

HR-Tech

Technologie Report

Inhalt



(c) Wirtschaftsagentur Wien/David Bohmann

1	Einleitung	4
2	Die Digitalisierung der „Human Resources“	5
3	Trends	6
	3.1 New World of Work	6
	3.2 HR-Welt im Umbruch	9
	3.3 Recruiting	12
	3.4 Employer Branding	15
	3.5 Jobplattformen	16
4	Standort	17
5	Aktivitäten in Wien	19
6	Ausblick	21
7	Unternehmen aus Wien	22
8	Impressum	26

Einleitung

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Wien zählt zu den Top 5 der IKT-Metropolen Europas. Rund 5.800 IKT-Unternehmen erwirtschaften hier einen Umsatz von rund 20 Milliarden Euro jährlich. Die rund 8.900 nationalen und internationalen IKT-Firmen in der

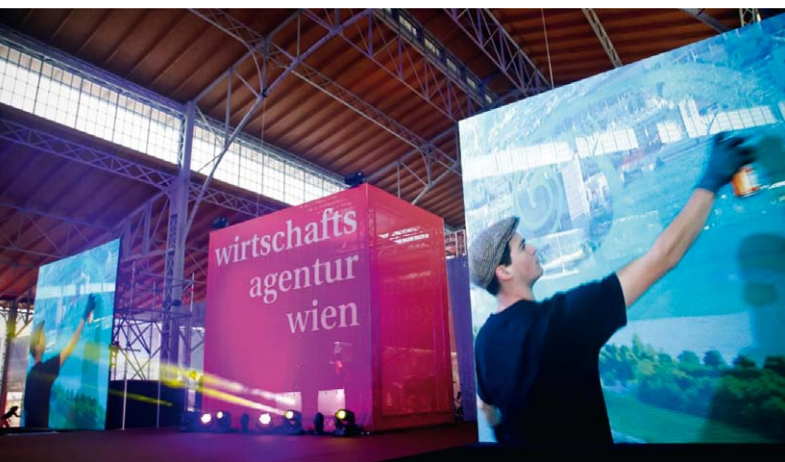
Wien auf den vordersten Plätzen. Der Standort überzeugt außerdem durch sein forschungs- und technologiefreundliches Klima, die geographische und kulturelle Nähe zu den Wachstumsmärkten im Osten, die hohe Qualität der Infrastruktur und des Ausbildungssystems sowie nicht zuletzt die weltweit höchste Lebensqualität.

Um das Potenzial an diesem Standort optimal zu nutzen, fungiert die Wirtschaftsagentur Wien als Informations- und Kooperationsplattform für Wiener Technologieentwickler. Sie vernetzt Unternehmen mit Entwicklungspartnern und Leitkundinnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Stadtverwaltung und unterstützt die Wiener Unternehmen mit gezielten monetären Förderungen und einer Vielzahl von Beratungs- und Unterstützungsangeboten.

Als Unterstützung dient hier auch die Technologieplattform der Wirtschaftsagentur Wien. Auf technologieplattform.wirtschaftsagentur.at können Wiener Unternehmen und Institutionen aus dem Technologiebereich ihre innovativen Produkte, Dienstleistungen und Prototypen sowie ihre Forschungsexpertise präsentieren und Entwicklungspartnerinnen und Pilotkunden finden.

Der vorliegende Technologie Report bietet einen Überblick über die verschiedensten Trends und Entwicklungen im Bereich „HR Tech“ sowie eine Auswahl von Unternehmen, die in diesem Bereich in Wien tätig sind.

Ihr Team der Wirtschaftsagentur Wien



(c) Wirtschaftsagentur Wien/David Bohmann

„Vienna Region“ (Wien, Niederösterreich und Burgenland) sind für gut zwei Drittel des gesamten Umsatzes der IKT-Branche in Österreich verantwortlich.

Laut verschiedenen Studien punktet Wien besonders stark mit Innovationskraft, der umfassenden Unterstützung von Startups sowie einem starken Fokus auf Nachhaltigkeit. Auch in mehreren „Smart City“-Rankings liegt

Die Digitalisierung der „Human Ressources“

HR ohne Technologie ist schlicht nicht mehr denkbar. Jobs, Märkte und Organisationen sind im Umbruch – genauer gesagt im digitalen Wandel. An den Schnittstellen findet sich in der einen oder anderen Form „HR-Tech“, also Tools, die die „Human Ressources“ unterstützen, ermöglichen, effizienter machen. Und auch abseits der klassischen HR-Themen – wie Recruiting oder Weiterbildung – geht es inzwischen um tiefgreifende Veränderungen durch die Entwicklung hin zur „New World of Work“, für die es auch „New Corporates“ braucht.

HR-Technologien unterstützen diese Unternehmen unter anderem dabei, dezentral und kundenorientiert zu arbeiten, Silos aufzubrechen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von morgen zu finden. Der demografische Wandel, die mit der Digitalisierung einhergehende Schnelllebigkeit und völlig neue, disruptive Geschäftsmodelle stellen viele Betriebe vor große Herausforderungen. Ohne die Unterstützung durch HR-Tech werden diese kaum zu meistern sein.

Im internationalen Vergleich überproportional gut aufgestellt und bekannt sind in diesem Bereich Wiener Unternehmen. Zahlreiche Startups haben sich in diversen Nischen weit über die Grenzen hinaus einen Namen gemacht. Das zeigt sich unter anderem an der Übernahme der Wiener Firma Prescreen, die ein Managementsystem für Bewerbungen anbietet, durch das Karriere-Netzwerk Xing um 17 Mio. Euro im Jahr 2017. Besonders stark ist die Szene im Bereich Recruiting (etwa Firstbird oder hokify) und bei gesellschaftsrelevanten Themen (beispielsweise myAbility oder WisR).

Die immer wieder genannten Voraussetzungen dafür liegen in der Standortqualität Wiens begründet: gute Infrastruktur und geografische Lage, hohe Lebensqualität, eine vitale Startup-Szene und das Angebot an gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden von Fachleuten häufig genannt. Getrieben wurde die Entwicklung auch durch Role Models wie kununu oder whatchado, die weitere Gründerinnen und Gründer auf den Plan riefen. Für eine höhere Sichtbarkeit, einen leichteren Austausch sowie eine verbesserte Zusammenarbeit wurde zudem der HR-Tech Hub Vienna ins Leben gerufen.

Wie rasant die Entwicklung inzwischen ist, zeigt ein Report des Beratungsunternehmens Hambleton Partners, demzufolge 2018 ein spektakuläres Jahr für M&A im Bereich HR-Technologie gewesen ist. Der Transaktionswert beläuft sich den Angaben zufolge auf insgesamt 2,3 Milliarden US-Dollar. Innovative Rekrutierungs-, Talentmanagement-, Gehalts- und Sozialleistungstechnologien würden Fusionen und Übernahmen bei HR-Technologie vorantreiben, so das Unternehmen. Es ist also auch mit einer Konsolidierung zu rechnen.

Die aktuellen Trends – siehe nächstes Kapitel – lassen vermuten, dass dies erst der Anfang eines umfassenden digitalen Wandels im HR-Bereich ist.

Trends

3.1 New World of Work

Organisationen werden rundum agiler, fluider, flexibler und offener. Traditionelle Strukturen und Hierarchien lösen sich auf. Einer der Gründe: Noch nie in der Geschichte war es so einfach und billig, Software beziehungsweise IT-Services zu nutzen – Stichwort Cloud-Lösungen und Outsourcing.

„Vor zehn Jahren musste man noch für bestimmte oder höherwertige Services eine eigene IT-Abteilung beziehungsweise ein Rechenzentrum betreiben. Das ist heute nicht mehr erforderlich“, so Michael Bartz, Professor an der IMCFH Krems. Dadurch ist das unternehmerische Risiko deutlich gesunken. Auf dem Vormarsch sind zudem Plattformen für Crowdsourcing und Clickworking, die es ermöglichen, sehr einfach und schnell Ressourcen für bestimmte Aufgaben temporär zuzukaufen. Ein Beispiel dafür ist das US-Unternehmen Catalant Technologies.

Unterdessen nimmt in der „New World of Work“ die Produktentwicklung deutlich Geschwindigkeit auf. Wer nicht mit kann und die veränderten Erwartungen und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden nicht erfüllt, wird im Wettbewerb rasch zurückfallen. Hier müssen strategische Weichenstellungen getroffen werden, um mit der Dynamik des digitalen Wandels umgehen zu können.

