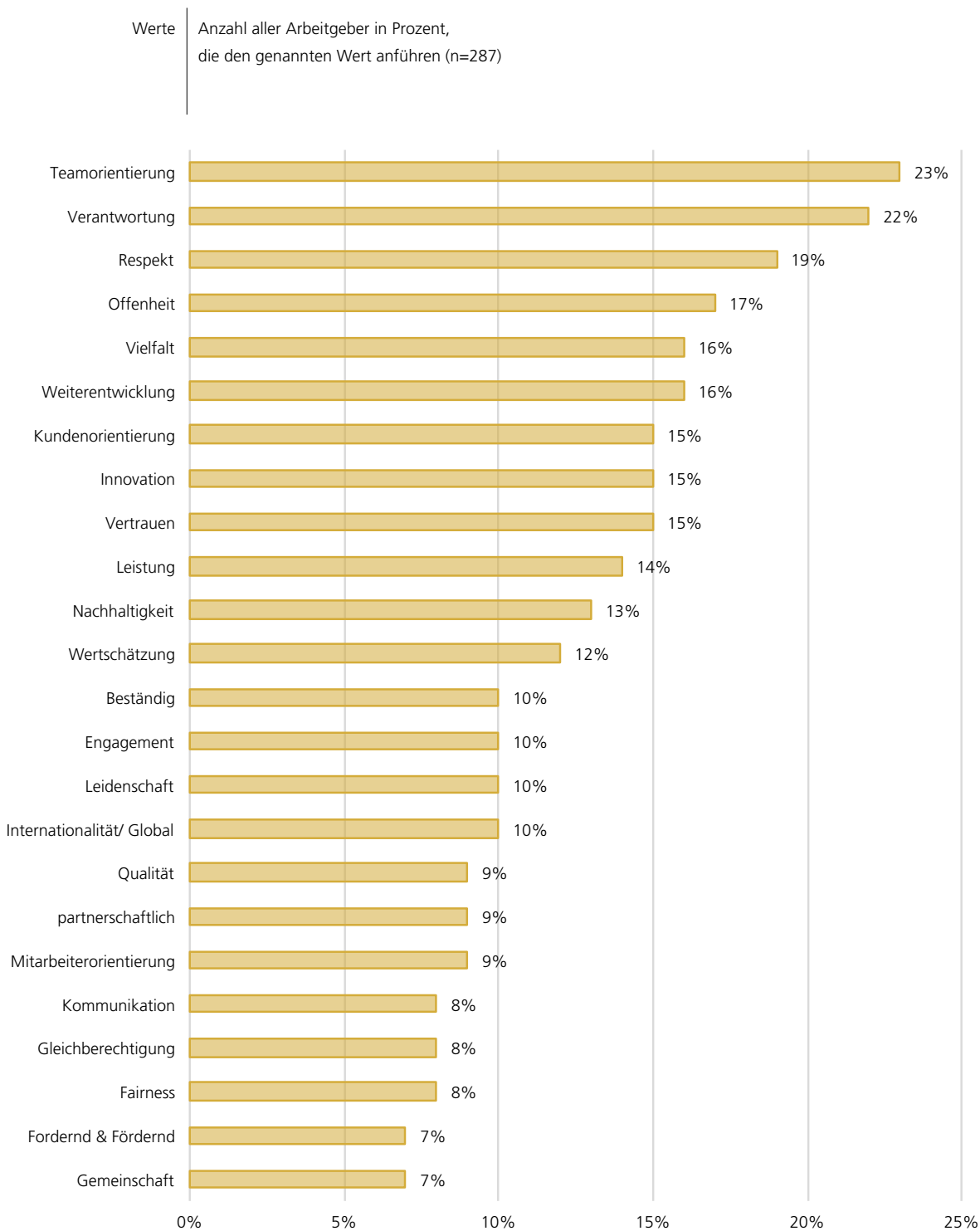
42 % der Stichprobe macht sich das zunutze und bietet im Rahmen der Karriere-Website Informationen zu den geforderten Bewerbungsunterlagen an.

Über den bevorstehenden Recruiting-Prozess informieren 35 % – damit ist dieses Kriterium das drittschwächste im Rahmen der Karriere-Website.

²https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting_Trends_2014_OEsterreich.pdf (18.11.2015)

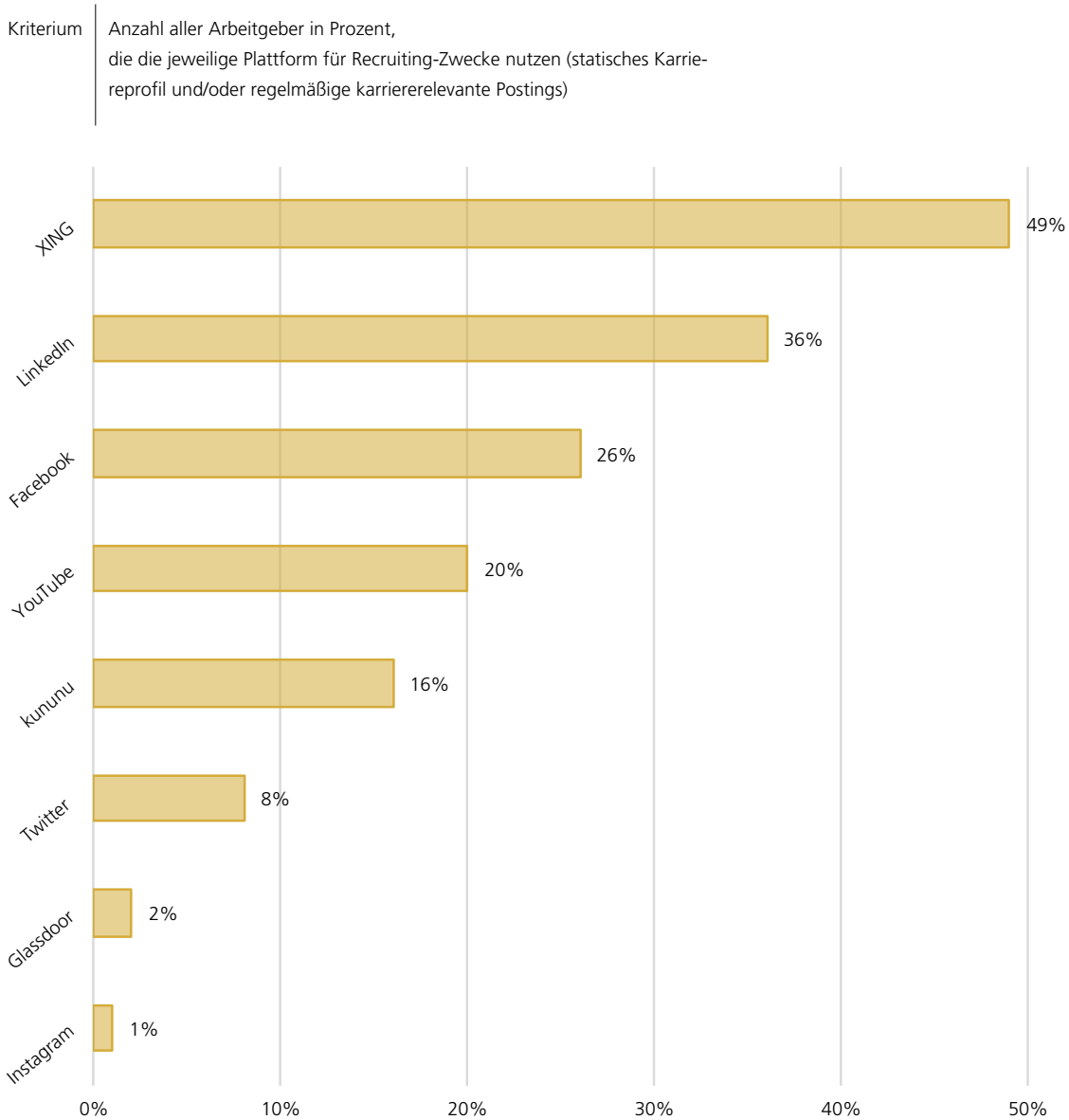
Authentizität ist gefragt: Die gängigsten Arbeitgeberwerte

Diversity Management und eine daran gekoppelte Achtsamkeit für den Beitrag der Vielfalt der MitarbeiterInnen zum Unternehmenserfolg befinden sich auf dem Vormarsch. Das spiegelt sich auch in der Analyse und dem Ranking der am häufigsten genannten Arbeitgeberwerte wider: Mit 23 % steht „Teamorientierung“ an der Spitze, dicht gefolgt von „Verantwortung“, „Respekt“ und „Offenheit“. In den vergangenen Jahren auch immer wichtiger werden die Schlagwörter „Vielfalt“ und „Weiterentwicklung“.



SOCIAL WEB

Nachdem die Nutzerzahlen der Privatpersonen in sozialen Netzwerken lange kontinuierlich gestiegen sind, zieht nun das Bewusstsein für die mannigfaltigen betrieblichen Anwendungsmöglichkeiten peu à peu nach. Active Sourcing und Social-Media-Recruiting sind nur zwei der vieldiskutierten Buzzwords des vergangenen Jahres.

