Studienexzerpt
16. Jahrgang | Österreich

BEST RECRUITERS 25|26 aut

BEST RECRUITERS

Studienexzerpt 2025/26

bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
16. Jahrgang 2025/26 | Österreich

Studienexzerpt

Inhaltsverzeichnis

BEST RECRUITERS auf einen Blick **5**

Der Studienbeirat 6
Die Menschen hinter der Studie 6

Das BEST-RECRUITERS-PORTAL **8**

Die Ergebnisse **9**

Ergebnisse in den Erhebungskategorien 9

Fachkräfte gezielt ansprechen **10**

Ergebnisse in den Kategorien **11**

Karriere-Website 11
Social Media 13
Online-Stellenanzeige 14
Bewerbungsresonanz 15
Kontaktanfrage: Umgang mit KI 16

Top 100 **17**

Branchensieger:innen **20**

Branchenranking **28**

BEST RECRUITERS zeichnet aus **30**

BEST-RECRUITERS-Verleihung 30

Medienberichte **32**

Siegelnutzung **33**

Statements der Sieger:innen **34**

Hintergrund **49**

Die BEST-RECRUITERS-Werte **50**

Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback **51**

BEST RECRUITERS Deep Dive **52**

Personenzertifizierung nach ISO 17024 **53**

BEST RECRUITERS auf einen Blick

ERHEBUNGS-SÄULEN 2025/26

ONLINE-RECRUITING-PRÄSENZ

01

Wie effizient ist Ihre Bewerber:innen-Anspreche?

- Karriere-Website inhaltlich und technisch
- Mobile Optimierung von Karriere-Website und Stellenanzeigen
- Social-Media-Präsenzen, Aktivität und Targeting

ONLINE-STELLENANZEIGEN

02

Wie aussagekräftig und ansprechend sind Ihre Online-Stellenanzeigen?

- Informationsgehalt und Qualität
- Umfang und Gestaltung
- Usability

BEWERBER:INNEN-UMGANG

03

Wie reagieren Sie auf Bewerbungen und wie verhalten Sie sich im persönlichen Bewerber:innen-Kontakt?

- Bewerbungs-resonanz bei fünf Bewerbungen
- Usability im Bewerbungsprozess
- Mobile Usability
- Reaktion bei Kontaktaufnahme per E-Mail
- Talent Relationship Management

BEWERBER:INNEN-FEEDBACK

04

Welche Eindrücke hinterlassen Sie im Bewerbungsverfahren?

- Erfahrungsberichte Ihrer Bewerber:innen
- Feedback zum Bewerbungsprozess

robin mood

Ergebnisse haben keinen Einfluss auf die Bewertung.

330 Kriterien aus 10 Erhebungskategorien entlang der Candidate Journey

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

> 19.100 vollumfängliche Arbeitgeber-Untersuchungen seit 2010

DIE SIEGEL

BEST RECRUITERS 25|26 aut

BEST RECRUITERS 25|26 aut

BEST RECRUITERS 25|26 aut

UNIVERSITÄT LIECHTENSTEIN

hochschule burgenland
University of Applied Sciences

Der Studienbeirat

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

Mag. Agnes Koller
Lehrende an der Hochschule Burgenland, ehemalige Studienleiterin BEST RECRUITERS

Prof.in Dr.in Silvia Ettl-Huber
Departmentleiterin Wirtschaft an der Hochschule Burgenland

Kuno Ledergerber
ehemaliger Leiter des Zentrum für Human Capital Management an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Prof. Dr. Marco Furtner
Professor für Entrepreneurship und Leadership an der Universität Liechtenstein

Die Menschen hinter der Studie

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

Markus Gruber
Studieninitiator

Geschäftsführer career Institut & Verlag

Christian Pasteka
Studienleiter
BEST RECRUITERS

Alexander Binder
operativer Studienleiter
BEST RECRUITERS

SÄULE 1: ONLINE-RECRUITING-PRÄSENZ

Säule 1 beschäftigt sich mit dem Webauftritt des Arbeitgebers auf unterschiedlichen Kanälen. Die Analyse der **Karriere-Website in der Desktop-Version** reicht dabei von Hard Facts wie zuständigen Ansprechpersonen im HR und Details zum Personalauswahlprozess über die zielgruppenspezifische Informationsaufbereitung bis hin zu Employer-Branding-Aspekten wie einer facettenreichen Darstellung der (hybriden) Unternehmenskultur oder des Corporate Purpose. Zusätzlich wird untersucht, welche Phasen der **Candidate Journey für mobile Endgeräte** optimiert sind. Weitere Kriterien beschäftigen sich mit der Aktivität der **Social-Media-Auftritte**. Die in dieser Säule zu erreichenden Punkte umfassen 37 % der Gesamtpunkte.

SÄULE 2: ONLINE-STELLENANZEIGEN

In Säule 2 rücken Stellenanzeigen in den Fokus. Arbeitgeber punkten hier etwa mit konkreten Bewerbungsanreizen sowie der persönlichen Note in Form von Kontaktdaten der Ansprechperson, Bild- und Videomaterial. Betrachtet wird auch die Ausgewogenheit der in Stellenanzeigen aufgelisteten Anforderungen und Anreize. Außerdem wird die **Usability** der Anzeigen analysiert, inklusive einer Untersuchung der **zugrunde liegenden (strukturierten) Daten**, die für Google for Jobs von Relevanz sind. Insgesamt können in dieser Säule 17 % der Gesamtpunkte erreicht werden.

SÄULE 3: BEWERBER:INNEN-UMGANG

BEST RECRUITERS erstellt Avatare – fiktive Charaktere mit unterschiedlichen, Backgrounds – und versendet fünf Bewerbungsschreiben an jedes Unternehmen und jede Institution. Nach Möglichkeit beziehen sich diese jeweils auf eine ausgeschriebene Position, alternativ wenden sich die Bewerber:innen initiativ an den Arbeitgeber. Analysiert werden im Zuge dessen zunächst die **Usability der Bewerbungsübermittlung in Desktop- und Mobil-Version** sowie in Folge die Resonanz, also sowohl die **Dauer der Rückmeldungen** als auch deren **Inhalt**, etwa, ob die Kandidat:innen im Antwortschreiben persönlich und wertschätzend angesprochen werden. Zusätzlich wird jeder Arbeitgeber der Stichprobe via E-Mail mit einer **Frage rund um den Bewerbungsprozess** kontaktiert. Initiativen in Verbindung mit **Talent Relationship Management** komplettieren die Beleuchtung des Bewerber:innen-Umgangs. Zusammen ergeben die Kategorien der 3. Säule 46 % der möglichen Punkte.

SÄULE 4: BEWERBER:INNEN-FEEDBACK

Arbeitgeber können Kandidat:innen – insbesondere jene, die ein Job-Interview absolviert haben – einladen, anonym Fragen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu beantworten. Die **Befragung** wurde in Zusammenarbeit mit Arbeitspsycholog:innen und Recruiting-Expert:innen erarbeitet und kann individuell angepasst werden. Aufgrund ihrer Subjektivität fließen die Ergebnisse nicht in die Wertung mit ein, sondern werden Arbeitgebern ausschließlich vertraulich zur Verfügung gestellt. Säule 4 ist direkt in **robin mood** – das wissenschaftlich fundierte Stimmungsbarometer von career Institut & Verlag – eingebettet. Arbeitgeber erhalten so die Chance, ehrliches Feedback direkt im Tool auszuwerten und so etwaigen Handlungsbedarf zu erkennen. Das Feedback leistet einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses in Unternehmen und Institutionen und signalisiert Bewerber:innen Wertschätzung sowie Transparenz.

Das BEST-RECRUITERS-PORTAL

Das grunderneuerte BEST-RECRUITERS-PORTAL lässt sich individuell an die Bedürfnisse der Kund:innen anpassen. Für eine optimale User Experience wurde es in enger Zusammenarbeit mit Expert:innen aus Theorie und Praxis entwickelt – etwa im Hinblick auf Informationsdesign und Usability. Die detaillierte Analyse von Kund:innen-Feedbacks stellt einen weiteren wichtigen Eckpfeiler für das neue Portal dar. Kund:innen erhalten damit eine übersichtliche und zugleich tiefgreifende Analyse ihrer Recruiting-Prozesse, kombiniert mit **Benchmarks, Best Practices, abgestimmten Optimierungsstrategien sowie individuellen Erweiterungsmöglichkeiten**.

Das Portal bildet die umfassenden **Studienergebnisse** kompakt, maßgeschneidert auf aktuelle Bedarfe dar und setzt diese übersichtlich in Relation zum Mitbewerb auf nationaler und internationaler Ebene. Parallel ermöglicht es den gezielten Fokus auf individuell gesetzte **Schwerpunkte**; persönliche Erweiterungsoptionen stärken zusätzlich die eigene Recruiting-Strategie. Durch regelmäßige Updates mit neuen Features wird das Portal laufend erweitert.

Kund:innen können im Portal ihre **Detailergebnisse**, relevante **Best Practices** aus der Praxis sowie sämtliche **Hintergrundinformationen** und weiterführende Studien zu den untersuchten Kriterien abrufen. Die praktische **Bookmark-Funktion** erlaubt den Fokus auf spezifische Kernthemen.

Mithilfe des **Arbeitgebervergleichs** können Kund:innen ihr Ergebnis jenem von drei Arbeitgebern ihrer Wahl gegenüberstellen. Optional kann der Vergleich um **zwei zusätzliche Arbeitgeber** erweitert werden. Das Österreich-Gesamtranking sowie das Ranking der eigenen Branche stehen ebenfalls für eine **Standortbestimmung** zur Verfügung.

Verliehene **Zertifikate** können im **Self-Service-Bereich** heruntergeladen werden. Darüber hinaus steht der **Studienbericht** wie bisher gewohnt als PDF-Download bereit.

Um die User Experience laufend weiter zu verbessern, besteht die Möglichkeit, jederzeit online Feedback zu Portal und Features zu übermitteln.

Das Portal ist **ab sofort** verfügbar und ohne zusätzliche Kosten in BEST RECRUITERS Classic enthalten. Ein kostenloser Ergebnisüberblick ist durch eine Registrierung im Portal möglich.

Die Ergebnisse

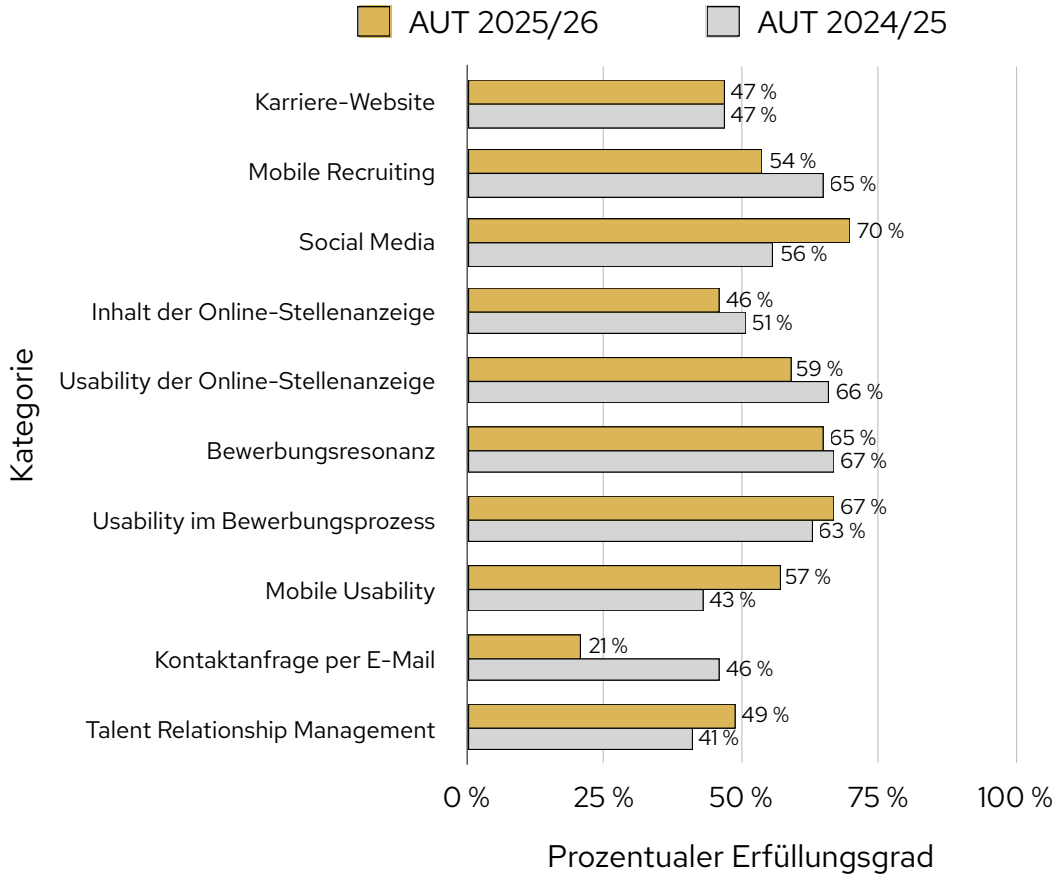
Ergebnisse in den Erhebungskategorien

Das Diagramm zeigt die seitens der Gesamtstichprobe durchschnittlich erreichten **Punkte** in den zehn Erhebungskategorien, jeweils in Relation zur Maximalpunktzahl. Insgesamt wurden in Österreich 2025/26 die Recruiting-Maßnahmen von **556 Unternehmen und Institutionen aus 39 Branchen** erhoben. Im Vergleich sind die Ergebnisse aus dem Vorjahr zu sehen.

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

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

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



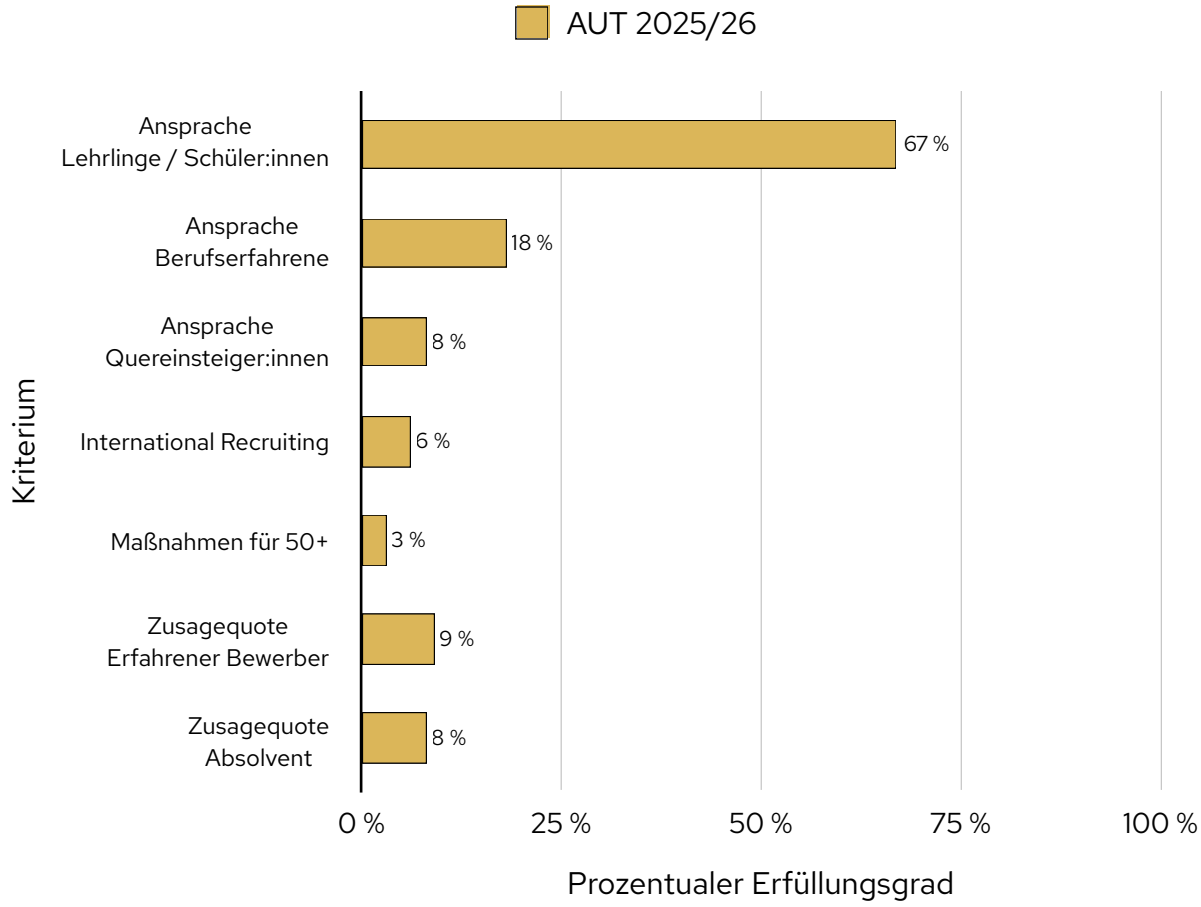
Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 AUT (n = 556 Arbeitgeber), 2024/25 AUT (n = 562 Arbeitgeber)

Fachkräfte gezielt ansprechen

Während die Situation am Arbeitsmarkt für Bewerbende schwieriger wird, dauert der Fachkräftemangel an. Neben der Akquisition von **Fachkräften** aus dem Ausland – für die 6 % der Karriere-Websites spezielle Informationen bieten – sollten auch potenzielle Bewerbende angesprochen werden, die bereits über mehr **Lebens- und Berufserfahrung** verfügen, da hier viel Fachkräftepotenzial zu holen ist. Spezielle Maßnahmen, die Mitarbeitende aus der **Altersgruppe 50+** fördern sollen, werden nur von 3 % der Arbeitgeber nach außen kommuniziert.