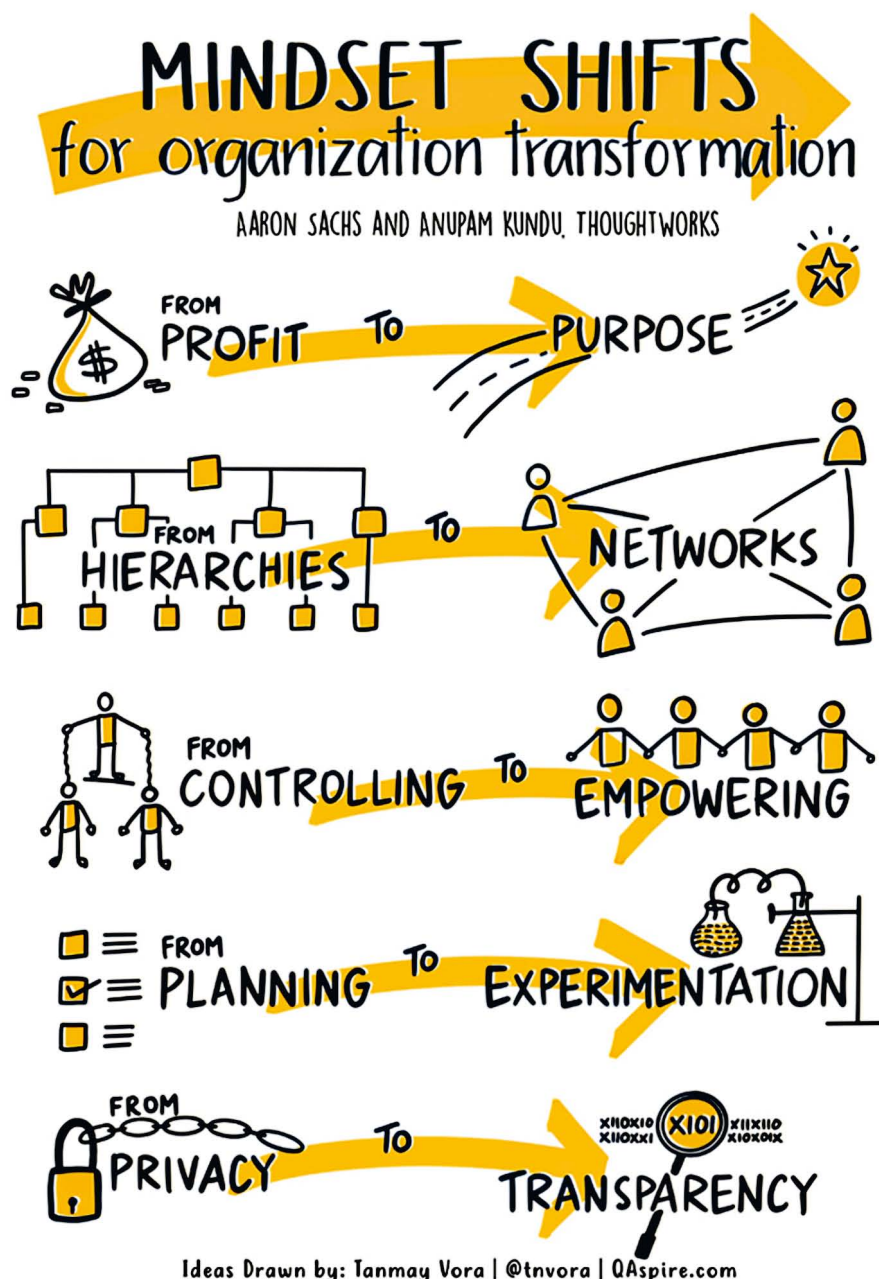
Die Digitalisierung verändert aber auch den Alltag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Vollzeitbeschäftigung geht zurück und wird durch flexiblere Beschäftigungsformen ersetzt. Gearbeitet wird im Coworking Space, von unterwegs oder zuhause. Das betrifft vor allem typische Bürojobs wie Buchhaltung, Controlling oder Produktmanagement. Aber auch Call Center-Services können bereits ortsunabhängig abgewickelt werden. Voraussetzung dafür sind neue Job-Definitionen und Investitionen in entsprechende Technologien.

Noch können in Österreich erst 18 Prozent der Beschäftigten mit Bürojobs mobil und flexibel arbeiten, in Skandinavien ist es schon mehr als die Hälfte. „Da werden wir in den nächsten Jahren aufschließen“, ist Bartz überzeugt. Wer die Möglichkeit derzeit schon hat, arbeitet 1,3 Tage von unterwegs, zuhause oder anderen Orten. Rund 3,7 Tage werden dennoch im Büro verbracht.

Ansprüche der Beschäftigten steigen

Unterdessen haben sich die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich verändert. Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort, Work-Life-Balance, Sabbaticals oder eine auch gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeit stehen im Vordergrund. Geld bleibt zwar immer ein Thema, die Schwerpunkte verschieben sich laut Fachleuten aber zu Freizeit und Familie sowie den Inhalten der Arbeit. Karriere ist vor allem dann erstrebenswert, wenn trotzdem ein erfülltes Freizeitleben möglich ist.

Vor allem bei Personen, die jetzt in die Arbeitswelt kommen, ist das stark ausgeprägt. Die Gesellschaft ist insgesamt digital kompetenter geworden. „Alter und soziale Aspekte korrelieren mit digitaler Kompetenz nicht mehr stark. Vor zehn Jahren war das noch anders“, so Bartz. Damit einher geht, dass Technologie und Services immer intuitiver nutzbar werden. Investitionen in Change Management, Kommunikation und Partizipation sind aber dennoch notwendig.



Unternehmen öffnen sich

Ein weiterer Trend betrifft die Öffnung der Unternehmen nach außen. Dabei geht es um Schnittstellen zu Startups, die Innovation einbringen, genauso wie zu Zuliefererbetrieben, Kooperationspartnerinnen und Kunden. Diese gegenseitige Befruchtung stellt künftig einen wichtigen Innovationshebel dar. Eine weitere Möglichkeit sind Crowdsourcing-Plattformen, auf denen man sich kostengünstig Ideen holen kann.

Bewertet und gerankt zu werden, ist für viele Unternehmen neu. Daher gibt es Lücken im Wissen

über den Umgang mit entsprechenden Plattformen wie kununu oder Glassdoor. Hier berichten Bewerberinnen und Bewerber, wie professionell das Bewerbungsgespräch war beziehungsweise wie der Arbeitsalltag wirklich ist. „Der Trend geht in Richtung kompletter Transparenz, die sich Unternehmen eigentlich nicht wünschen. Das ist ein Paradigmenwechsel für Recruiting und HR“, so Bartz. Denn die Authentizität der Informationen kann auch durch Hochglanz-Broschüren nicht kompensiert werden.

Marktverhältnisse drehen sich um

Rückenwind bekommen diese Entwicklungen durch eine Umkehr der Machtverhältnisse zwischen Arbeitgeberinnen und -nehmer in vielen Bereichen. So könnte der zunehmende Fachkräftemangel – etwa im IT-Bereich – noch zu einer großen Herausforderung werden. In Österreich ist mittelfristig eine Lücke von 200.000 bis 300.000 Personen zu erwarten. Der Kampf um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird also härter.

„Studien von Gartner prognostizieren, dass in ein paar Jahren 30 Prozent der IT-Jobs unbesetzt bleiben. Das ist eine Katastrophe und hindert die Unternehmen daran, erfolgreich zu sein“, erwartet Mario Koplmüller vom Recruitingunternehmen epunkt eine Bremse für das Wirtschaftswachstum. Die mit Abstand größte Konferenz für Entwicklerinnen und Entwickler in Europa, der „WeAreDevelopers World Congress“, hat seine Wurzeln übrigens in Wien.

Bartz warnt vor einem weiteren Effekt durch den knappen Arbeitsmarkt: „Wenn viele Stellen in kurzer Zeit vakant werden, passiert eines: Viel zu junge Menschen kommen auf viel zu verantwortungsvolle Positionen. Da entsteht ein Qualifizierungs-Gap.“ Außerdem werden diese Positionen durch den langjährigen Wegfall des altersbedingten Ausscheidens eingefroren. Die übliche Karrieredynamik geht verloren, weil die natürliche Fluktuation entfällt. Abhilfe könnten Jobrotation oder Jobsharing schaffen.

