Studienexzerpt
17. Jahrgang | Österreich



BEST RECRUITERS

Studienexzerpt 2026/27



bestrecruiters.eu

BEST RECRUITERS
17. Jahrgang 2026/27 | Österreich

Studienexzerpt

Inhaltsverzeichnis

BEST RECRUITERS auf einen Blick **5**

Der Studienbeirat 6
Die Menschen hinter der Studie 6

TÜV-zertifizierte Studienmethodik **8**

Das BEST-RECRUITERS-Portal **9**

Die Ergebnisse **10**

Ergebnisse in den Erhebungskategorien 10

Detaillierte Infos für verschiedene Zielgruppen **11**

Ergebnisse in den Kategorien **12**

Karriere-Website 12
Social Media 14
Online-Stellenanzeige 15
Bewerbungsresonanz 16
Kontaktanfrage: Gehaltstransparenz 17

Top 100 **18**

Branchensieger:innen **21**

Branchenranking **29**

BEST RECRUITERS zeichnet aus **31**

BEST-RECRUITERS-Verleihung 31

Medienberichte **33**

Siegelnutzung **34**

Statements der Sieger:innen **35**

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 2026/27

ONLINE-RECRUITING-PRÄSENZ

01

Wie effizient ist Ihre Bewerber:innen-Ansprache?

- Karriere-Website
- Technische Analyse von Karriere-Websites und Stellenanzeigen inklusive GEO
- Social-Media-Präsenzen, Aktivität und Targeting

ONLINE-STELLENANZEIGEN

02

Wie aussagekräftig und ansprechend sind Ihre Online-Stellenanzeigen?

- Informationsgehalt, Qualität, Umfang und Gestaltung
- Usability und Funktionalität

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
- 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.

über 350 Kriterien aus 9 Kategorien entlang der Candidate Journey

> 1.500 analysierte Arbeitgeber jährlich im D-A-CH-Raum

> 20.700 vollumfängliche Arbeitgeber-Untersuchungen seit 2010

DIE SIEGEL

BEST RECRUITERS 26|27 aut

BEST RECRUITERS 26|27 aut

BEST RECRUITERS 26|27 aut

HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich

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 bei 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



Dr. Frithjof Müller
Departmentleiter Management & Leadership an der HWZ

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 Unternehmenskultur oder des Corporate Purpose. Zusätzlich wird untersucht, inwiefern die **technischen Komponenten** der Karriere-Auftritte umgesetzt sind. Dabei werden Leistung, Sicherheit und Auffindbarkeit durch klassische Suchmaschinen wie auch KI untersucht. Weitere Kriterien beschäftigen sich mit der Aktivität der **Social-Media-Auftritte**. In dieser Säule können 35,5 % der Gesamtpunkte erreicht werden.

SÄULE 2: ONLINE-STELLENANZEIGEN

In Säule 2 rücken **Stellenanzeigen** in den Fokus. In der inhaltlichen Untersuchung werden sowohl Stellenanzeigen mit als auch ohne Führungsverantwortung analysiert. 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 aufgelisteten Anforderungen und Anreize. Außerdem wird die **Usability** der Anzeigen analysiert, inklusive der **zugrunde liegenden (strukturierten) Daten**, die für Google for Jobs von Relevanz sind. Insgesamt können in dieser Säule 22 % 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** sowie in Folge die Resonanz, also sowohl die **Zeit bis zur Rückmeldung** 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 dritten Säule 42,5 % 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. Das Feedback leistet einen wertvollen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses in Unternehmen und Institutionen und signalisiert Bewerber:innen Wertschätzung sowie Transparenz.

TÜV-zertifizierte Studienmethodik

Seit 2010 steht unsere Studie für eine objektive Messung der Recruiting-Qualität mit wissenschaftlich fundierten Kriterien und einer standardisierten Methodik. In enger Abstimmung mit unserem wissenschaftlichen Beirat haben wir diese **hohen Standards**, die wir uns selbst gesetzt haben, Jahr für Jahr erfüllt und die Studie weiterentwickelt. Als Bestätigung unserer Herangehensweise wurde die **Studienmethodik nun auch durch TÜV AUSTRIA zertifiziert**.

Somit hebt sich unser BEST-RECRUITERS-Siegel noch stärker von anderen Arbeitgebersiegeln und Labels ab und steht für **wissenschaftlich entwickelte Bewertungskriterien**, eine **standardisierte Datenerhebung** sowie die **unabhängige Auswertung** der Ergebnisse.

UNSER SIEGEL MIT ZUSATZ-CLAIM FÜR BESSERE SICHTBARKEIT









TÜV AUSTRIA

ZERTIFIKAT

TÜV AUSTRIA
ZERTIFIZIERTER PROZESS

Die Zertifizierungsstelle der
TÜV AUSTRIA GMBH
bescheinigt, dass der Prozess

Erstellung der BEST-RECRUITERS-Studie

die Anforderungen für einen
TÜV AUSTRIA – ZERTIFIZIERTEN Prozess hinsichtlich

✓ WISSENSCHAFTLICH ENTWICKELTE BEWERTUNGSKRITERIEN
✓ STANDARDISIERTE DATENERHEBUNG
✓ UNABHÄNGIGE AUSWERTUNG

erfolgreich erfüllt.

Die Einhaltung dieser Anforderung wird während der Laufzeit dieses Zertifikates durch regelmäßige Folge-Evaluierungen sichergestellt.

Zertifikatsinhaber:

Career Institut & Verlag GmbH
Gußhausstraße 14/2
1040 Wien

Zertifikatsnummer: TA290266607
Dieses Zertifikat ist gültig bis zum 24.09.2029

TÜV AUSTRIA E. Richler
Zertifizierungsstelle
Wien, 25.09.2026

Online Verification
www.tuv.at/certcheck

„Auszugsweise Vervielfältigung nur mit Genehmigung der TÜV AUSTRIA GMBH gestattet"
„The duplication of this document in parts is subject to the approval by TÜV AUSTRIA GMBH"

TÜV AUSTRIA GMBH
A-1230 Wien, Deutschstrasse 10
www.tuv.at

Tel.: +43(0) 504 54 - 6346
Mail: prodzert-cert@tuv.at

QFM-TAC-PZ-009, Rev. 00

021916-26-01

ZERTIFIKAT | CERTIFICATE | CERTIFICAT | CERTIFICADO | СЕРТИФИКАТ | شهادة | 证书 | 인증서

Das BEST-RECRUITERS-Portal

Ihre **Recruiting-Steuerzentrale**: Das BEST-RECRUITERS-Portal passt sich individuell an Ihre Bedürfnisse an. 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 **Best Practices, abgestimmten Optimierungsstrategien sowie individuellen Erweiterungsmöglichkeiten**, die den Blick über die Ländergrenzen in den gesamten **D-A-CH-Raum** erlauben.

Das Portal stellt 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 aus dem D-A-CH-Raum** erweitert werden. Das Österreich-Gesamtranking sowie das Ranking der eigenen Branche stehen ebenfalls für eine **Standortbestimmung** zur Verfügung.

Verliehene **Zertifikate** und **Siegel** können in verschiedenen Formaten 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.

Nach einer **kostenlosen Registrierung** können das eigene Ergebnis und einige ausgewählte Kriterien eingesehen werden. Alle Kriterien werden mit **BEST RECRUITERS Classic** freigeschaltet. **BEST RECRUITERS Premium** bietet den vollen Funktionsumfang.