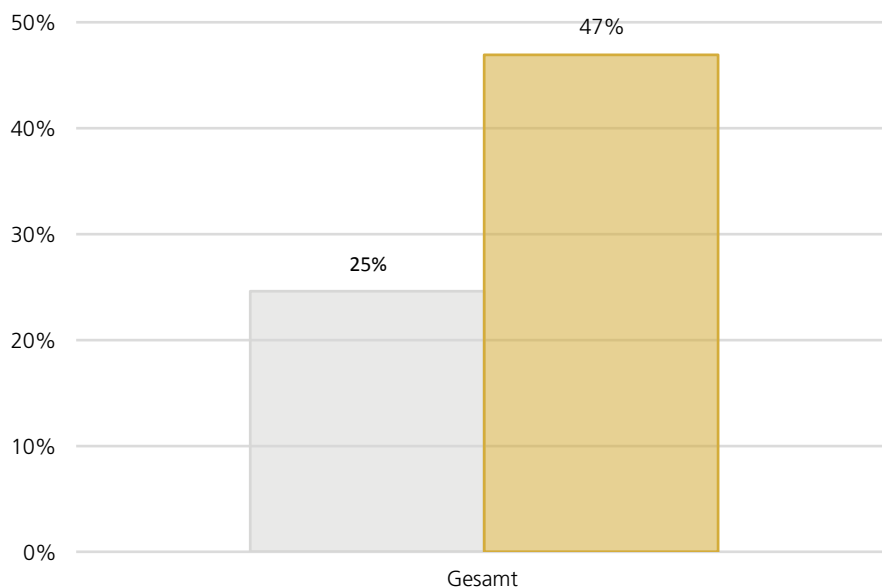


MOBILE RECRUITING

Zwar haben sich die Ergebnisse in dieser Kategorie gegenüber dem Vorjahr beinahe verdoppelt – statt durchschnittlich 18 % werden 2015/16 durchschnittlich 38 % der in der Kategorie möglichen Punkte erreicht – jedoch ist nach wie vor ein bedeutender Teil der Karriere-Websites und Online-Stellenanzeigen bei Österreichs Top-Arbeitgebern nicht mobil optimiert. Die Resultate der Kategorie Mobile Recruiting spiegeln diesen Trend nur zum Teil wider. Zwar haben sich die Ergebnisse gegenüber dem Vorjahr verdoppelt – statt durchschnittlich 20 % werden 2015/16 durchschnittlich 40 % der in der Kategorie möglichen Punkte erreicht – jedoch ist nach wie vor ein bedeutender Teil der Karriere-Websites und Online-Stellenanzeigen bei Deutschlands Top-Arbeitgebern nicht mobil optimiert. Sämtliche mobil optimierten Karriere-Websites und Online-Stellenanzeigen wurden darüber hinaus einer inhaltlichen Qualitätsanalyse unterzogen, deren Ergebnisse die nachfolgenden Grafiken veranschaulichen.

Anzahl aller getesteten Arbeitgeber
in Prozent, die das Kriterium erfüllt haben

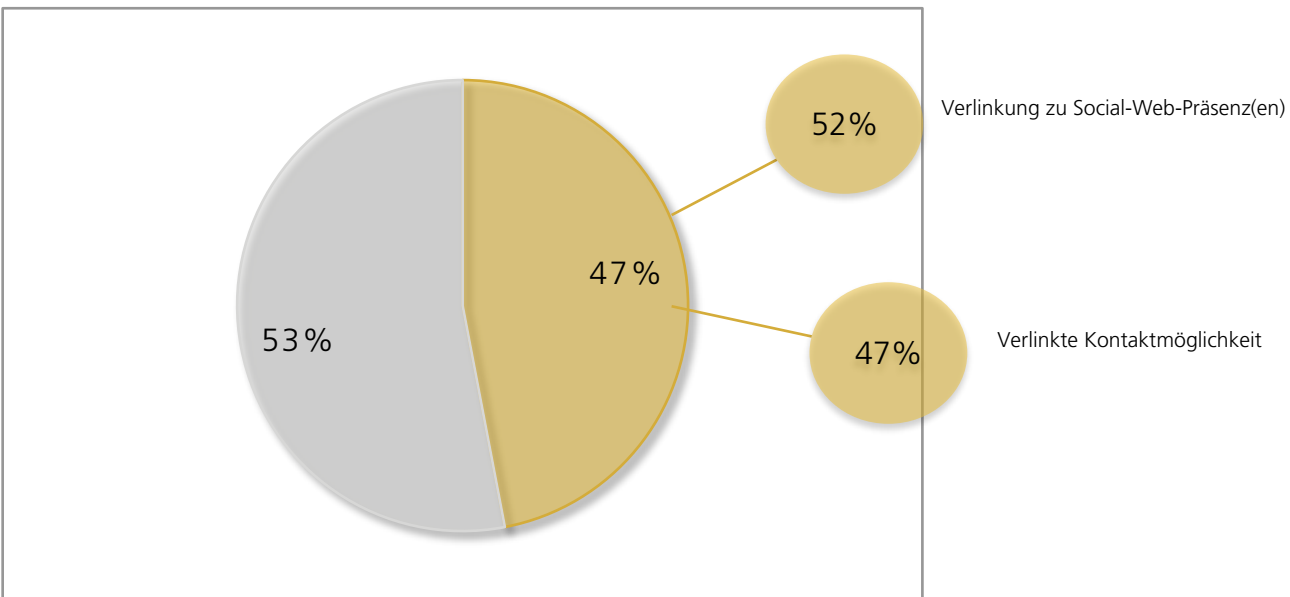
■ Mobil optimierte Karriere-Websites 2015/16
■ Mobil optimierte Karriere-Websites 2014/15



Sämtliche mobil optimierten Karriere-Websites und Online-Stellenanzeigen wurden darüber hinaus einer inhaltlichen Qualitätsanalyse unterzogen, deren Ergebnisse die nachfolgenden Grafiken veranschaulichen.

Als neue Grundgesamtheit für die Analyse der Karriere-Websites basieren die 47% der mobil optimierten Pages. 52 % dieser mobil optimierten Karriere-Websites verlinken demnach auf Profile des Arbeitgebers in sozialen Netzwerken, um BewerberInnen so die Chance zu bieten, mit dem Unternehmen oder der Institution in Kontakt zu treten. Bei knapp der Hälfte der mobil optimierten Karriereseiten wurde eine direkte, verlinkte Kontaktmöglichkeit mit der HR-Abteilung implementiert.

- Mobil optimierte Karriere-Websites
- Keine mobil optimierte Karriere-Websites



ONLINE-STELLENANZEIGEN-ANALYSE

In der BEST-RECRUITERS-Erhebungskategorie Online-Stellenanzeigen-Analyse werden 2015/16 durchschnittlich 48 % der möglichen Punkte erreicht – 7 % weniger als im Vorjahr.

Die inhaltliche Analyse der 500 untersuchten Online-Stellenanzeigen unterstreicht den Fokus der Arbeitgeber auf Hard Facts. Mit einem Erfüllungsgrad von 87 % führt die Stellenbezeichnung das Ranking der stärksten Kriterien an, dicht gefolgt von den Hard Skills. Soft Skills werden im Anforderungsprofil mit 81 % etwas seltener thematisiert.

Am seltensten integriert werden Videos, mittels derer lediglich 4 % der getesteten Arbeitgeber auf sich aufmerksam machen. Die mannigfaltigen Vorteile videointegrierter Stellenanzeigen erläutert HR-Experte Prof. Dr. Wolfgang Jäger in seinem Beitrag „Recruitingvideos auf dem Vormarsch“.³

