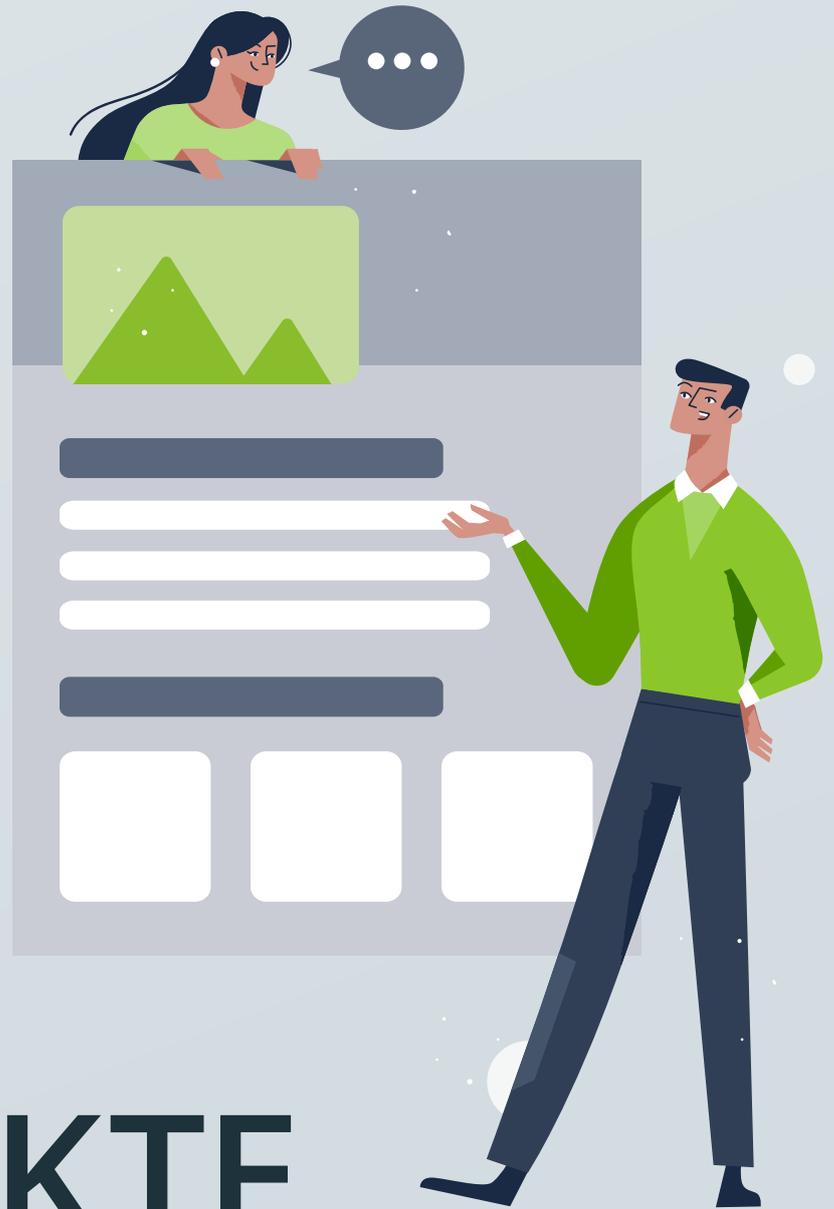




WHITEPAPER | FEBRUAR 2023



DAS PERFEKTE STELLEN- INSERAT

Inhalt

DAS STELLENINSERAT – bis heute Reichweitensieger	4
STATUS QUO – sind Stelleninserate überhaupt noch zeitgemäß?	6
Gründe für eine Online-Stellenanzeige	10
HERAUSFORDERUNG: MOBILE	11
Perspektivenwechsel: Wichtiges gehört nach oben!	14
ZUM PERFEKTEN STELLENINSERAT IN SIEBEN SCHRITTEN	15
Eine Anleitung in sieben Schritten	15
Best Practice – Ihre Vorlage für ein ansprechendes Stelleninserat	18
Sieben Punkte, die eine gute Stellenbeschreibung beinhalten sollte	18
Dos & Don'ts im Überblick	20
WAS MUSS, DAS MUSS – rechtliche Vorgaben im Stelleninserat	21
Gehaltsangabe im Stelleninserat	21
Gendern im Stelleninserat	22
CHEATSHEET	25
STELLENINSERATE VON KARRIERE.AT	27
LITERATURVERZEICHNIS	29

Trotz sorgfältiger Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr und eine Haftung der karriere.at GmbH ist ausgeschlossen. Bitte erkundigen Sie sich jedenfalls bei einer Expert*in Ihres Vertrauens über die individuellen Maßnahmen für Ihr Unternehmen.

Nachhaltige Bewerber*innen- suche

Zielgruppen, Design,
Wording, SEO, Mobile:
Was muss ein Inserat
heute können?

Das Stelleninserat – bis heute Reichweitensieger

Die Ausgangslage ist für alle Arbeitgeber dieselbe: Eine neue Mitarbeiter*in muss rekrutiert werden – möglichst schnell, möglichst passend und möglichst kostengünstig. Bringen persönliche Netzwerke oder interne Bewerbungswege keinen Erfolg, ist der nächste logische Schritt das Stelleninserat.

Vor einigen Jahren war ein solches für viele Unternehmen noch das unangefochtene Standardinstrument zur Personalrekrutierung. Heute sind Stelleninserate auf Online-Portalen wie karriere.at nach wie vor unumgänglich. Fachkräftemangel, demografischer und gesellschaftlicher Wandel, aber auch eine immer stärker werdende Differenzierung der Berufsbilder tragen dazu bei, dass Inserate alleine nicht mehr den gewünschten Erfolg bringen. Wobei Erfolg heute nicht mehr nur im quantitativ messbaren Rücklauf an Bewerbungen festgemacht wird. Was zählt, sind die passenden Kandidat*innen.

Das funktioniert nur, wenn **Recruiting als ganzheitlicher Prozess** verstanden wird, der auf den Säulen Stelleninserate, aktive Kandidat*innensuche und Employer Branding aufbaut. Erstere übernehmen im Recruiting-Mix die Aufgabe, aktuell Jobsuchende anzusprechen und auf eine freie, möglicherweise passende Stelle hinzuweisen.

Die Anzahl an Personen, die sich aktiv nach einem neuen Job umsieht, ist aktuell eher gering. Die repräsentative Studie „So ticken Kandidat*innen

2022“ zeigt, dass aktuell nur 5 Prozent der Arbeitnehmer*innen aktiv auf Jobsuche sind. Aber: Mehr als jede*r Dritte (35 Prozent) ist latent auf Jobsuche. Diese Personen sehen sich also ohne Zeitdruck nach einer neuen Herausforderung um.

*Was zählt,
sind die passenden
Kandidat*innen.*





59 % der Studienteilnehmenden sind dagegen überhaupt nicht auf Jobsuche und würden sich nur durch ein wirklich gutes Angebot überreden lassen.

Status der Jobsuche



Marketagent für karriere.at n=466; Basis: Berufstätige in der Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Bei einer derart niedrigen Anzahl an aktiv Jobsuchenden ist es umso wichtiger, dass Ihre Stelleninserate den gewünschten Effekt bringen. Wie das genau funktioniert, erfahren Sie in diesem Whitepaper. Es wird thematisiert, worauf Jobsuchende bei ausgeschriebenen Jobs achten, was absolute

No-Gos sind und welche Schlagworte man besser nicht verwenden sollte. Außerdem finden Sie eine Erklärung, warum der **Faktor Text** durch die „mobile Revolution“ wichtiger als Grafiken oder Videos geworden ist und letztlich entscheidet, ob ein Stelleninserat funktioniert oder nicht.