Die Ergebnisse

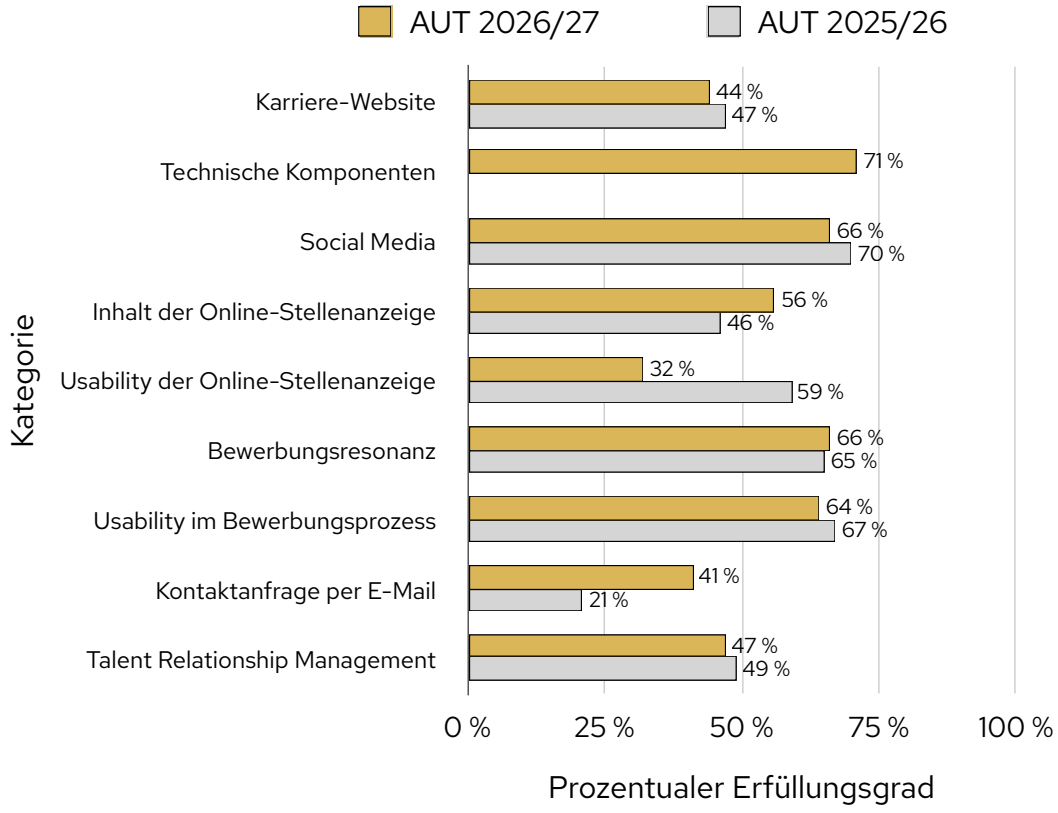
Ergebnisse in den Erhebungskategorien

Das Diagramm zeigt die seitens der Gesamtstichprobe durchschnittlich erreichten **Punkte** in den neun Erhebungskategorien, jeweils in Relation zur Maximalpunktzahl. Insgesamt wurden in Österreich 2026/27 die Recruiting-Maßnahmen von **573 Unternehmen und Institutionen aus 39 Branchen** erhoben. Im Vergleich sind die Ergebnisse aus dem Vorjahr zu sehen.

Das höchste durchschnittliche Ergebnis wird im Bereich der ***technischen Komponente****n* erzielt: Diese wurden erstmals als eigene Kategorie zusammengefasst. Häufig sind die Websites und Stellenanzeigen **suchmaschinenoptimiert**, Probleme bereiten oft die Ladezeiten mobiler Websites.

Hohe Ergebnisse werden auch in den Kategorien *Social Media*, *Bewerbungsresonanz* sowie *Usability im Bewerbungsprozess* erzielt. Der **persönlichkeitsorientierte Zugang** österreichischer Arbeitgeber bedingt die guten Ergebnisse in der Beantwortung der Bewerbungen; Social-Media-Auftritte unterstützen bei der Ansprache spezieller Zielgruppen.

Die Kontaktanfrage per E-Mail wurde im Studienjahrgang 2026/27 von einem fiktiven Bewerber versendet, der sich über **Maßnahmen zur Entgelttransparenz** erkundigte. Die Anfrage wurde doppelt so oft beantwortet wie eine Anfrage zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Vorjahr.



Quelle: BEST RECRUITERS 2026/27 AUT (n = 573 Arbeitgeber), 2025/26 AUT (n = 556 Arbeitgeber)

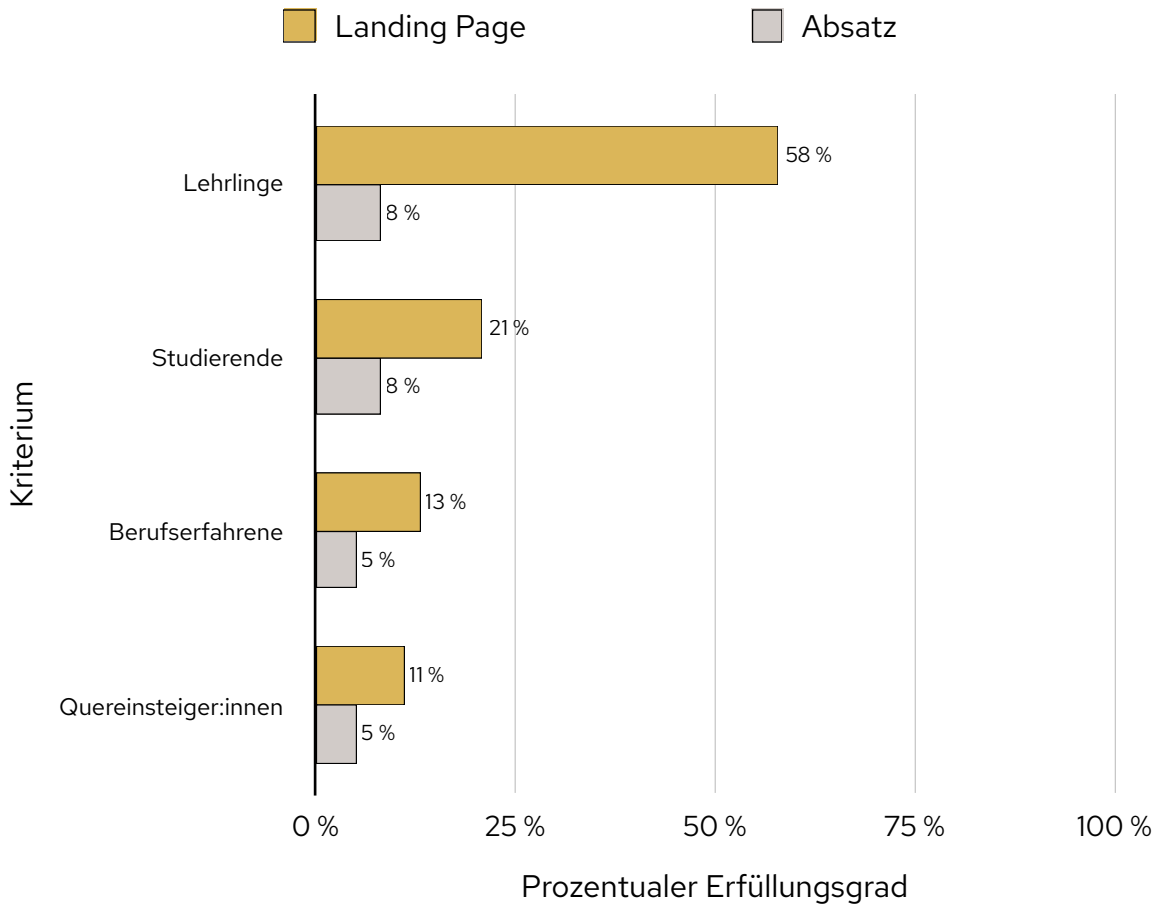
Detaillierte Infos für verschiedene Zielgruppen

Unterschiedliche Bewerber:innen haben unterschiedliche Bedürfnisse und Fragen: Wer sich auf eine **Lehrstelle** bewirbt, braucht andere Infos als jemand, der sich beruflich neu orientieren möchte. Viele Karriere-Websites haben daher **eigene Bereiche** eingerichtet, in denen zielgerichtete Informationen zu finden sind.