Im Rahmen der Studie wurde untersucht, für welche **Zielgruppen** spezifische Informationen auf der Karriere-Website bereitgestellt werden. Während zwei von drei Arbeitgeber:innen die Zielgruppe der **Lehrlinge bzw. Schüler:innen** ansprechen, werden **Berufserfahrene** nur auf 18 % der untersuchten Karriere-Websites mit gezielten Informationen versorgt. Auf **Quereinsteiger:innen** gehen nur 8 % ein.

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



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 (n = 556 Arbeitgeber)

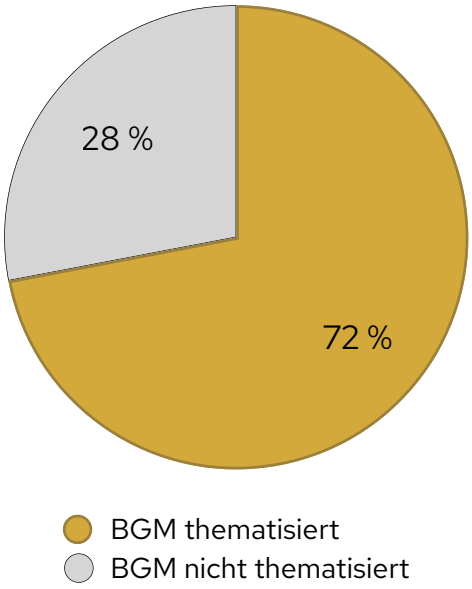
Ergebnisse in den Kategorien

Karriere-Website

In der Kategorie *Karriere-Website* erzielen die **556 untersuchten österreichischen Arbeitgeber** im Schnitt 47 % der möglichen Punkte – auch im Vorjahr wurde dieses Ergebnis erzielt.

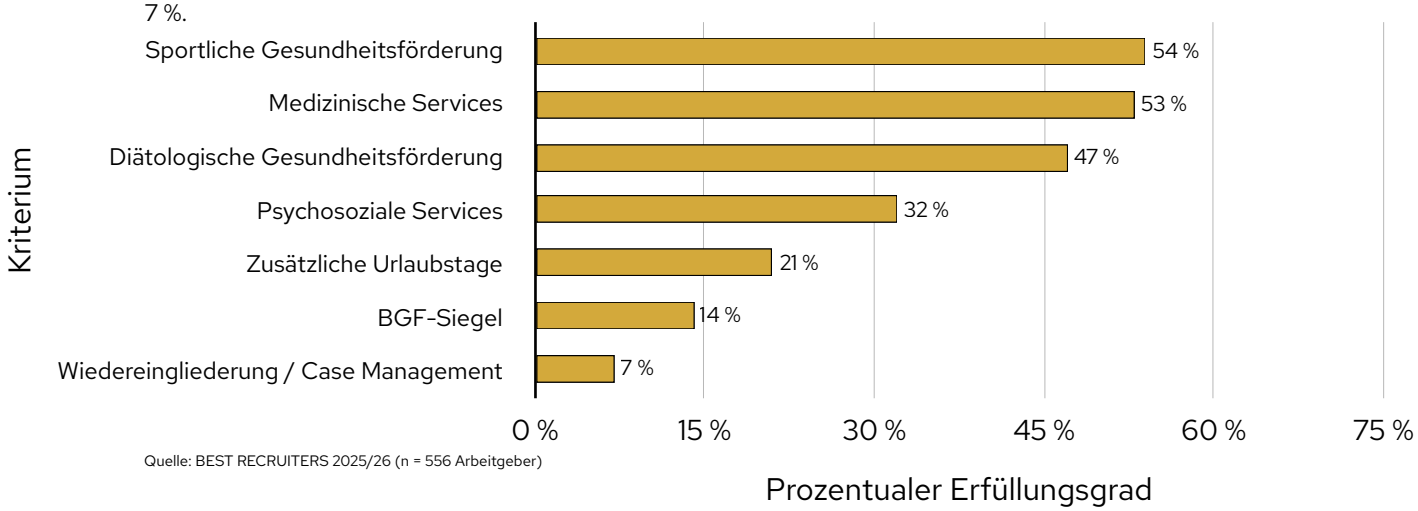
Die Kommunikation von **Entwicklung, Up- & Reskilling-Maßnahmen** ist anhaltend hoch: Knapp 9 von 10 Arbeitgebern kommunizieren entsprechende Initiativen. Leichte Anstiege verzeichnen die Themenfelder *flexibles Arbeiten* und *moderne Arbeitsorganisation*. Eine **Home-Office-Möglichkeit** ist nun auf 56 % der Karriere-Websites zu finden, flexible **Arbeitszeitmodelle** auf knapp jeder zweiten Seite. Jeder vierte Arbeitgeber spricht über **Organisationsformen** wie räumliche Maßnahmen oder Agilität. Auch *Familienfreundlichkeit* wird etwas häufiger thematisiert als im Vorjahr: 51 % der Arbeitgeber sprechen nun die Vereinbarkeit von **Beruf und Familie** an.

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Karriere-Website



GESUNDHEIT ANHALTEND WICHTIG

Gestiegen ist auch die Kommunikation des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements**: 72 % der Arbeitgeber kommunizieren Maßnahmen in diesem Themenfeld. Am häufigsten werden **sportliche Initiativen** genannt, etwa Fitnesscenter-Zuschüsse, Laufgruppen oder gemeinsame sportliche Aktivitäten im Team, die die Gesundheit der Mitarbeitenden begünstigen sollen. Beinahe ebenso häufig sind auch **medizinische Leistungen** wie Betriebsärzt:innen oder Impfaktionen im Außenauftritt zu finden. **Psychosoziale Services** wie Beratung oder spezielle Hotlines kommen bei einem Drittel der Arbeitgeber zum Einsatz. Externe **Siegel**, die gesundheitliche Engagement bestätigen, kommen häufiger als im Vorjahr zum Einsatz: Der Anteil ist von 11 auf 14 % gestiegen. Wenige Arbeitgeber thematisieren die **Wiedereingliederung** nach langen Krankenständen; allerdings gab es hier einen Anstieg von 4 auf 7 %.



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 (n = 556 Arbeitgeber)

(WEITER)-BILDUNG ALS RETENTION-TOOL

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

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

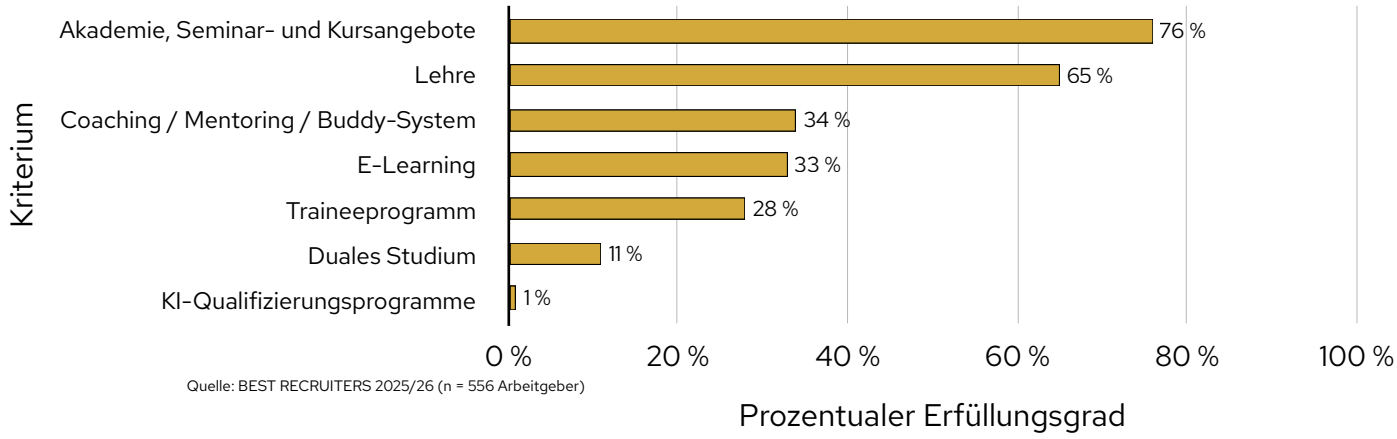
Maßnahmen aus dem Themenkomplex *Entwicklung, Up- & Reskilling* werden von **89 % der österreichischen Arbeitgeber** in unterschiedlicher Ausprägung und Dimension kommuniziert.

Erstmals wurde in diesem Bereich der Studie untersucht, ob spezielle **Schulungen zum Umgang mit KI** kommuniziert werden; diese sind durch den AI Act verpflichtend, wenn Künstliche Intelligenz im Unternehmen zum Einsatz kommt. Nach außen werden diese aber nur von 1 % kommuniziert.

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

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

Die **Lehre** ist jene Bildungsmaßnahme, die am frühesten ansetzt und bei 65 % der untersuchten Unternehmen und Institutionen auf der Karriere-Website zu finden ist. **Trainee-Programme** sprechen häufig ältere Zielgruppen an als die Lehre und sind niederschwelliger als das Commitment zu einem Beruf; diese werden von 28 % thematisiert. **Duale Studien** sind mit 11 % vergleichsweise wenig verbreitet.



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 (n = 556 Arbeitgeber)

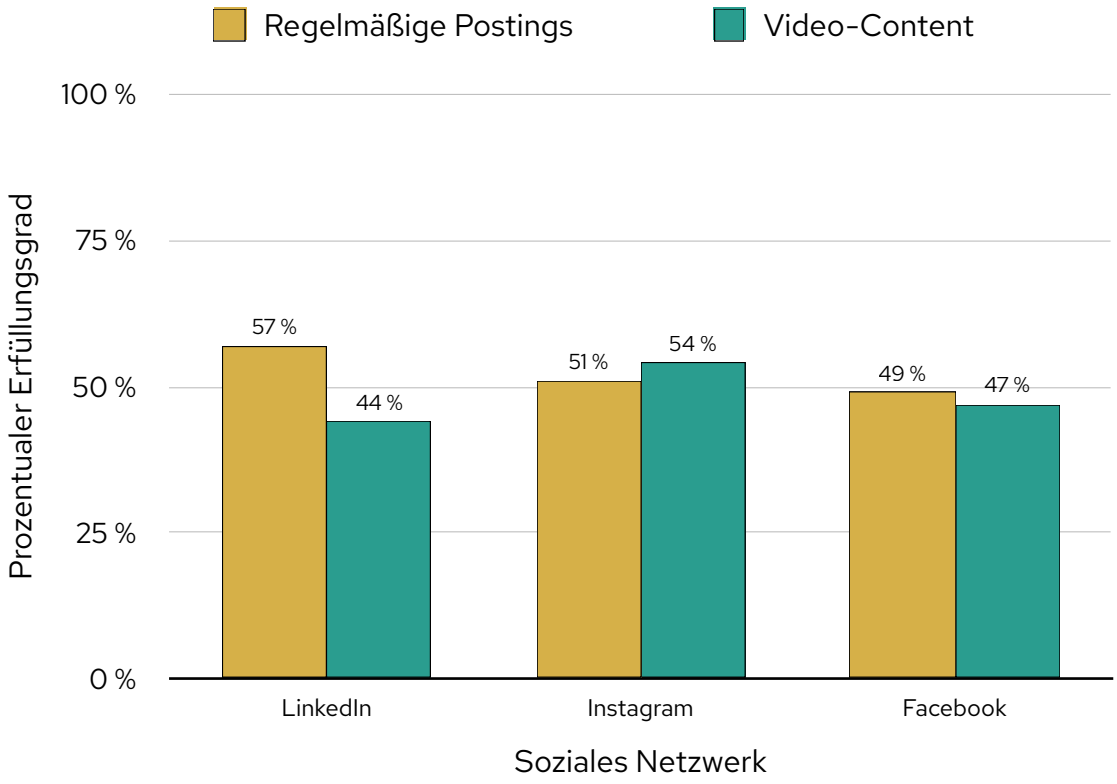
Social Media

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

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

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

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



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

Online-Stellenanzeige

Durch **multimediale Inhalte** werden auch Stellenanzeigen attraktiver: Mit Videos punkten Arbeitgeber nicht nur auf Social Media, sondern auch in den Stellenanzeigen. 22 % der Stellenanzeigen enthalten mittlerweile **Videomaterial** – ein Anstieg um vier Prozentpunkte. Ein größerer Anstieg konnte beim Einsatz von **Bildmaterial** verzeichnet werden: 65 % der Stellenanzeigen enthalten mittlerweile abgestimmtes Bildmaterial, also solches, das zur Stelle bzw. zum Employer-Branding-Konzept passt oder die **Ansprechperson** beinhaltet.