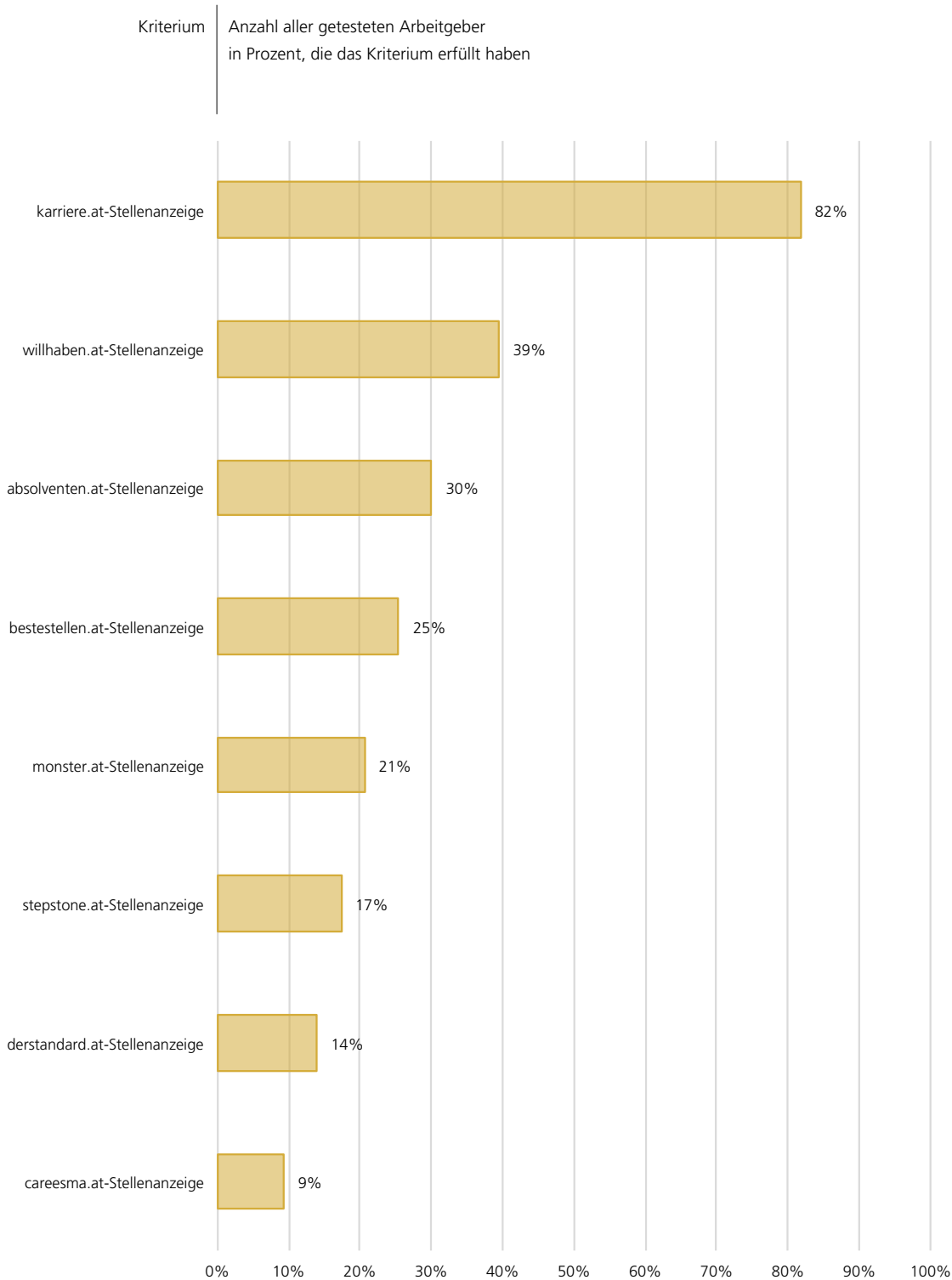
Auch Social-Media-Share-Buttons, die es KandidatInnen erlauben, die Ausschreibung bequem in ihren sozialen Netzwerken zu teilen, werden mit 18 % verhältnismäßig zögerlich ins Repertoire aufgenommen. Im Vergleich: 36 % der Arbeitgeber verlinken im Rahmen ihrer Karriere-Website auf Profile im Social Web und stellen somit ihr Bewusstsein für diese Recruiting-Kanäle unter Beweis. Im Zuge dessen soll darauf hingewiesen werden, dass Social-Media-Share-Buttons kein Profil seitens des Arbeitgebers im jeweiligen Netzwerk voraussetzen – lediglich die oder der Teilende muss registriert sein.

³ Siehe BEST-RECRUITERS-Studienbericht 2015/16, Band 4.

PRÄSENZ AUF ONLINE-STELLENMÄRKTEN

Mit durchschnittlich 74 % der maximal möglichen Punkte schneiden Österreichs Top-Arbeitgeber in dieser Kategorie am stärksten ab. Untersucht wurde hier einerseits, ob Arbeitgeber Stellenanzeigen in dem jeweiligen Jobportal geschaltet hatten und ob sie mit permanenten Arbeitgeberprofilen vertreten waren.

Hinsichtlich der Online-Stellenanzeigen werden von der Gesamtstichprobe *karriere.at*, *willhaben.at* und *absolventen.at* am stärksten frequentiert.



BEWERBUNGSRESONANZ

In der Kategorie Bewerbungsresonanz wurden an jeden der 500 getesteten Arbeitgeber, sofern möglich, vier Fiktivbewerbungen versendet.

Zwei der BEST-RECRUITERS-Avatare bewarben sich auf dieselbe ausgeschriebene Stelle, zwei weitere ließen dem Arbeitgeber eine Initiativbewerbung zukommen – einer davon auf dem seitens des Unternehmens empfohlenen Weg, der andere per E-Mail mit Verweis auf ein Social-Media-Profil.

War bei einem Arbeitgeber keine passende Stelle ausgeschrieben, erhielt dieser stattdessen zwei weitere – also insgesamt vier – Initiativbewerbungen. Somit wurden im Zuge der BEST-RECRUITERS-Studie 2015/16 von Juli bis August insgesamt 737 Bewerbungen auf offene Stellen und 1096 Initiativbewerbungen versendet. Dass 159 der Initiativbewerbungen nicht versendet werden konnten, ist der Tatsache geschuldet, dass einzelne Arbeitgeber diese Bewerbungsform schlichtweg ablehnen und nicht ermöglichen.

Anschließend wurde die Resonanz auf alle vier Bewerbungen sowohl hinsichtlich der Reaktionsgeschwindigkeit als auch hinsichtlich der Antwortqualität untersucht und bewertet.

Die studienrelevante Frist betrug dabei zunächst 10 Werktage. Ging innerhalb dieser Periode eine Erst- oder Zwischenmeldung ein, wurde die Frist auf insgesamt 20 Werktage ausgeweitet. Feedbacks, die später eingingen, wurden in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt.

Rechtzeitig eingetroffene Erst- bzw. Zwischenmeldungen sowie Bewerbungsabschlüsse wurden in weiterer Folge inhaltlich auf den Grad der Personalisierung sowie der Wertschätzung untersucht.

Der eigentliche Bewerbungsausgang war dabei nicht ausschlaggebend: Es war dementsprechend ebenso im Fall einer Absage möglich, die volle Punktzahl zu erreichen, sofern die Absage begründet und wertschätzend gestaltet war.

DIE BEWERBUNGEN AUF EINE OFFENE STELLE IM VERGLEICH

Die beiden Bewerberinnen auf die offene Stelle unterscheiden sich bei gleichem Geburtsjahr sowie vergleichbarer Ausbildung und Berufserfahrung durch ein Merkmal: Während Bewerberin 1 ein Kind hat, ist Bewerberin 2 kinderlos.

Der Vergleich dieser beiden Bewerbungen zeigt lediglich minimale Unterschiede:

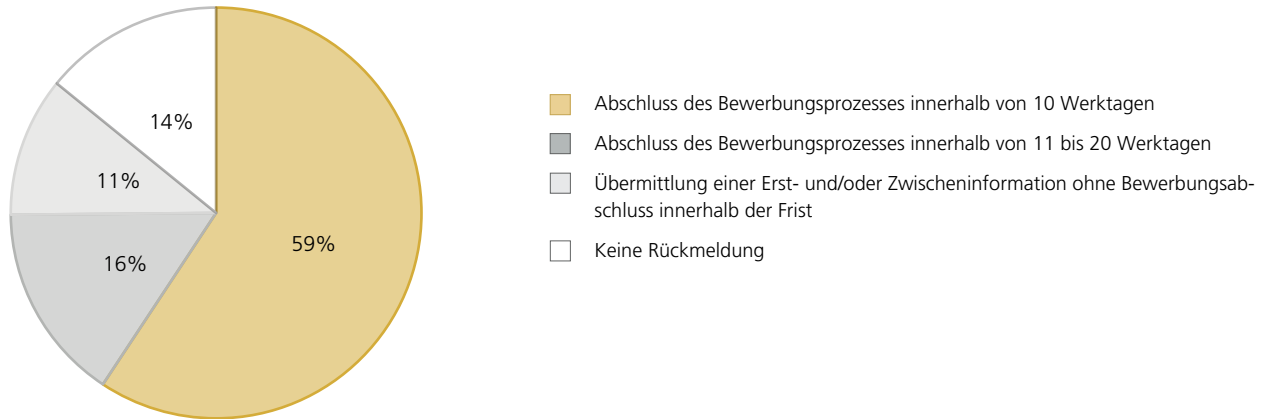
Vorauszuschicken ist, dass bei Bewerbung 1 (mit Kind) in 72 % und bei Bewerbung 2 (ohne Kind) in 68 % der Fälle eine Erst- und Zwischenmeldung den Erhalt der Bewerbungsunterlagen bestätigte, sodass sich die studienrelevante Frist auf insgesamt 20 Werktage erstreckte.

Während bei Bewerbung 1 (mit Kind) der Bewerbungsprozess jedoch in 59 % der Fälle bereits innerhalb der ersten studienrelevanten Frist von 10 Werktagen abgeschlossen werden konnte, war dies bei Bewerbung 2 (ohne Kind) 2 % seltener gegeben.