Status quo – sind Stelleninserate überhaupt noch zeitgemäß?

Wie alle Wirtschaftsbereiche, ist auch der HR-Bereich ständig im Wandel. In der Tat funktioniert die Personalsuche nicht mehr wie vor einigen Jahren. Damals kam man als Unternehmen mit dem sogenannten „Post and Pray“-Prinzip – Anzeige schalten und auf Bewerbungen hoffen – noch weitgehend über die Runden.

Wie eingangs beschrieben, ist Recruiting heute schwieriger, weil erst ein Fundament aus einer positiv besetzten Arbeitgebermarke geschaffen werden muss, mit der man sich als Unternehmen auch seiner Zielgruppe entsprechend vermarkten kann. Warum? Weil ein Job, eine „Stelle“ für sich, bei potenziellen Kandidat*innen an Bedeutung verloren hat und das Gesamtunternehmen, dessen Ausrichtung und gelebte Kultur, viel stärker in eine Jobentscheidung miteinbezogen wird.

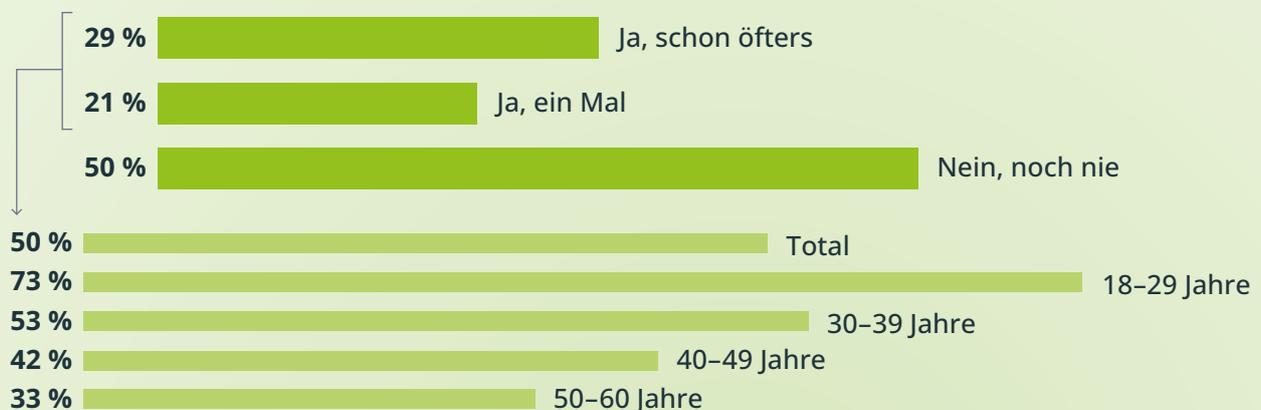
Das bedeutet jedoch nicht, dass Stelleninserate ausgedient haben – im Gegenteil! Die Jobanzeige ist die konkrete, unverzichtbare Werbemaßnahme für eine freie Stelle. Sie funktioniert nur immer seltener, wenn sie völlig für sich steht. Im Idealfall ist sie für Interessierte der erste Touchpoint mit einem Arbeitgeber, führt die User*in dann weiter auf Arbeitgeberprofile und Informationsseiten und hilft letztlich beim Beantworten der Frage: „Will ich hier überhaupt arbeiten?“

Die Jobanzeige

ist die konkrete, unverzichtbare Werbemaßnahme für eine freie Stelle.

Zusätzliche Informationen zum Unternehmen sind für den Großteil der Jobsuchenden Grundvoraussetzung für eine mögliche Bewerbung. Die repräsentative Studie „So ticken Kandidat*innen 2022“ zeigt, dass 68 Prozent der Arbeitnehmer*innen über ein Unternehmen recherchieren, bevor sie sich dort bewerben. Sind nur wenige Informationen vorhanden, kann das von einer Bewerbung abhalten: Jede*r Zweite gab an, dass das bei ihm*ihr der Fall war.

Keine Bewerbung aufgrund zu geringer Vorinformation über das Unternehmen



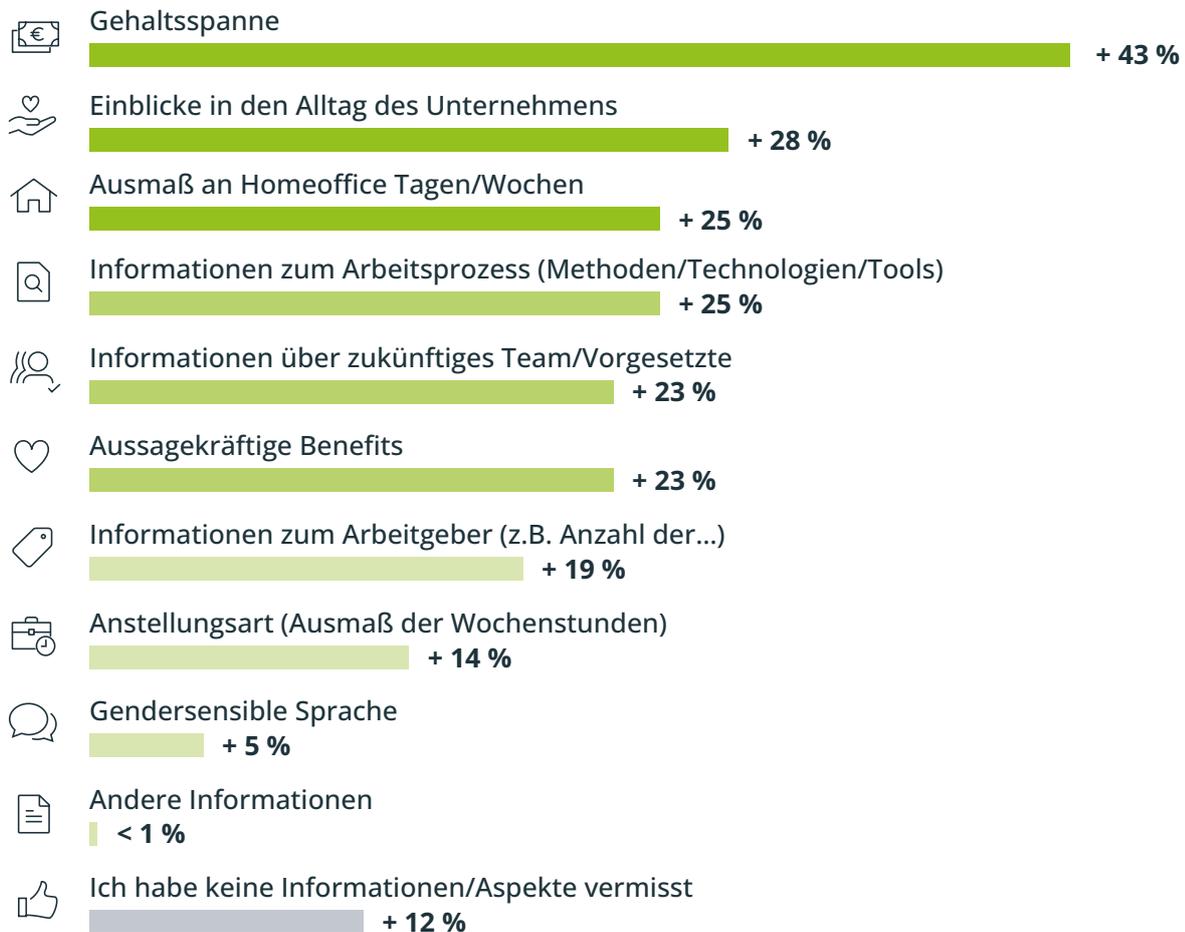
Marketagent für karriere.at n=501; Basis: Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Trotz der Möglichkeiten, mit denen sich Unternehmen als gute Arbeitgeber präsentieren können, trotz der Vielfalt an Informationen, die man auf eigenen Seiten für Kandidat*innen aufbereiten kann: Stimmt das Stelleninserat nicht, ist die Bewerber*in schnell verloren. Laut einer Online-Umfrage von karriere.at ist mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer*innen (57 Prozent) der Meinung, dass die Gestaltung einer Stellenanzeige die Unternehmenskultur widerspiegelt.