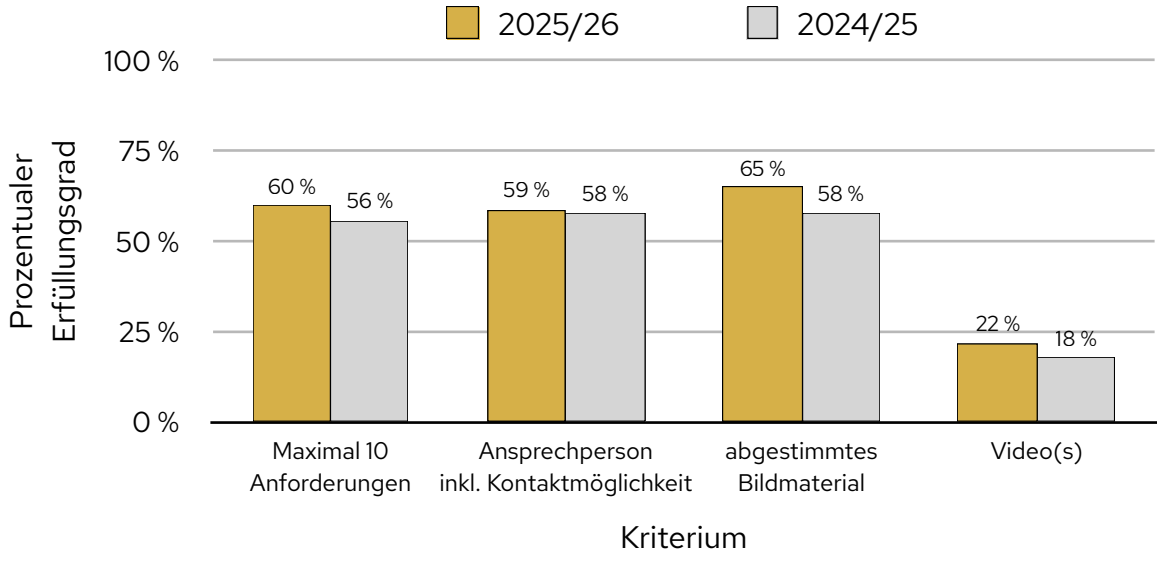
Letztere sind auf Stellenanzeigen etwas häufiger zu finden als im Vorjahr. Der Anteil ist seit dem Jahrgang 2017/18 stetig steigend. Im Gegensatz dazu stagniert die Anzahl der Karriere-Websites, die eine Ansprechperson kommunizieren.

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

Gleichzeitig werden auch vermehrt **Anreize** kommuniziert: Benefits sind in 9 von 10 Stellenanzeigen enthalten, besonders attraktiv sind aber jene 56 % der Stellenanzeigen, die mehr Anreize als Anforderungen erhalten und damit als **guter Deal von Bewerber:innenseite** wahrgenommen werden, sofern die Anreize auch den echten Bedürfnissen der jeweiligen Bewerbenden entsprechen.

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

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 (n = 556 Arbeitgeber),2024/25 AUT (n = 562 Arbeitgeber)

Bewerbungsresonanz

Im Rahmen der Studie werden jährlich **Bewerbungen von Avataren** versendet und deren Rückmeldungen analysiert. Erstmals erhielt jeder Arbeitgeber fünf Bewerbungen. Neun von zehn Bewerbungen konnten via **Online-Bewerbungsformular** eingereicht werden, bei 10 % stand nur die Bewerbungsmöglichkeit per E-Mail zur Verfügung. Aus den Rückmeldungen werden die Reaktionszeiten gemessen, ebenso werden die Antwortschreiben inhaltlich analysiert.

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

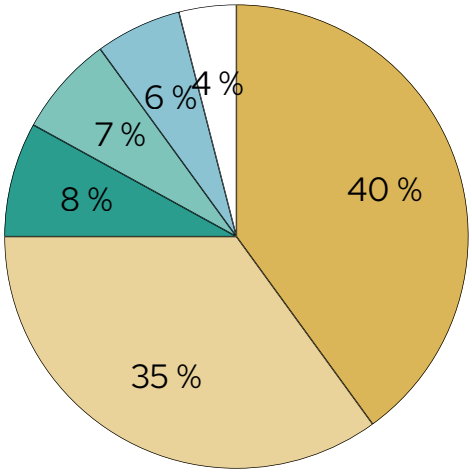
„Ältere und somit erfahrene Bewerbende werden häufig übersehen, selbst wenn sie die optimalen Qualifikationen mitbringen. Potenziale werden so oft nicht genutzt."

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS

Positiv hervorzuheben ist, dass deutlich mehr Bewerbungen **schneller beantwortet** wurden als im Vorjahr: Vier von zehn Bewerbungen erhielten eine Antwort binnen drei Werktagen; ein Anstieg um sechs Prozentpunkte. In der Frist von vier bis zehn Werktagen wurden 35 % der Bewerbungen beantwortet. **Jede zehnte Bewerbung erhielt jedoch keine Antwort**, auch wenn teilweise eine Empfangsbestätigung zugestellt wurde. Im Vorjahresvergleich ist der Anteil der unbeantworteten Bewerbungen leicht um zwei Prozentpunkte gesunken.

In der Qualitätsanalyse der Absageschreiben wurde mehr Wert auf die Persönlichkeit gelegt: Eine **persönliche Anrede** sowie eine **Kontaktperson** waren jeweils um drei Prozentpunkte häufiger in den Absageschreiben zu finden als im Vorjahr. Ein großer Anstieg konnte bei der **Wertschätzung** für die Bewerber:innen verzeichnet werden: 44 % der Absageschreiben enthielten entsprechende Formulierungen. (Vorjahr: 34 %).

Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 (n = 2.780 Bewerbungen)

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

Kontaktanfrage: Umgang mit KI

Im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Studie wird neben Bewerbungen auch eine jährlich wechselnde **Interessenanfrage** aus der Sicht von Kandidat:innen übermittelt. Ziel dieser Anfrage ist die ergänzende Beleuchtung relevanter Themen für Bewerber:innen sowie eine Analyse der **Ansprechbarkeit von HR-Abteilungen**, abseits klassischer Bewerbungsprozesse.

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

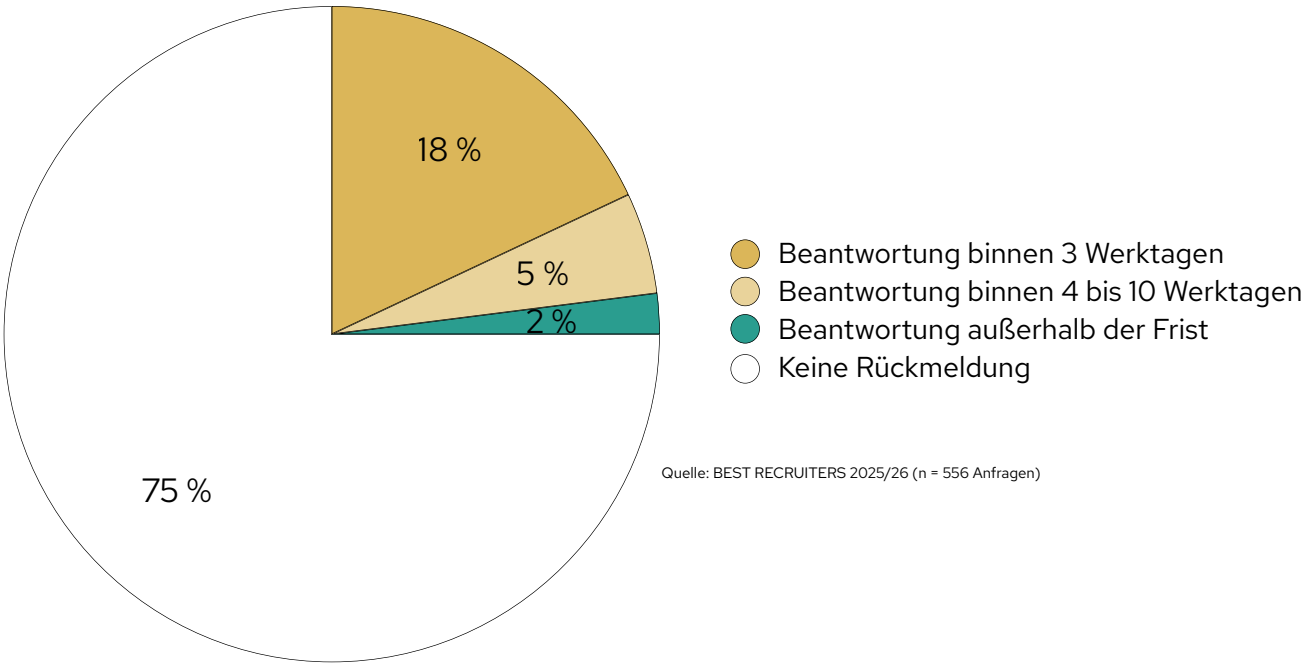
Die Anfrage wurde nur von **einem Viertel der Arbeitgeber beantwortet**, wobei ein Großteil der Antworten innerhalb von drei Werktagen zugesandt wurde. Insgesamt zeigen sich die Unternehmen nicht sehr auskunftsfreudig.

Durch den **AI Act der Europäischen Union** sind Unternehmen, die Künstliche Intelligenz einsetzen, verpflichtet, ihre Mitarbeitenden für den Umgang mit den jeweiligen Tools zu schulen. Auf der Karriere-Website werden derartige **Schulungen** jedoch nur von 1 % der untersuchten Organisationen erwähnt.

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

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS

Kontaktanfrage



Quelle: BEST RECRUITERS 2025/26 (n = 556 Anfragen)

Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 556 untersuchten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2025/26. Die Reihung erfolgt gemäß der Gesamtpunktzahl in Prozent. Bei Gleichstand wird das Abschneiden in den drei Säulen herangezogen: Dabei wird Säule 3 vor Säule 1 und diese wiederum vor Säule 2 gewertet.

Ranking 2025/26	**Ranking** 2024/25	**Arbeitgeber Platz 1 – 29**	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	4	Bundesrechenzentrum GmbH	91,5 %
2	3	HOFER KG	91 %
3	28	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	90 %
4	21	Hays Österreich GmbH	89,5 %
5	24	VERBUND AG	89,5 %
6	2	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	88,5 %
7	9	BDO Austria GmbH	87 %
8	7	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	87 %
9	48	Häuser zum Leben	86,5 %
10	6	Land Salzburg	85,5 %
11	16	Wiener Netze GmbH	85,5 %
12	38	Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	84,5 %
13	1	HEROLD Business Data GmbH	84,5 %
14	8	Vace Engineering GmbH	84,5 %
15	51	Hydro Extrusion Nenzing GmbH	83,5 %
16	44	Saubermacher Dienstleistungs AG	83 %
17	10	Österreichische Lotterien GmbH	82,5 %
18	26	Hammerer Aluminium Industries	82,5 %
19	14	Wiener Städtische Versicherung AG	82,5 %
20	32	WALTER GROUP	82 %
21	33	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	81,5 %
22	15	KTM AG	81,5 %
23	49	UNIQA Österreich Versicherungen AG	81,5 %
24	13	Rhomberg Bau Gruppe	81,5 %
25	31	dm drogerie markt GmbH	81,5 %
26	166	Donau Chemie AG	81 %
27	30	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	81 %
28	41	GMS GOURMET GmbH	81 %
29	19	voestalpine AG	81 %

TOP 100

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

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

Ranking 2025/26	**Ranking** 2024/25	**Arbeitgeber Platz 30 – 63**	**Gesamt-punkte** in Prozent
30	50	Mavie Med	80 %
31	12	BTV Vier Länder Bank AG	80 %
32	42	ÖBB Konzern	80 %
33	218	Trenkwalder Personaldienste GmbH	79 %
34	36	ASFINAG	79 %
35	56	Mayer & Co Beschläge GmbH	78,5 %
36	27	illwerke vkw AG	78,5 %
37	101	Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	78,5 %
38	72	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	78,5 %
39	91	mömax Österreich GmbH	78,5 %
40	150	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	78,5 %
41	69	Raiffeisen Software GmbH	78 %
42	25	CA Immobilien Anlagen AG	78 %
43	81	EGGER Gruppe	78 %
44	5	Deloitte Österreich	77,5 %
45	200	Kellner & Kunz AG	77 %
46	118	BAWAG P.S.K.	77 %
47	169	Caritas der Erzdiözese Wien	77 %
48	148	RAG Austria AG	76,5 %
49	79	Merkur Versicherung AG	76,5 %
50	22	TGW Logistics GmbH	76,5 %
51	45	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	76,5 %
52	46	Wiener Linien GmbH & Co KG	76,5 %
53	86	Lidl Österreich	76,5 %
54	17	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	76 %
55	92	Wien Energie GmbH	76 %
56	35	Hilti Austria GmbH	76 %
57	23	Kepler Universitätsklinikum GmbH	76 %
58	20	Wirtschaftskammer Österreich	75,5 %
59	99	BEKO Solutions GmbH	75,5 %
60	104	Raiffeisen Landesbank Vorarlberg mit Revisionsverband eGen.	75,5 %
61	89	TUI Austria Holding GmbH	75 %
62	55	CS Caritas Socialis GmbH	75 %
63	54	NOVOMATIC AG	75 %

Ranking 2025/26	**Ranking** 2024/25	Arbeitgeber Platz 64 – 100	**Gesamt-punkte** in Prozent
64	71	STRABAG AG	75 %
65	67	Regionalmedien Austria AG	74,5 %
66	128	Siemens Personaldienstleistungen GmbH	74,5 %
67	66	EY Österreich	74,5 %
68	75	Coca-Cola HBC Austria GmbH	74,5 %
69	11	Helvetia Versicherungen AG	74,5 %
70	164	Greiner Bio-One GmbH	74 %
71	NEU	Haus der Barmherzigkeit	74 %
72	82	mein-personaler Personalservice GmbH	74 %
73	84	Infineon Technologies Austria AG	74 %
74	34	Casinos Austria AG	74 %
75	60	Julius Blum GmbH	73,5 %
76	167	Österreichische Bundesforste AG	73,5 %
77	129	Land Oberösterreich	73,5 %
78	87	Magistrat Villach	73 %
79	40	Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommuni-kation	73 %
80	103	Siemens AG Österreich	73 %
81	65	Magenta Telekom	73 %
82	122	Haberkorn GmbH	72,5 %
83	133	Hutchison Drei Austria GmbH	72,5 %
84	106	Schachermayer-Großhandels-GmbH	72,5 %
85	70	Hilfswerk Niederösterreich Betriebs GmbH	72,5 %
86	95	Generali Versicherung AG	72,5 %
87	29	EVN AG	72,5 %
88	110	PÖTTINGER Landtechnik GmbH	72 %
89	100	K-Businesscom AG	72 %
90	146	Accenture GmbH	72 %
91	77	teampool personal service gmbh	71,5 %
92	88	REWE Group Österreich	71,5 %
93	124	OBI Österreich	71,5 %
94	52	Robert Bosch AG	71,5 %
95	265	ams AG	71,5 %
96	61	Fronius International GmbH	71 %
97	131	STIHL Tirol GmbH	71 %
98	59	Zürich Versicherungs-AG	70,5 %
99	37	Kardinal Schwarzenberg Klinikum GmbH	70,5 %
100	222	Liebherr-Werke in Österreich	70,5 %