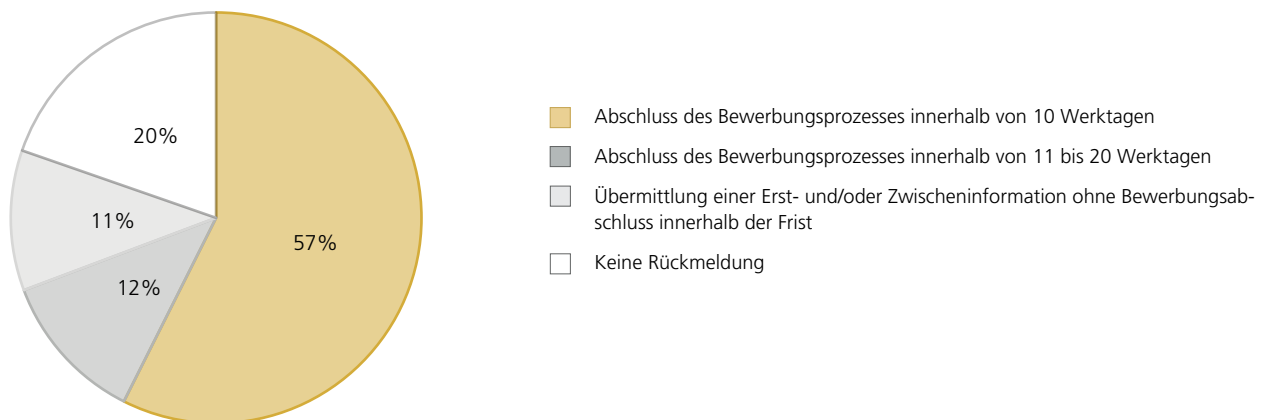
Der Bewerbungsprozess konnte sowohl bei Bewerbung 1 als auch bei Bewerbung 2 in 11 % der Fälle trotz Eingangs einer Erst- bzw. Zwischeninformation nicht rechtzeitig innerhalb der studienrelevanten Frist von 20 Werktagen abgeschlossen werden.

14 % (Bewerbung 1) bzw. 20 % (Bewerbung 2) der Bewerbungen fanden innerhalb der Frist keinerlei Resonanz.

Bewerbung 1 (mit Kind) – Gesamtergebnisse



Bewerbung 2 (ohne Kind) – Gesamtergebnisse

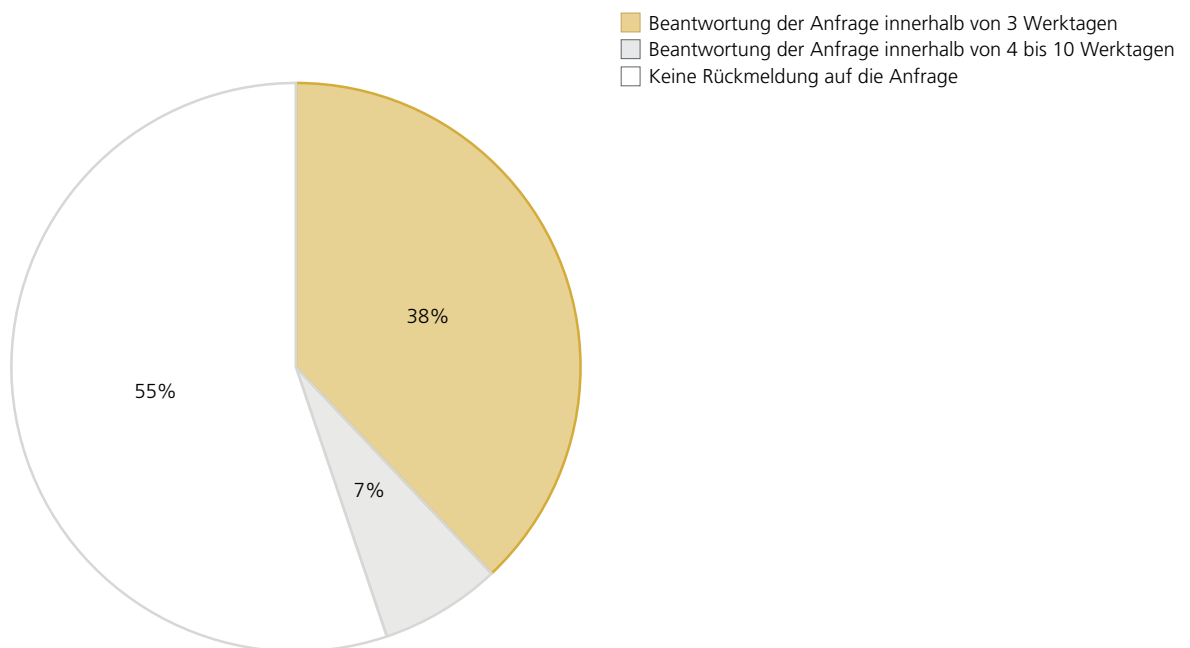


BEWERBER/INNEN-KONTAKTAUFNAHME

Neben der Bewerbungsresonanz wurde im Rahmen des BewerberInnen-Umgangs auch die Reaktion der Arbeitgeber auf eine internationale Interessensanfrage per E-Mail untersucht.

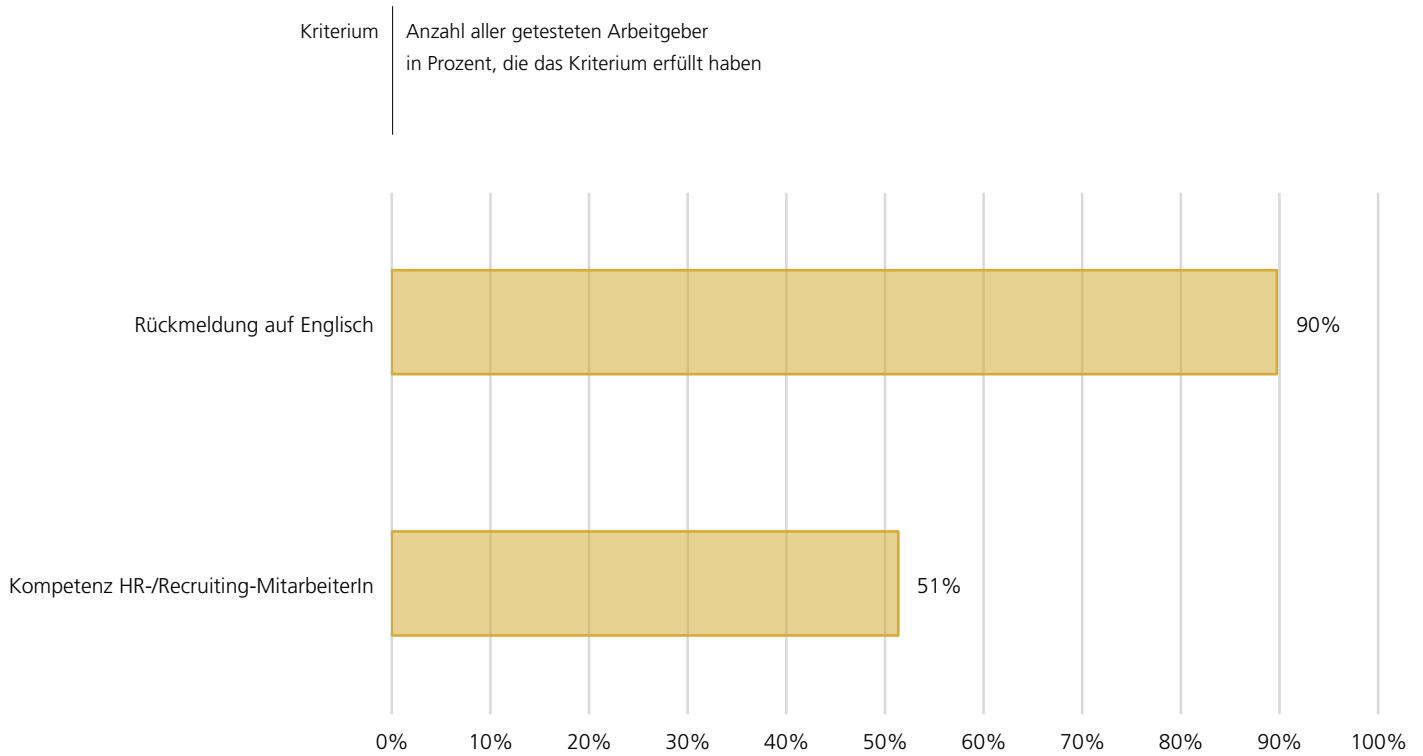
Dabei wurde zunächst die Reaktionszeit analysiert: Ging rasch innerhalb von 1-3 Werktagen eine Antwort ein, wurden mehr Punkte vergeben als für eine Rückmeldung innerhalb von 4-10 Werktagen. Antworten, die nach 11 Werktagen oder mehr eintrafen, wurden für die Studie nicht mehr berücksichtigt.

Wie die folgende Grafik erläutert, konnten 55 % der Anfragen nicht innerhalb der studienrelevanten Frist beantwortet werden. Der Großteil derjenigen Anfragen, die innerhalb der studienrelevanten Fristen beantwortet wurden, erhielten jedoch rasch eine Rückmeldung.



Auf der inhaltlichen Ebene zeigt sich, dass 90 % (210 von 236 Arbeitgebern) die englische Anfrage auch in der Fremdsprache beantworteten.

Die englischsprachigen Rückmeldungen wurden in Folge als neue Grundgesamtheit zur Bewertung der Kompetenz herangezogen. Das allgemeine Sample konnte die Anfrage des Bewerbers in 51 % der Fälle kompetent beantworten.