Während sich die Personalarbeit in Österreich immer wieder neuen Trends anpasst, sind Stelleninserate bis auf Nuancen seit Jahren, wenn nicht seit Jahrzehnten ähnlich aufgebaut. Leider: Denn das geänderte Informationsverhalten der Jobsuchenden und neue Devices erfordern auch bei der Gestaltung der Inserate neue Standards. Mittlerweile greifen zum Beispiel 65 Prozent der User*innen **via Smartphone** auf karriere.at zu.

Stimmt das Stelleninserat nicht, ist die Bewerber*in schnell verloren.

Informationen/Aspekte, die während der gesamten Jobsuche-Erfahrung am häufigsten in der Stellenanzeige vermisst wurden



mindtake für karriere.at 2022, Online-Befragung, n=482

Stelleninserate sind für Bewerber*innen eine wesentliche Informationsquelle. Doch nicht immer werden sie bei der Recherche fündig. Unserer Studie „So ticken Kandidat*innen 2022“ zufolge haben mehr als die Hälfte der Teilnehmenden bereits einmal oder öfters relevante Informationen im Stelleninserat vermisst.

Einer aktuellen Online-Umfrage von karriere.at zufolge wird die Gehaltsspanne mit 42 Prozent am häufigsten vermisst. Die Darstellung auf monatlicher Basis wird den Ergebnissen zufolge von Jobsuchenden bevorzugt.

Einblicke in den Unternehmensalltag, das Ausmaß an Homeoffice-Tagen pro Woche sowie Informationen zum Arbeitsprozess und Team bzw. Vorgesetzten haben für etwa ein Viertel der Befragten gefehlt.

Ein Teil der Jobsuchenden hat zudem ein Interesse an Infos rund um gebotene Benefits und die Anstellungsarten. Gendersensible Sprache wurde von 5 Prozent der Befragten vermisst.

Diese Ergebnisse machen die Herausforderung sichtbar, vor der Recruitingverantwortliche stehen: Einerseits muss eine Stellenausschreibung kurz, mobile-fähig, also möglichst textlastig sein, andererseits soll sie Image transportieren, einen hohen Informationsgehalt haben und in der Liste von Suchergebnissen auch auffallen.

Praktische Tipps zur Gestaltung und Textierung von zeitgemäßen Inseraten erhalten Sie in Kapitel 5.



Das Stelleninserat

kann ausschlaggebend dafür sein, dass Jobsuchende sich nicht bewerben.

Marketagent für karriere.at 2022, n=501, Basis: Kernzielgruppe

Wer heute
Informationen
sucht, sucht
zuerst *online.*

Gründe für eine Online-Stellenanzeige

Ob Nischen-Jobbörse oder großes Online-Karriereportal: Mit Stelleninseraten, die online geschaltet werden, erreichen Sie Ihr gewünschte Zielgruppe viel einfacher – und zwar deshalb:



Reichweite!

Die Möglichkeiten in der Online-Welt sind schier unbegrenzt. Wie oben erwähnt: Der Großteil der Österreicher*innen sucht online nach Jobs. Online-Jobportale bieten Unternehmen die Chance, sich mit ihren Stellenausschreibungen Millionen User*innen zu präsentieren – und zwar rund um die Uhr und sieben Tage pro Woche.



Google hilft!

Der Suchmaschinen-Gigant hilft Recruiter*innen beim Besetzen von Stellen. Wie? Wer Online-Karriereportale für Stellenanzeigen nützt, erreicht damit, dass diese automatisch auf Google ranken.

Ein Beispiel:

Sucht jemand nach „Buchhalter*in Linz“ auf Google, wird er*sie mit Sicherheit auf die richtige Fährte gelockt (wenn einige Grundvoraussetzungen gegeben sind – dazu mehr in Kapitel 5).



Fischen, wo die Fische sind!

Nicht nur junge Menschen sind mehrere Stunden täglich online. Wer Informationen sucht – ob zu Urlaubsdestination oder Job – sucht heute zuerst online. Stelleninserate auf zeitgemäßen Online-Karriereportalen haben zudem einen Vorteil: Sie erreichen potenzielle Kandidat*innen immer und überall, nämlich mobil. Im Bus, im Urlaub oder am Arbeitsplatz. Und diese garantieren außerdem, dass die Stelleninserate ihre Empfänger*innen garantiert mobile-fit erreichen, ob nun als responsive Vollversion der Website oder als Smartphone-App mit Jobalarm-Funktion. Mehr dazu erfahren Sie im folgenden Kapitel „Herausforderung: Mobile“.

Herausforderung: Mobile

Die Österreicher*innen sind gerne und viel im Web unterwegs. Immer seltener werden dafür heute aber Desktop oder Laptop hochgefahren. Warum? Weil Smartphone oder Tablet immer dabei sind und flexibel machen.

Hotels buchen, Produktbewertungen lesen, Jobs suchen – ohne **mobiles Internet** geht gar nichts mehr. Auch bei der Stellensuche gehört das **Smartphone heute zum Standard-Equipment**. Drei Viertel der Arbeitnehmer*innen nehmen unserer Studie „So ticken Kandidat*innen 2022“ zufolge für die Jobsuche das Smartphone zur Hand.

Gerade bei der jungen, im Recruiting besonders relevanten Zielgruppe, ist die Smartphone-Nutzung beliebt. Auch das belegt unsere Studie. Mehr als 60 Prozent der 501 befragten Österreicher*innen zwischen 18 und 39 Jahren gaben an, für die Jobsuche das Smartphone zu nutzen.

Jobsuchende wissen ganz genau, was eine Karrierewebsite und die Inserate darauf können müssen. Danach gefragt, wie einfach sie das Durchsuchen von Firmen-Websites für relevante Infos beurteilen, beurteilten fast 40 Prozent diesen Prozess als mittelmäßig. 13 Prozent empfanden ihn sogar als eher bis sehr mühsam. Ist der Webauftritt schlecht, würden sich vier von zehn Jobsuchenden eher nicht bzw. auf gar keinen Fall bewerben.



←

Wer am
Smartphone
liest, will keine
Unmengen an
Grafiken oder
Videos.

Er*sie will ein
Firmenlogo und wissen,
was der konkrete Job kann.

Wodurch fallen Jobinserate positiv auf?

-  Strukturiertes Aufbau bzw. roter Faden
-  Professioneller Eindruck
-  Einfache Bewerbung
-  Ansprechende Optik z.B. durch Icons und Keyfacts
-  Beginnt mit einem Angebot
-  Infos zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
-  Beschreibung der Tätigkeit und Anforderungen
-  Konkrete Angabe zum Gehalt
-  Infos zum Bewerbungsprozess
-  Kurz und prägnant

Motivstudie Gen Z, Comrecon brand navigation für karriere.at 2022



Perspektivenwechsel: Wichtiges gehört nach oben!