In der detaillierten Analyse wird sichtbar, dass es sich bei allen **Zielgruppen** überwiegend um eigene Landing Pages handelt; wird eine Zielgruppe also angesprochen, ist diese Ansprache auch dementsprechend detailliert ausgebaut.

Die Verteilung zwischen den Adressat:innen zeigt allerdings große Unterschiede: Während **Lehrlinge auf mehr als der Hälfte der Karriere-Websites** detaillierte und maßgeschneiderte Informationen finden, werden Studierende, Berufserfahrene und Quereinsteiger:innen deutlich seltener angesprochen. Das spricht für einen **starken Fokus auf die Lehre** bei Österreichs größten Arbeitgebern.

Berufserfahrene greifen häufiger auf allgemeine Bereiche der Karriere-Websites zurück; zielgerichtete Informationen auf einer eigenen Landing Page sind hier nur bei 13 % zu finden. Wer einen **Quereinstieg** in Erwägung zieht, hat mehr Bedarf an zugeschnittenen Infos, findet diese aber noch seltener.



Quelle: BEST RECRUITERS 2026/27 (n = 573 Arbeitgeber)

Ergebnisse in den Kategorien

Karriere-Website

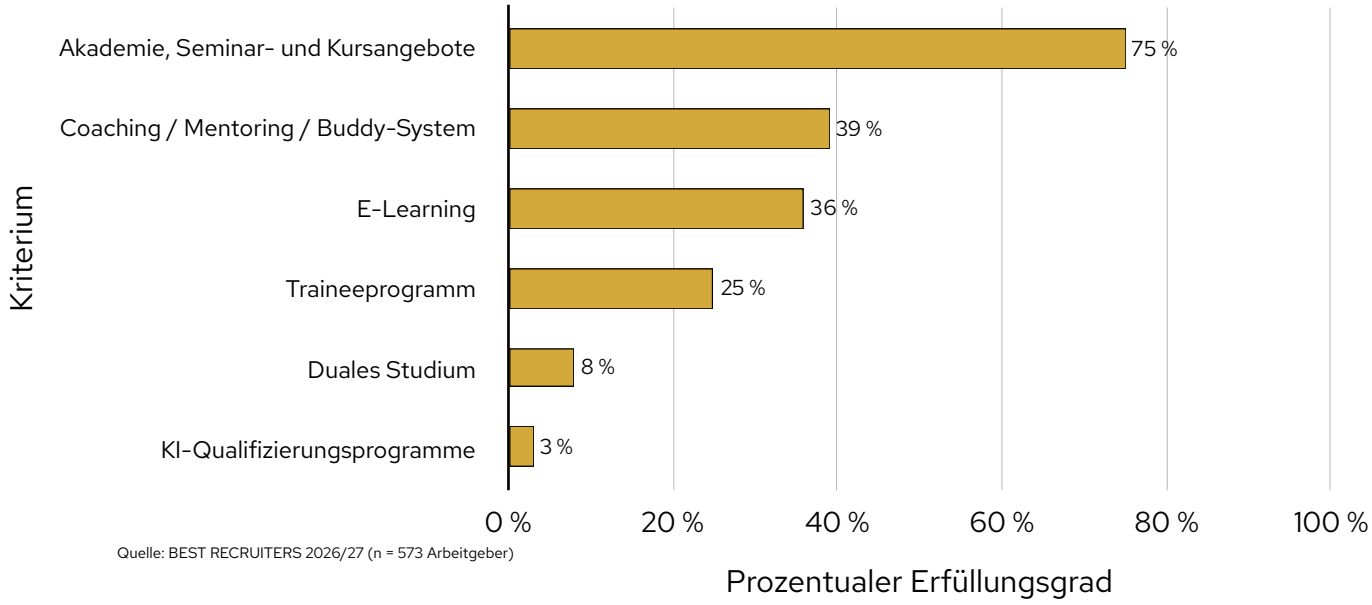
Die Karriere-Website bietet Bewerber:innen viele wichtige Informationen zu unterschiedlichen Aspekten von Bewerbung, Arbeitsrealität und Kultur. In der Untersuchung der Karriere-Website werden die **Handlungsfelder** *Ansprechbarkeit / Beziehungsaufbau*, *Entwicklung / Benefits*, *Organisationskultur*, *Recruiting / Arbeitsgestaltung* und *Zielgruppen / Jobvielfalt* in die Untersuchung miteinbezogen.

In der Detailauswertung zeigen sich einige interessante Entwicklungen: Während die Kommunikation rund um **Familienfreundlichkeit** leicht angestiegen ist, stagniert der Themenpool **Diversity, Equity & Inclusion**. Nachhaltigkeit wird unter dem Schlagwort ***Green Office*** deutlich häufiger kommuniziert als im Vorjahr: Beinahe jeder vierte Arbeitgeber thematisiert beispielsweise papierlose Organisation oder die Förderung umweltfreundlicher Mobilität. **Home-Office-Möglichkeiten** werden mit 58 % leicht häufiger kommuniziert als im Vorjahr; die konkrete Ausgestaltung kann aber variieren.

WEITERBILDUNG STÄRKER DIGITAL

Im Bereich von **Entwicklung, Up- & Reskilling** setzen Arbeitgeber stärker auf digitale Lernmethoden: E-Learning wird mit 36 % um drei Prozentpunkte häufiger kommuniziert als im Vorjahr. Am häufigsten sprechen Arbeitgeber über interne **Kursangebote oder Seminare**, die sie zur Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden organisieren; die Verbreitung stagniert aber im Vorjahresvergleich. **1:1-Formate** wie Coaching, Mentoring oder Buddy-Systeme kommen mit 39 % um fünf Prozentpunkte häufiger zum Einsatz als noch vor einem Jahr.

Zu **Qualifizierungsmaßnahmen** rund um **Künstliche Intelligenz** äußern sich trotz AI Act der Europäischen Union nach wie vor sehr wenige Arbeitgeber; allerdings ist der Anteil zumindest von 1 % auf 3 % gestiegen.



Quelle: BEST RECRUITERS 2026/27 (n = 573 Arbeitgeber)

VIELFÄLTIGE BENEFITS

Benefits können eine sinnvolle Ergänzung zur Vergütung darstellen. In den wenigsten Fällen werden sie die Grundlage für die Jobwahl sein, können aber das Gesamtpaket sinnvoll erweitern. Wichtig ist, dass diese Zusatzleistungen auf die **Lebensrealität der Mitarbeitenden** abgestimmt sind, um tatsächlichen Nutzen zu stiften.

Auf 81 % der österreichischen Karriere-Websites sind Benefits zu finden. Im aktuellen Studienjahrgang 2026/27 wurde erstmals erhoben, welche Arten von Benefits Arbeitgeber bieten und wie häufig diese zu finden sind.

Am häufigsten werden **Gesundheits- und Sportangebote** genannt: 6 von 10 Arbeitgebern unterstützen ihre Mitarbeitenden bei einer gesunden Lebensweise, beispielsweise durch regelmäßige Untersuchungen, Initiativen für genügend Bewegung oder Vergünstigungen bei Mitgliedschaften in Fitnessstudios oder Sportvereinen.