Branchensieger:innen

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

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Ambulante Pflege/Betreuung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	9	Häuser zum Leben	86,5 %	gold
2	47	Caritas der Erzdiözese Wien	77 %	silber
3	62	CS Caritas Socialis GmbH	75 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Anlagenbau** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	158	ELIN GmbH & Co KG	65 %	bronze
2	179	Doppelmayr Seilbahnen GmbH	62,5 %	bronze
3	268	Zauner Anlagentechnik GmbH	56,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Arbeitskräfteüberlassung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	33	Trenkwalder Personaldienste GmbH	79 %	gold
2	59	BEKO Solutions GmbH	75,5 %	silber
3	66	Siemens Personaldienstleistungen GmbH	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Automotive/KFZ** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	22	KTM AG	81,5 %	gold
2	94	Robert Bosch AG	71,5 %	silber
3	105	WOLFGANG DENZEL AUTO AG	70 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Banken/Finanzdienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	27	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	81 %	gold
2	31	BTV Vier Länder Bank AG	80 %	silber
3	37	Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	78,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Bau/Holz** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	24	Rhomberg Bau Gruppe	81,5 %	gold
2	43	EGGER Gruppe	78 %	silber
3	64	STRABAG AG	75 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Bekleidungseinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	106	Peek & Cloppenburg Holding B.V.	70 %	gold
2	224	NKD Österreich GmbH	59 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Chemie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	26	Donau Chemie AG	81 %	gold
2	175	Treibacher Industrie AG	63 %	bronze
3	204	KremsChem Austria GmbH	60 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Dienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	17	Österreichische Lotterien GmbH	82,5 %	gold
2	74	Casinos Austria AG	74 %	silber
3	101	Wiener Stadtwerke GmbH	70,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**DIY-/Zoofachhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	93	OBI Österreich	71,5 %	gold
2	143	Dehner Gartencenter Österreich GmbH & Co. KG	66,5 %	bronze
3	225	Würth Hochenburger GmbH	59 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Drogerie/Accessoires** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	25	dm drogerie markt GmbH	81,5 %	gold
2	210	BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.	60 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Eisen/Metall** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	29	voestalpine AG	81 %	gold
2	35	Mayer & Co Beschläge GmbH	78,5 %	silber
3	75	Julius Blum GmbH	73,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Elektro-/Elektronikherstellung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	63	NOVOMATIC AG	75 %	gold
2	73	Infineon Technologies Austria AG	74 %	silber
3	80	Siemens AG Österreich	73 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Energie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	5	VERBUND AG	89,5 %	gold
2	11	Wiener Netze GmbH	85,5 %	silber
3	36	illwerke vkw AG	78,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Facility-/Security-Services** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	16	Saubermacher Dienstleistungs AG	83 %	gold
2	103	ISS Facility Services GmbH	70 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Gastronomie/Tourismus** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	6	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	88,5 %	gold
2	28	GMS GOURMET GmbH	81 %	silber
3	61	TUI Austria Holding GmbH	75 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Getränke** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	68	Coca-Cola HBC Austria GmbH	74,5 %	gold
2	266	Brau Union Österreich AG	56,5 %	bronze
3	282	RAUCH Fruchtsäfte GmbH & Co KG	56 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Großhandel/Vertrieb** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	45	Kellner & Kunz AG	77 %	gold
2	56	Hilti Austria GmbH	76 %	silber
3	82	Haberkorn GmbH	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Immobilienwirtschaft** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	3	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	90 %	gold
2	12	Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	84,5 %	silber
3	42	CA Immobilien Anlagen AG	78 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Industrie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	15	Hydro Extrusion Nenzing GmbH	83,5 %	gold
2	18	Hammerer Aluminium Industries	82,5 %	silber
3	97	STIHL Tirol GmbH	71 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Intralogistik/Automatisierung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	50	TGW Logistics GmbH	76,5 %	gold
2	114	KEBA Group AG	69,5 %	silber
3	192	STIWA Holding GmbH	61 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**IT/Software/Telekommunikation** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	1	Bundesrechenzentrum GmbH	91,5 %	gold
2	41	Raiffeisen Software GmbH	78 %	silber
3	81	Magenta Telekom	73 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Krankenhäuser/ (Teil-)Stationäre Einrichtungen** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	30	Mavie Med	80 %	gold
2	40	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	78,5 %	silber
3	51	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	76,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Landes-/Kommunalverwaltung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	10	Land Salzburg	85,5 %	gold
2	77	Land Oberösterreich	73,5 %	silber
3	78	Magistrat Villach	73 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Lebensmitteleinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	2	HOFER KG	91 %	gold
2	53	Lidl Österreich	76,5 %	silber
3	92	REWE Group Österreich	71,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Maschinenbau** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	88	PÖTTINGER Landtechnik GmbH	72 %	gold
2	100	Liebherr-Werke in Österreich	70,5 %	silber
3	119	ENGEL AUSTRIA GmbH	69 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Medien/Werbung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	13	HEROLD Business Data GmbH	84,5 %	gold
2	65	Regionalmedien Austria AG	74,5 %	silber
3	207	Russmedia Verlag GmbH	60 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Ministerien** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	122	Bundesministerium für Finanzen	68,5 %	gold

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Möbeleinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	39	mömax Österreich GmbH	78,5 %	gold
2	136	Möbelix GmbH	68 %	silber
3	239	JYSK GmbH Österreich	58 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung** Branchensieger	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	104	Henkel Central Eastern Europe GmbH	70 %	gold
2	169	Nestlé Österreich GmbH	64 %	bronze
3	185	Eisberg Österreich GmbH	61.5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Personalberatung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	4	Hays Österreich GmbH	89,5 %	gold
2	14	Vace Engineering GmbH	84,5 %	silber
3	132	IVM Technical Consultants	68 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Pharma/Biotechnologie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	70	Greiner Bio-One GmbH	74 %	gold
2	161	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	65 %	bronze
3	280	Fresenius Kabi Austria GmbH	56 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Rechtsberatung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	21	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	81,5 %	gold
2	38	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	78,5 %	silber
3	54	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	76 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Staatsnahe Betriebe/Kammern** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	34	ASFINAG	79 %	gold
2	58	Wirtschaftskammer Österreich	75,5 %	silber
3	117	Finanzmarktaufsicht	69 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Transport/Verkehr/Logistik** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	20	WALTER GROUP	82 %	gold
2	32	ÖBB Konzern	80 %	silber
3	52	Wiener Linien GmbH & Co KG	76,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	124	Thalia Buch & Medien GmbH	68,5 %	gold

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	7	BDO Austria GmbH	87 %	gold
2	44	Deloitte Österreich	77,5 %	silber
3	67	EY Österreich	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Verpackungs-/Papierindustrie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	139	MM Group	68 %	gold
2	248	Zellstoff Pöls AG	57,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Versicherung** Branchensieger	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	8	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	87 %	gold
2	19	Wiener Städtische Versicherung AG	82,5 %	silber
3	23	UNIQA Österreich Versicherungen AG	81,5 %	silber

Branchenranking

Den ersten Platz im Ranking der besten Branchen belegt im Studienjahrgang 2025/26 die Branche Energie – vor Krankenhäuser/(Teil-)Stationäre Einrichtungen und Personalberatung. Den letzten Platz belegt die Branche Facility-/Security-Services.

Ranking 2025/26	**Ranking** 2024/25	**Branche**	**Durchschnittliche Gesamtpunkte 2025/26 (gerundet)**
1	2	Energie	**65 %**
2	9	Krankenhäuser/(Teil-)Stationäre Einrichtungen	**64 %**
3	5	Personalberatung	**64 %**
4	17	Lebensmitteleinzelhandel	**63 %**
5	7	Versicherung	**62 %**
6	1	IT/Software/Telekommunikation	**62 %**
7	3	Banken/Finanzdienstleistung	**62 %**
8	13	Immobilienwirtschaft	**62 %**
9	4	Intralogistik/Automatisierung	**62 %**
10	6	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung	**61 %**
11	15	Großhandel/Vertrieb	**61 %**
12	16	Ambulante Pflege/Betreuung	**60 %**
13	11	Dienstleistung	**58 %**
14	12	Eisen/Metall	**58 %**
15	19	Bau/Holz	**58 %**
16	8	Transport/Verkehr/Logistik	**58 %**
17	22	Maschinenbau	**57 %**
18	10	Automotive/KFZ	**56 %**
19	14	Elektro-/Elektronikherstellung	**56 %**
20	23	Industrie	**56 %**

Ranking 2025/26	**Ranking** 2024/25	**Branche**	**Durchschnittliche Gesamtpunkte 2025/26 (gerundet)**
21	21	Rechtsberatung	**55 %**
22	25	Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung	**55 %**
23	18	Gastronomie/Tourismus	**55 %**
24	36	Medien/Werbung	**54 %**
25	35	Chemie	**53 %**
26	20	Anlagenbau	**52 %**
27	26	Möbeleinzelhandel	**52 %**
28	31	Staatsnahe Betriebe/Kammern	**52 %**
29	28	Arbeitskräfteüberlassung	**52 %**
30	32	Drogerie/Accessoires	**51 %**
31	24	Getränke	**51 %**
32	29	Pharma/Biotechnologie	**50 %**
33	34	Landes-/Kommunalverwaltung	**50 %**
34	33	Verpackungs-/Papierindustrie	**49 %**
35	27	DIY-/Zoofachhandel	**48 %**
36	30	Bekleidungseinzelhandel	**47 %**
37	37	Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel	**44 %**
38	38	Ministerien	**44 %**
39	39	Facility-/Security-Services	**38 %**

BEST RECRUITERS zeichnet aus

BEST-RECRUITERS-VERLEIHUNG

Im Zuge einer feierlichen Ehrung werden Jahr für Jahr all jenen Arbeitgebern, die sich durch herausragende Recruiting-Qualität auszeichnen, **BEST-RECRUITERS**-Zertifikate verliehen. Am 6. November 2024 wurden im Wiener Lorely-Saal die **BEST RECRUITERS** 2024/25 aus Österreich verkündet und die Branchensieger mit dem goldenen Gütesiegel gekürt.

Nourhan Rihan kam als Gast-Moderatorin aus der Karenz zur Verleihung und zeichnete gemeinsam mit Agnes Koller und Christian Pasteka die **BEST RECRUITERS** 2024/25 in Österreich aus. Neben zahlreichen Insights aus der Studie kam auch der wissenschaftliche Blick auf den Arbeitsmarkt nicht zu kurz: Die Beiratsmitglieder Silvia Ettl-Huber und Wolfgang Elšik beleuchteten die Daten aus der wissenschaftlichen Perspektive. Auch AMS-Vorstand Johannes Kopf war zu Gast und gab Einblicke in die derzeitige Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation.

Im Zuge der Veranstaltung wurde auch der Wechsel in der Studienleitung bekannt gegeben: Agnes Koller übergab das symbolische Staffelholz an Christian Pasteka und wechselt in den wissenschaftlichen Beirat. Als Anerkennung für zehn Jahre Studienleitung durften Dankesworte von Studieninitiator Markus Gruber nicht fehlen.

Auf der **BEST-RECRUITERS**-Website sind zahlreiche Fotos von der Veranstaltung abrufbar. Ein Video zum Event wurde auf der LinkedIn-Seite und dem Instagram-Kanal von **BEST RECRUITERS** veröffentlicht.

VERLEIHUNG IM FEIERLICHEN RAHMEN

Im stilvollen Ambiente des Lorely-Saals präsentieren Agnes Koller und Christian Pasteka die Studienergebnisse, unterstützt von Nourhan Rihan, die gerade in Karenz ist. Knapp 200 interessierte Gäste aus Recruiting, Management, Politik und Wirtschaft sind gespannt auf die Ergebnisse.

STAFFELÜBERGABE NACH ZEHN JAHREN

Studienleiterin Agnes Koller wechselt in den wissenschaftlichen Beirat und übergibt die BEST-RECRUITERS-Trinkflasche als „Staffelholz" an ihren Nachfolger, Christian Pasteka. Studieninitiator Markus Gruber dankt mit rührenden Worten Agnes Koller für eine Dekade als Studienleiterin.

GLÄNZENDE RECRUITING-LEISTUNGEN

Das begehrte goldene Siegel wird 38 Branchensiegern verliehen. Auch zahlreiche Zertifikate in Silber und Bronze werden vergeben.

EIN BEKANNTER GESAMTSIEGER

Die HEROLD Business Data GmbH freut sich über den vierten Gesamtsieg der BEST-RECRUITERS-Studie.

BLICK ÜBER DEN TELLERRAND

Wissenschaftliche Erkenntnisse sowie wirtschaftliche Entwicklungen haben große Einflüsse auf die Recruiting-Praxis. Die wissenschaftlichen Beirät:innen Silvia Ettl-Huber und Wolfgang Elšik sowie AMS-Vorstand Johannes Kopf teilen ihre Perspektive.

IT'S A PARTY!

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

Medienberichte

Internationale sowie nationale Medien berichten regelmäßig sowohl über die allgemeinen Studienergebnisse als auch über individuelle Erfolge der Arbeitgeber. Zudem werden die Studienverantwortlichen laufend als Gastautor:innen beziehungsweise Interviewpartner:innen für HR-relevante Themen eingeladen.

Die Presse

Wer betreibt das beste Recruiting

Die aktuelle Best-Recruiters-Studie li
Vorzeigeunternehmen und analysiert
Schwächen der 600 größten Unterne
Institutionen Österreichs, wenn es un

Artikel anhören Mehr dazu

Präsentation der Studienergebnisse und Auszeichn
der BEST-RECRUITERS-Studie Österreich 2024/2
Katharina Fröschl-Roßboth

Recruiting: Was läuft gut, wo hakt es?

Best Recruiters hat erhoben, wie es um das Recruiting in Österreichs Unternehmen steht. Weniger gut etwa ist, dass Jugendliche oft vergeblich auf eine Antwort warten. Die fingierte Frage per Mail nach einer Schnuppermöglichkeit blieb bei 45 Prozent unbeantwortet. 40 Prozent antworteten innerhalb von drei Werktagen. Nur zwei Prozent der österreichischen Stellenanzeigen erwähnen den Führungsstil. Auf Karriere-Websites findet sich das Thema bei 40 Prozent der Unternehmen. Nur drei Prozent der österreichischen Karriere-Websites sind technisch gegen Datenabgriff abgesichert.

DIE PRESSE

Ausgabe vom 06.11.2024 (online)
und vom 16.08.2025 (Print)

DER STANDARD

„Man hört einfach nichts mehr"

An allen Ecken und Enden fehlt es an Fachkräften, trotzdem bekommen viele Bewerber keine Rückmeldung. Woran das liegt und wie sich das ändern kann.

„Die guten Kandidaten sind längst weg, wenn man sich erst nach drei Wochen bei ihnen rührt."

DER STANDARD

Ausgabe vom 30.08.2025

Verbesserter Bewerbungsprozess

Bei den Angeboten der Arbeitgeber gibt es erfreuliche Entwicklungen, stellte die aktuelle Studie „Best Recruiters" fest. Hierfür wurden 325 Kriterien entlang der Candidate Journey analysiert und über 1.200 Arbeitgeber im Dach-Raum untersucht. In Deutschland haben sich vor allem die Mobile Usability und die Bewerbungsresonanz verbessert. Das heißt: In mobilen Bewerbungsformularen werden etwas weniger Daten abgefragt als im Vorjahr. Die Beantwortung von Bewerbungen erfolgt etwas schneller, gleichzeitig bleiben weniger Bewerbungen unbeantwortet. Auch bei den Kontaktanfragen per E-Mail geht es in die richtige Richtung: Die Frage nach dem Status der Bewerbung wurde deutlich häufiger beantwortet als die Bitte um einen Kontakt in die Fachabteilung, die im Vorjahr angefragt wurde.

Arbeitgeberleistungen, die über das Gehalt hinausgehen, stellen mittlerweile einen wichtigen Faktor dar, um neue Mitarbeitende für das Unternehmen zu gewinnen. Im aktuellen Jahrgang der Best-Recruiters-Studie sind Benefits auf 82 Prozent der untersuchten Karriereseiten verankert – sieben Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Bei Online-Stellenanzeigen gibt es hingegen einen Aufwärtstrend: Aktuell sind Benefits in 94 Prozent der untersuchten Stellenanzeigen angegeben – ein Anstieg um sechs Prozentpunkte. Die Studienautoren schließen daraus, dass Arbeitgeber zielgerichteter vorgehen und die kommunizierten Anreize tatsächlich auf die jeweilige Stelle abstimmen, anstatt diese allgemein zu halten.

Auch bei zielgruppenspezifisch präsentierten Inhalten auf der Karrierewebseite sind die Arbeitgeber in Deutschland gut aufgestellt: 89 Prozent bereiten auf ihrer Karriereseite Informationen für mindestens eine Zielgruppe speziell auf. Dieser Wert ist seit 2020/21 stabil. Vor allem Studierende, Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende werden zielgruppenspezifisch abgeholt. Dagegen werden Menschen mit Berufserfahrung verhältnismäßig selten als individuelle Zielgruppe adressiert.

personal magazin

PERSONALMAGAZIN

Ausgabe März 2025

KURIER

Klare Gehaltsangaben und Homeoffice

Offene Stellen. Wie professionell betreiben Österreichs Unternehmen die Personalsuche?

Von Jennifer Corazza

Seit zehn Jahren untersucht Best Recruiters die Recruiting-Qualitäten der größten Arbeitgeber im deutschen Sprachraum. Jetzt ist die Studie für 2024/25 erschienen. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.