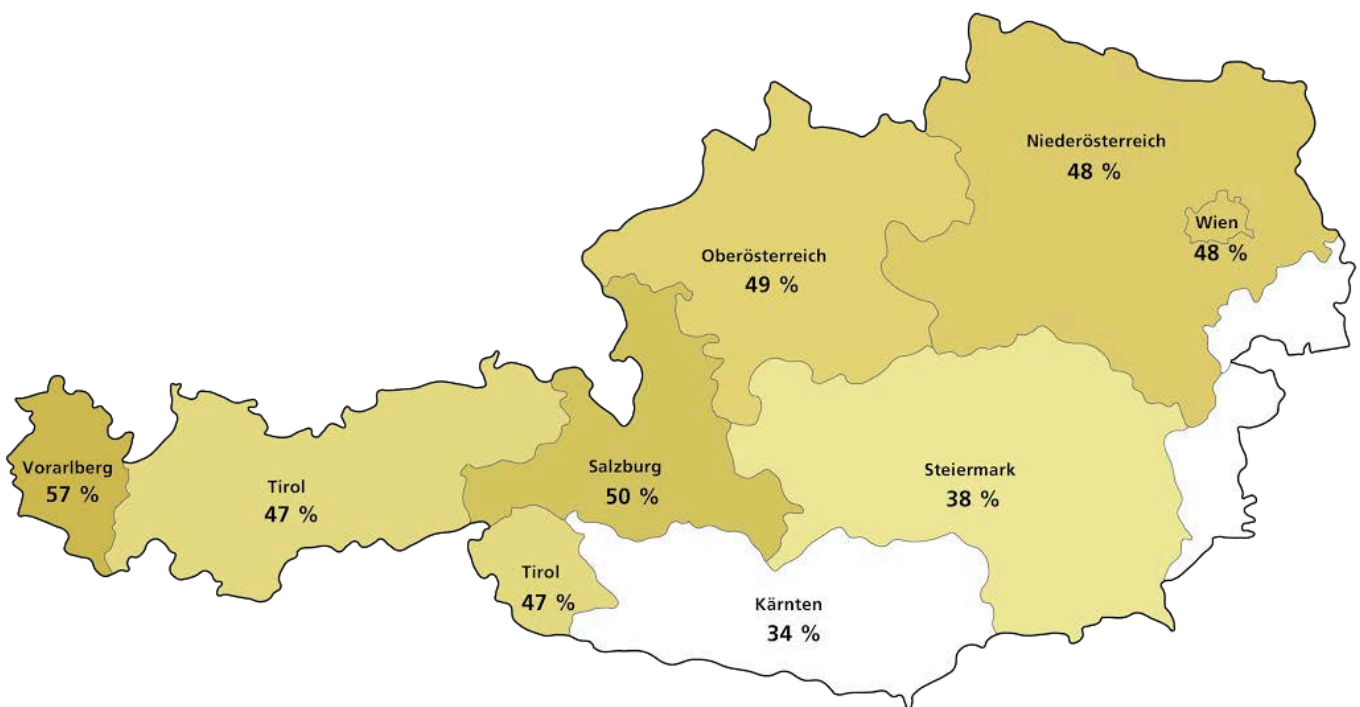
Bundsländervergleich

Welche Bundesländer Österreichs weisen den höchsten Recruiting-Standard auf?

Für diese Auswertung wurden jene Bundesländer herangezogen, in denen der Hauptsitz von zumindest 15 Arbeitgebern der Stichprobe liegt. Gleich dem Vorjahr wurden aufgrund dieser Tatsache das Burgenland in der vorliegenden Reihung nicht berücksichtigt.

Wie im Vorjahr steht Vorarlberg mit hervorragenden 57 % an der Spitze der Rangliste, gefolgt von Salzburg auf Platz 2. Oberösterreich kann sich um 2 Positionen vom fünften auf den dritten Rang verbessern. Kärnten bildet mit durchschnittlich 34 % das Schlusslicht.

Ranking 2015/16	Ranking 2014/15	Bundesland	Anzahl getesteter Arbeitgeber	Ø erreichte Gesamtpunkte
1	1	Vorarlberg	18	57 %
2	2	Salzburg	29	50 %
3	5	Oberösterreich	83	49 %
4	3	Niederösterreich	72	48 %
5	4	Wien	215	48 %
6	6	Tirol	24	47 %
7	7	Steiermark	35	38 %
8	-	Kärnten	18	34 %



Das Branchenranking

Die Unternehmensberatung konnte sich wie im Vorjahr den ersten Platz im Ranking der besten Branchen sichern. Mit stolzen 59 % überholt die Branche Lebensmittel-/Drogeriefachhandel die Versicherung und schließt 2015/16 auf Platz 2 ab. Die Branche Energie bildet dieses Jahr mit durchschnittlich 37 % das Schlusslicht dieses Rankings.

Ranking 2015/16	Ranking 2014/15	Branche	durchschnittlich erreichte Gesamtpunkte in Prozent, gerundet
1	1	Unternehmensberatung	62 %
2	3	Lebensmittel-/Drogeriefachhandel	59 %
3	2	Versicherung	56 %
4	6	Banken/Finanzdienstleistung	55 %
5	4	IT/Software/Telekommunikation	55 %
6	8	Personaldienstleistung	54 %
7	15	Rechtsberatung	53 %
8	11	Automotive/KFZ-Produktion	52 %
9	7	Einzelhandel	49 %
10	20	Transport/Verkehr/Logistik	49 %
11	9	Eisen/Metall	49 %
12	14	Nahrungsmittel-/Konsumgüterherstellung	48 %
13	5	Elektro-/Elektronikherstellung	48 %
14	10	Anlagen-/Maschinenbau	48 %
15	12	Bau/Holz	47 %
16	21	Industrie	45 %
17	19	Dienstleistung	44 %
18	16	Pharma/Biotechnologie	44 %
19	22	KFZ-Handel/-Service	43 %
20	13	Gesundheits-/Sozialwesen	43 %
21	23	Papierindustrie	41 %
22	18	Chemie	41 %
23	26	Öffentlicher Dienst	39 %
24	25	Großhandel/Vertrieb	38 %
25	24	Medien/Werbung	38 %
26	17	Energie	37 %

DIE TOP 100

„NEU“ sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2014/15 nicht Teil der Stichprobe waren.

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

Die Top 100

Im folgenden Ranking werden die Top 100 aller 500 getesteten Arbeitgeber angeführt. Die Reihung erfolgt gemäß der Gesamtpunktzahl in Prozent. Bei Gleichstand wird das Abschneiden in den drei Säulen herangezogen: Dabei wird Säule 1 vor Säule 3 und diese wiederum vor Säule 2 herangezogen.

Ranking 2015/16	Ranking 2014/15	Arbeitgeber Platz 1 – 20	Gesamtpunkte in Prozent
1	14	EY Österreich	89 %
2	2	ISS Facility Services GmbH	88 %
3	8	LKW WALTER Internationale Transportorganisation AG	88 %
4	38	Hofer KG	87,5 %
5	6	Österreichisches Verkehrsbüro AG	87 %
6	22	Peek & Cloppenburg KG	86,5 %
7	3	Deloitte Österreich	86 %
8	7	voestalpine AG	85 %
9	46	Gebrüder Weiss GmbH	84,5 %
10	NEU	CONTAINEX Container-Handelsgesellschaft m.b.H.	84 %
11	10	Lidl Österreich	84 %
12	9	ÖBB-Konzern	83 %
13	173	REHAU GmbH	82 %
14	45	Miba AG	81,5 %
15	69	STRABAG AG	81,5 %
16	1	PwC Österreich GmbH	81,5 %
17	59	KAPSCH AG	81 %
18	12	TPA Horwath Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH	81 %
19	36	Alois Pöttinger Maschinenfabrik Ges.m.b.H.	81 %
20	33	SPAR Österreichische Warenhandels-AG	79,5 %

Ranking 2015/16	Ranking 2014/15	Arbeitgeber Platz 21 – 49	Gesamt- punkte in Prozent
21	24	BAWAG P.S.K. AG	79 %
22	91	Vorarlberger Kraftwerke AG	79 %
23	20	Österreichische Lotterien GmbH	78,5 %
24	21	Allianz Elementar Versicherungs-AG	78 %
25	13	REWE International Dienstleistungsgesellschaft m.b.H	78 %
26	43	ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG	77,5 %
27	74	Vienna Insurance Group AG	77,5 %
28	19	EGGER Gruppe	77 %
29	11	Hays Österreich GmbH Personnel Services	77 %
30	23	BILLA AG	77 %
31	44	Capgemini Consulting Österreich AG	77 %
32	5	Trenkwalder Personaldienste GmbH	76,5 %
33	18	karriere.at Informationsdienstleistung GmbH	76,5 %
34	96	dm drogerie markt GmbH	76,5 %
35	98	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	76,5 %
36	51	Österreichische Post AG	76 %
37	39	Bausparkasse Wüstenrot AG	76 %
38	4	Frequentis AG	76 %
39	94	UNITO - Versand & Dienstleistungen GmbH	76 %
40	28	Roche in Österreich	75,5 %
41	64	MAHLE Filtersysteme Austria GmbH	75,5 %
42	27	Generali Versicherung AG	75 %
43	87	Schönherr Rechtsanwälte GmbH	75 %
44	32	Mondi AG	74,5 %
45	49	HEROLD Business Data GmbH	74,5 %
46	17	VERBUND AG	74 %
47	148	Thalia Buch & Medien GmbH	73,5 %
48	113	AMAG Austria Metall AG	73 %
49	66	ZKW Group	73 %