Weiterbildung und Know-how-Transfer

Zudem werden die geburtenstarken Babyboom-Jahrgänge ab 1956 zwischen 2021 und 2030 in Pension gehen. Dies führt dazu, dass Unternehmen, je nach Industrie und Altersverteilung der Beschäftigten, bis zu 50 Prozent der Mitarbeitenden in diesem Zeitrahmen verlieren. Dieses historisch herausstechende Ereignis wird die Betriebe dazu zwingen, neue Wege in den Bereichen Recruiting, Weiterbildung und vor allem Know-how-Transfer zu gehen. Das Wiener Unternehmen WisR stellt beispielsweise eine Plattform für aktive und flexible Pensionisten zur Verfügung.

Hier sind in den nächsten Jahren neue Lösungen wie Peer-to-Peer-Learning gefragt, also beispielsweise die generationenübergreifende Weitergabe von Wissen. Coaching statt klassisches Training, E-Learning statt physisches Training, lautet der Trend, der stark von fluiden und agilen Konzepten geprägt ist. Rasches Handeln ist laut Fachleuten dringend anzuraten.

3.2 HR-Welt im Umbruch

Der Arbeitsmarkt hat durch die gute Konjunktur sehr stark gedreht. Vor allem im Facharbeitersegment wird versucht, Kandidatinnen und Kandidaten zu erreichen, die nicht aktiv Jobs suchen, sich aber bei einem interessanten Angebot vielleicht für eine Stelle bewerben würden. Die Ansätze dazu sind vielfältig. Das digitale Mitarbeiterempfehlungsprogramm Firstbird bietet Unternehmen beispielsweise eine entsprechende „Empfehlungsplattform“ an. Die eigenen Beschäftigten werden dabei zu „Talentscouts“ und „Headhuntern“. Auf die eigenen Beschäftigten als Markenbotschafter setzt beispielsweise auch das Münchener Unternehmen Talentry.

Technologie wird außerdem verstärkt genutzt, um die Beschäftigten zu halten – Stichwort Retention. So kann mit Matchinglösungen erkannt werden, ob jemand immer noch gut auf seine Position passt oder schon besser zu anderen Stellen, die am Markt nachgefragt sind.

Dann ist die Gefahr größer, dass die Person das Unternehmen verlässt. „Proaktives Reagieren auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, etwa durch Weiterentwicklung, wird technologiegetrieben immer besser werden. Algorithmen können das sehr positiv für alle Beteiligten sein und für den Menschen eingesetzt werden“, erklärt Martin Lenz von jobiqo, ein Spezialist für Jobbörsen-Software und intelligente Matching-Technologie.

Customer Journey goes digital

Auch die sogenannte Customer Journey der Bewerberinnen und Bewerber hat sich von Grund auf verändert. Meist beginnt die Jobsuche auf Google, von dort aus landet man auf verschiedenen Plattformen wie Stepstone. Das ist aber nur ein Zwischenstopp. Auf Bewertungsseiten wie kununu werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gecheckt und Marktinformationen eingeholt. Erst dann entscheiden sich die Kandidatinnen und Kandidaten, ob sie sich bewerben oder nicht. Die Jobsuchenden bewegen sich also zwischen den verschiedensten digitalen Plattformen und Kanälen.

Aufgrund dessen und den aktuellen demographischen, gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen verändert sich auch die Personalsuche grundlegend. Die entlang dieses Weges neu entstehenden Bedürfnisse bieten für HR-Techs und -Startups gute Chancen. Für die Unternehmen steigt der (budgetäre) Aufwand unterdessen. Sie müssen unter anderem mehr Geld auf Social Media-Portalen wie LinkedIn oder Xing ausgeben, um dort attraktiv zu erscheinen.

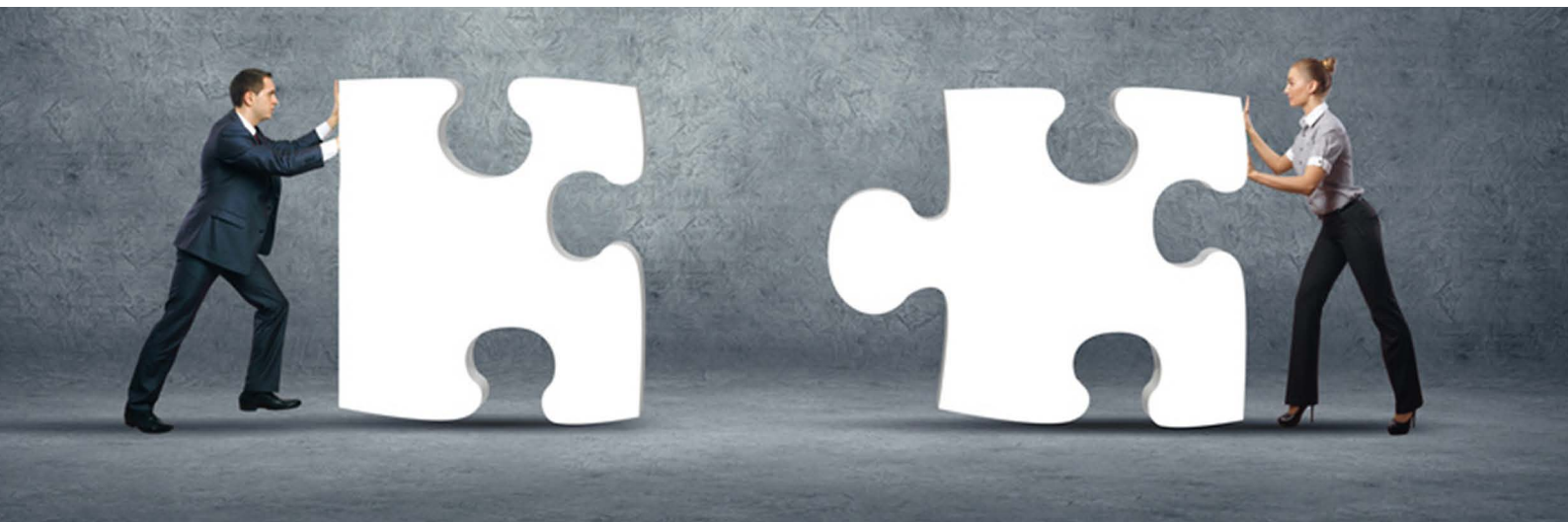
In vielen Branchen gibt es kaum mehr Aktivbewerbenden und -bewerber, in vielen Fällen werden die Unternehmen selbst zu Bewerbenden. Die herkömmliche Herangehensweise, einen großen Teil des HR-Budgets für Schaltungen auszugeben, funktioniert daher nicht mehr. Gefragt sind Systeme, die den Prozess des Recruitings abbilden und dabei helfen, den Kandidatinnen und Kandidaten Auskunft über den aktuellen Stand zu geben sowie die Kommunikation und Ablage von Dokumenten zu erleichtern.

Zusätzlich ist ein Bedarf an Nischenlösungen entstanden – von Empfehlungssoftware (wie beispielsweise Firstbird) bis zu Employer Branding-Systemen (wie whatchado), wo es darum geht, das Unternehmen ins richtige Licht zu rücken. Noch eher am Anfang steht der Trend zu Talent Management-Systemen, um sich nachhaltig Kandidatenpools aufzubauen und die Karrierewege zu begleiten. In diesem Bereich ist beispielsweise myVeeta tätig. Software-technische Unterstützung gibt es auch für den wiederkehrenden Personalbedarf, damit die Suche nicht immer ganz von vorne gestartet werden muss. In diesen speziellen Segmenten haben sich bereits einige Wiener Startups erfolgreich positioniert.

Deutliche Fortschritte beim Matching

Relativ neue Entwicklungen gehen in Richtung künstliche Intelligenz (KI) und lernende Systeme. Das dürfte zu einem größeren Sprung bei Matchinglösungen führen, die bisher noch großteils hinter den Erwartungen blieben. In diesem Bereich ist beispielsweise JobRocker tätig. Laut einer Studie der Managementberatung Bain & Company kann der gezielte Einsatz von künstlicher Intelligenz, maschinellem Lernen und Advanced Analytics die Effizienz im Personalwesen um 20 bis 30 Prozent erhöhen, je nach Ausgangslage und Unternehmen. Sehr aktiv in diesem Bereich ist unter anderem das US-Unternehmen Greenhouse.