Die vorangegangene Grafik zeigt, was Jobsuchende wollen: Konkrete, klare Angaben zum ausgeschriebenen Job, inklusive Gehalt bzw. Gehaltsspanne. „Ja, und? Ohnehin seit Jahren alles enthalten in unseren Inseraten“, werden viele denken.

Leider reicht es heute nicht mehr, diese Informationen in einem Inserat anzuführen. Da eine Stellenausschreibung sowohl am Desktop als auch am kleinen Smartphone-Bildschirm gleichermaßen funktionieren muss, sind der Text bzw. dessen Aufbau und die Gliederung des Geschriebenen wieder stark in den Vordergrund

getreten. Grafiken, Videos oder Icons müssen auch am Smartphone funktionieren und bei der Gestaltung des Stelleninserats mitbedacht werden. Aber übertreiben Sie damit nicht, da das Inserat durch die Einbindung von Foto- und Videoelementen schnell sehr lang wird.

Stellenanzeigen, die mit „Wir sind ein international tätiges Unternehmen ...“ beginnen und die Jobbeschreibung erst am Ende bringen, vergrämen Mobile-User*innen mitunter, weil sich diese erst durch eine große Menge Text scrollen müssen, bis sie zum eigentlich Interessanten gelangen.

Das Prinzip der umgekehrten Pyramide.



Praxis-Tipp:

Wechseln Sie die Perspektive und stellen Sie das Wichtigste an den Beginn. Dabei kann Ihnen ein Modell aus dem Journalismus helfen: Das Prinzip der umgekehrten Pyramide. Dieses beschreibt den **idealen Aufbau einer Nachricht**: Ganz oben steht das Wesentliche. Jeder weitere geschriebene Satz ergänzt den Informationsgehalt, ist aber nicht so wichtig wie der davor. Daher ist eine gute Nachrichtenmeldung auch immer vom Ende weg kürzbar, ohne dadurch

an Verständlichkeit zu verlieren. Genauso sollte auch das perfekte Stelleninserat für ein Smartphone funktionieren: Ohne viel „wischen“ zu müssen, erfährt die potenzielle Mitarbeiter*in, welcher Job ausgeschrieben ist, was verlangt und was geboten wird. Erst dann kommt die Info zum Unternehmen, sofern man diese nicht gleich per Link auf ein eigenes Arbeitgeberprofil auslagert.

Zum perfekten Stelleninserat in sieben Schritten

Wie kommt man also zu einem perfekten Stelleninserat und was macht dieses überhaupt aus?

1.

Die 5 Ws

Die berühmten W-Fragen begleiten uns in vielen Bereichen des täglichen Lebens: Ob im Deutschunterricht, beim Telefonanruf in Notfällen oder im Stelleninserat. Die W-Fragen zeigen auf, welche wichtigen Informationen angegeben werden sollten. Mit nur einem kurzen Blick sollten die wesentlichsten Infos erfasst werden.

Das sind die 5 Ws für das perfekte Online-Stelleninserat:

- **Wer** sucht = Name des Unternehmens
- **Was** wird gesucht = genaue Bezeichnung der offenen Position
- **Wo** wird gesucht = der künftige Dienstort
- **Wann** = das Eintrittsdatum (ebenfalls sinnvoll ist die Angabe der Bewerbungsfrist)
- **Wieviel** = das kollektivvertraglich festgesetzte Mindestgehalt – gesetzlich vorgeschriebene Gehaltsangabe

Die wesentlichen Infos auf einen **Blick.**

2.

Plattitüden & Co. – muss nicht sein!

Wie erwähnt, haben Stellensuchende klare Erwartungen an Jobinserate. Sie wollen wissen, worum es geht, was von ihnen erwartet wird und was das Unternehmen bietet. Punkt. Laut der zitierten Kandidat*innen-Studie haben 59 Prozent der Befragten bereits einmal oder mehrmals relevante Informationen in Stellenanzeigen vermisst. Natürlich ist es nicht leicht, den Job, das Aufgabengebiet und die Anforderungen so zu definieren, dass er einerseits möglichst viele Kandidat*innen anspricht.

Plattitüden wie „Engagierter Teamplayer*in“, „Entrepreneurship“, „Hands-on-Mentalität“ sind jedoch wenig hilfreich. Ganz ehrlich: Wer fühlt sich da nicht angesprochen?

Floskeln

besser vermeiden
und gleich konkret
werden.

Praxis-Tipp: Warum nicht gleich konkret werden?

Etwa: „Die freie Stelle ist Teil des 12-köpfigen Marketing-Teams. Sie arbeiten gerne mit Kolleg*innen in Projektgruppen zusammen? Sie verfügen über Umsetzungsstärke, können Aufgaben vorantreiben und abschließen? Sie kommunizieren gerne?“

3.

Gliederung ist Trumpf

Schon in der Schule wird gelehrt: Einleitung, Hauptteil, Schluss. So ähnlich sollte es sich auch im Stelleninserat verhalten, denn auf die Gliederung kommt es an! Idealerweise folgen nach einer Einleitung Aufzählungspunkte. Der Leser*in sollte bereits nach einem kurzen Überfliegen der Anzeige klar sein, worum es geht. (Dass das Wichtigste gleich zu Beginn gesagt werden sollte, haben Sie ja bereits im Kapitel 4.1 erfahren.)

4.

Der Keyword-Check

Ein großer Vorteil der Online-Stelleninserate: die Reichweite der Anzeigen. Durch das Ranking in Suchmaschinen wie Google kann diese erheblich erhöht werden. In der Praxis sieht das folgendermaßen aus: Goozelt jemand etwa „Vertrieb Linz“, werden zu diesen Keywords passende Jobs in der Liste der Suchergebnisse angezeigt. Damit dies auch gut funktioniert, kann (und sollte) das Stelleninserat dahingehend optimiert werden. Ein hilfreiches Keyword-Tool ist beispielsweise jenes von Google AdWords. Um Inserate für die Suche zu optimieren, sollte man wissen, wie Suchmaschinen und vor allem Jobsuchende im Internet ticken. Meist wird nach der Kombination „Berufsbezeichnung + Ort“ gesucht.

Google

als Freund zu
haben, kann
nicht schaden!

5.

Auf eine klare Sprache achten!

Das ist wiederum ein großer Unterschied zwischen Print und Online: Kreative Jobtitel in Inseraten wie „Viennas next Top-Seller*in“ oder „Rechte Hand von der Chef*in“ werden Suchmaschinen-technisch leider untergehen. Online muss man daran denken, dass das Inserat gefunden werden soll – es braucht Klarheit im Stellentitel. Deshalb sollten Mischungen aus Deutsch und Englisch ebenso wie Kombinationstitel vermieden und Titel präzise ausgedrückt werden. Der „Vertriebsmanager*in Außendienst Onlinemarketing“ ist konkreter und demnach besser als der „Manager*in Vertrieb“.

6.

Zielgruppe kennen

Beim Verfassen eines Stelleninserats sollte immer an die Zielgruppe gedacht werden. Wer etwa junge Leute ansprechen möchte, sollte auch Text und Layout daran anpassen. Ein Lehrling wird anders gesucht als eine Führungskraft und eine Stelle in der Kreativszene ist wiederum ein völlig anderer Background für die Anzeige als ein Job im Finanzwesen. **Also: Zuerst die Lage sondieren, dann formulieren!**

7.

Einblicke geben

Was lädt einen Jobsuchenden mehr ein, sich zu bewerben, als der erweckte Wunsch, im ausgeschriebenen Unternehmen arbeiten zu wollen? Das kann man via Link auf das Arbeitgeber-Profil erreichen, indem man ehrliche Einblicke in den Arbeitsalltag und die Unternehmenskultur gewährt. Man will wissen, wo man sich bewirbt und ob man sich dort überhaupt bewerben sollte.