Ranking 2015/16	Ranking 2014/15	Arbeitgeber Platz 50 – 76	Gesamt- punkte in Prozent
50	155	Vace Engineering GmbH	72 %
51	↑	Greiner Bio-One GmbH	71,5 %
52	130	Bernecker + Rainer Industrie Elektronik GmbH	71,5 %
53	30	KPMG Austria GmbH	71 %
54	105	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	70,5 %
55	42	Greiner Holding AG	70 %
56	57	Rosenbauer International AG	70 %
57	111	Casinos Austria AG	70 %
58	235	Wolford AG	70 %
59	↑	FunderMax GmbH	69,5 %
60	62	Julius Blum GmbH	69,5 %
61	NEU	Raiffeisen Software GmbH	69 %
62	48	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	68,5 %
63	83	Henkel Central Eastern Europe GmbH	68 %
64	61	Würth Handelsges.m.b.H.	68 %
65	77	Internorm International GmbH	68 %
66	119	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	68 %
67	26	Binderholz GmbH	68 %
68	178	Welser Profile GmbH	68 %
69	82	Infineon Technologies Austria AG	67,5 %
70	147	Amt der Oö. Landesregierung	67,5 %
71	↑	BDO Austria GmbH	67 %
72	194	Donau Chemie AG	67 %
73	60	D. Swarovski KG	66,5 %
74	35	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	66,5 %
75	182	Lenzing AG	66,5 %
76	56	GlaxoSmithKline Pharma GmbH	66,5 %

Ranking 2015/16	Ranking 2014/15	Arbeitgeber Platz 77 – 100	Gesamt- punkte in Prozent
77	52	Stadt Wien	66 %
78	187	LBG Österreich GmbH Wirtschaftsprüfung & Steuerberatung	66 %
79	40	Robert Bosch AG	65,5 %
80	209	CHSH Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati	65,5 %
81	101	ÖAMTC	65,5 %
82	117	Wiener Stadtwerke Holding AG	65,5 %
83	50	Oberbank AG	65,5 %
84	232	Stölzle-Oberglas AG	65,5 %
85	318	Bundesrechenzentrum GmbH	65,5 %
86	63	NOVOMATIC AG	65 %
87	226	Unimarkt Handelsgesellschaft m.b.H. & Co. KG	65 %
88	134	UniCredit Bank Austria AG	64,5 %
89	54	Wirtschaftskammer Österreich	64,5 %
90	122	Umdasch Shopfitting	64,5 %
91	15	Wüstenrot Versicherungs-AG	64 %
92	89	Accenture GmbH	64 %
93	200	AVL LIST GmbH	64 %
94	135	Eurotours GmbH	64 %
95	192	Agrana Beteiligungs-AG	63,5 %
96	160	Pappas Holding GmbH	63,5 %
97	189	ÖAG AG	63 %
98	172	Eaton Industries (Austria) GmbH	63 %
99	151	Wacker Neuson Linz GmbH	62,5 %
100	85	Rhomberg Bau GmbH	62,5 %

Die Branchensieger

Die nachstehenden Rankings bieten einen Überblick der Top-3-Arbeitgeber jeder Branche.

Außerordentliche Recruiting-Leistungen werden mit einem BEST-RECRUITERS-Gütesiegel ausgezeichnet. Die Entscheidung über den Erhalt einer der drei Auszeichnungen wird anhand der Errechnung von Durchschnittswerten ermittelt. Erzielt ein Arbeitgeber ein überdurchschnittliches Ergebnis, hat dieser ein Anrecht auf das Siegel in Bronze. Erfüllen Arbeitgeber die Voraussetzungen für den Erhalt der Bronze-Auszeichnung und zeigen zudem eine überdurchschnittliche Leistung, die den Durchschnittswert aller Zertifizierungsberechtigten übertrifft, so wird ein Silber-Siegel verliehen. Arbeitgeber, die sowohl einen Branchensieg verzeichnen können sowie die Voraussetzungen eines Silber-Siegels erfüllen, qualifizieren sich für das goldene Gütesiegel.

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Anlagen-/Maschinenbau Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	19	Alois Pöttinger Maschinenfabrik Ges.m.b.H.	81 %	gold
2	93	AVL LIST GmbH	64 %	silber
3	98	Eaton Industries (Austria) GmbH	63 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Automotive/KFZ-Produktion Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	14	Miba AG	81,5 %	gold
2	41	MAHLE Filtersysteme Austria GmbH	75,5 %	silber
3	49	ZKW Group	73 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Banken/Finanzdienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	21	BAWAG P.S.K. AG	79 %	gold
2	37	Bausparkasse Wüstenrot AG	76 %	silber
3	54	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Bau/Holz Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	15	STRABAG AG	81,5 %	gold
2	28	EGGER Gruppe	77 %	silber
3	59	FunderMax GmbH	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Chemie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	13	REHAU GmbH	82 %	gold
2	72	Donau Chemie AG	67 %	silber
3	75	Lenzing AG	66,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Dienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	2	ISS Facility Services GmbH	88 %	gold
2	5	Österreichisches Verkehrsbüro AG	87 %	silber
3	23	Österreichische Lotterien GmbH	78,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Einzelhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	6	Peek & Cloppenburg KG	86,5 %	gold
2	39	UNITO - Versand & Dienstleistungen GmbH	76 %	silber
3	47	Thalia Buch & Medien GmbH	73,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Eisen/Metall Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	8	voestalpine AG	85 %	gold
2	48	AMAG Austria Metall AG	73 %	silber
3	60	Julius Blum GmbH	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Elektro-/Elektronikherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	52	Bernecker + Rainer Industrie Elektronik GmbH	71,5 %	gold
2	69	Infineon Technologies Austria AG	67,5 %	silber
3	106	Zumtobel Group AG	62 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Energie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	22	Vorarlberger Kraftwerke AG	79 %	gold
2	46	VERBUND AG	74 %	silber
3	129	Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Gesundheits-/Sozialwesen Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	62	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	68,5 %	gold
2	101	Teach For Austria gemeinnützige GmbH	62,5 %	silber
3	128	Österreichisches Rotes Kreuz	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Großhandel/Vertrieb Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	10	CONTAINEX Container-Handelsgesellschaft m.b.H.	84 %	gold
2	64	Würth Handelsges.m.b.H.	68 %	silber
3	97	ÖAG AG	63 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Industrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	26	ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG	77,5 %	gold
2	55	Greiner Holding AG	70 %	silber
3	73	D. Swarovski KG	66,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	IT/Software/Telekommunikation Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	17	KAPSCH AG	81 %	gold
2	33	karriere.at Informationsdienstleistung GmbH	76,5 %	silber
3	38	Frequentis AG	76 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	KFZ-Handel/-Service Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	96	Pappas Holding GmbH	63,5 %	gold
2	107	Porsche Holding Gesellschaft m.b.H.	62 %	silber
3	171	Wiesenthal Handel und Service GmbH	54,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Lebensmittel-/Drogeriefachhandel Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	4	Hofer KG	87,5 %	gold
2	11	Lidl Österreich	84 %	silber
3	20	SPAR Österreichische Warenhandels-AG	79,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Medien/Werbung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	45	HEROLD Business Data GmbH	74,5 %	gold
2	118	Russmedia Verlag GmbH	60,5 %	bronze
3	139	Regionalmedien Austria AG	58,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Nahrungsmittel-/Konsumgüterherstellung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	63	Henkel Central Eastern Europe GmbH	68 %	gold
2	95	Agrana Beteiligungs-AG	63,5 %	silber
3	110	Nestlé Österreich GmbH	61,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Öffentlicher Dienst Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	70	Amt der Oö. Landesregierung	67,5 %	gold
2	77	Stadt Wien	66 %	silber
3	85	Bundesrechenzentrum GmbH	65,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Papierindustrie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	44	Mondi AG	74,5 %	gold
2	132	delfortgroup AG	59 %	bronze
3	196	Mayr-Melnhof Karton Gesellschaft m.b.H.	52,5 %	bronze

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Personaldienstleistung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	29	Hays Österreich GmbH Personnel Services	77 %	gold
2	32	Trenkwalder Personaldienste GmbH	76,5 %	silber
3	50	Vace Engineering GmbH	72 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Pharma/Biotechnologie Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	40	Roche in Österreich	75,5 %	gold
2	51	Greiner Bio-One GmbH	71,5 %	silber
3	76	GlaxoSmithKline Pharma GmbH	66,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Rechtsberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	35	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	76,5 %	gold
2	43	Schönherr Rechtsanwälte GmbH	75 %	silber
3	74	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	66,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Transport/Verkehr/Logistik Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	3	LKW WALTER Internationale Transportorganisation AG	88 %	gold
2	9	Gebrüder Weiss GmbH	84,5 %	silber
3	12	ÖBB-Konzern	83 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Unternehmensberatung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	1	EY Österreich	89 %	gold
2	7	Deloitte Österreich	86 %	silber
3	16	PwC Österreich GmbH	81,5 %	silber

Ranking in der Branche	Ranking im Gesamtvergleich	Versicherung Top 3 der Branche	Gesamtpunkte in Prozent	Siegel
1	24	Allianz Elementar Versicherungs-AG	78 %	gold
2	27	Vienna Insurance Group AG	77,5 %	silber
3	42	Generali Versicherung AG	75 %	silber

Gewinner-Statements

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG?