Algorithmen und KI seien eine Möglichkeit, den Bewerbungsprozess zu beschleunigen, meint auch Johannes Prüller von kununu. Explizit für die Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelte aber, dass dies ein von Person auf Person ausgerichtetes Vorgehen sei. „Das trifft sowohl auf das Verständnis komplexer Sachverhalte als auch auf weiche Faktoren zu, wie beispielsweise bei Fragen bezüglich der Unternehmenskultur. Hier können automatisierte, künstliche Verfahren nur schwer eine Konkurrenz zu einem persönlichen Gespräch darstellen“, so Prüller.



(c) Fotolia

Ein weiterer Trend sind Systeme, die Daten von Plattformen wie LinkedIn oder Xing sowie von Foren abgreifen und aggregieren, wodurch sich viele Informationen zu den Personen sammeln lassen. Diese Angebote werden letztendlich nicht nur von Recruitingunternehmen verwendet, sondern auch von den suchenden Unternehmen, prognostiziert Mario Koplmüller von epunkt.

Er verweist auch auf Systeme, die das Verhalten von Personen im Internet sehr genau analysieren und aufgrund dessen sagen können, wie wechselwillig jemand ist. In Europa ist das hinsichtlich des Datenschutzes natürlich brisant. Da die Softwarehersteller aber auch in unseren Breiten Geschäfte machen wollen, wird diese Entwicklung laut Fachleuten auch auf Europa überschwappt. Noch sind die Datenquellen, die für den europäischen Markt relevant sind, aber noch nicht angezapft.

Dass die Märkte beim Thema Datenschutz sehr unterschiedlich funktionieren, bestätigt auch Martin Lenz von jobiqo: „In den USA werden die Daten ganz offen gehandelt. Das wird bewusst in Kauf genommen. Es gibt sehr viele rein datengetriebene Geschäftsmodelle.“ Zwar werden auch in Europa Daten immer öfter und effektiver ausgewertet, die Datenschutzgrundverordnung hat die Marktentwicklung aber doch gebremst und den Datenaustausch an der Schnittstelle zwischen Jobsuche und Bewerbung erschwert. Kandidatinnen und Kandidaten haben dadurch mehr Kontrolle über ihre Daten. „Der europäische Weg ist der richtige. Man muss sich nur ein wenig mehr anstrengen“, ist Lenz überzeugt.

Generell entwickelt sich der HR-Bereich aufgrund der Personalengpässe immer mehr zu einem Kernthema für die Unternehmen. „Die, die das nicht verstehen und die HR-Abteilungen für eine Administrations-Abteilung halten, werden große Probleme bekommen“, so Koplmüller.

3.3 Recruiting

Recruiting ist bisher noch nicht von einer disruptiven Entwicklung betroffen, die Umbrüche sind aber deutlich spürbar. In Zeiten der Hochkonjunktur gibt es einen Mangel an aktiv Jobsuchenden, weshalb es umso wichtiger ist, die richtigen Kanäle und Plattformen zu finden, um potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten anzusprechen. Hilfreich dabei sind Reichweite-Boosts wie Social Media, leichtere Zugänglichkeit durch mobile Angebote, eine verbesserte User Experience und – für bestimmte Bereiche – Videobewerbungen.

Recruiting wandert in die Unternehmen

Dass die Bedeutung des Recruitings steigt, wird auch an der zunehmenden Integration als eigene Rolle in die HR-Abteilung ablesbar. Neben dieser Spezialisierung halten Sourcerinnen und Sourcer, also Personen, die der Personalvermittlung nachgereiht zuarbeiten und potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten aufspüren, vermehrt Einzug in die Unternehmen. In Kombination mit Software, die es vereinfachen wird, selbst unterschiedlichste Kanäle zu bearbeiten, kann das künftig durchaus sinnvoll sein, weil die Kosten für externe Recruitingfirmen hoch sind.

Datenbanken und Kandidatenpools von Recruitingunternehmen sind in wenigen Jahren möglicherweise obsolet – je nachdem, wie Europa in diesem Bereich künftig mit dem Thema Datenschutz umgeht. Systeme,

Derzeit ist das Recruiting im Unternehmen bei Datenauswertung, Programmatic Advertising und Co. nicht unbedingt der Vorreiter – etwa im Vergleich zum Produktmarketing. Das könnte sich durch die Notwendigkeit, immer unterschiedlichere Zielgruppen anzusprechen, ändern. Um mehr als eine Botschaft auszusenden, braucht es aber auch höhere Budgets.

die sämtliche Daten, die im Netz zu einer Person verfügbar sind, zusammenführen, hätten einen deutlich höheren Nutzen. Denn die Fußabdrücke, die jemand auf Portalen oder in Foren hinterlässt, könnten deutlich tiefere Einblicke ermöglichen.

In der digitalen Welt ist aber nicht nur fast alles zugänglich, sondern auch messbar. Das nutzen immer mehr Unternehmen und leiten daraus ab, wie Stellenaussagen aufbereitet werden müssen, um die richtigen Personen zu finden – etwa auch auf Social Media-Kanälen. Ein Inserat zu schalten und auf den Rücklauf zu warten, ist künftig wahrscheinlich wenig erfolgversprechend. Eine enge Beobachtung und laufende Anpassung wird durch neue technische Lösungen zum Standard.

Opportunitätskosten werden wenig beachtet

Außerdem müssen sich Unternehmen verstärkt mit Conversion Rate, Retention Rate und KPIs (Key Performance Indicator) auseinandersetzen. Wenig betrachtet wird derzeit auch noch das Thema Opportunitätskosten, sprich, was bedeutet es, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter erst drei Monate später nachbesetzen zu

können? Laut Martin Lenz von jobiqo kostet es rund 18 Monatsgehälter, einen Ersatz zu finden und auf dasselbe Niveau zu bringen, wenn eine Schlüsselperson das Unternehmen verlässt. Ausschlaggebend dafür sind unter anderem entgangene Umsätze, weniger Effizienz und langsames Wachstum.

Klein- und Mittelbetriebe (KMU) müssen sich unterdessen noch viel stärker mit den digitalen Marketingmöglichkeiten auseinandersetzen. Im Gegensatz zu großen Unternehmen mit riesigen HR-Abteilungen, die Tag ein, Tag aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen, haben sie sehr begrenzte Ressourcen und beschäftigen sich nur im Anlassfall mit diesen Themen. Umso wichtiger ist es für sie, zu wissen, wo es die besten Preise gibt, welche Kanäle geeignet sind und auf welchen Plattformen man schalten sollte. Hier besteht großes Potenzial für die Technologieanbieter, dieses Wissen zu automatisieren und an KMUs weiterzugeben.

Video

Hinter den Erwartungen ist in Österreich bisher das Thema Videorecruiting geblieben. In bestimmten Bereichen wird diesem Trend aber durchaus Potenzial bescheinigt. Wichtige Kriterien dabei sind Beruf, Generation oder Erfahrungslevel. Vor allem in Branchen, in denen Kommunikation, Auftreten und Service-Orientierung sehr wichtig sind, würde sich Videorecruiting eignen. „Bei der Suche nach Flugbegleitern – meist sind das Quereinsteiger – hilft ein Lebenslauf in der Regel sehr wenig“, nennt Mario Koplmüller von epunkt ein Beispiel. Für die Effizienz sorgen standardisierte Abläufe etwa mit einem Chatbot oder aufgenommenen Interview-Fragen.

Wichtig dabei ist, Personen einzubinden, die Technikfolgen abschätzen beziehungsweise für Datenschutz zuständig sind, ergänzte Martin Lenz von jobiqo: „Was bedeutet es, all diese Videos auf der Plattform zu haben oder die Lebensläufe automatisiert auszuwerten?“ Je mehr Kandidatinnen und Kandidaten sich per Video bewerben, desto höher ist der Aufwand diese zu sichten. Dadurch kann der Vorteil eines beschleunigten Bewerbungsprozesses rasch wieder verlorengehen. Der Weg zur automatisierten Auswertung nach bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen ist dann möglicherweise kurz. Entscheidungen aufgrund dieser Daten zu schnell zu treffen, birgt aber ein gewisses Risiko, so Lenz.