Wo Österreich abräumt

Unter den Top-Zehn-Betrieben finden sich sieben österreichische. Herold führt das Ranking an, gefolgt von Eurest (ebenfalls Österreich) und der Schweizer Versicherung Helsana. Wo Österreich außerdem den Ton angibt, ist in Sachen Gehaltstransparenz. Warum? Weil österreichische Arbeitgeber verpflichtet sind, ein Mindestgehalt in Stellenanzeigen anzugeben, wobei Angaben häufig über den im Kollektivvertrag geregelten Mindestlohn hinausgehen. In Deutschland machen laut Studie nur vier Prozent eine Gehaltsangabe, in der Schweiz ist es ein Prozent.

DMITRY AGEEV/ISTOCKPHOTO

Knapp acht Tage warten Bewerber auf eine Rückmeldung.

Die Schweizer können sich einen anderen ersten Platz sichern: Sie antworten am schnellsten auf Bewerbungen. Die durchschnittliche Wartezeit beträgt 6,6 Werktage. In Deutschland und Österreich sind es im Schnitt 7,9 Werktage. Über alle Länder verteilt gibt es aber auf ca. zwölf Prozent der Bewerbungen gar keine Antwort.

Wie Bewerbungen laufen

Ein weiteres interessantes Detail: Österreichische Stellenanzeigen werben am häufigsten mit Homeoffice. Konkret ist die Homeoffice-Option in 41 Prozent der Inserate enthalten. In Deutschland sind es 34 Prozent, in der Schweiz nur 29 Prozent.

Der Bewerbungsprozess in Österreich ist noch nicht ganz so fortschrittlich. Deutschland ist am effizientesten und hat schlanke Bewerbungsformulare als Standard eingeführt. Österreich setzt hingegen verstärkter auf die gute, alte eMail.

KURIER

Ausgabe vom 11.10.2025

STUDIE BEST RECRUITERS DEUTSCHLAND

OTTO ist Titelverteidiger vor RheinEnergie und KPMG; LinkedIn im Recruiting unverzichtbar

veröffentlicht am 12.09.2024 // jj

Zum zwölften Mal in Folge hat die BEST-RECRUITERS-Studie die Recruiting-Prozesse von über 1.200 Unternehmen im DACH-Raum untersucht – davon 254 deutsche Arbeitgeber. Mit herausragenden Ergebnissen in allen Kategorien erzielt OTTO erneut den Gesamtsieg in Deutschland.

Mehr Persönlichkeit: Was im Recruiting nicht vergessen werden sollte

veröffentlicht am 05.05.2025 // gu

Eine aktuelle BEST-RECRUITERS-Studie hat spannende Einblicke in die Bewerbungsprozesse von Unternehmen in der Schweiz und Liechtenstein geliefert, meint Bernhard Schwingsandl, Project & Communication Manager bei Best Recruiters: Ein Fokus liegt auf der persönlichen Ansprache und dem Kontakt zu Bewerbenden. Mobile Karriere-Websites spielen eine entscheidende Rolle, doch nur wenige erfüllen alle Anforderungen. Interessant ist auch der steigende Einsatz von Videos in der Personalgewinnung.

(Bild: picture alliance / AnnaStills | Anna Tolipova)

Auf der Suche nach einem neuen Job stellen sich viele Fragen: Wie sieht es mit den Arbeitsbedingungen aus? Welche Anforderungen hat der Arbeitgeber an mich, und wie wichtig sind sie wirklich? Passe ich ins Team? Welche Ziele, welchen Purpose verfolgt das Unternehmen, bei dem ich mich bewerben möchte? Und wenn ich mich tatsächlich bewerbe, wie lange muss ich auf eine Antwort warten?

PERSONALINTERN.DE

Ausgaben vom 12.09.2024 und vom 05.05.2025

Karriereseite mit Charakter

So gestalten Sie Ihre digitale Visitenkarte

Für Jobsuchende sind Karriereseiten oft die ersten bewusst wahrgenommenen Kontaktpunkte mit einem Unternehmen. Daher sind sie für das Recruiting so wichtig. Wie Unternehmen die Potenziale ihrer Karriereseiten voll ausschöpfen können, zeigen die Ergebnisse der BEST-RECRUITERS-Studie 2024/25.

Wo Empathie den Takt vorgibt: Kontakt zu echten Menschen

In einer Zeit, in der sich Prozesse zunehmend standardisieren und durch Algorithmen abbilden lassen, wird die Kommunikation mit echten Menschen immer wertvoller. Das spiegelt sich aber lediglich teilweise auf den Karriereseiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wider, wie die Studie BEST RECRUITERS unter den 500 größten Unternehmen und Institutionen Österreichs zeigt. Nur 46 Prozent bilden Ansprechpersonen aus dem Recruiting mit Kontaktdaten auf ihren Karriereseiten ab, 9 Prozent nennen zumindest Kontakte für eine bestimmte Zielgruppe. Knapp die Hälfte bietet allerdings keine Möglichkeit, mit Recruitingverantwortlichen direkt in Kontakt zu treten.

Dabei sind Menschen und ihre Geschichten für Jobsuchende sehr interessant. Sie wollen wissen, wie sich die Arbeit in einer neuen Umgebung wirklich anfühlt. Besonders glaubwürdig sind Informationen, die sie über Familie, Freunde und Bekannte erhalten. Dahinter rangieren Aussagen und Videos, die sich auf Karriereseiten befinden. Immerhin sprechen hier Menschen, die aus eigener Erfahrung berichten.

Autor
Christian Pasteka
Studienleiter, BEST RECRUITERS

PERSONALMANAGER

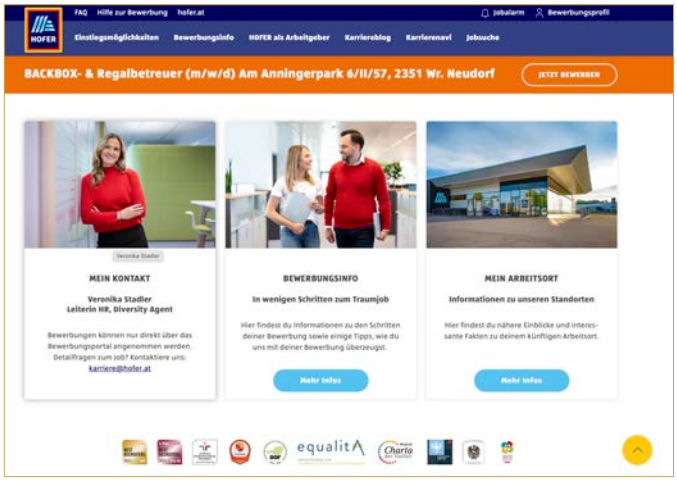
Ausgabe 3/2025

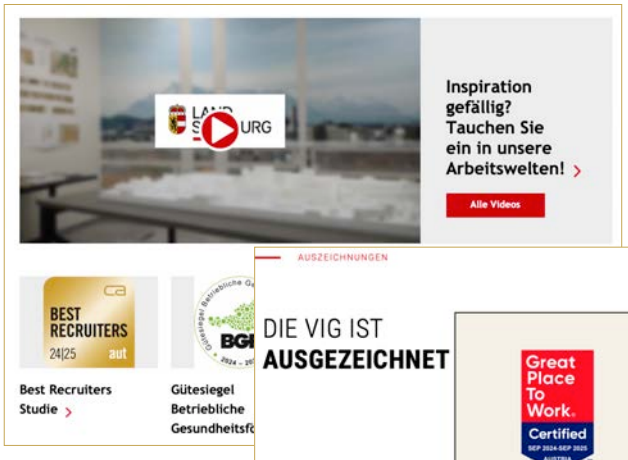
Siegelnutzung

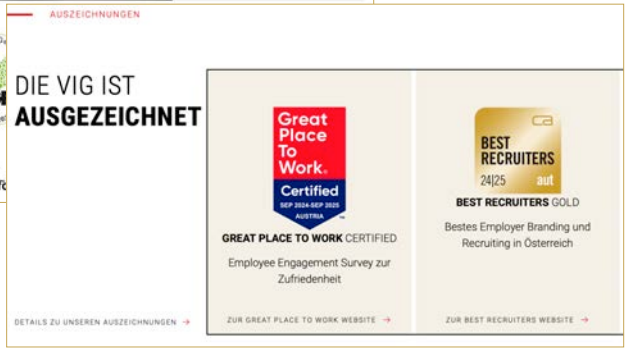
Die durch überdurchschnittliche, hochwertige oder herausragende Recruiting-Qualität verdienten Siegel können wirksam in der Innen- sowie der Außenkommunikation eingesetzt werden – etwa auf der Karriere-Website, in Stellenanzeigen, Blogs, sozialen Netzwerken, Medienarbeit, Intranet, Mitarbeiter:innen-Zeitung etc.

KARRIERE-WEBSITE

Auf den Karriere-Websites von Land Salzburg und Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe ist das goldene Siegel unter den Auszeichnungen gelistet.







STELLENANZEIGEN

Die HOFER KG hat ihr goldenes Siegel sowie das burgunderfarbene D-A-CH-Siegel in den Stellenanzeigen abgebildet.

Statements der Sieger:innen

FRAGE

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG ALS BEST RECRUITER?

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

Mag. Katja Mlecka, MSc
Teamleiterin Personal- und Organisationsentwicklung

ASFINAG

Wir sind sehr stolz darauf, erneut das goldene Siegel als BEST RECRUITER 2025/26 zu erhalten. Diese Auszeichnung ist eine wertvolle Bestätigung für den großen Einsatz und das Engagement, das wir in unseren Recruiting-Prozess investieren, um stets die besten Standards zu gewährleisten. Das goldene Siegel unterstreicht unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt und zeigt, dass wir als Arbeitgeberin auf dem richtigen Weg sind. Wir möchten auch in Zukunft einen herausragenden Bewerbungsprozess sicherstellen, der durch Professionalität, Fairness und eine positive Erfahrung für alle Beteiligten geprägt ist.

Wir schätzen die Erfahrung und das umfassende Wissen, das erfahrene Arbeitskräfte mitbringen, und sehen dies als großen Gewinn für unser Unternehmen. Um sicherzustellen, dass sich Best Ager im Bewerbungsprozess angesprochen fühlen, setzen wir auf eine wertschätzende und inklusive Ansprache. Darüber hinaus fördern wir durch unterschiedliche Initiativen die generationenübergreifende Zusammenarbeit. Derzeit rollen wir auch gerade ein neues Format, den Generationendialog aus, bei dem sich erfahrene Mitarbeitende ganz gezielt mit der jungen Generation austauschen. Für uns zählt nicht das Alter, sondern die Kompetenz, die Motivation und die Erfahrung, die jede:r Einzelne mitbringt.

Mag. Stefan Duder
Manager Human Resources

BDO Austria GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bedeutet uns sehr viel, weil es eine Bestätigung für unsere qualitativ hochwertige Arbeit im Recruiting und Employer Branding ist. Außerdem zeigt es, dass jede:r unserer Kolleg:innen tagtäglich einen hervorragenden Job macht. Eine unabhängige sowie objektive Betrachtung aus Sicht von Bewerber:innen liefert uns darüber hinaus einen wertvollen Input dahingehend, unsere HR-Arbeit ständig weiterzuentwickeln und am Puls der Zeit zu bleiben.

Um erfahrene Arbeitskräfte gezielt anzusprechen und einer Altersdiskriminierung entgegenzuwirken, pflegen wir bei BDO eine offene und wertschätzende Kommunikation. Wir betonen die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft und schaffen ein inklusives Arbeitsumfeld. Weiters bieten wir sowohl altersgerechte Arbeitsplätze als auch flexible Arbeitszeitmodelle an und im Bewerbungsprozess beurteilen wir Kandidat:innen nach ihren Fähigkeiten und ihrer Erfahrung und nicht nach ihrem Alter.

Mag. (FH) Niki Kernmayer
Fachgruppenleiter Recruiting

BIG - Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 bedeutet uns sehr viel. Sie zeigt, dass unsere hohe Qualität im Recruiting wahrgenommen und geschätzt wird. Gleichzeitig ist sie eine schöne Bestätigung dafür, dass sich das Engagement und die Arbeit, die wir täglich in unsere Prozesse investieren, auszahlen. Besonders stolz sind wir darauf, dass wir nach dem knapp verpassten Branchensieg im letzten Jahr den Titel heuer wieder zurückgewinnen konnten. Diese Auszeichnung ist ein starkes Zeichen dafür, dass sich unsere kontinuierliche Weiterentwicklung lohnt.

Erfahrene Arbeitskräfte bringen wertvolle Kompetenzen und Lebenserfahrung mit, das schätzen wir sehr. In unserem Recruiting-Prozess achten wir darauf, dass sich alle Bewerber:innen unabhängig vom Alter angesprochen fühlen. Unsere Stellenausschreibungen sind bewusst neutral formuliert und betonen Fähigkeiten, Erfahrungen und Motivation statt Lebensalter. Zudem setzen wir gezielt auf authentische Testimonials unserer eigenen Mitarbeitenden – mit Fotos und Videos, in denen alle Altersgruppen vertreten sind. So zeigen wir Vielfalt auch sichtbar nach außen und sorgen dafür, dass sich wirklich alle Zielgruppen angesprochen fühlen. Uns ist wichtig, dass Potenzial und Persönlichkeit im Mittelpunkt stehen – nicht das Geburtsdatum.

Mag.a Dr.in Angelika Schätz
SC Leitung Sektion I

Bundesministerium für Finanzen

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 bestärkt uns, den erfolgreich eingeschlagenen Weg der Vermittlung einer positiven Candidate Experience konsequent weiterzugehen und die früher sehr hoheitlich gestalteten Auswahlprozesse entlang unserem Brand als moderne und attraktive Organisation weiterzuentwickeln.

Fairness, Transparenz und Objektivität im Bewerbungsprozess haben für uns eine hohe Priorität. Unser Recruiting & Sourcing Center besucht Messen, die Best Ager ansprechen, um ihnen die vielen Vorteile einer Tätigkeit bei uns aufzeigen zu können. Zusätzlich bieten wir eine Hotline an, um persönlich Informationen anbieten und im Bewerbungsprozess unterstützen zu können.

Myriam Mokhareghi
Abteilungsleiterin Human Resources

Bundesrechenzentrum (BRZ)

Die BEST-RECRUITERS-Auszeichnung bedeutet uns viel! Sie zeigt, dass unser Einsatz für einen fairen, wertschätzenden und transparenten Bewerbungsprozess wahrgenommen wird. Für uns ist das kein Selbstzweck, sondern ein Zeichen, dass wir Menschen wirklich erreichen. Diese Anerkennung motiviert uns, weiterhin mit Herz, Haltung und Professionalität die besten Talente für das BRZ zu gewinnen.

Im BRZ zählt das, was man kann! Unabhängig vom Alter. Als führender IT-Service-Provider des Public Sector schaffen wir Rahmenbedingungen, in denen erfahrene Fach- und Führungskräfte ihre Expertise gezielt einbringen und weiterentwickeln können. Unsere Senior-Positionen sind so vielseitig wie unsere Projekte von der Softwareentwicklung über Projektmanagement bis hin zur IT-Beratung. Wir begegnen Altersdiskriminierung mit einer klaren Haltung: Vielfalt und Erfahrung sind für uns die entscheidenden Erfolgsfaktoren. Deshalb schaffen wir ein Umfeld, in denen sich auch Best Ager wertgeschätzt und angesprochen fühlen.