Links

auf die eigene Karriere- oder Teamseite geben ehrliche Einblicke ins Unternehmen.

Ganz einfach gelingt dies mit Links auf andere Seiten und Profile, etwa auf die Teamseite, um die künftigen Kolleg*innen kennenzulernen oder auf ein Video vom letzten Sommerfest.

Best practice – Ihre Vorlage für ein ansprechendes Stelleninserat

Warum selber lange grübeln, wenn man eine gute Vorlage hat? Durch die digitalen „Hände“ von karriere.at gehen seit Jahren tausende Stelleninserate. Wir beanspruchen für uns

zwar nicht, das „perfekte“ Stelleninserat zu haben, aber die jahrelange Erfahrung hat uns tolle Beispiele aufgezeigt, aus denen wir uns das Beste herausgepickt haben.

Mit unserer Anleitung
Schritt für Schritt zum perfekten Stelleninserat.

Sieben Punkte, die eine gute Stellenbeschreibung beinhalten sollte

- 1 Jobtitel inkl. Geschlechtersatz (alle Gender) oder Titel wenn nötig Gendern
- 2 Stellenbeschreibung: Berufsfeld, Positionsebene, Anstellungsart, Besetzungszeitpunkt, Dienort
- 3 Beschreibendes Statement
- 4 Aufgabengebiet, Anforderungsprofil
- 5 Allgemeine Infos und Benefits
- 6 Zusätzliche Funktionen: One-Click-Bewerbung, Merk-Funktion, Druck-Funktion, Teilen

Event Manager (all genders)
karriere.at - Wien - Vollzeit - Berufserfahrung - 28.11.2022

Stelleninserat Arbeitgeber **PRODUKT** **VIDEO**

1 **Event Manager (all genders)**
2 **Vollzeit** **Wien**

3 karriere.at ist Österreichs größtes Jobportal und täglich gestalten rund 220 motivierte Köpfe die Zukunft des österreichischen Bewerber*innenmarktes. Unser Ziel ist es, dass Suchende ihren perfekten Job über unser Jobportal finden. Wir haben viele Ideen, wie wir Kandidat*innen und Unternehmen noch besser zusammenbringen können. Auf karriere.at findet man alle Informationen rund um die Themen Karriere, Arbeitsmarkt und Recruiting.

4 AUFGABEN

- Du bist für die Konzeption, Planung und Umsetzung von unterschiedlichsten Eventformaten an unserem neuen Wiener Standort am Austria Campus zuständig.
- Du greifst Organisationsanfragen unterschiedlicher Stakeholder flexibel auf und gehst mit Kreativität, Hands-on-Mentalität und Einsatzfreude in Evaluierung und Umsetzung.
- Du steuerst Dienstleister & Lieferanten (Catering, Entertainment, etc.) und betreust die Events mit viel Einsatzfreude und Professionalität.
- Du unterstützt unser Event Team bei nationalen B2C und B2B Events, im Hochschulmarketing, bei Messen und internen Veranstaltungen sowie unseren Empfang am Standort Wien.

ANFORDERUNGEN

- Du bringst mindestens 2-3 Jahre Berufserfahrung im Eventbereich mit und verfügst über ein gutes Netzwerk an Event Dienstleistern im Raum Wien.
- Du verfügst über eine hohe Affinität im Bereich Event Technik und virtuelle Events, die für die Umsetzung von technischen Anforderungen erforderlich sind.
- Du bist ein kommunikativer Teamplayer und verfügst über eine hohe Serviceorientierung und Freude an der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Abteilungen.
- Du zeigst Reisebereitschaft innerhalb von Österreich (Führerschein B erforderlich), sowohl bei unseren Events vor Ort als auch zu unserem Hauptstandort Linz.
- Du verfügst über sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse und bist versiert im Umgang mit MS Office Programmen.

5 WIR BIETEN

- **Teamwork:** Weil man zusammen einfach besser ist.
- **Verantwortung:** Weil bei uns jede*r gleich viel zählt und wir gemeinsam das große Ganze im Blick haben.
- **Wissen:** Weil Bewegung gesund ist, auch im Kopf - deshalb fördern wir deine Weiterbildung.
- **Benefits:** Weil wir von dir jeden Tag Engagement und Teamspirit erwarten, bieten wir dir auch viel.
- **Sinn:** Weil wir als Digitalunternehmen, das Menschen auf der Suche nach ihrem Traumjob unterstützt, Ergebnisorientierung und Sinn vereinen.
- **Style:** Weil ein moderner und stylischer Arbeitsplatz beflügelt.
- **Nachhaltigkeit:** Weil wir nicht nur außen grün sind, sondern auch im Herzen und in unseren Maßnahmen.
- **Perspektiven:** Weil wir unser Motto leben: #WirklichAnkunft

UNSERE BENEFITS

- Gesundes Essen
- flexible Arbeitszeit
- Aus- und Weiterbildungen
- Offbonus

Mehr erfahren **karriere.at**

7 Gehaltsbalken inkl. Mindestgehalt laut Kollektiv

8 Kontaktinformationen

9 Authentische Bilder

Besondere Extras

Merk-Funktion, Empfehlung an eine Freund*in bzw. an Bekannte oder eine einfache Druckfunktion erleichtern den Bewerbungsprozess. Fotos können in einem Online-Inserat problemlos eingefügt werden. Die Bewerbung mit einem Klick vereinfacht vieles im Bewerbungsprozess. Für Bewerber*innen bequem, weil die Bewerbungsunterlagen online jederzeit verfügbar sind. Für Sie, weil Sie alle Bewerbungen standardisiert erhalten.

WIR BIETEN

- **Teamwork:** Weil man zusammen einfach besser ist.
- **Verantwortung:** Weil bei uns jede*r gleich viel zählt und wir gemeinsam das große Ganze im Blick haben.
- **Wissen:** Weil Bewegung gesund ist, auch im Kopf – deshalb fördern wir deine Weiterbildung.
- **Benefits:** Weil wir von dir jeden Tag Engagement und Teamspirit erwarten, bieten wir dir auch viel.
- **Sinn:** Weil wir als Digitalunternehmen, das Menschen auf der Suche nach ihrem Traumjob unterstützt, Ergebnisorientierung und Sinn vereinen.
- **Style:** Weil ein moderner und stylischer Arbeitsplatz befügelt.
- **Nachhaltigkeit:** Weil wir nicht nur außen grün sind, sondern auch im Herzen und in unseren Maßnahmen.
- **Perspektiven:** Weil wir unser Motto leben: #willstdukarriere



UNSERE BENEFITS



Gesundes Essen



flexible Arbeitszeit



Aus- und Weiterbildungen



Offibonus



Fitness & Co

Mehr erfahren

BIST DU INTERESSIERT?

Für diese Position bieten wir dir je nach kollektivvertraglicher Einstufung ein attraktives Entgelt. Aus gesetzlichen Gründen weisen wir darauf hin, dass ein KV-Mindestgehalt von € 2.503,- brutto pro Monat gilt. Dein tatsächliches Gehalt ist abhängig von deiner Qualifikation und Erfahrung, üblicherweise bewegt es sich für die ausgeschriebene Stelle im Bereich von € 2.503,- bis € 3.000,- brutto pro Monat.