Durch den raschen technologischen Wandel muss auch auf vermeintliche Kleinigkeiten geachtet werden. So sind Medien, wie E-Mail, für die jüngere Generation teilweise schon wieder veraltet. „Wir waren viel in Berufsschulen, Neuen Mittelschulen und HTLs unterwegs und da hat sich gezeigt, dass 50 Prozent ihr E-Mail-Konto nicht aktiv verwenden“, so Daniel Laiminger von der mobilen Job-Plattform hokify. Wer diese Zielgruppe, die nur mehr über Messenger-Dienste kommuniziert, ansprechen will, muss Entwicklungen wie diese intensiv mitdenken.

Wie schnell sich Themen wie Videorecruiting durchsetzen, hat auch mit der Marktstruktur zu tun. Gibt es einen Platzhirsch, der das Thema forciert, nimmt auch die Nutzung deutlich zu. In nordischen Ländern, aber auch der Türkei wird Videorecruiting schon häufiger eingesetzt. Hierzulande ist die Bereitschaft noch nicht sehr hoch. Bei einem Test von hokify im Jahr 2015 bestand die Möglichkeit, zwischen einem Mini-Motivationsschreiben oder einer Videobewerbung zu wählen. Die meisten haben sich für Variante eins entschieden.

Letztendlich geht es auch um Effizienz. Hier kommt das Thema Matching ins Spiel, etwa um rasch die Top-10-Kandidatinnen und -Kandidaten herauszufiltern, damit sich die HR-Abteilung wieder stärker auf zwischenmenschliche Aspekte konzentrieren kann.

Einer der Vorreiter im Bereich Video und Employer Branding ist das bereits 2012 gegründete Unternehmen whatchado. Hier können sich Unternehmen potenziellen neuen Job-Bewerberinnen und -Bewerbern präsentieren, indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Beruf vorstellen. Insgesamt wurden bereits mehr als 6.000 Videointerviews veröffentlicht.

Mobil, Social und One-Click

Mobile Bewerbungsprozesse werden bei Jobsuchenden und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern immer beliebter. In wenigen Minuten – oder bei One-Click in ein paar Sekunden – sind die notwendigen Informationen übermittelt. Noch gibt es aber Stolpersteine.

Die One-Click-Bewerbung wird nach wie vor von vielen Anbieterinnen und Anbietern forciert, obwohl sie durchaus umstritten ist. Die Recruiter erhalten zwar mehr Bewerbungen, müssen aber nachträglich die Motivation der Kandidatinnen und Kandidaten manuell überprüfen. Ansonsten kann es passieren, dass kaum jemand zum Vorstellungsgespräch erscheint. „Das ist nicht verantwortungsbewusst genutzt worden und hat zu einem Mehraufwand geführt“, erklärt Daniel Laiminger von hokify. Deshalb fragt man nun die Motivation über Interviews ab. Kandidatinnen und Kandidaten beschäftigen sich bei One-Click-Bewerbungen auch deutlich weniger mit der jeweiligen Stelle.

Probleme macht zudem der Gap zwischen den Plattformen, die die Stellen ausspielen, und den technischen Systemen, mit denen die Jobsuchenden verwaltet werden. Hier pochen vor allem große Konzerne darauf, dass nach dem Bewerbungs-Klick auf der Jobplattform unternehmenseigene Systeme verwendet werden, um die Daten einzugeben. Wer sich bei 20 Unternehmen bewirbt, muss die Daten daher 20 Mal ausfüllen – eine aus User-Perspektive nicht optimale Lösung.

Gerade große Technologieanbieter beziehungsweise ihre Bewerbermanagementsysteme sind noch nicht so stark auf die mobile Welt ausgerichtet. Resultat: Durch den Medienbruch gehen bis zu 90 Prozent der Kandidatinnen und Kandidaten auf dem Weg von der mobilen Suche hin zur mobilen Bewerbung verloren. Eine praktische Lösung für viele Probleme wäre, wenn alle Lebenslaufdaten an einer zentralen Stelle, etwa bei LinkedIn, Xing oder größeren Jobbörsen hinterlegt würden. Das ist aber noch nicht in Sicht.

Ein weiterer Vorteil des mobilen Recruiting ist die niedrige Hemmschwelle. So sind Lebenslauf und Motivationsschreiben beispielsweise für gewerbliche Fachkräfte durchaus ernstzunehmende Barrieren. Wer nach der Lehre zehn Jahre bei einem Unternehmen gearbeitet hat, für den ist eine Bewerbung eine gewisse Herausforderung. „Wenn man diese Personen erreichen will, braucht es neue Lösungen und ein System, durch das das Erstellen eines Lebenslaufs so einfach wird, wie einen Instagram-Account anzulegen“, so Laiminger von hokify.

Social Media-Recruiting wiederum hat den Vorteil, dass auch nicht aktiv Jobsuchende dort erreicht werden, wo sie viel Zeit verbringen – nämlich auf ihrem Smartphone. Deshalb greifen immer mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darauf zurück, wenn sie auf anderen Wegen keine Fachkräfte mehr finden. So konnte hokify mit einer Influencer-Kampagne, die über Facebook, Instagram und YouTube ausgespielt wurde, laut eigenen Angaben 1,6 Mio. Menschen erreichen.

3.4 Employer Branding

Der Trend zu Employer Branding – beispielsweise Multimedia-Inhalte einzusetzen, um das Unternehmen ins rechte Licht zu rücken – ist nicht neu, gewinnt aber weiter an Bedeutung. In Zeiten von Facharbeitermangel und guter Konjunktur müssen sich Firmen Maßnahmen überlegen, wie sie bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten und neue finden. Entsprechende Initiativen zu setzen und erst dann diese Innensicht stark nach außen zu tragen, sollte der Startpunkt sein. Denn der beste Außenauftritt nützt nichts, wenn jeder, der Einblick bekommt, enttäuscht wieder geht und seine negativen Erfahrungen mit dem Unternehmen weiterverbreitet.

Vor allem KMU haben laut Expertinnen und Experten noch viel Aufholbedarf, was veraltete Einstellungen betrifft. Sie würden Bewerberinnen häufig als Bittsteller sehen, die sich bei ihnen bewerben müssen, um einen Job zu bekommen. Vielmehr sollten Beschäftigte als wichtige Ressource betrachtet werden, die man braucht, um am Markt langfristig erfolgreich zu sein.

„Wer sich im sogenannten War for Talents durchsetzen und Stellen mit Top-Leuten besetzen will, muss als Arbeitgeber bekannt sein und den Beschäftigten attraktive Benefits bieten, die ihn von anderen Unternehmen absetzen“, ist Johannes Prüller von kununu überzeugt. Zu berücksichtigen sei, dass die Attraktivität einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers individuell unterschiedlich definiert werde: „Beispielsweise sind es vielversprechende Weiterbildungsprogramme, eine anziehende Unternehmenskultur, verantwortungsvolle Aufgaben und individuelle Arbeitszeitmodelle, die einen Betrieb gerade für junge Fachkräfte spannend gestalten“, so Prüller.

Quasi ein heimisches Urgestein in diesem Bereich ist die bereits 2012 gestartete Berufsorientierungsplattform *whatchado*, auf der sich Unternehmen potenziellen neuen Bewerberinnen und Bewerbern präsentieren können, indem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Beruf vorstellen. Rund 6.500 Videostories stehen auf der



(c) Fotolia

laut eigenen Angaben größten Videoplattform mit Fokus auf Berufsorientierung im deutschsprachigen Raum inzwischen zur Verfügung. Ziel ist es, ein realistisches Bild von unterschiedlichen Karrierewegen zu zeigen und gleichzeitig Jugendliche, unabhängig von Herkunft, Geschlecht und sozialem Umfeld, zu motivieren, ihren Traumjob zu finden.

Standard-Videos, die oft keinen Einblick ins Unternehmen geben, werden langfristig wahrscheinlich nicht wirklich dabei helfen, Jobsuchende zu überzeugen. Informationen zum Arbeitsalltag können auch über den eigenen Social Media-Kanal transportiert werden. Hier ist oft Experimentieren angesagt. Das Image eines Unternehmens wird aber auch von der Komplexität des Bewerbungsprozesses beeinflusst (siehe Recruiting).

3.5 Jobplattformen

Herkömmliche Jobplattformen könnte es in Zukunft möglicherweise gar nicht mehr geben – abhängig von Regulierung und den Vorhaben der großen Player. Dann würde alles über die Suchplattformen laufen und die Technologie immer stärker in die Unternehmen wandern. Derzeit sorgen die Suchmaschinen aber noch für Traffic auf den Stellenportalen, weshalb das Angebot weit über die reine Jobsuche hinausreichen sollte. Der Trend geht jedenfalls in Richtung Content und Services, die Bewerber, aber auch Unternehmen ansprechen.