Alzbeta Takacova

People & Culture Director

Coca-Cola HBC Österreich

Die Auszeichnung mit Gold als BEST RECRUITER 2025/26 in der Getränke-Branche bedeutet uns sehr viel, weil sie eine objektive Anerkennung für den Einsatz ist, den wir täglich in unsere Recruiting-Prozesse stecken. Es zeigt, dass unser Engagement sichtbar wird – und das nicht für uns, sondern für jede einzelne Bewerbung. Transparenz, Respekt und eine positive Candidate Experience stehen für uns an erster Stelle. Diese Auszeichnung bestätigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind – und motiviert uns, weiterhin höchste Qualität und Fairness im gesamten Bewerbungsprozess sicherzustellen.

Uns ist wichtig, dass sich Bewerbende aller Altersgruppen in unserem Prozess willkommen fühlen. Deshalb gestalten wir unsere Jobanzeigen bewusst divers und inklusiv und achten in Bild- und Textsprache darauf, alle Altersgruppen anzusprechen. Zusätzlich setzen wir auf Empfehlungen durch unsere Mitarbeitenden und fördern Altersvielfalt auch intern, zum Beispiel mit Programmen wie ReMentorMe (Reverse Mentoring – Wissensaustausch über Generationen hinweg). Wir wünschen uns ausdrücklich mehr Bewerbungen von Best Agern, denn Entwicklungsmöglichkeiten bei uns sind nicht auf jüngere Generationen beschränkt. Unser breites Lernangebot ermöglicht es jeder Altersgruppe, Lernbereitschaft zu zeigen und weiter zu wachsen – und genau das kommunizieren wir aktiv in unseren Kampagnen.

Karin Reisinger

Mitglied der dm Geschäftsleitung

dm drogerie markt GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 ist für uns eine wunderbare Anerkennung dafür, dass wir bei dm Arbeit anders leben. Unser Team in der Mitarbeitergewinnung stellt den Menschen in den Mittelpunkt und begleitet mit großer Begeisterung an der Arbeitsgemeinschaft Interessierte auf ihrem Weg zu dm. Die Ergebnisse der BEST-RECRUITERS-Studie unterstützen uns dabei, uns stetig weiterzuentwickeln und mutig neue Wege in der Mitarbeitergewinnung zu gehen.

Bei dm arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Generationen zusammen – das gibt uns die Chance, voneinander zu lernen und miteinander zu wachsen. Dies ist in unserer Kultur stark verankert. Somit steht auch im Recruitingprozess der Mensch mit seinen individuellen Fähigkeiten und seiner Persönlichkeit im Vordergrund, unabhängig vom Alter. Vor allem durch Workshops zu unbewussten Vorurteilen sensibilisieren wir nicht nur unser Team in der Mitarbeitergewinnung, sondern auch unsere Führungskräfte. Bewerbende können sich auf unserer Karriereseite näher zum Thema ältere Mitarbeitende informieren: https://www.dm-jobs.at/arbeiten-bei-dm/diversity/

Maria Madl-Aigner, MSc.
Leitung HR

Donau Chemie Gruppe

Unsere Freude über die Top-Platzierung ist wirklich riesig groß. Das Studienergebnis zeigt uns, dass es sich gelohnt hat, engagiert und motiviert unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess voranzutreiben, damit wir als Top-Arbeitgeberin für Bewerbende verständlich, attraktiv und gewinnend wahrgenommen werden. Das BEST-RECRUITERS-Siegel bringt unsere Unternehmenswerte zum Ausdruck: ein Recruiting-Prozess, der von Wertschätzung und respektvollem Umgang geprägt ist. Wir freuen uns über dieses Feedback.

Wir suchen Menschen, die mitgestalten und einen Beitrag leisten wollen. Fachliche Kompetenz ist uns wichtig, aber es muss auch die "Chemie" stimmen. Das ist altersunabhängig. In Zeiten, wo Fachkräftemangel herrscht, wäre es meines Erachtens sinnwidrig, die Generation 50 Plus außer Acht zu lassen. "Kommunikation" ist dabei das Schlüsselwort. Es gilt unter Berücksichtigung des Win-Win-Gedankens herauszufinden, wie sich die Erwartungshaltungen matchen und dies ohne versteckte "Bias".

Dr. Sabine Riedel
People Director

Eurest Restaurationsbetriebsgesellschaft m.b.h.

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 ist für uns eine besondere Bestätigung unserer täglichen Arbeit und unseres Anspruchs, Bewerber:innen wertschätzend, transparent und professionell zu begegnen. Sie zeigt, dass unser Engagement für faire Recruiting-Prozesse, klare Kommunikation und eine positive Candidate Experience wahrgenommen wird. Gleichzeitig ist sie für uns Ansporn, unsere Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln und Recruiting als wichtigen Teil unserer Unternehmenskultur zu leben. Für uns ist Recruiting mehr als das Besetzen von Positionen – es geht darum, Beziehungen aufzubauen und Menschen eine Perspektive zu geben.

Wir sehen Vielfalt als Stärke. Dazu gehört auch die Generationenvielfalt in unseren Teams. Erfahrene Mitarbeiter:innen bringen wertvolles Wissen, Gelassenheit und ein starkes Verantwortungsbewusstsein mit, von dem wir als Unternehmen und auch unsere Kund:innen profitieren. Deshalb achten wir schon in unseren Stellenausschreibungen auf eine wertschätzende, altersunabhängige Ansprache und vermeiden Begriffe, die unbewusst ausschließend wirken könnten. Im Bewerbungsprozess zählt für uns ausschließlich die Qualifikation, Motivation und Passung zur Position und nicht das Geburtsjahr. Außerdem fördern wir generationenübergreifende Zusammenarbeit aktiv. So schaffen wir ein Umfeld, in dem alle Generationen voneinander lernen und sich wertgeschätzt fühlen. Vielfalt ist kein Trend – sie ist ein Erfolgsfaktor.

Cornelia Schwaminger
Group Head of Talent Acquisition & Employer Branding

Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 ist für uns eine großartige Bestätigung unserer kontinuierlichen Arbeit im Employer Branding und Recruiting. Sie zeigt, dass wir mit unserer Strategie, unserem Teamgeist und unserer Leidenschaft für Talente auf dem richtigen Weg sind. Diese Auszeichnung motiviert uns, weiterhin neugierig und offen für Innovationen und den Einsatz von KI zu bleiben. Dabei vergessen wir jedoch nie den menschlichen Aspekt. Eine ganzheitlich betrachtete Employee Journey ist für unseren Erfolg entscheidend, und wir werden auch in Zukunft neue, innovative Wege gehen, um Menschen für die Erste Bank zu begeistern.

Unser Ziel ist es, alle Zielgruppen individuell und bestmöglich anzusprechen. Unsere Kommunikation und Auswahlprozesse berücksichtigen Skills und Kompetenzen unabhängig vom Alter. Wir glauben an die Stärke diverser Teams, die sich durch unterschiedliche berufliche Hintergründe und Erfahrungen ergänzen. So schaffen wir ein Umfeld, in dem vielfältige Perspektiven zur Geltung kommen und aktiv eingebracht werden können.

Recruiting Team
Team

Häuser zum Leben

Der erneute Branchensieg im Bereich Ambulante Pflege/Betreuung freut uns gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sehr. Sich hier wieder als Top-Unternehmen durchgesetzt zu haben und zu sehen, dass unser Engagement auch Wirkung zeigt, ist eine Leistung, auf die wir besonders stolz sind. Wir sehen die BEST-RECRUITERS-Studie als wichtiges Audit unsere bestehende Arbeitsweise kritisch zu hinterfragen und bei Bedarf Anpassungen und Optimierungen vorzunehmen um in Zukunft noch besser zu werden. Das goldene Siegel ist nicht nur eine Bestätigung dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind, sondern auch eine Wertschätzung für all die leidenschaftliche Arbeit, die wir als Unternehmen täglich in die Suche nach neuen Mitarbeiter*innen stecken.

Unser Ethik- und Verhaltenskodex, der Menschenrechte als Grundlage unserer Arbeit sieht und die Rechte älterer Menschen stärkt und schützt, schafft eine Kultur der Gleichbehandlung und des respektvollen Umgangs. Dies widerspiegelt sich auch im Bewerbungsprozess. Sogenannte “Best Ager” sind aufgrund Ihres Erfahrungswissen natürlich besonders wertvoll für unser Unternehmen. Wichtig zu erwähnen wäre jedoch, dass wir nicht nur größten Wert auf eine Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlichen Alters legen, sondern das Prinzip der Diversität und Chancengleichheit gilt, d.h. sämtliche Merkmale wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion, Behinderungen oder eben das Alter spielen bei den Häusern zum Leben grundsätzliche keine Rolle für die Vergabe von Chancen, Rechten oder für die Wertschätzung.

Petra Ransmayr, BA
Teamleiterin People & Culture

Hays Österreich GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist für uns eine wertvolle Bestätigung unserer täglichen Arbeit im internen Recruiting. Sie zeigt, dass wir nicht nur auf transparente Prozesse und hohe Qualitätsstandards setzen, sondern auch den Mut haben, neue Wege zu gehen und kontinuierlich dazuzulernen. Sie motiviert uns weiterhin mit Neugier, Teamgeist und einem klaren Fokus zu arbeiten – für eine Candidate Experience, die begeistert.

Erfahrene Bewerber:innen bringen nicht nur Wissen und Kompetenz mit, sondern auch Stabilität und Lebenserfahrung. Unsere Stellenanzeigen sprechen vielfältige Talente und Perspektiven an – unabhängig von Alter oder Karrierephase. Wir setzen auf wertschätzende Kommunikation und gestalten unsere Auswahlprozesse so, dass sie auf Kompetenzen und Potenzial fokussieren – nicht auf Lebensalter.

Melanie Zach
Talent Acquisition Managerin Austria & South East Europe

Henkel Central Eastern Europe GmbH

Diese Auszeichnung ist für mich weit mehr als ein Titel – sie ist eine Anerkennung für die Leidenschaft, mit der wir tagtäglich Menschen und Möglichkeiten zusammenbringen. Sie zeigt, dass unser Einsatz, unsere Werte und unser Miteinander Wirkung zeigen – nach innen wie nach außen. Für mich ist es ein Moment der Freude, des Innehaltens und der Motivation, weiterhin mit Herz, Verstand und Teamgeist Recruiting auf höchstem Niveau zu gestalten.

Best Ager bringen nicht nur jahrzehntelange Erfahrung mit, sondern auch eine wertvolle Perspektive, die für Unternehmen in Zeiten des Wandels und Fachkräftemangels unverzichtbar ist. Im Recruiting achten wir bewusst darauf, dass unsere Sprache inklusiv ist und keine Altersgrenzen suggeriert – weder in Stellenanzeigen noch im persönlichen Kontakt. Denn für uns zählt nicht das Geburtsdatum, sondern die Haltung, das Können und die Bereitschaft, gemeinsam Zukunft zu gestalten.

Mag. Veronika Stadler
Leiterin Human Resources

HOFER KG

Die Auszeichnung ist für uns eine wertvolle Anerkennung und bestätigt unser Engagement als Arbeitgeber. Sie zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind und motiviert uns, uns ständig weiterzuentwickeln. In einer sich schnell verändernden und vielfältigen Arbeitswelt ist es wichtig, offen für neue Impulse zu bleiben und aktuelle Themen aufzugreifen. Deshalb freut es uns sehr, auch in diesem Jahr erneut mit dem Gold-Siegel von BEST RECRUITERS ausgezeichnet worden zu sein.

Bei HOFER schätzen wir die langjährige Erfahrung und das wertvolle Potenzial von Best Agern Ü50 sehr. Um sicherzustellen, dass sich erfahrene Arbeitskräfte im Bewerbungsprozess angesprochen fühlen, gestalten wir unsere Stellenanzeigen bewusst inklusiv und wertschätzend. Zudem fördern wir eine Unternehmenskultur, die Vielfalt und Chancengleichheit aktiv lebt. Unser Recruiting-Team nimmt regelmäßig an Unconscious Bias Trainings teil, um unbewusste Vorurteile, darunter auch Altersdiskriminierung, gezielt zu erkennen und entgegenzuwirken. So schaffen wir einen fairen und respektvollen Bewerbungsprozess für alle.

Silvia Muhr
Personalleiterin

Hydro Extrusion Nenzing GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 freut uns sehr und bestätigt unseren Ansatz eines unkomplizierten Recruitings auf Augenhöhe. Bei uns sind Bewerbende von Anfang an per Du. Wir möchten eine kollegiale Basis schaffen, die Vertrauen und Offenheit fördert. Statt steifer Interviews setzen wir auf angenehme Gespräche, in denen sich beide Seiten gleichermaßen authentisch kennenlernen können. Besonders stolz sind wir auf unser gesamtes #TeamNenzing, das täglich dafür sorgt, dass Bewerbende sich von Anfang an willkommen fühlen. Diese Auszeichnung zeigt, dass genau dieser menschliche, wertschätzende Ansatz überzeugt und bestätigt uns darin, Beziehungen statt Bewerbungsprozesse zu gestalten.

Für uns ist der wertschätzende Umgang mit Best Agern kein reines Recruiting-Thema, sondern Teil unserer Unternehmenskultur, die wir nach innen und außen tragen. Wir formulieren Stellenausschreibungen bewusst kompetenzorientiert. Darüber hinaus setzen wir auf altersgerechte Arbeitsplätze und lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle, damit Mitarbeitende in jeder Lebenssituation passende Rahmenbedingungen vorfinden. So stellen wir sicher, dass sich Personen in jedem Alter von Anfang an angesprochen und wertgeschätzt fühlen.

Mag. Astrid Siegel
Vorstand

Kellner & Kunz AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 hat für uns bei der Kellner & Kunz AG einen hohen Stellenwert. Sie bestätigt, dass wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden und würdigt unser Engagement im Recruiting, unsere gelebte Wertschätzung gegenüber Bewerber:innen sowie unseren hohen Anspruch an eine positive Candidate Experience. Für uns ist diese Auszeichnung nicht nur eine Bestätigung, dass wir auf dem richtigen Weg sind, sondern auch ein Ansporn, unsere Standards im Recruiting kontinuierlich weiterzuentwickeln und unsere Bewerbungsprozesse stetig zu optimieren. Nach dem Gewinn der Silber-Auszeichnung 2023/24 haben wir uns noch gezielter mit den Themen Recruiting und Employer Branding auseinandergesetzt und unsere Prozesse überarbeitet. Umso mehr freut es uns, dass unsere Bemühungen von Bewerber:innen wahrgenommen und nun durch den Gewinn in der Sparte Großhandel honoriert werden.

Ein zentraler Bestandteil unserer Arbeitgebermarke ist die Vielfalt unserer Mitarbeitenden – dazu gehört auch die Wertschätzung von Erfahrung. Wir wissen, dass sogenannte Best Ager, also Menschen über 50, einen großen Beitrag durch ihr Wissen, ihre Stabilität und ihre soziale Kompetenz leisten. Deshalb achten wir bewusst darauf, dass sich erfahrene Arbeitskräfte bei uns angesprochen fühlen: Unsere Stellenausschreibungen sind altersneutral formuliert, unser Bewerbungsprozess ist einfach und transparent, digital und trotzdem menschlich. Zudem fördern wir aktiv ein respektvolles, generationenübergreifendes Miteinander. Zahlreiche Kolleg:innen, die seit Jahrzehnten Teil unseres Unternehmens sind, zeigen, dass Erfahrung bei uns nicht nur willkommen, sondern ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. Altersdiskriminierung hat bei Kellner & Kunz keinen Platz – im Gegenteil: Wir schätzen die Vielfalt an Perspektiven, die entsteht, wenn junge Talente und erfahrene Fachkräfte gemeinsam an Lösungen arbeiten.

Mag. Christoph Gappmaier, MBA
Leiter Personalgewinnung

Land Salzburg

Die erneute Auszeichnung in Gold ist für mich die schönste Bestätigung dafür, wie ein hoch motiviertes, professionelles und durch und durch auf eine hochwertige Candidate Experience ausgerichtetes Recruiting-Team auch in Zeiten herausfordernder Rahmenbedingungen Höchstleistungen zeigen kann. Danke an dieses Team und an BEST RECRUITERS für die Begleitung auf diesem Weg!