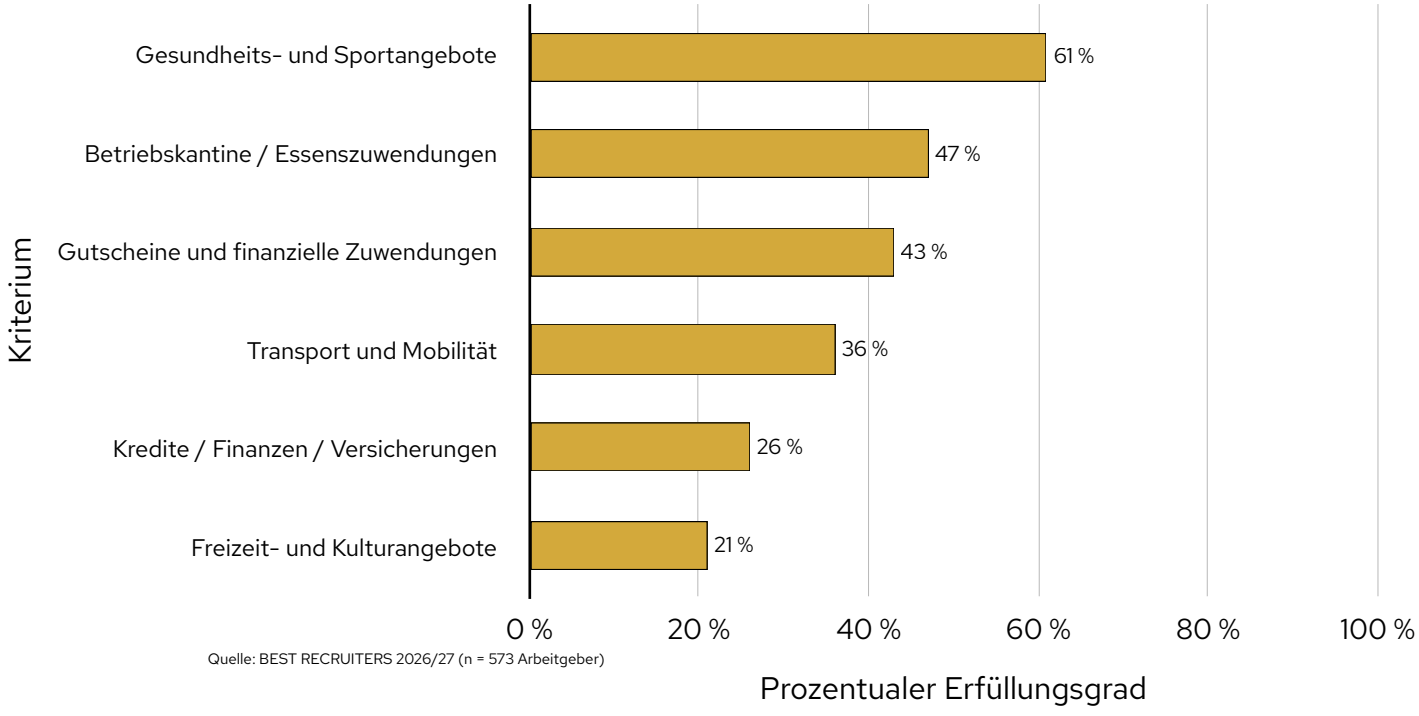
Knapp die Hälfte der Arbeitgeber unterstützt die **Ernährung** ihrer Mitarbeitenden, beispielsweise durch Essensgutscheine oder eine Betriebskantine. Derartige Vergütungen zählen derzeit laut Jobselling Report 2026 zu den gefragtesten Benefits.

Mit 43 % etwas seltener werden **finanzielle Zuwendungen und Gutscheine** angeboten. Hierbei kann es sich beispielsweise um Vergünstigungen beim Erwerb von Produkten aus dem eigenen Hause oder aus einer strategischen Partnerschaft heraus handeln, auch Zuwendungen zu besonderen Anlässen wie der Geburt eines Kindes fallen in diese Kategorie.

Besonders für **Pendler:innen** sind Unterstützungen im Bereich von **Transport und Mobilität** relevant, da diese die Kosten für den Arbeitsweg minimieren können. 36 % der Arbeitgeber bieten Benefits aus diesem Bereich, beispielsweise Zuschüsse für Öffi-Tickets oder einen Dienstwagen.

Weitere finanzielle Anreize, etwa in Form vergünstigter zusätzlicher **Pensions- oder Gesundheitsversicherungen**, werden von gut einem Viertel der Arbeitgeber gesetzt.

Bei gut jedem fünften Arbeitgeber sind Angebote aus dem **Freizeit- und Kulturbereich** im Vergütungspaket inkludiert.



Quelle: BEST RECRUITERS 2026/27 (n = 573 Arbeitgeber)

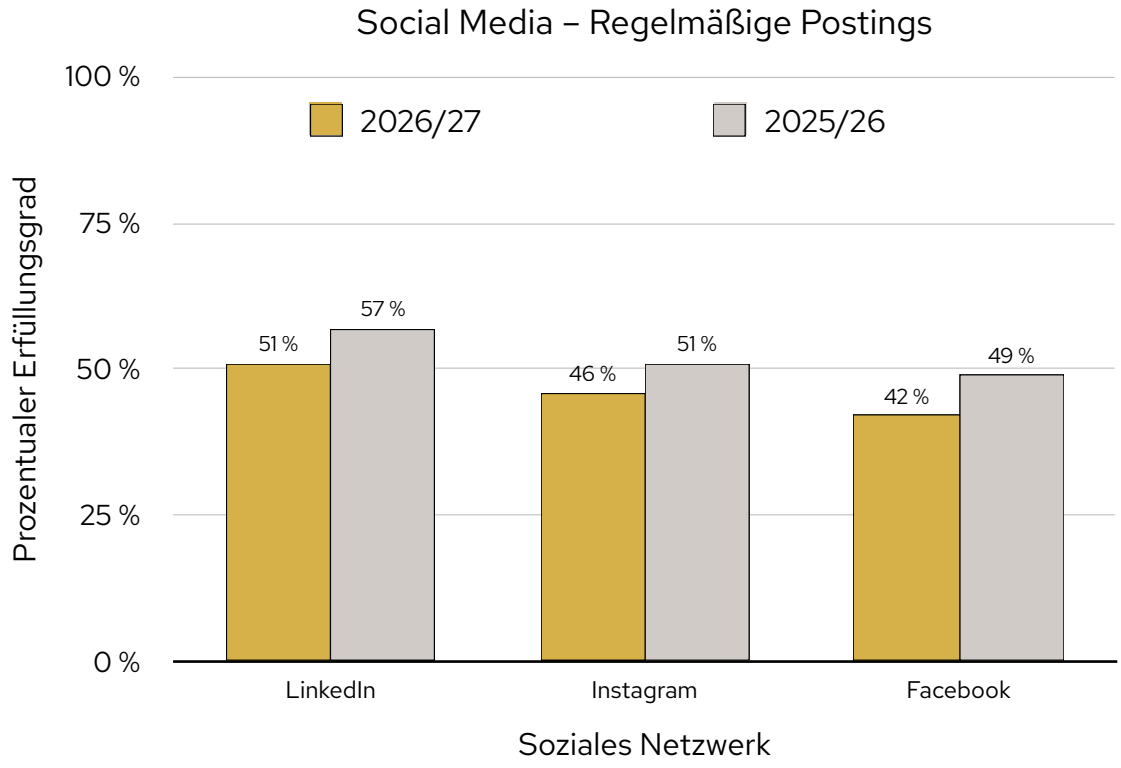
Social Media

Es wird weniger gepostet: Der Anteil jener Arbeitgeber, die regelmäßig Social-Media-Plattformen bespielen, ist auf allen Plattformen zurückgegangen.

Nach wie vor wird **LinkedIn** am häufigsten bespielt, auf Instagram ist der Anteil regelmäßig bespielter Präsenzen unter die 50-Prozent-Marke gefallen. Der allgemeine Rückgang könnte auf **Ressourcenverschiebungen** in den Recruiting-Abteilungen zurückzuführen sein: Wenn mehr Bewerbungen bearbeitet werden müssen, fehlt die Zeit, den richtigen Content für Social-Media-Auftritte zu konzipieren und zu produzieren. Gleichzeitig kann aus einem höheren Volumen an Bewerbungen womöglich auch ein geringerer Bedarf an Employer Branding via Social Media abgeleitet werden.