Für Bewerberinnen und Bewerber sind Themen relevant, die ihnen im Lauf ihrer Karriere immer wieder begegnen oder einen gewissen Mehrwert bieten. Das können Kursangebote beim Fehlen gewisser Skills, Events oder nützliche Geschichten (Wie verhalte ich mich richtig bei der Firmenfeier?) sein. Unternehmen profitieren von Storytelling und Employer Branding, wenn beispielsweise – abseits der Lobhudelei – über ihren Arbeitsalltag berichtet wird. „Bei einer Anwaltskanzlei könnte das beispielsweise ein Portrait über einen Associate oder ein Hintergrund zu den kolportierten 80-Stunden-Wochen sein“, nennt Bernhard Madlener, Enterprise Journalist bei jobiqo Beispiele.

Einerseits kann es so gelingen, Kandidatinnen und Kandidaten durch diesen Mehrwert unabhängig von der eigentlichen Jobsuche wieder auf die Plattform zu locken. Andererseits springen auch Suchmaschinen auf gute Inhalte an. Im Idealfall schaukelt sich das auf und erhöht die Sichtbarkeit deutlich. „Plattformen könnten

diesen Content auch wieder monetarisieren, indem sie das als Employer Branding-Produkt ihren Kunden anbieten“, so Martin Lenz von jobiqo. Dabei gilt: Je stärker sich ein Jobportal spezialisiert, desto leichter ist es, passende Inhalte und Services anzubieten.

Google ist mit seinem Angebot „Google for Jobs“ selbst massiv in den HR-Bereich eingestiegen und bietet von der Suche nach Jobs oder Kandidatinnen und Kandidaten über Matching bis hin zum Bewerbermanagement eine breite Palette an Produkten an. Wenn Google erkennt, dass nach einer Stelle gesucht wird, stellt der Internetriese die Ergebnisse anders dar. Für Jobportale ist es essenziell, möglichst weit oben in der Trefferliste aufzutauchen. Gemäß dem „Google Jobs Schema“ gilt: Je größer der Wert der gesamten Plattform rund um die einzelne Stelle ist, und je mehr man aus der Anzeige rauslesen kann (etwa Gehaltsangaben), desto relevanter wird es auch für Google.

Standort

Wien verfügt als Hauptstadt über eine gute Infrastruktur und Breitbandabdeckung. Hervorzuheben ist auch die geographische Lage und die Zentrumsfunktion: Viele Unternehmen, die in der Wertschöpfungskette eine wichtige Rolle spielen, haben in Wien ihre Headquarters, was den direkten Kontakt und persönlichen Austausch erleichtert.

Wien – erneut und mehrfach zur lebenswertesten Stadt der Welt gekürt (sowohl vom Beratungsunternehmen Mercer, als auch beim „Economist Intelligence Unit Global Survey“) – punktet auch mit hoher Lebensqualität. Das ist natürlich ein Argument, um gute Leute nach Wien zu bringen, heißt es aus der Branche. „Die Kombination aus Lebensqualität und Human Capital ist einfach sensationell“, meint beispielsweise Martin Lenz von jobiqo.

Hervorgestrichen wird auch die Rolle Wiens als Universitätsstandort. „Es gibt gute Universitäten im technischen und wirtschaftlichen Bereich, die ausgezeichnete und motivierte Leute hervorbringen“, so Karl Edlbauer von hokify. Die Nähe zu osteuropäischen Ländern und damit zu vielen technischen Talenten dürfte ebenfalls Vorteile bringen.

Gerade für die frühe Phase gilt Wien als ein empfehlenswerter Standort, sowohl was die im Gegensatz zu London oder New York sehr günstigen Lebenskosten betrifft, als auch die gerade zum Start sehr gut ausgeprägten Fördersysteme. Der kleine heimische Markt bietet zudem eine gute Möglichkeit, das Geschäftsmodell zu testen und erste Erfahrungen zu sammeln.

Dass Österreich für hochqualifizierte Talente sehr attraktiv ist, zeigt sich auch im „**World Talent Ranking 2018**“¹ des Schweizer Instituts für Management-Entwicklung (IMD)¹. Hier liegt die Alpenrepublik insgesamt auf Rang 4, was die Fähigkeit, Nachwuchskräfte zu fördern, zu gewinnen und zu halten betrifft. Bei der Investition in und der Entwicklung von Talenten wurde sogar der 2. Platz erreicht.

Wien muss sich beim „**Global Talent Competitiveness Index 2019**“² unter 114 Städten weltweit nur Washington, DC, Kopenhagen und Oslo geschlagen geben und erreicht bei der Talent-Wettbewerbsfähigkeit den 4. Rang. Berlin kommt beispielsweise nur auf Platz 32. Dass sich die Rahmenbedingungen verbessert haben und der Standort Wien davon profitiert, dass hier gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbar sind, wird von vielen Gründerinnen und Gründern bestätigt.

¹ IMD World Talent Ranking by IMD: <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/talent-rankings-2018/?fbclid=IwAR1ufU4oZl4l4Q5CjKoMkidfVP9146DaseIPiInKXRwEorXZ3rrwPFXdmQ>

² Global Talent Competitiveness Index by INSEAD et.al. <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2019/01/GTCI-2019-Report.pdf>

Bundeshauptstadt punktet bei Startups

Auch bei der boomenden Startup-Szene nimmt Wien eine Sonderstellung ein. Laut dem **1. Austrian Start-up-Monitor**³ gab es die meisten Gründungen zwischen 2004 und 2017 mit 51 Prozent in der Bundeshauptstadt. Dahinter folgen die Steiermark und Oberösterreich (je 12 Prozent), Niederösterreich (7), Kärnten (6), Vorarlberg (5), Salzburg (4), Tirol (2) und das Burgenland (1). Mehr als ein Drittel (35 Prozent) der Gründungen entfällt auf die Bereiche IT und Softwareentwicklung.

Die Höhe der öffentlich bekannten Startup-Finanzierungen in Österreich hat sich im ersten Halbjahr 2018

auf 103 Mio. Euro mehr als verdoppelt. Hauptgrund für den Anstieg war, dass Investoren 41 Mio. Euro in das Wiener Reise-Startup Tourradar steckten. Die Zahl der Finanzierungen erhöhte sich von 17 auf 28, wie aus dem Startup-Barometer des Unternehmensberaters EY hervorgeht.⁴ Es habe „quer über alle Branchen Kapitalspritzen für Jungunternehmen“ gegeben, dies sei „ein Beweis für die Vielfältigkeit der österreichischen Startup-Szene“. Im Städteranking lag London beim Finanzierungsvolumen vor Berlin und Paris. Wien verbesserte sich gegenüber der Vorjahresperiode von Platz 23 auf 17.

Wien als Hotspot für HR Tech

„Oh, der nächste Wiener!“ ist laut Branchenkennerinnen und -kennern immer häufiger auf internationalen HR-Messen zu hören. Rund 15 Unternehmen aus der Bundeshauptstadt haben sich in diesem Bereich bereits einen – geläufigen – Namen gemacht. „Wien hat sich zu

Die Gründe dafür sind vielfältig. Einerseits gibt es Role Models wie kununu oder whatchado, die Nachahmer – im besten Sinn des Wortes – auf den Plan gerufen haben. Andererseits haben Startup-Hubs wie weXelerate und viele andere Investoren hier ihren Sitz. Auffallend ist

die Stärke der HR-Techs im Bereich Recruiting und bei gesellschaftsrelevanten Themen, etwa RefugeesCode oder WisR (siehe „Firmenliste“). Generell konnten zahlreiche Nischen erfolgreich besetzt werden. Diese Spezialisierung erleichtert auch die Zusammenarbeit mit anderen HR-Tech-Firmen, beispielsweise im HR-Tech Hub Vienna (siehe „Aktivitäten in Wien“).

„Wien hat eine schöne Historie an erfolgreichen HR-Startups. Ganz egal ob kununu, Prescreen, whatchado, hokify, Firstbird oder andere – die Wiener Szene

scheint ein Gespür für innovative digitale Recruitment-Lösungen zu haben. Und dabei ist jedes der genannten Unternehmen einzigartig, in dem was es tut und wie es seinen Usern hilft“, so Johannes Prüller von kununu.