Diskriminierungsfreiheit im Auswahlprozess ist einer unserer wichtigsten Werte im Recruiting. Berufliche Erfahrung ist für uns viel wert – das zeigt sich nicht nur in den Ausschreibungen und in der Anrechnung beruflicher Vordienstzeiten, sondern auch in unserer persönlich gelebten Wertschätzung gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern, die uns immer wieder von einem merkbaren positiven Unterschied beim Thema Alter im Vergleich zu anderen Bewerbungsprozessen berichten.

Lukas Schandl, MSc
Talent Acquisition Specialist

Mavie Med

Die Auszeichnung zum Branchensieger ist eine wertvolle Bestätigung, dass unser Anspruch an Qualität und Wertschätzung im Recruiting wahrgenommen wird. Jede Bewerbung verdient unsere volle Aufmerksamkeit und einen respektvollen Umgang. Gleichzeitig sehen wir es auch als unsere Pflicht, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Wege zu gehen. Diese Anerkennung motiviert uns, auch in Zukunft Recruiting auf höchstem Niveau zu gestalten – professionell, menschlich und zukunftsorientiert.

Ein wertschätzender Umgang über alle Altersgruppen hinweg ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert, was uns als Arbeitgeber besonders stark macht. Durch ihr Know-how sind erfahrene Arbeitskräfte ein großer Gewinn. Deshalb wird bei uns auch jede Bewerbung individuell und wertschätzend geprüft, basierend auf Qualifikation und Motivation – und nicht anhand eines Geburtsdatums.

Daniela Pechotsch
Talent Attraction Specialist

Lisa Heber
HR Specialist

MM Group

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 mit dem Gold-Siegel in unserer Branche erfüllt uns mit großer Freude und Stolz. Für uns bei MM ist es eine wertvolle Bestätigung unserer täglichen Arbeit, insbesondere unseres Anspruchs, Bewerber*innen auf Augenhöhe zu begegnen und ihnen eine positive Candidate Journey zu ermöglichen. Serviceorientierung, ein professioneller sowie schneller Recruiting-Prozess stehen bei uns an oberster Stelle. Wir legen großen Wert darauf, alle Bewerber*innen gleich zu behandeln und unseren gesamten Auswahlprozess transparent, effizient und wertschätzend zu gestalten. Dass unser Einsatz nun auch extern anerkannt wurde, bestätigt uns in unserem Weg und motiviert uns, weiterhin hohe Standards zu setzen und uns laufend weiterzuentwickeln.

Im gesamten Recruiting-Prozess achten wir bei MM darauf, Diversität aktiv zu fördern und Altersstereotype bewusst zu vermeiden, sowohl in der Sprache als auch in der Auswahlentscheidung. Wir fördern eine offene Haltung im Recruiting-Team und achten bewusst darauf, individuelle Stärken unabhängig von Alter oder Hintergrund zu erkennen und zu bewerten. Darüber hinaus schätzen wir die Erfahrung und Expertise langjähriger Fachkräfte als wichtigen Erfolgsfaktor für unser Unternehmen und kommunizieren dies auch in unseren Employer-Branding-Aktivitäten.

Katrin Straßer
Leitung operatives Recruiting Deutschland & Österreich

Mömax

Diese Auszeichnung ist für uns bei Mömax ein echtes Highlight – sie zeigt, dass unser Spirit, Menschen mit Persönlichkeit und Leidenschaft zu gewinnen, ankommt! Wir investieren viel Herzblut in moderne Recruiting-Prozesse, ehrliche Kommunikation und ein Umfeld, in dem Talente mit jeder Menge Leidenschaft und Teamgeist wachsen können. Die BEST-RECRUITERS-Platzierung motiviert uns, weiter mutig, offen und innovativ zu bleiben – ganz im Mömax-Style und ganz nach dem Motto: „Papier ist geduldig – der Mensch zählt."

Bei Mömax steht Vielfalt im Mittelpunkt – wir glauben fest daran, dass die Mischung aus Erfahrung, neuen Ideen und unterschiedlichen Perspektiven unser Erfolgsrezept ist. Best Ager bringen wertvolle Kompetenz, Ruhe und Weitblick mit – Qualitäten, die wir aktiv suchen und schätzen. In unseren bunten, vielfältigen und dynamischen Teams zählt das Miteinander, nicht das Alter. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich jede Generation willkommen und wertgeschätzt fühlt. Für mehr gegenseitiges Lernen und ein authentisches Arbeitsklima.

Petra Freydorfer
Head of HR Business Partner & Employer Branding

NOVOMATIC AG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 ist für uns eine bedeutende Anerkennung unserer Strategie, die besten Talente zu gewinnen und zu fördern. Sie bestätigt unser Engagement für eine inklusive und vielfältige Arbeitsumgebung, in der jeder Einzelne seine Erfahrungen und Fähigkeiten einbringen kann.

Wir sind uns der Herausforderung bewusst, denen Best Ager auf dem Arbeitsmarkt begegnen, und setzen uns aktiv dafür ein, diese Barrieren zu überwinden. Durch eine offene Kommunikation im Bewerbungsprozess stellen wir sicher, dass erfahrene Arbeitskräfte sich angesprochen fühlen. Vielfalt bereichert unser Unternehmen und trägt zu unserem Erfolg bei. Basis dafür ist unsere Unternehmenskultur, die auch das altersübergreifende Lernen fördert.

Mag. Bettina Braun
Head of People & Organisational Development

OBI Österreich

Die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER ist für uns eine besondere Bestätigung – nicht nur für unsere Arbeit, sondern für unsere Haltung. Denn Recruiting bedeutet für uns mehr als das Besetzen von Positionen. Es geht darum, Menschen mit Potenzial zu begegnen, sie für OBI zu gewinnen und Teams zu formen, die gemeinsam anpacken und etwas bewegen wollen. Dass wir nun zum zweiten Mal in Folge Branchensieger geworden sind, erfüllt uns mit Stolz – und mit großer Dankbarkeit. Für das Vertrauen unserer Bewerber:innen, den Einsatz unserer Führungskräfte in den Märkten und ein HR-Team, das jeden Tag mit Leidenschaft daran arbeitet, Recruiting bei OBI erlebbar und machbar zu machen.

Altersvielfalt ist für uns kein Konzept, sondern gelebte Realität. Rund ein Drittel unserer knapp 4.000 Mitarbeitenden in Österreich ist über 50 Jahre alt. Wir glauben, dass Erfahrung genauso wertvoll ist wie frischer Wind. Und dass beides in einem starken Team Platz haben muss. Deshalb setzen wir uns im Recruiting dafür ein, dass auch Menschen über 50 nicht übersehen, sondern gesehen werden. Wir achten bewusst auf eine inklusive Sprache und Bildwelt, in der sich Menschen jeden Alters angesprochen fühlen. In unseren Märkten arbeiten Menschen unterschiedlichster Generationen Seite an Seite, und gerade erfahrene Kolleg:innen sind in vielen Teams eine tragende Säule. Sie bringen Wissen, Geduld und oft den Blick fürs Wesentliche mit. Wer etwas beitragen will, ist bei uns willkommen – egal ob mit 16 oder 56. Was zählt, ist der gemeinsame Wille, anzupacken und weiterzukommen.

Tamara Adissi
Managerin HR Talent Acquisition

Österreichische Lotterien GmbH

Die Auszeichnung erfüllt uns mit Stolz und bestätigt unser Engagement für eine professionelle, transparente und respektvolle Recruiting-Kultur. Sie motiviert unser gesamtes Team, weiterhin innovative Wege zu gehen und die besten Talente für unser Unternehmen zu gewinnen. Gleichzeitig sehen wir darin auch eine Verpflichtung, unsere Prozesse laufend zu optimieren und höchste Standards im Recruiting zu setzen.

Wir sind überzeugt, dass erfahrene Arbeitskräfte einen unschätzbaren Mehrwert für unser Unternehmen bieten. Deshalb achten wir schon im Bewerbungsprozess auf eine inklusive Ansprache aller Altersgruppen und setzen gezielt Maßnahmen gegen Altersdiskriminierung. So schaffen wir faire Chancen für Best Ager und fördern Vielfalt im Team.

Paulina Wiedl
HR Director Österreich & CEE

Peek & Cloppenburg Holding B.V.

Die Auszeichnung bestätigt, dass wir Bewerbungsprozesse für Kandidaten transparent, wertschätzend und effizient gestalten. Eine positive Candidate Experience ist für uns entscheidend, um langfristig die besten Talente zu gewinnen.

Wir wissen den Wert von Erfahrung zu schätzen. Unser Arbeitsalltag profitiert enorm von der Expertise unserer erfahrenen Kollegen – diese Mischung aus jungem Tatendrang und einer Bandbreite an Fachwissen eröffnet viele Möglichkeiten. Dies wird auch in unseren einheitlichen Bewerbungsschritten und kompetenzorientierten Stellenausschreibungen ersichtlich.

MMag. Dr. Doris Hechenberger
Bereichsleiterin Human Resources

PÖTTINGER Landtechnik GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER bestätigt unsere Positionierung als attraktiver Arbeitgeber. Besonders wertvoll ist für uns die objektive Bewertung durch eine unabhängige Instanz, die unseren Außenauftritt mit anderen Unternehmen vergleicht. Genau diesen Vergleich ziehen täglich auch Jobsuchende, wenn sie unsere Employer Brand wahrnehmen und beurteilen. Die Studie liefert uns eine umfassende Analyse unseres Recruitingauftritts. Dadurch erhalten wir wertvolle Impulse, um unsere Stärken gezielt auszubauen und unsere Prozesse weiter zu optimieren.

Wir setzen auf altersgemischte Teams und gestalten unseren Recruitingprozess bewusst inklusiv. Unsere Stellenanzeigen richten sich gezielt an Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen und wir achten auf eine wertschätzende Formulierung, die auch erfahrene Fachkräfte zur Bewerbung motiviert. Darüber hinaus schärfen wir bei Recruiter:innen und Führungskräften das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile und fördern eine kompetenzorientierte Auswahl.

Mag. Franziska Angerer, MSc
Head of Group Human Resources

Saubermacher Dienstleistungs AG

Die erneute Platzierung auf dem ersten Platz in unserer Branche bei BEST RECRUITERS ist für unser HR-Team, insbesondere für das Team Recruiting & Employer Branding, eine große Anerkennung für unseren Einsatz im Bereich Personalgewinnung bzw. in der Candidate Experience. Die BEST-RECRUITERS-Studie ist ein wertvolles Instrument, das uns bereits seit geraumer Zeit dabei unterstützt, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und die Attraktivität unserer Arbeitgebermarke zu stärken. Wir freuen uns bereits jetzt auf das kommende Jahr und die Umsetzung unserer geplanten Projekte, um unseren zukünftigen Saubermacher:innen eine noch individuellere Candidate Journey bieten zu können.

Unsere Teams sind bunt gemischt – vom Lehrling bis zum Best Ager. Vielfalt an Erfahrung, Geschlecht und Herkunft sind ein fixer Teil unserer Unternehmenskultur und auch im Führungsleitbild und in unserem Ethikkodex fest verankert, daher sind auch unsere Teams generationenübergreifend zusammengesetzt. Bei Saubermacher zählt der Mensch, nicht nur das Geburtsdatum. Damit sich Best Ager im Bewerbungsprozess und im Job angesprochen fühlen, achten wir auf eine altersneutrale, wertschätzende Sprache und echte Chancengleichheit. Mit Initiativen wie den My Guides und unseren Helping Hands schaffen wir ein Umfeld, in dem jede:r Mensch zählt. Durch unser lebensphasenorientiertes Arbeiten fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Wiedereinstieg nach Krankheit oder Pflege, Gesundheitsförderung und individuelle Lösungen sorgen dafür, dass Job und Leben zusammenpassen – vom Berufseinstieg bis zur Pension.

©Thalia / Agnes Mutschler

Mag. Andrea Resch-Krenn, MBA
Leitung Personalmanagement

Thalia Buch & Medien GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist für uns eine besondere Anerkennung unserer Arbeit. Sie zeigt, dass unsere Recruiting-Prozesse nicht nur effizient, sondern auch wertschätzend, transparent und zukunftsorientiert sind. Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt – diese Auszeichnung ist daher nicht nur Bestätigung, sondern auch Motivation, unsere Recruiting-Strategien kontinuierlich weiterzuentwickeln – etwa durch den Einsatz digitaler Tools, diversitätsbewusster Kommunikation und persönlicher Betreuung über alle Phasen des Bewerbungsprozesses hinweg. Wir freuen uns ganz besonders darüber, dass wir bereits zum wiederholten Male in unserer Branche als Sieger hervorgegangen sind – das bestätigt uns darin, dass unsere laufenden Investitionen ins Recruiting auch nachhaltig wirken.

©Thalia / Agnes Mutschler

Claudia Panstingl
HR Managerin Recruiting & Personalentwicklung

Thalia Buch & Medien GmbH

In unseren Ausschreibungen achten wir auf eine inklusive Ansprache. Unser Bewerbungsprozess geht bewusst über den klassischen Lebenslauf hinaus. Neben den üblichen Unterlagen bitten wir Bewerbende, uns ein kurzes Video zu spezifischen Fragen zu schicken – darin können sie zeigen, was uns bei Thalia wirklich wichtig ist: Begeisterung für unser Sortiment - besonders für Bücher –, Freude am Kontakt mit Menschen, eine offene und positive Ausstrahlung sowie Neugier auf Neues. Uns ist wichtig, dass wir die Persönlichkeit und Motivation der Bewerbenden kennenlernen – nicht nur ihren Werdegang auf Papier. Begeisterung für Bücher hat keine Altersgrenze, und gerade erfahrene Arbeitskräfte (Best Ager, Ü50) bringen oft wertvolle Kompetenzen, Lebenserfahrung und Gelassenheit mit, die in unserem Team sehr geschätzt werden.

Manuela Zauner
Teamlead People Relations

TGW Logistics GmbH

Diese Auszeichnung ist ein großartiger Erfolg für unser gesamtes Team. Unsere Kolleg:innen bringen nicht nur viel Engagement in die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse ein, sondern haben auch ein echtes Gespür für die Menschen, die sich bei uns bewerben. Gemeinsam machen wir Recruiting mit Herz und Verstand.

Wir legen bei TGW Logistics großen Wert auf Vielfalt und unterschiedlichste Erfahrungen, um kompetente und leistungsstarke Teams aufzustellen. Daher gestalten wir unsere Kommunikation und Auswahlprozesse bewusst inklusiv. Best Ager bringen wertvolle Kompetenzen und Perspektiven mit, die wir aktiv fördern und sichtbar machen. Altersunabhängige Chancengleichheit ist für uns ein zentraler Bestandteil fairer und wertschätzender Rekrutierung.

Mark Pollok
CEO

Trenkwalder Personaldienste GmbH

Wir sind stolz: Zum wiederholten Mal konnten wir uns den Branchensieg erarbeiten und zählen damit zu den Top-Unternehmen im Recruiting! Diese Auszeichnung ist kein Zufall – sie ist das Ergebnis harter Arbeit, konsequenter Innovation und unseres unermüdlichen Engagements für digitale Exzellenz im Recruiting. In den letzten Jahren haben wir die digitale Transformation und den Ausbau unseres Customer-Experience-Geschäfts mit voller Kraft vorangetrieben. Unser Ziel: die besten HR-Lösungen für unsere Kunden und Kandidaten zu schaffen. Ein zentraler Baustein dabei ist der Einsatz künstlicher Intelligenz. Wir arbeiten konsequent an unserer Matching-AI und haben bereits einen AI-Caller erfolgreich eingeführt – mit beeindruckender Akzeptanz bei Kunden und Kandidaten. So gestalten wir Recruiting effizienter und zukunftsorientiert. Diese Auszeichnung bestätigt unseren Weg: vom klassischen Zeitarbeitsunternehmen hin zu einem der führenden Serviceprovider für HR-Services und Customer Experience – mit konsequentem Einsatz von Digitalisierung und KI-Technologie. Ein riesiges Dankeschön an unser großartiges Team, das diesen Wandel mit Leidenschaft und Mut gestaltet.