7

€ 2.503,-

KV-Mindestgehalt

bis 3.000,-

WEITERFÜHRENDE INFOS ZU KARRIERE.AT, ZUM TEAM UND WAS UNS WICHTIG IST FINDEST DU HIER. ALLES WEITERE ERZÄHLEN WIR DIR IN EINEM PERSÖNLICHEN GESPRÄCH.

Wir freuen uns auf deine Bewerbung per Klick auf den „jetzt bewerben“-Button mit Angabe der Ref.-Nr. EM-0922 an Gisela Kreier.

8

jetzt bewerben

9



So sind wir. So arbeiten wir. Bist du im Team?



Machen Sie Ihren
Kandidat*innen die
Bewerbung so einfach wie
möglich.

Dos & Don'ts im Überblick

Zusammenfassend sollten Sie für Ihr Stelleninserat folgendes beachten:



Dos

- **Aufs Design achten**
- **Individualisierung:** Branding durch Bilder, Logos, Farben – so schafft man Wiedererkennungswert und eine Arbeitgebermarke

- **Es den Bewerber*innen leicht machen** – mit Links zur Firmenhomepage, Onlinebewerbung, Merkfunktion etc.
- **Stellenanzeigen online teilen**
- **Optimale Ansicht** der Stellenanzeige auf allen Screens gewährleisten: Lesbarkeit nicht nur für PC oder Laptop sicherstellen, sondern auch auf Tablet und Smartphone – denn mittlerweile klicken sich drei Viertel der Jobsuchenden bereits am Handy durch Jobangebote.

- Plattitüden und stereotype Formulierungen wie „engagierte Teamplayer*in mit Entrepreneurship und Weitblick gesucht“ möglichst vermeiden und besser **konkrete Anforderungen** angeben.
- **Absolute No-Gos** sind beispielsweise grobe Unklarheiten (auch aus SEO-Gründen sollte auf Verständlichkeit geachtet werden – siehe oben), aber auch ein Fremdwortlabyrinth oder falsche Erwartungen zu wecken.

Don'ts

- **Zu viel Text schreckt ab!** Bringen Sie das Wichtigste auf den Punkt und gliedern Sie die Inhalte mittels Überschriften und Aufzählungspunkten.

Was muss, das muss: rechtliche Vorgaben im Stelleninserat

So frei man in manchen Bereichen in puncto Kreativität im Stelleninserat sein darf, so gebunden ist man in mancher Hinsicht, was rechtliche Vorgaben betrifft. Um sich den Weg durch den Rechtsdschungel nicht eigenhändig erkämpfen zu müssen, haben wir hier die wichtigsten Infos in Kürze für Sie zusammengefasst.



Gehaltsangabe

Seit 1. März 2011 sind stellenausschreibende Unternehmen oder Organisationen verpflichtet, in Inseraten eine Angabe zum geltenden Mindestgehalt laut Kollektivvertrag anzugeben.

Die einfachste Form einer
gesetzeskonformen Gehaltsangabe:
„Für die ausgeschriebene Position gilt ein KV-Mindestgrundgehalt von monatlich X.XXX Euro brutto.“



Grundsätzlich
reicht es, das geltende
KV-Mindestgehalt
anzugeben.

Darauf sollten Sie bei der Gehaltsangabe im Stelleninserat achten:

- **Überzahlung:** Ist Ihr Unternehmen bereit, mehr als das kollektivvertragliche Grundentgelt für die jeweilige Stelle zu bezahlen, müssen Sie auf diese Bereitschaft in der Stellenanzeige hinweisen.
- **Zeitraum:** Der Zeitraum, auf den sich das angegebene Entgelt bezieht, muss ebenfalls angeführt werden (z. B. Monatsgehalt, Jahresgehalt).
- **Sonderzahlungen:** Anteilige Sonderzahlungen müssen nicht angeführt werden, es sei denn, man entscheidet sich, ein Jahresgehalt anzuführen (dieses muss das 13./14. Gehalt beinhalten).
- **Spezielle Anforderungen:** Gibt es für Positionen spezielle Anforderungen (z. B. „ab dem 10. Verwendungsgruppenjahr“), ist auch das kollektivvertraglich festgesetzte Mindestentgelt des entsprechenden Verwendungsgruppenjahres anzugeben.

Unterschiedliche gültige Varianten:

„Für die ausgeschriebene Position gilt ein KV-Mindestgrundgehalt von monatlich 2.000 Euro brutto mit Bereitschaft zur KV-Überzahlung.“

„Für die ausgeschriebene Position gilt ein KV-Mindestgrundgehalt von 37.587 Euro brutto pro Jahr.“

„Geboten wird eine marktkonforme Überzahlung abhängig von Qualifikation und Erfahrung.“



Wird eine Gehaltsbandbreite angeführt, darf der niedrigste angegebene Betrag das KV-Mindestentgelt nicht unterschreiten:

„Das gebotene Bruttomonatsgehalt bewegt sich je nach Qualifikation und Erfahrung zwischen 2.000 und 2.700 Euro.“



Gendern im Stelleninserat

Um unnötige Bußgelder zu vermeiden, gilt es im Stelleninserat nicht nur, bei der Gehaltsangabe auf rechtliche Vorgaben Rücksicht zu nehmen, sondern auch beim Thema Gleichbehandlung. Um Benachteiligung in ausgeschriebenen Jobs zu verringern, werden einseitige Denkweisen mittlerweile auch auf gesetzlicher Ebene geahndet. Studien zeigen außerdem, dass genderinklusive Stellenanzeigen häufiger geklickt werden. Dadurch steigt Ihre Chance, die Stelle schneller zu besetzen. Eine geschlechtsspezifische Benachteiligung von Arbeitnehmer*innen ist verboten und kann für den Arbeitgeber mit Konsequenzen verbunden sein.

**„Falsche“
Stellenaus-
schreibungen
können
Konsequenzen
nach sich
ziehen!**

Die Berufs-
bezeichnung
im Stellen-
inserat muss
geschlechts-
neutral sein.

Laut einer EU-Richtlinie müssen Berufsbezeichnungen in Stelleninseraten „geschlechtsneutral“ sein. Konkret gilt das unter anderem für die Ausschreibung, die Einstellung, den Abschluss eines

Arbeitsvertrags, aber auch die Begründung des Arbeitsverhältnisses (beispielsweise wenn eine abgelehnte Bewerber*in nachfragt, warum man sich nicht für ihn*sie entschieden hat).

Was im Stelleninserat in puncto „Gendern“ zu beachten ist:

- Die Formulierung muss sowohl Frauen als auch Männer ansprechen.
- Unklare Begriffsbildungen vermeiden: Die Bildung neuer Begriffe wie „Verkäuferpersönlichkeit (statt Verkaufspersönlichkeit) ist ebenso problematisch wie die Formulierung „Verkaufsprofi“ (Profi ist die Abkürzung von professional – Fachmann, also geschlechtsspezifisch)
- Fremdsprachige Berufsbezeichnungen wie z.B. Senior Trader können durchs Binnen-I, Doppelpunkt oder Gendersternchen gegendert werden. (Senior Trader:in, Senior TraderIn, Senior Trader*in). Sie können aber auch den Zusatz m/w/d beifügen.
- Besonderheiten wie ein gesetzliches Beschäftigungsverbot für ein Geschlecht oder der ausdrückliche Wunsch, dass Frauen sich in einem männerdominierten Arbeitsbereich bewerben sollten, sind erlaubt und müssen extra angeführt werden.
- Geschlechtsspezifische Überschrift/Berufsbezeichnung mit neutralem Text vermeiden – das erweckt den Eindruck, dass nur Interesse an der Bewerbung von Männern besteht. Beispiel: „Gesucht: Projektleiter – Sie (m/w/d) verfügen über ...“

Beispiele

Don'ts

Manager (m/w/d)
 Bürokaufmann
 Kellnerin
 Lehrer
 Assistentin der Geschäftsführung (w/m)
 Leiter Logistikabteilung (m/w/d)
 Facharbeiter

Dos

Managerin – Manager
 Bürokaufmann – Bürokauffrau
 KellnerIn
 Lehrer*in
 Assistenz der Geschäftsführung
 Leitung Logistikabteilung
 Fachkraft

Cheatsheet: das perfekte Stelleninserat

Dieser kleine Schummelzettel soll Ihnen dabei behilflich sein, Ihr perfektes Stelleninserat auf karriere.at zu gestalten. Wir haben hier die wichtigsten Punkte & Tipps gesammelt.