Um in einem wachsenden Kandidat:innenpool die passenden Menschen zu Bewerbungen zu motivieren, kann sich Social Media jedoch als das richtige Tool erweisen – nämlich dann, wenn Inhalte genau **jene Personen ansprechen, die zum Arbeitgeber und den offenen Stellen passen**.

So kann beispielsweise die **Arbeitgeberkultur** auf Social Media mit passenden Formaten sehr authentisch dargestellt werden; besonders **Video-Content** ist dafür geeignet. Gleichzeitig kann durch den Einsatz von firmeninternen Personen als ***Corporate Influencer:innen*** die Perspektive der Menschen noch deutlicher transportiert werden als durch ein Unternehmenskonto. Derzeit setzen 8 % der Arbeitgeber auf ihre Mitarbeitenden als Absender:innen für Employer-Branding-Messages auf Social Media.



Quelle: BEST RECRUITERS 2026/27 (n = 573 Arbeitgeber)

Online-Stellenanzeige

In der Kategorie *Inhalt der Online-Stellenanzeige* wurden im aktuellen Studienjahrgang 2026/27 **erstmals zwei Stellenanzeigen gegenübergestellt**. Dabei wurde eine Stellenanzeige für eine Führungsposition jeweils mit einer Position ohne Führungsverantwortung verglichen.

In der Detailanalyse zeichnen sich einige Unterschiede ab: Generell gehen Stellenanzeigen **für Führungskräfte stärker ins Detai**l. Das spiegelt sich in den Informationen zur jeweiligen **Abteilung** wider, welche um sechs Prozentpunkte häufiger zu finden sind als in jenen Stellenanzeigen, die keine Führungsverantwortung beinhalten. Auf der anderen Seite sind aber auch die Anforderungen deutlich höher: Während jede zweite Stelle ohne Führungsverantwortung mit einem **schlanken Anforderungsprofil** beschrieben wird, ist dies nur bei etwas mehr als jeder dritten Führungsposition der Fall.

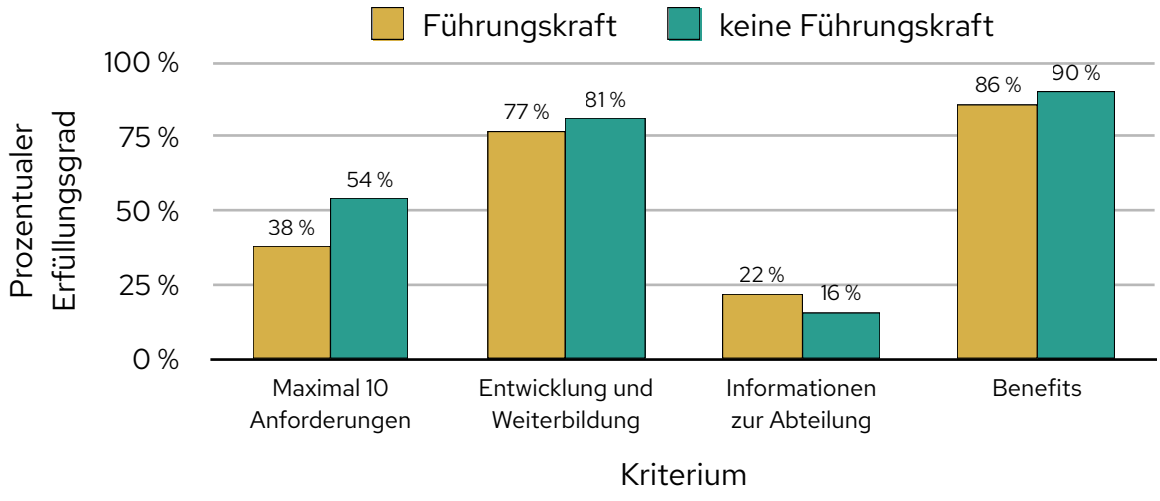
Ein Ausgleich könnte durch Anreize geschaffen werden; in der Praxis werden **Benefits** für Führungspositionen aber etwas seltener kommuniziert als bei Stellen ohne Führungsverantwortung. Ebenso wird **Entwicklung und Weiterbildung** bei Stellen, die keine Führungsverantwortung beinhalten, etwas häufiger thematisiert. Hier gibt es zwar womöglich noch mehr Potenzial, die Karriereleiter nach oben zu klettern, aber auch bei Führungspositionen sollte kontinuierliche Fortbildung nicht vergessen werden.

Auch Feedback kann ein wichtiger Anreiz für Führungskräfte sein: Speziell zugeschnittenes **360°-Feedback** wird aber derzeit nur auf 3 % der Karriere-Websites kommuniziert.



„Auch Führungskräfte müssen motiviert bleiben: Verantwortung kann ein Anreiz, aber auch eine Belastung sein. Neben der höheren Vergütung können auch weichere Faktoren wie abgestimmte Benefits Motivatoren für eine Leadership-Position sein."

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2026/27 (n = 573 Arbeitgeber)

Bewerbungsresonanz

Im Rahmen der Studie werden jährlich **Bewerbungen von Avataren** versendet und deren Rückmeldungen analysiert. Jeder Arbeitgeber erhielt fünf Bewerbungen. 93 % der Bewerbungen konnten via **Online-Bewerbungsformular** eingereicht werden, bei 7 % stand nur die Bewerbungsmöglichkeit per E-Mail zur Verfügung. Damit ist der Anteil der Bewerbungsformulare um drei Prozentpunkte angestiegen. Aus den Rückmeldungen werden die Reaktionszeiten gemessen, ebenso werden die Antwortschreiben inhaltlich analysiert.

Unter den Bewerber:innenprofilen befanden sich **zwei Profile mit gleichem Werdegang.** Der Unterschied: Sara Al-Hassan trägt ein **Kopftuch**, Marissa Grander nicht. Der Vergleich zwischen der Resonanz auf die beiden Profile zeigt, dass Recruiting-Abteilungen den ***unconscious bias*** nicht vernachlässigen sollten: Während Marissa Grander **neun Einladungen** zu einem Bewerbungsgespräch erhielt, wurde Sara Al-Hassan trotz identischem Lebenslauf nur zu einem Gespräch eingeladen.

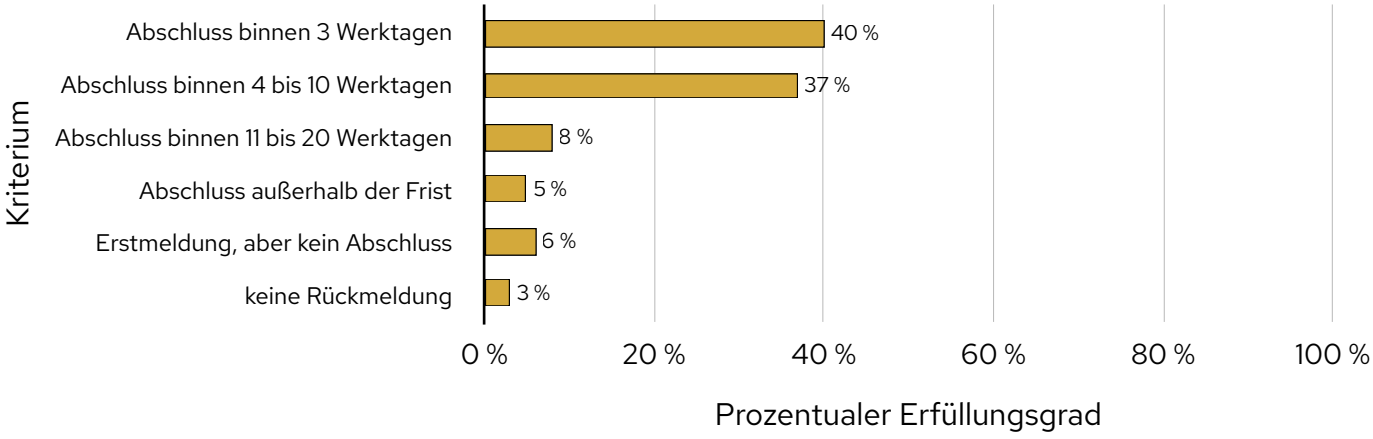
Aus der Analyse der **Absageschreiben** geht hervor, dass **seltener eine Kontaktperson** angegeben wurde als im Vorjahr: Vergangenes Jahr enthielten 65 % der Absageschreiben eine Kontaktperson, im aktuellen Studienjahrgang sind es 63 %. Die Tendenz ist langfristig sinkend: Im Studienjahrgang 2019/20 enthielten noch 75 % der Absageschreiben eine Kontaktperson. Der aktuelle Rückgang kann durch **erhöhte Bewerber:innenanzahlen** erklärt werden, wodurch Recruiting-Abteilungen weniger Ressourcen zur Beantwortung individueller Anfragen haben.

