



”

*Die Pandemie zieht viele Veränderungen nach sich, Arbeitssuchende sind auf transparente Kommunikation dieser angewiesen – ein Grund, warum eine persönliche Anlaufstelle nicht fehlen darf, wie viele österreichische Organisationen erkannt haben.*

**Agnes Koller**

Studienleiterin Best Recruiters

“

Wieselburg durchgeführt haben, zeigt, wie wichtig das ist“, sagt Koller. „Entscheidend ist nicht nur, dass eine Ansprechperson angeführt wird, sondern auch, wie die Kontaktdaten aufbereitet

sind: Bildet die Anzeige ein Foto der Kontaktperson, die E-Mail-Adresse und die Vernetzungsmöglichkeit via Xing/LinkedIn ab, wird der Nutzen der Stellenanzeige um 73 Prozent gesteigert.“ 17% der Online-Inserate in Österreich bieten Bewerbern diese Features bereits, in Deutschland sind es dagegen erst 13%. Dass rund die Hälfte der Betriebe in der DACH-Region auf persönliche Kontaktmöglichkeiten verzichten, liegt laut Koller daran, dass „öffentliche Mail-Adressen als Entrypoint für Hacker ein gewisses IT-Security-Risiko bergen. Andererseits kann so auch ein allzu großes Anfragenvolumen vermieden werden.“

#### Krisenfest

Überdurchschnittlich gut performen die österreichischen Betriebe bei der Krisenfestigkeit – ein Faktor, der im Umfragezyklus 2020/21 erstmals erhoben wurde und sich vor allem der Kommunikation von New Work-Themen, wie z.B. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten oder Remote Working widmet.

Bei der Usability von Online-Stellenanzeigen hinken österreichische Arbeitgeber dagegen noch etwas hinterher. So kommen beispielsweise Weiterleitungsfunktionen einer Stellenanzeige oder Social Media-Share Buttons hierzulande weniger oft zum Einsatz (A: 35%; D: 58%, CH: 58%). Derartige Tools bieten Arbeitgebern die Möglichkeit, kostenlos Reichweite in spannenden Zielgruppen zu generieren – beispielsweise weil Kandidaten animiert werden, Stellenanzeigen, die dem eigenen Profil nicht entsprechen, in relevanten Freundes- oder Bekanntenkreisen zu teilen.

#### (Zu) Hohe Anforderungen

Was im Gesamtergebnis der Best Recruiters-Studie auffällt, ist die eher mäßige Beurteilung der inhaltlichen Komponente

40%

#### Respekt zeigen

In Sachen Anerkennung und Wertschätzung erreichen HR-Verantwortliche in österreichischen Unternehmen 40% der möglichen Punkte. Die Performance ihrer Kollegen in Deutschland und der Schweiz sowie Liechtenstein liegt mit 23 bzw. 24% deutlich niedriger.

von Job-Inseraten (A: 46%, D: 49%, CH: 38%). Vor allem beim Anforderungsprofil scheinen die Unternehmen bei der Suche nach neuen Mitarbeitern gerne nach der Devise „viel bringt viel“ vorzugehen. In der Schweiz und Liechtenstein überschreiten 61%, in Deutschland 57% und in Österreich immerhin 47% der Inserate die Obergrenze von zehn Kriterien, was bei potenziellen Bewerbern eher zu Unsicherheit oder gar Ablehnung als zu Interesse führt.

#### Vorzüge deutlicher zeigen

Zu zurückhaltend agieren die Unternehmen dagegen, wenn es um die Kommunikation der eigenen Vorzüge geht. „Da gibt es noch Luft nach oben“, erklärt Koller. „Möglicherweise verzichten Arbeitgeber darauf, bereits in der Stellenausschreibung auf alle Benefits einzugehen, um in späteren Gehaltsverhandlungen noch Munition zu haben. Möglicherweise möchte man so auch eher jene Kandidaten erreichen, die sich wirklich für die konkrete Stelle oder Aufgabe interessieren und nicht aufgrund von Vergünstigungen bewerben. Aber es gibt (wieder) viele spannende Vakanzen auf dem Markt. Deshalb lohnt es sich im War for Talents, Vorzüge wie beispielsweise familienfreundliche Angebote zu kommunizieren.“

### Best Recruiters '21: DACH-Ranking

Rang	Rang	Unternehmen	Land
DACH	national		
1	1	BDO Austria	Österreich
2	2	Eurest	Österreich
3	3	Deloitte Österreich	Österreich
4	4	Bundesrechnungszentrum	Österreich
5	4	Erber Group	Österreich
6	6	EY Österreich	Österreich
7	1	Altana	Deutschland
8	7	KPMG	Schweiz
9	7	Walter Group	Österreich
10	2	Randstad Deutschland	Deutschland

Quelle: Best Recruiters, 2021