Best Ager (Ü50) bringen Erfahrung, Weitblick und wertvolle Perspektiven mit – genau das, was Unternehmen heute brauchen. Uns ist wichtig, dass sich erfahrene Fachkräfte im Bewerbungsprozess wirklich angesprochen fühlen. Darum formulieren wir unsere Stellenanzeigen bewusst – und sprechen, wo es passt, gezielt Best Ager an. Bei uns zählt, was jemand kann und bewegen will – nicht das Geburtsjahr. Unser Ziel: ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen aller Generationen gemeinsam Zukunft gestalten.

Lisa Toth, MA
Team Lead Employer Branding

Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH & Co KG

Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2025/26 – sie bestätigt, dass unsere Arbeit im Recruiting und Employer Branding Wirkung zeigt. Bei Wolf Theiss zählen juristische Exzellenz und Expertise aus allen Bereichen des Unternehmens gleichermaßen. Deshalb ist es unsere Aufgabe, vielfältige Talente für eine gemeinsame Kultur zu gewinnen. Recruiting in diesem Umfeld ist anspruchsvoll: Jurist:innen, Business Professionals und Legal Assistants bringen unterschiedliche Erwartungen, Karrierewege und Perspektiven mit. Gerade diese Vielfalt macht uns stark – sie fordert uns aber auch, unsere Ansprache, Prozesse und Kommunikation stetig weiterzuentwickeln, um allen Bewerber:innen ein authentisches und positives Erlebnis zu bieten. Die Auszeichnung verstehen wir daher als Anerkennung und zugleich als Ansporn, weiter in Qualität, Dialog und Innovation zu investieren – damit unsere Arbeitgebermarke auch künftig für Offenheit, Exzellenz und Begegnungen auf Augenhöhe steht.

Wir sind uns bewusst, dass Best Ager (Ü50) auf dem Arbeitsmarkt oft vor besonderen Herausforderungen stehen, obwohl sie wertvolle Erfahrungen und Kompetenzen mitbringen. Durch individuelle Gespräche, in denen wir gezielt auf die Stärken und Entwicklungspotenziale erfahrener Kandidat:innen eingehen und ihnen Perspektiven in unserem Unternehmen bieten, wirken wir dem aktiv entgegen. Zudem werden wir uns dem Thema „Generation Gap" ab 2026 verstärkt durch gezielte Trainingsangebote widmen, um die generationenübergreifende Kommunikation zu unterstützen und zu fördern. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Generationen ihre Kompetenzen einbringen können, unabhängig vom Alter. Schließlich sind es die Menschen, die bei Wolf Theiss den Unterschied machen und gemeinsam zum Unternehmenserfolg beitragen – The human network.

Georg Westphal
Konzern Personalleiter

VERBUND AG

Die Auszeichnung BEST RECRUITER 2025/26 ist für uns eine große Freude und eine wertvolle Bestätigung unserer Arbeit – in der Art und Weise, wie wir mit Menschen und Talenten umgehen. Sie zeigt, dass unser Engagement für ein modernes, transparentes und wertschätzendes Recruiting wahrgenommen wird. Diese Anerkennung bestärkt uns darin, weiterhin konsequent in innovative Recruiting-Tools, gezielte Schulungen für unsere HR-Teams und eine Bewerbererfahrung zu investieren, die professionell, respektvoll und zukunftsorientiert ist.

Wir sehen es als eine unserer zentralen Aufgaben im Recruiting, Vielfalt und Erfahrung wertzuschätzen – und das schließt auch Menschen über 50 ausdrücklich ein. Bei VERBUND setzen wir auf mehrere Maßnahmen, um sicherzustellen, dass erfahrene Fachkräfte sich willkommen fühlen und tatsächlich gleiche Chancen haben:

1. **Formulierungen in Stellenausschreibungen**
   Wir achten darauf, dass Stellenanzeigen altersneutral formuliert sind.
2. **Diversität & Inklusion als Leitprinzip**
   VERBUND begleitet aktiv Diversity-Strategien, in denen Erfahrung, Altersvielfalt und Wissenstransfer zentrale Rollen spielen. Wir fördern generationenübergreifende Teams, in denen erfahrene Kollegen ihr Know-how weitergeben und gleichzeitig Neues lernen können.
3. **Flexible Arbeitsformen & individuelle Rahmenbedingungen**
   Gerade für erfahrene Mitarbeiter:innen kann es wichtig sein, flexible Arbeitszeitmodelle zu haben. Wir prüfen solche Möglichkeiten falls relevant.
4. **Kommunikation und gezielte Ansprache**
   In unseren Employer-Branding- und Personalmarketingmaßnahmen achten wir darauf, Botschaften zu setzen, die sich nicht nur an junge Zielgruppen richten. Wir möchten Menschen aus den unterschiedlichsten Altersgruppen ansprechen, betonen lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung auch in späteren Karrierestufen.
5. **Monitoring & Feedback-Kultur**
   Wir evaluieren unsere Auswahlprozesse und erheben regelmäßig Feedback von Bewerber:innen, um mögliche Hindernisse frühzeitig zu erkennen und zu beseitigen. Wenn sich jemand benachteiligt fühlt, bieten wir klare, transparente Anlaufstellen an.

Hintergrund

DIE GRÖSSTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor jeden Unternehmens identifizierte[1], entstand 2010 in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien das Grundgerüst für **BEST RECRUITERS**. Die Studie wird seither kontinuierlich in Abstimmung und engem Austausch mit dem internationalen Beirat aus Wissenschaft sowie Praxis weiterentwickelt.

Mit Abschluss des 16. Erhebungsdurchgangs in Österreich hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe 19.189 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 3,54 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des Bewerber:innen-Umgangs wurden 74.028 Bewerbungen versendet sowie analysiert und 24.789-mal mit Arbeitgebern telefonisch, per Social Media und per E-Mail Kontakt aufgenommen. Die Anzahl der pro Studie untersuchten Kriterien hat sich von 2010 bis heute beinahe vervierfacht. Mit der jährlichen Analyse von über 1.400 Arbeitgebern in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist **BEST RECRUITERS** somit die größte unabhängige, wissenschaftlich fundierte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.

Die erste BEST-RECRUITERS-Verleihung in Österreich am 25. November 2010 – damals noch im kleineren Rahmen im damaligen Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

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

Die BEST-RECRUITERS-Werte

Alle Mitarbeiter:innen bei **BEST RECRUITERS** agieren stets im Einklang mit den folgenden Werten und Prinzipien. Sie sind entscheidend, um die hochgesteckten Ziele zu erreichen, relevante, valide Ergebnisse zu liefern und den Arbeitsmarkt optimal zu unterstützen.

BEWERBER:INNENNAH

Oberste Prämisse bei **BEST RECRUITERS** ist die Sicht der Bewerber:innen. In diesem Zusammenhang ist das Studiendesign vor allem an den Interessen und Bedürfnissen potenzieller Arbeitnehmer:innen ausgerichtet. Diese Betrachtungsweise erlaubt es auf einzigartige Weise, Verbesserungspotenziale für Personalabteilungen aufzudecken und somit eine bessere Ansprache der einzelnen Zielgruppen zu ermöglichen.

ZUKUNFTSWEISEND

BEST RECRUITERS wird laufend an die jüngsten Entwicklungen im Recruiting angepasst: Interessiert widmen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen neuen Recruiting-Trends und analysieren zukunftsweisende Erfolgsfaktoren im HR-Umfeld. So können Arbeitgebern stets zeitgemäße Optimierungsvorschläge unterbreitet werden.

OPTIMIEREND

Basierend auf den Studienergebnissen identifiziert **BEST RECRUITERS** Optimierungspotenziale und leitet konkrete Verbesserungsmaßnahmen zur Erhöhung der Recruiting-Qualität eines Arbeitgebers ab. Um dieser verantwortungsvollen Rolle gerecht zu werden, bedarf es auch von Seiten der Studie einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Zu diesem Zweck werden nach jedem Erhebungszyklus qualitätssteigernde Maßnahmen durchlaufen.

PRAXISNAH

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Feedback-Gespräche mit Kund:innen und Geschäftspartner:innen werden umfassende Verbesserungsmöglichkeiten erfasst. Nach Evaluation und Prüfung durch das **BEST-RECRUITERS**-Team und die wissenschaftlichen Beirät:innen finden regelmäßig Optimierungsmaßnahmen Eingang in die Studie.

WISSENSCHAFTLICH

Die Studie wird von qualifizierten Mitarbeiter:innen in enger Kooperation mit dem Studienbeirat durchgeführt. Im Sinne der Wissenschaftlichkeit wird bei der Bewertung der Arbeitgeber auf die notwendige Strenge, Objektivität und Transparenz gesetzt.

FAIR

Der Umgang mit den Ergebnissen der **BEST-RECRUITERS**-Studie erfolgt stets diskret. Ziel der Studie ist eine Steigerung der Recruiting-Qualität, nicht die Brandmarkung einzelner Arbeitgeber. Individuelle Ergebnisse gehen daher nur an die jeweilige Personalabteilung. Es werden ausschließlich zertifizierungsreife Arbeitgeber veröffentlicht, also nur jene Unternehmen und Institutionen, die überdurchschnittlich gut abschneiden. Dabei wird rein die Platzierung und kein individuelles Ergebnis dargestellt.

Systematisiertes Bewerber:innen-Feedback

BEST RECRUITERS bietet Arbeitgebern die Chance, Kandidat:innen – insbesondere jenen, die ein Job-Interview absolviert haben – anonym Fragen zu ihren Erfahrungen und Erlebnissen im Bewerbungsprozess zu stellen. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit Arbeitspsycholog:innen und Recruiting-Expert:innen erarbeitet und kann individuell angepasst werden. Aufgrund ihrer Subjektivität fließen die Ergebnisse nicht in die **BEST-RECRUITERS**-Wertung mit ein, sondern werden Arbeitgebern ausschließlich vertraulich zur Verfügung gestellt. Die Bewerber:innen-Feedback-Befragung ist direkt in **robin mood** – das wissenschaftlich fundierte Stimmungsbarometer des career Institut & Verlag – eingebettet. Arbeitgeber erhalten so die Chance, ehrliches Feedback frisch aus der Candidate Journey direkt im Tool auszuwerten und so etwaigen Handlungsbedarf sofort zu erkennen.

ÜBER ROBIN MOOD

Speziell auf Mitarbeiter:innen-Befragungen abgestimmt ist das vielseitige digitale Stimmungsbarometer und Umfragetool **robin mood**, welches gemeinsam mit Arbeitspsycholog:innen entwickelt wurde und somit wissenschaftlich abgesicherte Inhalte garantiert. Auch die technische Entwicklung und Betreuung wurde und wird von hauseigenen Spezialist:innen durchgeführt. robin mood ist einfach und intuitiv in Implementierung, Administration, Anwendung und Auswertung. Die Befragungen erfolgen multimedial (via E-Mail, App, SMS und/oder QR-Code) und sind extern bezüglich DSGVO-Konformität, Datensicherheit und Anonymität zertifiziert.
Mit dem integrierten Kolland-Rohner-Index erlaubt es robin mood, nicht nur Stimmung, sondern auch die Bindung der Mitarbeiter:innen an den Arbeitgeber zu messen. Der Bindungsindex wird automatisch aus den Befragungsergebnissen errechnet

Einige Key Features von robin mood:

- Intervallbefragungen
- Kolland-Rohner-Index zur Messung der Bindung
- KI-Kommentarzusammenfassungen mit Sentiment-Analyse
- Übersichtliche Auswertungen und Exporte mit interaktiver Heatmap
- Handlungsempfehlungen
- Bereits in zehn Sprachen verfügbar

www.robinmood.eu

BEST RECRUITERS Deep Dive

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

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

Mögliche Schwerpunkte

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

Mögliche Elemente und Formate

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

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

Christoph Graf, Leitung HR Development & Projects
voestalpine AG

Personenzertifizierung nach ISO 17024

CERTIFIED RECRUITMENT EXPERT – DER EXZELLENZNACHWEIS FÜR PROFESSIONALS IM RECRUITING

Mit der **BEST-RECRUITERS**-Studie stellt career Institut & Verlag seit 2010 die Recruiting-Qualität von Arbeitgeber-Systemen fest. Auch die persönliche Recruiting-Qualität von Einzelpersonen kann normenbasiert zertifiziert werden – in Kooperation mit dem unabhängigen Zertifizierungsinstitut **Premium Cert**.

Voraussetzungen für Anwärter:innen umfassen Integrität, zwei Jahre aufrechte Praxis im Recruiting sowie einschlägige Kurse oder Studien. Für die erfolgreiche Zertifizierung wird ein Case aus der eigenen Praxis mit einer erfahrenen Expert:innen-Kommission unter dem Vorsitz von Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Elšik, Institutsvorstand für Personalmanagement an der Wirtschaftsuniversität Wien, diskutiert.

Gerade in Zeiten herausfordernder Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt tragen Recruiter:innen eine besonders große, persönliche Verantwortung. Neben klassischen Gütekriterien der Personalgewinnung wie etwa zeitnahem Bewerbungsmanagement gilt es, laufend neue Wege in der Ansprache relevanter Zielgruppen zu evaluieren – von Programmatic Job Advertising bis hin zu agilen Interview-Techniken. Die Zertifizierung als Recruitment Expert stellt top-aktuelles Wissen gepaart mit praktischer Kompetenz und der Fähigkeit zu kritischer Reflexion unter Beweis. Ein absolutes Asset im Human Branding.

www.premiumcert.eu/zertifizierungen

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

BEST RECRUITERS

Österreich

Für Arbeitgeber:

Raimund Karel

Telefon: +43 1 585 69 69 - 30

E-Mail: raimund.karel@bestrecruiters.eu

Jessika Krzemien

Telefon: +43 1 585 69 69 - 23

E-Mail: jessika.krzemien@bestrecruiters.eu

Medienkontakt:

Bernhard Schwingsandl

Telefon: +43 1 585 69 69 - 26

E-Mail: bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu

Christian Pasteka

Head of Scientific Research

Alexander Binder

Deputy Head of Scientific Research

Copyright © 2025 **BEST RECRUITERS**

All rights reserved.

Verlag: career Institut & Verlag GmbH
GPK GmbH
BEST RECRUITERS
Gußhausstraße 14/2
1040 Wien
Österreich

Kontakt: Web: www.bestrecruiters.eu
Mail: office@bestrecruiters.eu
Tel.: +43 1 585 69 69 - 0

Studienexzerpt 2025/26

BEST RECRUITERS AUSGEZEICHNETE RECRUITING-QUALITÄT

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich mehr als 1.400 der umsatz- und mitarbeitendenstärksten Arbeitgeber in Österreich, Deutschland, der Schweiz sowie Liechtenstein auf ihre Recruiting-Maßnahmen.

Der Kriterienkatalog wird jedes Jahr in enger Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Beirat auf aktuellste Entwicklungen im HR abgestimmt und umfasst 2025/26 330 Einzelkriterien. So entsteht die größte unabhängige, wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum.

BEST RECRUITERS hat es sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen und Institutionen dabei zu unterstützen, ihr Recruiting zu optimieren und Bewerber:innen so eine verbesserte Candidate Journey zu bieten. Damit die richtigen Talente und die richtigen Arbeitgeber zueinander finden.

UNIVERSITÄT LIECHTENSTEIN
hochschule burgenland
University of Applied Sciences

bestrecruiters.eu