In der Geschwindigkeit der Beantwortung konnten keine großen Unterschiede zum Vorjahr festgestellt werden, wie im Vorjahr wurden **40 % der Bewerbungen binnen drei Werktagen** beantwortet. Der Anteil **unbeantworteter Bewerbungen** liegt ebenso wie im Vorjahr bei **9 %**.



„Mit höherem Bewerbungsvolumen steigt der Aufwand für die Recruiting-Abteilungen. Das macht die individuelle Beantwortung einzelner Anfragen schwieriger. Dennoch sollte ein Bewerbungsprozess für Bewerbende keine Blackbox werden."

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2026/27 (n = 2.865 Bewerbungen)

Kontaktanfrage: Gehaltstransparenz

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 2026/27 steht hierbei die **Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union** im Fokus. Ein Interessent erkundigte sich darüber, ob der jeweilige Arbeitgeber bereits Maßnahmen zur Sicherung der Entgelttransparenz getroffen hat. Er begründet die Frage damit, dass er in der Vergangenheit bereits schlechte Erfahrungen zu diesem Thema gemacht hat.

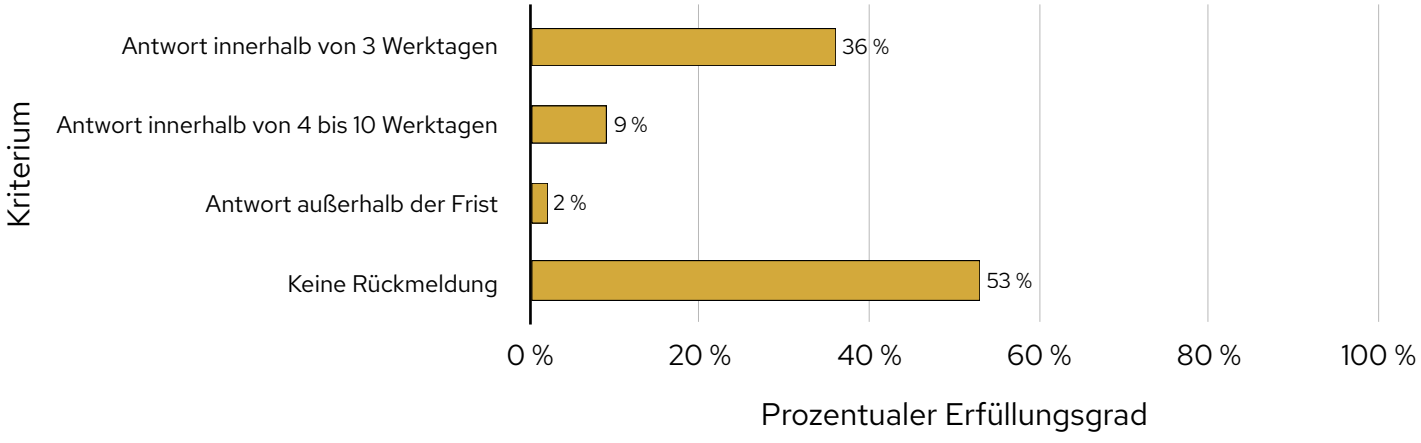
Die Anfrage wurde von **fast der Hälfte der Arbeitgeber** beantwortet, wobei ein Großteil der Antworten innerhalb von drei Werktagen zugesandt wurde. Zu diesem Thema wurde also doppelt so häufig Auskunft gegeben wie zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz, welcher bei der Anfrage im Vorjahr thematisiert wurde.

In **Stellenanzeigen** zeigen sich österreichische Arbeitgeber zum Gehalt meist sehr **transparent**: Bei 68 % geht die Angabe über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. **Equal Pay** findet auf 7 % der Karriere-Websites Erwähnung, eine Steigerung um zwei Prozentpunkte im Vorjahresvergleich.



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

Christian Pasteka, Studienleiter BEST RECRUITERS



Quelle: BEST RECRUITERS 2026/27 (n = 573 Anfragen)

TOP 100

„NEU" sind jene Arbeitgeber, die in der Erhebung 2025/26 nicht Teil der Stichprobe waren.

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

Top 100

Das Ranking zeigt die Top 100 aller 573 untersuchten Arbeitgeber des Studienjahrgangs 2026/27. 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 2026/27	**Ranking** 2025/26	**Arbeitgeber Platz 1 – 29**	**Gesamtpunkte** in Prozent
1	6	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	94,5 %
2	1	Bundesrechenzentrum GmbH	93,5 %
3	3	BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	92,5 %
4	17	Österreichische Lotterien GmbH	92 %
5	10	Land Salzburg	92 %
6	8	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	91 %
7	2	HOFER KG	90,5 %
8	16	Saubermacher AG	90 %
9	12	Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	89,5 %
10	7	BDO Austria GmbH	89,5 %
11	5	VERBUND AG	89 %
12	31	BTV Vier Länder Bank AG	88,5 %
13	23	UNIQA Österreich Versicherungen AG	88,5 %
14	49	Merkur Versicherung AG	87 %
15	19	Wiener Städtische Versicherung AG	87 %
16	29	voestalpine AG	87 %
17	87	EVN AG	86 %
18	18	Hammerer Aluminium Industries	86 %
19	69	Helvetia Versicherungen AG	85,5 %
20	137	Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.	85 %
21	74	Casinos Austria AG	85 %
22	45	Kellner & Kunz AG	84,5 %
23	77	Land Oberösterreich	84,5 %
24	20	WALTER GROUP	84 %
25	13	HEROLD Business Data GmbH	83,5 %
26	94	Robert Bosch AG	83,5 %
27	34	ASFINAG	83,5 %
28	11	Wiener Netze GmbH	83,5 %
29	25	dm drogerie markt GmbH	83 %

Ranking 2026/27	**Ranking** 2025/26	**Arbeitgeber Platz 30 – 63**	**Gesamt-punkte** in Prozent
30	101	Wiener Stadtwerke GmbH	83 %
31	9	Häuser zum Leben	83 %
32	24	Rhomberg Bau Gruppe	82,5 %
33	44	Deloitte Österreich	82,5 %
34	14	Vace Engineering GmbH	82 %
35	53	Lidl Österreich	82 %
36	54	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	81,5 %
37	48	RAG Austria AG	81,5 %
38	37	Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	81,5 %
39	115	J. u. A. Frischeis GmbH	81 %
40	57	Kepler Universitätsklinikum GmbH	80,5 %
41	112	APS Group GmbH & Co KG	80 %
42	28	GMS GOURMET GmbH	80 %
43	55	Wien Energie GmbH	79,5 %
44	66	Siemens Personaldienstleistungen GmbH	79 %
45	30	Mavie Med	79 %
46	27	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	78,5 %
47	50	TGW Logistics GmbH	78,5 %
48	98	Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft	78 %
49	40	Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH	78 %
50	38	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	78 %
51	178	HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H.	78 %
52	21	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	78 %
53	51	Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	78 %
54	67	EY Österreich	78 %
55	43	EGGER Gruppe	78 %
56	125	Allianz Elementar Versicherungs-AG	78 %
57	95	ams Osram	77,5 %
58	42	CA Immobilien Anlagen AG	77 %
59	59	BEKO Solutions GmbH	77 %
60	47	Caritas der Erzdiözese Wien	77 %
61	149	Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	77 %
62	4	Hays Österreich GmbH	77 %
63	36	illwerke vkw AG	77 %