(c) Fotolia/Sabine Klein

einem HR-Hotspot entwickelt. Inzwischen sind sehr viele Player in diesem Bereich tätig und auch sehr erfolgreich“, bestätigt Karl Edlbauer von hokify. Der einzige vergleichbar große Hub im deutschsprachigen Raum ist Berlin, so Martin Lenz von jobiqo.

³ Austrian Startup Monitor, Austrian Startups 2018 <http://austrianstartupmonitor.at/>

⁴ <https://www.ey.com/at/de/newsroom/news-releases/ey-20181003-ey-start-up-barometer-europa-h1-2018>

Aktivitäten in Wien

HR-Tech Hub Vienna

Der HR-Tech Hub Vienna wurde im November 2017 auf Initiative der Wirtschaftsagentur Wien ins Leben gerufen. Die sechs Gründungsmitglieder sind Firstbird (digitales Mitarbeiter-Empfehlungsprogramm), Gustav (Marktplatz für Zeitarbeitskräfte), hokify (mobile Job-Plattform), myVeeta (digitales Talentenetzwerk), Prescreen (cloudbasierte Bewerbermanagement-Software) und whatchado (Video-Job-Plattform). Ziel ist die Vernetzung der Wiener HR Tech-Szene, das Nutzen von Synergien und die Positionierung der Stadt Wien als zentralen HR Tech-Hotspot.

Nach ersten gemeinsamen Veranstaltungen im Jahr 2018 soll die Initiative nun in einen Verein überführt werden, um sich weiteren Akteuren zu öffnen und klare Strukturen zu schaffen. „Der Verein wird für alle

HR Tech-Player zugänglich sein. Außerdem ist eine jährliche Rotation geplant, was das Management des Hubs, die Organisation der Treffen und das Einbringen von Themen und Projekten betrifft“, so Daniel Laiminger vom Hub-Mitglied hokify.

Der informelle Austausch zwischen den Gründungsmitgliedern habe sehr gut funktioniert und gezeigt, dass die Zusammenarbeit beispielsweise bei Themen wie Integration Sinn mache. Denn für Startups, genauso wie für ihre Kunden, sei es eine große Herausforderung, große Bewerbermanagementsysteme wie SAP zu integrieren. „Da ist dann ein Zusammenschluss von kleineren Playern, die einen Standard für eine Schnittstelle entwickeln, ein Riesenvorteil“, ist Laiminger überzeugt.

WeAreDevelopers World Congress

Die mit Abstand größte Konferenz für Entwicklerinnen und Entwickler in Europa hat ihre Wurzeln in Wien. Im Mai 2018 nahmen laut den Veranstaltern mehr als 8.000 „Techies“ aus mehr als 70 Ländern am **WeAre Developers World Congress** in Wien teil. Zum Start im Jahr 2015 waren es erst rund 350 Besucherinnen und Besucher. 2019 wandert die Veranstaltungsreihe nach Berlin.

Die Plattform mit Sitz in Wien bietet unter **WeAre Developers Talents** auch die Möglichkeit der Job-Vermittlung. Wer sich registriert hat und seine Vorstellungen zu Gehalt, Unternehmenskultur und Benefits, sowie zu seinen Fähigkeiten bekannt gibt, kann laut den Betreibern mit passgenauen Angeboten von Firmen rechnen.

Zukunft Personal Austria

Die **Zukunft Personal Austria** ist Österreichs größte Personalfachmesse. Im November 2018 informierten sich rund 2.200 Besucherinnen und Besucher in der Messe Wien über die Herausforderungen und Chancen der Arbeitswelt von morgen. Insgesamt verzeichnete man mehr als 120 Aussteller.

AMS Österreich

Das AMS Österreich ist im Forschungsbereich überaus aktiv und bietet beispielsweise mit dem **AMS-Forschungsnetzwerk** eine Info- und Serviceplattform für Ergebnisse und Aktivitäten in den Bereichen Arbeitsmarkt-, Berufs-, Bildungs- und Qualifikationsforschung. Themen sind unter anderem Digitalisierung, die Veränderung der Berufsbilder und Matching. Das AMS betreibt auch ein **Karrierevideoportal**, indem aktuell mehr als 350 Beiträge abrufbar sind.

Ausblick

In den kommenden Jahren wird es zu einer noch stärkeren Durchdringung der Arbeitswelt durch Technologie kommen. Digitale Lösungen stehen dann hauptsächlich in der Cloud zur Verfügung, sind weit verbreitet und deutlich preiswerter. „Die unternehmerischen Möglichkeiten vervielfachen sich, neue Geschäftsmodelle mit weniger Aufwand zu realisieren oder die Customer Experience zu verbessern“, ist Michael Bartz, Professor an der IMC FH Krems, überzeugt.

Das Arbeiten wird mobiler und flexibler. Starke Unterstützung kommt von künstlichen Intelligenzen (KI), die von einem Nischen- zu einem Massenphänomen werden – kurzfristig vielleicht nicht als „Kollege Roboter“, aber in diverse Anwendungen integriert. Sie werden helfen, konkrete Probleme zu lösen, aber beispielsweise nicht Personalmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ersetzen.

Für Startups bietet sich hier viel Potenzial. Sie fokussieren auf spezielle Nischen, bauen individuelle Lösung und haben tiefgehendes Know-how über die Prozesse. Die Resultate sind funktionell und decken meist optimal ab, was die Branche braucht. Die Bundeshauptstadt ist aktuell ein Hotspot, was diese Entwicklungen betrifft. Die bisherigen Erfolge der Wiener „HR-Tech-Community“ weisen jedenfalls auf die Innovationskraft der Unternehmen und die Qualität des Standortes hin.

Unternehmen aus Wien

Die folgende Tabelle bietet ohne Anspruch auf Vollständigkeit einen alphabetischen Überblick über herstellende, innovative Unternehmen aus Wien, die im HR-Tech Bereich tätig sind.

Die Angaben wurden den jeweiligen Webseiten entnommen.

Möchten Sie auch gelistet werden, wenden Sie sich bitte an technologieservices@wirtschaftsagentur.at

Unternehmen HR Tech in/aus Wien

Unternehmen	Seit	Beschreibung	Kontakt
360 Perspektiven		360 Perspektiven bietet virtuelles Recruiting und Onboarding in Form von interaktiven 360-Grad-Erlebnissen, die den Arbeitsplatz erlebbar machen sollen	Mohsgasse 1/3, 1030 Wien https://360perspektiven.com/
Appvelox		Schwerpunkt liegt auf mobiler Bewerbung und Employer Branding	Rienöblgasse 15, 1040 Wien http://www.appvelox.com/
Coredat Business Solutions	2001	ERP-Systeme (Softwarelösungen für Lohnverrechnung, Dienstreisen, Datenaustausch, Employee Selfservices...)	Teinfaltstrasse 8, 1010 Wien https://www.coredat.com/
Corplife	2015	Plattform für exklusive Mitarbeiter Vorteile, Reisekosten-Abrechnungs-Tools, Eventplanung	Heiligenstädter Straße 201-203/19, 1190 Wien https://www.corplife.at/
Courseticke		Buchungssystem für Kurse, Marktplatz für Weiterbildung mit den Angaben zufolge über 200.000 Seitenaufrufen pro Monat	Siebenbrunnengasse 17, Top 7 1050 Wien https://www.courseticket.com/