1 Stellentitel

Der Titel sollte das wichtigste Schlagwort zur Position enthalten und die ausgeschriebene Stelle eindeutig beschreiben. Deshalb: Klar und eindeutig formulieren! **Unser Tipp:** Punkten Sie nicht mit einem ausgefallenen Stellentitel (wie Sales-Rockstar etc.), sondern überzeugen Sie mit Aufgabengebiet und Anforderungen! Sichtbarkeit und Reichweite sind somit garantiert.

2 Basisinfo

Wichtige Informationen zu Positionsebene und Anstellungsart werden hier optimal präsentiert. **Tipp** zum Dienort: Regionen oder Bundesländer verwirren die Bewerber*innen – besser konkret werden!

3 Logo

Platzieren Sie Ihr Unternehmenslogo im obersten Bereich – das sorgt für die größte Aufmerksamkeit.

4 Aufgabengebiet

Damit wecken Sie das Interesse. Beschreiben Sie, welche Aufgaben das Teammitglied in der Position erwarten, mit wem die Person zusammenarbeiten wird usw. Je detaillierter die Aufgaben ausfallen, umso zielgenauer sprechen Sie Bewerber*innen an.

The screenshot shows a job listing on the karriere.at website. At the top, the job title 'Event Manager (all genders)' is displayed with a green '1' icon. Below it, the location 'Wien' and 'Vollzeit' are listed. A green '2' icon is next to the job title. The main image of the job post shows a person working at a computer with a green '3' icon and the text 'Event Manager (all genders)'. Below the image, there is a text block starting with 'karriere.at ist Österreichs größtes Jobportal...' and a section titled '4 AUFGABEN' with a list of responsibilities. To the right, there is a section titled 'ANFORDERUNGEN' with a list of requirements. At the bottom right, there is an illustration of a man thinking, with icons of a briefcase and a checklist.

1 Event Manager (all genders)
karriere.at · Wien · Vollzeit · Berufserfahrung · 28.11.2022

Stelleninserat Arbeitgeber **ERBLICKEN** **VIDEOS**

3 karriere.at
Event Manager (all genders)
Vollzeit Wien

karriere.at ist Österreichs größtes Jobportal und täglich gestalten rund 220 motivierte Köpfe die Zukunft des österreichischen Bewerber*innenmarktes. Unser Ziel ist es, dass Suchende ihren perfekten Job über unser Jobportal finden. Wir haben viele Ideen, wie wir Kandidat*innen und Unternehmen noch besser zusammenbringen können. Auf karriere.at findet man alle Informationen rund um die Themen Karriere, Arbeitsmarkt und Recruiting.

4 AUFGABEN

- Du bist für die Konzeption, Planung und Umsetzung von unterschiedlichsten Eventformaten an unserem neuen Wiener Standort am Austria Campus zuständig.
- Du greifst Organisationsanfragen unterschiedlicher Stakeholder flexibel auf und gehst mit Kreativität, Hands-on-Mentalität und Einsatzfreude in Evaluierung und Umsetzung.
- Du steuerst Dienstleister & Lieferanten (Catering, Entertainment, etc.) und betreust die Events mit viel Einsatzfreude und Professionalität.
- Du unterstützt unser Event Team bei nationalen B2C und B2B Events, im Hochschulmarketing, bei Messen und internen Veranstaltungen sowie unseren Empfang am Standort Wien.

ANFORDERUNGEN

- Du bringst mindestens 2-3 Jahre Berufserfahrung im Eventbereich mit und verfügst über ein hohes Maß an Flexibilität im Raum Wien.
- Du verfügst über eine hohe Affinität im Bereich Event- und virtuelle Events, die für die technischen Anforderungen erforderlich sind.
- Du bist ein kommunikativer Teamplayer mit einer hohen Serviceorientierung und Freude an der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Teams.
- Du zeigst Reisebereitschaft innerhalb von Österreich (Führerschein B erforderlich), sowohl im Homeoffice als auch zu unserem Hauptstandort in Wien.
- Du verfügst über sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse und bist versiert im Umgang mit MS Office.

WIR BIETEN

- **Teamwork:** Weil man zusammen einfach besser ist.
- **Verantwortung:** Weil bei uns jede*r gleich viel zählt und wir gemeinsam das große Ganze im Blick haben.
- **Wissen:** Weil Bewegung gesund ist, auch im Kopf – deshalb fördern wir deine Weiterbildung.
- **Benefits:** Weil wir von dir jeden Tag Engagement und Teamsprit erwarten, bieten wir dir auch viel.
- **Sinn:** Weil wir als Digitalunternehmen, das Menschen auf der Suche nach ihrem Traumjob unterstützt, Ergebnisorientierung und Sinn vereinen.
- **Style:** Weil ein moderner und stylischer Arbeitsplatz beflügelt.
- **Nachhaltigkeit:** Weil wir nicht nur außen grün sind, sondern auch im Herzen und in unseren Maßnahmen.
- **Perspektiven:** Weil wir unser Metco leben: #willstdukannstdu

5 Anforderungen

Welche Qualifikationen sind nötig, um in der neuen Position erfolgreich arbeiten zu können? Unterscheiden Sie in der Formulierung, was wünschenswert und was Grundvoraussetzung ist. Achtung! Eine lange Anforderungswunschliste kann schnell abschrecken.

6 Gehalt

Die Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts (immer in €) ist verpflichtend und für die künftige Mitarbeiter*in von großem Interesse. Formulieren Sie Kriterien für das Gehalt: Wird mehr gezahlt oder gibt es zusätzliche Konditionen, die das Interesse wecken?

7 Bilder

Bilder gestalten Ihr Stelleninserat interessanter und sollten aussagekräftig sein. Man sollte es damit aber nicht übertreiben. **Profi-Tipp:** Bilder mit Menschen sprechen Bewerbende besser an.

Generell gilt:

Der Fließtext im Inserat sollte generell klar strukturiert sein. Bei Spalten liegt der Fokus der Leser*in auf der linken Spalte. **Unser Tipp** für mehr Struktur im Inserat: Für Anforderungen und Aufgaben Aufzählungszeichen nutzen.

AUFGABEN

- Du bist für die Konzeption, Planung und Umsetzung von unterschiedlichsten Eventformaten an unserem neuen Wiener Standort am Austria Campus zuständig.
- Du greifst Organisationsanfragen unterschiedlicher Stakeholder flexibel auf und gehst mit Kreativität, Hands-on-Mentalität und Einsatzfreude in Evaluierung und Umsetzung.
- Du steuerst Dienstleister & Lieferanten (Catering, Entertainment, etc.) und betreust die Events mit viel Einsatzfreude und Professionalität.
- Du unterstützt unser Event Team bei nationalen B2C und B2B Events, im Hochschulmarketing, bei Messen und internen Veranstaltungen sowie unseren Empfang am Standort Wien.