Ranking 2026/27	**Ranking** 2025/26	Arbeitgeber Platz 64 – 100	**Gesamt-punkte** in Prozent
64	26	Donau Chemie AG	77 %
65	154	MAHLE Thermal and Fluid Systems Austria GmbH	76,5 %
66	91	teampool personal service gmbh	76 %
67	62	CS Caritas Socialis GmbH	76 %
68	32	ÖBB Konzern	76 %
69	52	Wiener Linien GmbH & Co KG	76 %
70	93	OBI Österreich	75,5 %
71	65	Regionalmedien Austria AG	75 %
72	142	KABEG – Kärntner Landeskliniken	75 %
73	35	Mayer & Co Beschläge GmbH	75 %
74	72	mein-personaler Personalservice GmbH	75 %
75	56	Hilti Austria GmbH	75 %
76	64	STRABAG AG	75 %
77	118	Pankl Racing Systems AG	74,5 %
78	136	Möbelix GmbH	74,5 %
79	205	Österreichisches Verkehrsbüro AG	74,5 %
80	60	Raiffeisen Landesbank Vorarlberg mit Revisionsverband eGen.	74,5 %
81	75	Julius Blum GmbH	74,5 %
82	131	Wiener Lokalbahnen GmbH	74,5 %
83	86	Generali Versicherung AG	74,5 %
84	195	ADMIRAL Gruppe	74 %
85	156	Miba Group	74 %
86	81	Magenta Telekom	74 %
87	104	Henkel Central Eastern Europe GmbH	74 %
88	107	Leyrer + Graf Baugesellschaft m.b.H.	74 %
89	82	Haberkorn GmbH	73,5 %
90	133	Polytec Holding AG	73,5 %
91	15	Hydro Extrusion Nenzing GmbH	73,5 %
92	96	Fronius International GmbH	73 %
93	228	KPMG Austria GmbH	73 %
94	151	A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH	72,5 %
95	22	KTM AG	72,5 %
96	33	Trenkwalder Personaldienste GmbH	72,5 %
97	121	Frequentis AG	72,5 %
98	68	Coca-Cola HBC Austria GmbH	72,5 %
99	179	Doppelmayr Seilbahnen GmbH	72 %
100	41	Raiffeisen Software GmbH	72 %

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	31	Häuser zum Leben	83,0 %	gold
2	60	Caritas der Erzdiözese Wien	77,0 %	silber
3	67	CS Caritas Socialis GmbH	76,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Anlagenbau** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	99	Doppelmayr Seilbahnen GmbH	72,0 %	gold
2	190	ELIN GmbH & Co KG	63,5 %	bronze
3	201	Zauner Anlagentechnik GmbH	62,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Arbeitskräfteüberlassung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	41	APS Group GmbH & Co KG	80,0 %	gold
2	44	Siemens Personaldienstleistungen GmbH	79,0 %	silber
3	59	BEKO Solutions GmbH	77,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Automotive/KFZ** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	26	Robert Bosch AG	83,5 %	gold
2	65	MAHLE Thermal and Fluid Systems Austria GmbH	76,5 %	silber
3	77	Pankl Racing Systems AG	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Banken/Finanzdienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	12	BTV Vier Länder Bank AG	88,5 %	gold
2	38	Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bankaktiengesellschaft	81,5 %	silber
3	46	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	78,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Bau/Holz** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	32	Rhomberg Bau Gruppe	82,5 %	gold
2	51	HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H.	78,0 %	silber
3	55	EGGER Gruppe	78,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Bekleidungseinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	108	Peek & Cloppenburg Holding B.V.	71,0 %	gold
2	123	Otto Austria Group	69,5 %	silber
3	236	INTERSPORT Austria GmbH	59,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Chemie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	64	Donau Chemie AG	77,0 %	gold
2	284	TIGER Coatings GmbH & Co. KG	57,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Dienstleistung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	4	Österreichische Lotterien GmbH	92,0 %	gold
2	21	Casinos Austria AG	85,0 %	silber
3	30	Wiener Stadtwerke GmbH	83,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**DIY-/Zoofachhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	70	OBI Österreich	75,5 %	gold
2	137	Würth Hochenburger GmbH	68,0 %	bronze
3	172	Dehner Gartencenter Österreich GmbH & Co. KG	65,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Drogerie/Accessoires** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	29	dm drogerie markt GmbH	83,0 %	gold
2	197	BIPA Parfumerien Gesellschaft m.b.H.	63,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Eisen/Metall** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	16	voestalpine AG	87,0 %	gold
2	73	Mayer & Co Beschläge GmbH	75,0 %	silber
3	81	Julius Blum GmbH	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Elektro-/Elektronikherstellung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	57	ams Osram	77,5 %	gold
2	92	Fronius International GmbH	73,0 %	silber
3	138	MED-EL Elektromedizinische Geräte GmbH	68,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Energie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	11	VERBUND AG	89,0 %	gold
2	17	EVN AG	86,0 %	silber
3	28	Wiener Netze GmbH	83,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Facility-/Security-Services** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	8	Saubermacher AG	90,0 %	gold
2	110	ISS Facility Services GmbH	70,5 %	silber
3	281	Bilfinger Industrial Services GmbH	57,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Gastronomie/Tourismus** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	1	Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH	94,5 %	gold
2	42	GMS GOURMET GmbH	80,0 %	silber
3	79	Österreichisches Verkehrsbüro AG	74,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Getränke** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	98	Coca-Cola HBC Austria GmbH	72,5 %	gold
2	127	RAUCH Fruchtsäfte GmbH & Co OG	69,5 %	silber
3	227	Ottakringer Getränke AG	60,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Großhandel/Vertrieb** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	22	Kellner & Kunz AG	84,5 %	gold
2	39	J. u. A. Frischeis GmbH	81,0 %	silber
3	75	Hilti Austria GmbH	75,0 %	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.	92,5 %	gold
2	9	Wiener Wohnen Kundenservice GmbH	89,5 %	silber
3	58	CA Immobilien Anlagen AG	77,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Industrie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	18	Hammerer Aluminium Industries	86,0 %	gold
2	85	Miba Group	74,0 %	silber
3	91	Hydro Extrusion Nenzing GmbH	73,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Intralogistik/Automatisierung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	47	TGW Logistics GmbH	78,5 %	gold
2	104	SSI Schäfer Österreich	71,0 %	silber
3	129	KEBA Group AG	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**IT/Software/Telekommunikation** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	2	Bundesrechenzentrum GmbH	93,5 %	gold
2	86	Magenta Telekom	74,0 %	silber
3	97	Frequentis AG	72,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Krankenhäuser/ (Teil-)Stationäre Einrichtungen** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	20	Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.	85,0 %	gold
2	40	Kepler Universitätsklinikum GmbH	80,5 %	silber
3	45	Mavie Med	79,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Landes-/Kommunalverwaltung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	5	Land Salzburg	92,0 %	gold
2	23	Land Oberösterreich	84,5 %	silber
3	146	Magistrat Villach	67,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Lebensmitteleinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	7	HOFER KG	90,5 %	gold
2	35	Lidl Österreich	82,0 %	silber
3	121	BILLA AG	70,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Maschinenbau** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	130	PÖTTINGER Landtechnik GmbH	69,5 %	gold
2	143	LISEC Austria GmbH	67,5 %	bronze
3	164	Liebherr-Werke in Österreich	66,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Medien/Werbung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	25	HEROLD Business Data GmbH	83,5 %	gold
2	71	Regionalmedien Austria AG	75,0 %	silber
3	276	Russmedia Verlag GmbH	57,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Möbeleinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	78	Möbelix GmbH	74,5 %	gold
2	149	mömax Österreich GmbH	67,5 %	bronze
3	186	XXXLutz KG	63,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Nahrungsmittel-/ Konsumgüterherstellung** Branchensieger	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	87	Henkel Central Eastern Europe GmbH	74,0 %	gold
2	109	KTM Fahrrad GmbH	70,5 %	silber
3	117	S. Spitz GmbH	70,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Personalberatung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	34	Vace Engineering GmbH	82,0 %	gold
2	62	Hays Österreich GmbH	77,0 %	silber
3	181	HR Consulting Alexander Wozak GmbH	64,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Pharma/Biotechnologie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	112	Herba Chemosan Apotheker-AG	70,5 %	gold
2	162	Octapharma Pharmazeutika Produktionsgesellschaft m.b.H.	66,0 %	bronze
3	206	Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG	62,5 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Rechtsberatung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	36	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	81,5 %	gold
2	50	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	78,0 %	silber
3	52	WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG	78,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Staatsnahe Betriebe/Kammern** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	27	ASFINAG	83,5 %	gold
2	116	Finanzmarktaufsicht	70,0 %	silber
3	131	Wirtschaftskammer Österreich	69,5 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Transport/Verkehr/Logistik** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	24	WALTER GROUP	84,0 %	gold
2	68	ÖBB Konzern	76,0 %	silber
3	69	Wiener Linien GmbH & Co KG	76,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	119	Thalia Buch & Medien GmbH	70,0 %	gold
2	211	Hartlauer Handelsges.m.b.H.	62,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	10	BDO Austria GmbH	89,5 %	gold
2	33	Deloitte Österreich	82,5 %	silber
3	54	EY Österreich	78,0 %	silber