Franz Reisner

Leiter Recruiting & Employer Branding

Allianz Elementar Versicherungs-AG

Wir haben eine Bestätigung für gute Arbeit bekommen, die wir auch gerne herzeigen. Für 2016 gibt das goldene Siegel den Kraftstoff sich auch im Gesamtranking wieder unter die Top10 zu bewegen.



Uwe Breuder

Head of Human Resources HQ Hard

ALPLA Werke Alwin Lehner GmbH & Co KG

- Weitere Bestätigung, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden
- Hilft uns, ALPLA als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren
- Großes Lob und schöne Anerkennung unserer Bemühungen



Dr. Hildegard Hartl

Leiterin der Abteilung Personal-Objektivierung

Amt der Oö. Landesregierung

Positive Bestätigung für die bisherigen Leistungen der Abteilung Personal-Objektivierung beim Amt der Oö. Landesregierung

Erfreuliche Rückmeldung über die Außenwahrnehmung der bisherigen Personalmarketingaktivitäten





Mag. Monika Rötzer
Leiterin Personalrecht & Recruiting

BAWAG P.S.K. AG

Wir freuen uns auch heuer sehr über diese Auszeichnung und sind besonders stolz auf diese! Sie zeigt uns, dass sich unser Einsatz als Team lohnt und bestärkt uns, unsere Richtung beständig weiter zu verfolgen.

FRAGE

**WAS BEDEUTET IHNEN DIE
AUSZEICHNUNG?**



Gaby Nagl-Güthler
stv. Human Capital Manager bei B&R Headquarter

Bernecker + Rainer Industrie Elektronik GmbH

Für unser Unternehmen ist der "BEST RECRUITER" einer der wenigen Auszeichnungen, die wirklich Bedeutung haben, da viele Gütesiegel inzwischen inflationär gehandelt werden.



Mag. Gudrun Hamal
Head of Human Resources

CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH

Es ist eine große Freude, so positives und solides Feedback für unsere Arbeit zu bekommen! Wir sind besonders glücklich darüber, dass wir uns nach dem dritten Platz im Vorjahr noch weiter verbessern konnten.

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG?

Mag. Claudia Stingl
HR Business Partner Consulting

Deloitte Österreich

Der "BEST RECRUITER" ist für uns eine von Jahr zu Jahr wertvollere Quelle zur Evaluierung unserer Employer Branding Aktivitäten. Der Benchmark mit anderen Unternehmen gibt uns die Chance von anderen zu lernen und am Puls der Zeit zu bleiben. Besonders schätzen wir die jährliche Weiterentwicklung des Studiendesign selbst an veränderte Rahmenbedingungen. Unsere seit Beginn der „BEST-RECRUITERS-Studie“ kontinuierliche Top-Ten Platzierung macht uns stolz und bestätigt unsere Arbeit in der Weiterentwicklung unserer Arbeitgebermarke.



Mag. Esther Brandner-Richter
Head of Human Resources

EY Österreich

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung und darüber, dass wir die Spitze aller österreichischen Unternehmen anführen. In den letzten Jahren haben wir intensiv an unserem Markenauftritt gearbeitet, viele neue Formate ausprobiert und auch neue Kanäle getestet. Es ist schön zu sehen, wie diese konsequente Arbeit nun auch außen wahrgenommen wird und Früchte trägt.



Monika Mandl
Head HR Development Region East

Gebrüder Weiss GmbH

Diese Auszeichnung ist für uns eine Bestätigung, dass wir nicht nur zu den besten Arbeitgebern Österreichs zählen, sondern diese Philosophie bereits im Bewerbungsprozess zu spüren ist.





Mark Frost
Geschäftsführer, Managing Director

Hays Österreich GmbH Personnel Services

Die Prämierung als BEST RECRUITER bestätigt uns, dass wir uns im Hinblick auf die Ansprache unserer Zielgruppe und unser effizientes Personalauswahlverfahren auf einem guten Weg befinden und wir uns entsprechend erfolgreich als attraktiver Arbeitgeber auf dem umkämpften Markt der AbsolventInnen und Young Professionals präsentieren.

FRAGE

**WAS BEDEUTET IHNEN DIE
AUSZEICHNUNG?**



Judita Kucsera
Recruitment & Employer Branding and Training Austria

Astrid Reitbauer
Recruitment & Employer Branding

Henkel Central Eastern Europe GmbH

BEST RECRUITERS in GOLD ist für uns eine wichtige Auszeichnung unserer bisherigen Arbeit, aber gleichzeitig Ansporn, unser Engagement immer weiter zu verbessern.



Dr. Günther Helm
Geschäftsführung

Hofer KG

Es ist für uns eine große Ehre, dass unser Anspruch an Professionalität im Recruiting ausgezeichnet wird. Wir sehen diese spezielle Auszeichnung als Bestätigung, weiterhin den aktuellen Trends zu folgen und in diesen Bereich zu investieren, um die Attraktivität von Hofer als Arbeitgeber noch mehr zu stärken.

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG?

Dr. Kurt Babirath
People & Culture Director – Geschäftsleitung

ISS Facility Services GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bedeutet uns sehr viel. Das Ergebnis der Studie beweist, dass ISS Österreich auf dem richtigen Weg ist und unser Team abermals Top-Arbeit geleistet hat. Das macht uns sehr stolz! Für uns stellt die Auszeichnung als BEST RECRUITER die Belohnung unserer Bemühungen sowie unserer Professionalität gegenüber potenziellen MitarbeiterInnen dar. Zusätzlich dient sie uns als Ansporn, auch in Zukunft auf diesem Level zu arbeiten und unsere Recruiting-Aktivitäten weiter auszubauen.



Mag. Rudolf Bernscherer
Head of Human Resources Kapsch Group

KAPSCH AG

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung. Sie ist Anerkennung für unseren bisherigen Weg und Ansporn zugleich, diesen künftig voller Engagement und Motivation weiterzugehen.



Mag. Thomas Denking
Human Resources Manager, Prokurist

LKW WALTER Internationale Transportorganisation AG

CONTAINEX Container-Handelsgesellschaft m.b.H.

Die WALTER GROUP bemüht sich seit Jahren BerufseinsteigerInnen die interessanten Karrierechancen im europaweiten Transport Management als auch im internationalen Handel aufzuzeigen. Die Auszeichnung BEST RECRUITER festigt das Image von LKW WALTER und CONTAINEX als „Top-Employer“ ihrer Branchen. Zusätzlich gibt uns die Studie BEST RECRUITERS wertvolle Inputs, um unser Personalmarketing und Recruiting kontinuierlich weiterzuentwickeln.





Bernhard Reisner
Vice President Human Capital

Miba AG

Wir beschäftigen uns seit einigen Jahren intensiv mit unserer Positionierung am Arbeitsmarkt und legen dabei auch Wert auf die stetige Verbesserung unserer Recruiting Aktivitäten. Auszeichnungen wie diese zeigen, dass unsere Arbeit Früchte trägt – darauf sind wir sehr stolz.

FRAGE

**WAS BEDEUTET IHNEN DIE
AUSZEICHNUNG?**



Julia Frauscher
Human Resources Manager Europe & International

Mondi AG

Mit BEST RECRUITERS werden unsere Employer-Branding Aktivitäten auf objektiver Basis gemessen und analysiert. Die Ergebnisse geben uns Auskunft darüber, in welchen Bereichen wir bereits gut sind und in welchen wir uns noch verbessern können. Die best-practice-Beispiele sowie der Vergleich zu anderen Unternehmen inspirieren uns zu neuen Ideen. Das goldene Siegel bestärkt uns in unserer Strategie und ihrer Umsetzung und wir freuen uns sehr, das dritte Mal in Folge Branchensieger zu sein.



Yasmin Aziz-Trebesiner
Leiterin Personalentwicklung

Österreichisches Verkehrsbüro AG

Wir sind sehr stolz, dass wir uns in den letzten 3 Jahren in den Top-10 der besten Unternehmen im Bereich Recruiting etablieren konnten. Wir sind in einem Bereich tätig, in dem Erfolge schwer messbar sind, und somit ist diese Auszeichnung ein Zeichen der Wertschätzung unserer Arbeit und dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG?

Melisa Gibovic

Head of Employer Branding and
HR People & Talent Management HQ

Peek & Cloppenburg KG

Vor allem das Ergebnis des letzten Jahres hat uns geholfen, uns erneut zu verbessern und das goldene BEST-RECRUITERS-SIEGEL in unserer Branche wieder zu sichern. Dass wir zu den TOP-10-Unternehmen in Österreich, bezogen auf das Recruitingverhalten, gehören, freut uns sehr und bestätigt unsere tägliche Arbeit.