5 ANFORDERUNGEN

- Du bringst mindestens 2-3 Jahre Berufserfahrung im Eventbereich mit und verfügst über ein Führerschein B erforderlich), sowohl im Bereich Technik und virtuelle Events, die für die technischen Anforderungen erforderlich sind.
- Du verfügst über eine hohe Affinität im Bereich Teamarbeit mit unterschiedlichen Teams.
- Du bist ein kommunikativer Teamplayer mit einer hohen Serviceorientierung und Freude an der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Stakeholdern.
- Du zeigst Reisebereitschaft innerhalb von Österreich (Führerschein B erforderlich), sowohl im Bereich als auch zu unserem Hauptstandort Wien.
- Du verfügst über sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse und bist versiert im Umgang mit MS Office.

WIR BIETEN

- **Teamwork:** Weil man zusammen einfach besser ist.
- **Verantwortung:** Weil bei uns jede*r gleich viel zählt und wir gemeinsam das große Ganze im Blick haben.
- **Wissen:** Weil Bewegung gesund ist, auch im Kopf - deshalb fördern wir deine Weiterbildung.
- **Benefits:** Weil wir von dir jeden Tag Engagement und Teamspirit erwarten, bieten wir dir auch viel.
- **Sinn:** Weil wir als Digitalunternehmen, das Menschen auf der Suche nach ihrem Traumjob unterstützt, Ergebnisorientierung und Sinn vereinen.
- **Style:** Weil ein moderner und stylischer Arbeitsplatz beflügelt.
- **Nachhaltigkeit:** Weil wir nicht nur außen grün sind, sondern auch im Herzen und in unseren Maßnahmen.
- **Perspektiven:** Weil wir unser Motto leben: #wilstdukannstdu



UNSERE BENEFITS



Gesundes Essen



flexible Arbeitszeit



Aus- und Weiterbildungen



Öffibonus

Mehr erfahren

BIST DU INTERESSIERT?

Für diese Position bieten wir dir je nach kollektivvertraglicher Einstufung ein attraktives Entgelt. Aus gesetzlichen Gründen gilt, dass ein KV-Mindestgehalt von € 2.503,- brutto pro Monat gilt. Dein tatsächliches Gehalt ist abhängig von deiner Erfahrung, üblicherweise bewegt es sich für die ausgeschriebene Stelle im Bereich von € 2.503,- bis € 3.000,-.

6

€ 2.503,-

KV-Mindestgehalt

bis 3.000,-

WEITERFÜHRENDE INFOS ZU KARRIERE.AT, ZUM TEAM UND WAS UNS WICHTIG IST FINDEST DU UNTER [KARRIERE.AT](#). ALLES WEITERE ERZÄHLEN WIR DIR IN EINEM PERSÖNLICHEN GESPRÄCH.

Wir freuen uns auf deine Bewerbung per Klick auf den „Jetzt bewerben“-Button mit Angabe der Ref.-Nr. EM-0922 an Gisela Kreer.

Jetzt bewerben

7



So sind wir. So arbeiten wir. Bist du im Team?



Inserieren auf karriere.at



Online Shop

Wenn Sie selbst Hand anlegen wollen, ist der Online Shop das Richtige. Sie können Inserate sofort buchen und rund um die Uhr online stellen, nachdem Sie sie eigenständig befüllt haben. Ihnen stehen 3 professionelle Vorlagen zur Auswahl.



Job Push:

Mit einem Job-Push verleihen Sie Ihrem Inserat an 7 aufeinanderfolgenden Tagen durch die Platzierung an der Spitze relevanter Suchergebnisse zusätzlich Power und erreichen noch mehr hochwertige Zugriffe.



Service Inserat

Individuell und bequem ist die nächste Stufe: Sie senden Ihr Inserat an karriere.at, der Rest wird beim Service Inserat von unseren Spezialist*innen erledigt. Auch Ihr Layout kann dabei umgesetzt werden. Das Inserat wird vor dem Veröffentlichen nochmals durch Expert*innen geprüft.



Vorteile von karriere.at Stelleninseraten

karriere.at hat die richtige Lösung für Ihren individuellen Personalbedarf! Ob Technik oder Wirtschaft, Berufseinsteiger*in oder erfahrene Fachkraft – auf karriere.at finden Sie genau die Mitarbeitenden, die zu Ihnen passen. Wenn Sie auf Österreichs größtem Karriereportal inserieren, werden Sie mit Top-Service und einer einfachen Abwicklung belohnt.

**karriere.at bietet
als Österreichs
größtes Karriereportal
seinen Kund*innen
viele Vorteile.**

Ein Stelleninserat bei karriere.at bietet Ihnen folgende Vorteile:

- **Reichweitennetzwerk:** Mit 4,5 Mio. Besuchen pro Monat (Google Analytics 01/22) ist karriere.at klare Nummer 1 – Sie profitieren auch vom Reichweitennetzwerk und der Durchschaltung im Job-Alarm-Newsletter.
- **Mobile:** Drei Viertel der Bewerbenden kommen heute über mobile Devices – deshalb sind alle karriere.at Stelleninserate mobile optimiert.
- **Business Portal:** Alle Inserate im Blick – dank übersichtlicher Statistiken und einfacher Inseratverwaltung in Ihrem persönlichen Profil.
- **Standard Arbeitgeberprofil:** Präsentieren Sie sich als Arbeitgeber auf karriere.at und erzählen Sie potenziellen Kandidat*innen mehr über Ihr Unternehmen.

Übrigens: Noch attraktiver werden Ihr Arbeitgeberprofil und Ihre Inserate mit der **branding.solution** – mit eigens dafür produzierten Videos geben Sie Einblicke in Ihr Unternehmen und präsentieren sich als attraktiver Arbeitgeber.



Literaturverzeichnis

WKO ÖSTERREICH

Wirtschaftsprofil Österreich, Februar 2017

MARKETAGENT.COM

im Auftrag von karriere.at: So ticken Kandidat*innen, 2022

MINDTAKE

im Auftrag von karriere.at: Online-Befragung:
Arbeitgeber – Jobsuche – Inserate, 2022

Über karriere.at

karriere.at ist Österreichs größtes Jobportal. Die Möglichkeiten des Marktführers im Online Recruiting verbinden passende Kandidat*innen mit den besten Arbeitgebern.

Durch einen einzigartigen Produktmix finden Unternehmen auf karriere.at passende Kandidat*innen, die eingestellt werden. Stelleninserate auf karriere.at erreichen tausende Jobsuchende und decken den individuellen Recruitingbedarf einfach und bequem ab. Für Arbeitgeber wird der Pool passender Kandidat*innen durch gezielte Vorschläge aus der Bewerberdatenbank zusätzlich erweitert. Die Employer Branding Lösung von karriere.at spricht darüber hinaus potenzielle Mitarbeiter*innen an, die optimal zum Unternehmen passen, denn eine starke Arbeitgebermarke ist wesentlich für den Erfolg im Recruiting.

karriere.at hat sich seit 2005 als Unternehmen zu Österreichs reichweitenstärkstem Karriereportal mit bis zu 4,5 Mio. Besuchen monatlich (Google Analytics 1/2022) und mehr als 220 Mitarbeiter*innen entwickelt. 96 Prozent Servicezufriedenheit der karriere.at-Kund*innen bestätigen den damit verbundenen hohen Grad an Kund*innenorientierung.

karriere.at GmbH

Donaupromenade 1, 4020 Linz | +43 (0) 732 90 82 00-0
Jakov-Lind-Straße 2, 1020 Wien | +43 (0) 1 917 2410-0
www.karriere.at | redaktion@karriere.at