Unternehmen HR Tech in/aus Wien

Unternehmen	Seit	Beschreibung	Kontakt
epunkt/e-Recruiter	2000	epunkt ist laut eigenen Angaben das größte Recruiting-Unternehmen in Österreich mit rund 200 Beschäftigten an drei Standorten und arbeitet mit einer eigens entwickelten Bewerbermanagement-Software, dem eRecruiter. Diese Software wurde in eine eigene Gesellschaft ausgegliedert und zu 51 Prozent an karriere.at verkauft.	Universitätsring 8, 1010 Wien https://www.epunkt.com/ https://www.erecruiter.net/
firstbird	2013	firstbird bietet Unternehmen eine „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter“-Plattform an. Die eigenen Beschäftigten werden dabei zu „Talentscouts“ und „Headhuntern“.	Hietzinger Hauptstrasse 34, 1130 Wien https://www.firstbird.com/de/
Grape	2013	Chat-Messenger für die interne Kommunikation für Unternehmen und Behörden	Lange Gasse 76/18 1080 Wien https://www.chatgrape.com/de/
Gustav		Marktplatz für Zeitarbeitskräfte	Pater-Schwartz-Gasse 11A 1150 Wien https://www.hellogustav.com/
hokify	2015	Mobiles Jobportal, spezialisiert auf das Nicht-Akademiker-Segment, beispielsweise Handel, Gastronomie, Gewerbe, Industrie und einfache Industriebjobs.	Lagergasse 2/3 1030 Wien https://hokify.com/
jobiqo	2011	Spezialist für Jobbörsen, Karriereplattformen und Smartmatching-Technologie. jobiqo, früher epiqo, ist 2011 aus dem Unternehmen „Absolventen.at“ entstanden	Mariahilfer Straße 136 1150 Wien https://www.jobiqo.com
JobRocker		Headhunting-Plattform, die aus einer digitalen Datenbank mit Stellenangeboten und Lebensläufen von Kandidaten besteht und auf Matching-Technologie setzt. Die Datenbank umfasst laut Unternehmensangaben mehr als 102.000 Kandidaten.	Handelskai 92 1200 Wien https://www.jobrocker.com/de
jobsta		jobsta bietet unter anderem mit jobstaGO eine Web-anwendung zur schnellen, sicheren und automatisierten Verrechnung von Arbeitszeiten und Pauschalen für Projekte und Dienstleistungen.	Rudolf-Zeller-Gasse 70-72/5/7 1230 Wien https://www.jobsta.at/

Unternehmen HR Tech in/aus Wien

Unternehmen	Seit	Beschreibung	Kontakt
JoinVision	2006	JoinVision hat mehrsprachige semantische Recruiting-Technologie im Portfolio. So können Bewerberunterlagen bzw. Stellenanzeigen automatisch erfasst, analysiert und beschlagwortet werden.	Wehrgasse 28/Top 3+4 1050 Wien https://www.joinvision.com/
Kununu	2007	kununu ist laut eigenen Angaben mit über 2,6 Millionen Bewertungen zu mehr als 650.000 Unternehmen die größte Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa.	Neutorgasse 4-8, Top 3.02 1010 Wien https://www.kununu.com/at
MeisterLabs	2006	Mit den Produkten MindMeister und MeisterTask bietet das Unternehmen Lösungen für kollaboratives Brainstorming und agiles Taskmanagement.	Mariahilferstrasse 97 1060 Wien https://www.meisterlabs.com/
myAbility	2014	Unternehmen sollen darin unterstützt werden, die Potenziale von Menschen mit Behinderung als Kunden und Mitarbeiter wahrzunehmen.	Ziegelofengasse 33/6 1050 Wien https://www.myability.org/
myVeeta	2016	myVeeta ermöglicht den Aufbau eines eigenen Talente-netzwerks, um mit ehemaligen Bewerbern, Praktikanten, Lehrlingen und anderen Talenten langfristig in Kontakt zu bleiben.	Kölblgasse 2 1030 Wien https://www.myveetapro.com/
Paybon		Paybon bringt Essens-Bons auf das Smartphone der Mitarbeiter. Die Bons werden automatisch generiert und stehen in einer App zur Verfügung.	Seidengasse 42/17 1070 Wien https://ubibon.com/
Perdino		Perdino ermöglicht Personalverantwortlichen bei der Auswahl von Dienstleistern im Personalwesen auf verlässliche Informationen zuzugreifen.	Lazarettgasse 34/12 1090 Wien https://www.perdino.com/
Prescreen	2013	Prescreen bietet ein cloud-basiertes Managementsystem für Bewerbungen, mit dem Unternehmen den gesamten Prozess von der Stellenausschreibung bis hin zur Einstellung mit Hilfe einer Software abwickeln können. Das Unternehmen wurde 2017 für 17 Mio. Euro von Xing übernommen.	Mariahilfer Straße 17 1060 Wien https://prescreen.io/de/

Unternehmen HR Tech in/aus Wien

Unternehmen	Seit	Beschreibung	Kontakt
Sheepblue		Online-Softwarelösung zur automatisierten Erstellung von Dienstplänen	Hütteldorfer Straße 253a 1140 Wien https://www.sheepblue.com/
Stratact		Stratact hat eine App namens weffect entwickelt, die als Personal Trainer für die eigene Karriere dienen soll. Unternehmen können damit einen Beitrag leisten, die Fähigkeiten und die Produktivität ihrer Mitarbeiter zu erhöhen.	Bankgasse 8/Top Z 1010 Wien https://weffect.app/
talentify		talentify.works bietet Unternehmen Kommunikation und Matchmaking um junge Talente zu finden. Dazu wird auch ein österreichweites Partnerschulnetzwerk genutzt.	Liechtensteinstraße 25/DG 1090 Wien https://www.talentify.works/
Vision Education		Spielerisch Sprachen lernen per App, vom Vokabeltrainer bis zum Sprachkurs, auch zur Qualifizierung von Mitarbeitern mit berufsrelevantem Vokabular	Reisnerstraße 50/13 1030 Wien https://learnmatch.net/
watchado	2012	Auf watchado können sich Unternehmen potenziellen neuen Job-Bewerbern präsentieren, indem Mitarbeiter ihren Beruf vorstellen. Insgesamt wurden bereits mehr als 6.000 Videointerviews veröffentlicht. Pionier im Bereich Employer Branding	Möllwaldplatz 4/39 1040 Wien https://www.watchado.com/de/
WeAreDevelopers		Die digitale Developer-Plattform veranstaltet die größte Konferenz für Entwicklerinnen und Entwickler in Europa. Unter WeAreDevelopers Talents wird aber auch die Möglichkeit der Job-Vermittlung angeboten.	Doblhoffgasse 9/15 1010 Wien https://www.wearedevelopers.com/
WisR		Recruiting-Plattform für aktive und flexible Pensionisten	Seidlgasse 21, Top 17/18 1030 Wien https://growwwisr.com/
XIMES		Time Intelligence: Beratung, Software und Wissen für die bessere Gestaltung von Arbeitszeit, Schichtarbeit, Berechnung von Personalbedarf und Co.	Hollandstraße 12/12 1020 Wien www.ximes.com/

Impressum

Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.
Mariahilfer Straße 20, 1070 Wien, www.wirtschaftsagentur.at

KONTAKT: MMag. Georg Sedlbauer, Technologie Services
T: +43 1 4000-86733, sedlbauer@wirtschaftsagentur.at

FOTOS & GRAFIKEN: „Wirtschaftsagentur“ (c) WirtschaftsagenturWien_DavidBohmann, “Mindsetshift Transformation” (c) Tanmay Vora, QAspire.com, Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License, „WienDächer“ (c) Fotolia_Sabine Klein

Stand: Mai 2019

Technologie Reports gibt es zu den Themen:	
↪ Big Data	↪ HR-Tech
↪ City Logistik	↪ Internet of Things
↪ Cloud Computing	↪ IT-Security
↪ E-Commerce	↪ Mobile Computing
↪ E-Government	↪ Smart Production
↪ E-Health	↪ Urbane Energieinnovationen
↪ Enterprise Software	↪ User Centered Design
↪ Entertainment Computing	↪ Visual Computing
↪ FinTech	

Die digitalen Versionen finden Sie unter wirtschaftsagentur.at/technologie/technologiestandort-wien

Auf technologieplattform.wirtschaftsagentur.at können Wiener Unternehmen und Institutionen aus dem Technologiebereich ihre innovativen Produkte, Dienstleistungen und Prototypen sowie ihre Forschungsexpertise präsentieren und Entwicklungspartnerinnen und Pilotkunden finden

Die Informations- und Vernetzungsangebote werden im Rahmen des Projektes „IC3 Innovation by Co-Operation, Co-Creation and Community Building“ aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert. Nähere Informationen zum [IWB/EFRE-Förderprogramm](#)

Die Informations- und Vernetzungsangebote werden im Rahmen des Projektes „IC3 Innovation by Co-Operation, Co-Creation and Community Building“ aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert. Nähere Informationen zum **IWB/EFRE-Förderprogramm**



Europäische Union Investitionen in Wachstum & Beschäftigung. Österreich.

Wirtschaftsagentur Wien.
Ein Fonds der Stadt Wien.

Mariahilfer Straße 20, 1070 Wien
T +43 1 4000-8670
F +43 1 4000-86720

facebook.com/WirtschaftsagenturWien
wirtschaftsagentur.at