Manuela Vorwerk, BEd

HR Spezialist Recruiting, Employer Branding & Personalentwicklung

REHAU GmbH

In erster Linie sind wir einfach stolz :-)) und glücklich, dass sich die Maßnahmen und Umsetzungen der letzten Monate gelohnt haben und wir uns um fantastische 160 Plätze verbessert haben.

Und es bedeutet auch, dass wir in die richtige Richtung gehen und einen modernen und aktuellen Recruitingprozess haben, der für BewerberInnen ansprechend ist.



Simona Auer, MA

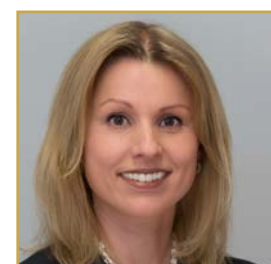
Personalentwicklung / Recruiting

Birgit Gießrigl

Personalentwicklung / Recruiting

Roche in Österreich

Wir freuen uns über die Auszeichnung als BEST RECRUITER, da für uns ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit BewerberInnen an oberster Stelle steht. Wir sind stolz darauf, diese Auszeichnung heuer bereits zum 6. Mal in Folge entgegennehmen zu dürfen. Es ist jedes Jahr von neuem eine Herausforderung, den kontinuierlich steigenden Anforderungen im Recruiting und Employer Branding gerecht zu werden. Dieser Sieg bestätigt, dass wir weiterhin auf dem richtigen Weg sind und es uns gelungen ist, Roche als attraktiven Arbeitgeber am Markt zu positionieren.





Mag. Beatrix Graschopf
Leiterin Personalmanagement

**Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs-
und Management GmbH**

Wir freuen uns sehr darüber, dass wir den Branchensieg im Gesundheits- und Sozialwesen erfolgreich verteidigen konnten. Der erste Platz ist eine Bestätigung dafür, dass die laufende Professionalisierung unseres Recruitings wahrgenommen wird – gerade im Gesundheitsbereich, in dem Fachkräfte heiß umworben sind, ist das maßgeblich. Die Rückmeldung, dass wir auf einem sehr guten Weg sind, ist auch ein großer Ansporn für uns, beispielsweise bei der neuen Gestaltung des Recruitings 2.0.

Dr. Georg Reiser
Head of Corporate Human Resources



Mag. Karin Kronsteiner
Employer Branding, Corporate Human Resources

Christopher Eberl, BSc
HR Online Editor

voestalpine AG

Die Auszeichnung für voestalpine als BEST RECRUITER macht uns stolz. Wir haben die Ergebnisberichte der bisherigen Studiengänge genau analysiert und zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet. Insbesondere im Online und Social Media Bereich haben wir unsere Präsenz ausgebaut und berücksichtigen dabei sowohl Bewerberbedürfnisse als auch Trends im Recruiting – wie etwa die mobile Optimierung unser Onlinekanäle: Bereits mehr als 40 Prozent der Seitenaufrufe der Lehrlingswebsite stammen von mobilen Endgeräten.

Die Studie BEST RECRUITERS ermöglicht uns einen wertvollen Input aus BewerberInnensicht, wo Optimierungspotenziale liegen. Das Studiendesign wird von Jahr zu Jahr erweitert und ist mit den enthaltenen Kriterien immer am Puls der Zeit. Als Arbeitgeber wird man auf Herz und Nieren geprüft – von Blindbewerbungen, Testanrufen bis zur Onlinepräsenz und erhält damit ein einzigartiges Gesamtbild. Wir bedanken uns beim Team von BEST RECRUITERS für die Teilnahmemöglichkeit, insbesondere um im Jahresvergleich zu lernen.



Dr. Christoph Purtscher
Bereichsleiter Personal

Vorarlberger Kraftwerke AG

Die Auszeichnung ist für uns eine große Ehre und zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Ein Weg, den wir als Recruiting-Team mit unseren Bewerbern und Fachbereichen gemeinsam gehen, um die Ziele einer hohen Recruiting-Qualität als Prozess einerseits und einer bestmöglichen Sicherung der richtigen MitarbeiterInnen zur richtigen Zeit am richtigen Ort andererseits zu gewährleisten.

Statements des Studienbeirats

Dr. Wolfgang Elšik

Vorstand des Instituts für Personalmanagement.

Wirtschaftsuniversität Wien

Die wichtigste Kommunikation im Zusammenhang auf Anreize erfolgt von den MitarbeiterInnen zum HR-Management. Dieses ist aufgefordert, die Möglichkeit zu schaffen, dass die Beschäftigten in geeigneter Form kundtun können, welche materiellen Anreize für sie besonders attraktiv sind.

Damit soll der Gießkanneneffekt vermieden werden, bei dem die gesetzten Anreize wirkungslos verpuffen, weil sie nicht geschätzt werden, oder sogar kontraproduktiv wirken, weil sie Verärgerung auslösen. Auch bei der Kommunikation des eigenen Anreizsystems nach außen, d.h. in Richtung externer Arbeitsmarkt, ist es wichtig, die Bedürfnisse der Zielgruppe möglichst gut zu kennen, um sie treffen zu können. Dann wird man beispielsweise die heftig umworbene Gruppe der sogenannten Generation Y nicht mit Anreizen zu ködern versuchen, die bei ihr nicht auf Resonanz stoßen.



Kuno Ledergerber

Leiter des Zentrums für Human-Capital-Management.

Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften

Wir haben zwar die technischen Voraussetzungen, sind aber offensichtlich noch nicht bereit und willens, unser Verhalten der Technologie anzupassen. Bewerbungen werden noch immer an den Desktop geschrieben und per Mail versandt, genauso wie über die gute alte Briefpost.

Mobile Recruiting bedeutet vor allem, dass Mitarbeitenden sich über konkrete Angebote und über potenzielle Firmen informieren! Der Trend ist zunehmend und wird durch verschiedene Studien bestätigt. Es bedeutet jedoch nicht, dass die eigentliche Bewerbung dann auch über mobile Endgeräte erfolgen, weil die Unternehmen und die Bewerber dazu offensichtlich noch nicht bereit sind.

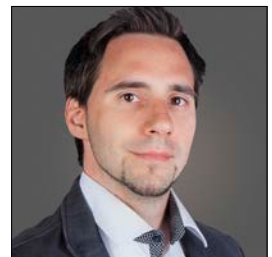


Mag. Helmuth Stöber

Ehemaliger Studienleiter von BEST RECRUITERS (2012–2014).

PER•FACT TRAINING

Das traditionelle Recruiting-Portfolio wurde in den vergangenen Jahren um eine Vielzahl an E-Recruiting-Kanälen ergänzt. PersonalerInnen und RecruiterInnen sind hier stark gefordert, mit ihren Maßnahmen und Instrumenten den Nerv der Zeit zu treffen. Zudem sollen auch die Bedürfnisse der BewerberInnen nicht zu kurz kommen. Wenn in diesem Zusammenhang moderne Bewerbermanagementsysteme eingeführt werden und als Konsequenz von InteressentInnen verlangt wird, 45-minütige Onlinebewerbungsformulare auszufüllen, scheint es so, als würde genau diese Sichtweise unbeachtet bleiben. Dieser Perspektivenwechsel ist jedoch unerlässlich, um die Zielgruppe besser zu verstehen und passende Maßnahmen hierfür abzuleiten.



Wir freuen uns auf Ihr Interesse!

BEST RECRUITERS

ÖSTERREICH

Agnes Koller

Studienleitung BEST RECRUITERS

Telefon: +43 1 585 69 69-26

E-Mail: agnes.koller@bestrecruiters.eu

Web: www.bestrecruiters.eu

Copyright © 2015 BEST RECRUITERS
All rights reserved.

Verlag: CAREER Verlag
GPK Event- und Kommunikationsmanagement GmbH
BEST RECRUITERS
Gußhausstraße 14/2
1040 Wien
Österreich

Kontakt: Web: www.bestrecruiters.eu
Mail: office@bestrecruiters.eu
Tel.: +43 1 585 69 69



ERFOLGREICH ENTSCHIEDEN: AUSGEZEICHNETE RECRUITING-QUALITÄT.

BEST RECRUITERS zeichnet überdurchschnittliche Recruiting-Qualität unter den Top-500-Arbeitgebern eines Landes aus. In enger Kooperation mit Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik, Leiter des Instituts für Personalmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien werden die Kriterien und deren Gewichtung für ausgezeichnete Recruiting-Qualität basierend auf den aktuellen Recruiting-Standards in Österreich jährlich bestimmt. Damit wird die größte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum erstellt, individuelle Studienberichte verfasst und überdurchschnittliche Recruiting-Qualität ausgezeichnet. Hierfür vergibt BEST RECRUITERS Gold-, Silber- und Bronze-Zertifikate und Qualitätssiegel. Ausgezeichnete Recruiting-Qualität steht für einen hohen Professionalisierungsgrad aller Maßnahmen zur Personalbeschaffung eines Arbeitgebers.