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Verpackungs-/Papierindustrie** Top 3 der Branche	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	136	Mondi AG	69,0 %	gold
2	175	Essity Austria GmbH	64,5 %	bronze
3	254	Zellstoff Pöls AG	58,0 %	bronze

Ranking in der Branche	**Ranking** im Gesamt-vergleich	**Versicherung** Branchensieger	**Gesamt-punkte** in Prozent	**Siegel**
1	6	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	91,0 %	gold
2	13	UNIQA Österreich Versicherungen AG	88,5 %	silber
3	14	Merkur Versicherung AG	87,0 %	silber

Branchenranking

Den ersten Platz im Ranking der besten Branchen belegt im Studienjahrgang 2026/27 die Branche Versicherung – vor Unternehmensberatung/Wirtschaftsprüfung und Banken/Finanzdienstleistung. Den letzten Platz belegt die Branche Ministerien.

Ranking 2026/27	**Ranking** 2025/26	**Branche**	**Durchschnittliche Gesamtpunkte 2026/27 (gerundet)**
1	5	Versicherung	**69 %**
2	10	Unternehmensberatung/ Wirtschaftsprüfung	**66 %**
3	7	Banken/Finanzdienstleistung	**66 %**
4	3	Personalberatung	**64 %**
5	1	Energie	**64 %**
6	8	Immobilienwirtschaft	**63 %**
7	2	Krankenhäuser/(Teil-)Stationäre Einrichtungen	**63 %**
8	9	Intralogistik/Automatisierung	**62 %**
9	6	IT/Software/Telekommunikation	**61 %**
10	12	Ambulante Pflege/Betreuung	**61 %**
11	16	Transport/Verkehr/Logistik	**60 %**
12	11	Großhandel/Vertrieb	**60 %**
13	4	Lebensmitteleinzelhandel	**59 %**
14	15	Bau/Holz	**59 %**
15	18	Automotive/KFZ	**59 %**
16	19	Elektro-/Elektronikherstellung	**59 %**
17	14	Eisen/Metall	**58 %**
18	13	Dienstleistung	**58 %**
19	21	Rechtsberatung	**58 %**
20	29	Arbeitskräfteüberlassung	**57 %**

Ranking 2026/27	**Ranking** 2025/26	**Branche**	**Durchschnittliche Gesamtpunkte 2026/27 (gerundet)**
21	23	Gastronomie/Tourismus	**57 %**
22	20	Industrie	**56 %**
23	31	Getränke	**56 %**
24	24	Medien/Werbung	**56 %**
25	35	DIY-/Zoofachhandel	**56 %**
26	26	Anlagenbau	**55 %**
27	17	Maschinenbau	**55 %**
28	30	Drogerie/Accessoires	**54 %**
29	33	Landes-/Kommunalverwaltung	**53 %**
30	22	Nahrungsmittel-/Konsumgüterher-stellung	**53 %**
31	28	Staatsnahe Betriebe/Kammern	**52 %**
32	34	Verpackungs-/Papierindustrie	**52 %**
33	32	Pharma/Biotechnologie	**51 %**
34	27	Möbeleinzelhandel	**51 %**
35	25	Chemie	**50 %**
36	37	Unterhaltungsmedien-/ -elektronikeinzelhandel	**49 %**
37	39	Facility-/Security-Services	**47 %**
38	36	Bekleidungseinzelhandel	**47 %**
39	38	Ministerien	**43 %**

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 12. November 2025 wurden im Wiener Lorely-Saal die **BEST RECRUITERS** 2025/26 aus Österreich verkündet und die Branchensieger mit dem goldenen Gütesiegel gekürt.

Studienleiter **Christian Pasteka** und Beirätin **Agnes Koller** präsentierten gemeinsam die Studienergebnisse und zeichneten die Branchensieger aus. Unterstützt wurden sie dabei von **Bernhard Schwingsandl**, welcher auf Entwicklungen und Best Practices aus dem Social-Media-Bereich einging.

Fachliche Beiträge aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft ergänzten die Studiendaten: BMWET-Generalsekretär Dr. **Severin Gruber** schilderte die Entwicklungen und Stellschrauben am österreichischen Arbeitsmarkt mit Fokus auf die Mobilität nationaler und internationaler Fachkräfte. Ebenfalls zum Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf Entwicklung und Rolle von KI, nahm AMS-Vorstand Dr. **Johannes Kopf** Stellung. Die Departmentleiterin Wirtschaft der Hochschule Burgenland, Prof. Dr. **Silvia Ettl-Huber**, nahm in ihrer Rolle als wissenschaftliche Beirätin Bezug auf die authentische Präsentation der Arbeitgebersysteme nach außen.

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

Agnes Koller und Christian Pasteka präsentieren die Studienergebnisse im Wiener Lorely-Saal. Rund 200 Gäste aus dem Personalwesen und Führungspositionen sind im Publikum anwesend und verfolgen die Ergebnisse mit großem Interesse. Mit Spannung wird die Bekanntgabe des Gesamtsiegers erwartet.

VIELEN DANK FÜR DIE BLUMEN!

Eine willkommene Überraschung für die Bundesrechenzentrum GmbH: Der Gesamtsieg! Auf der Bühne bekommen die Vertreter:innen des Gesamtsiegers das Zertifikat sowie das goldene BEST-RECRUITERS-Siegel überreicht. Ein Blumenstrauß darf ebenfalls nicht fehlen.



GLÄNZENDE RECRUITING-LEISTUNGEN

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











EINBLICKE AUS WIRTSCHAFT UND WISSENSCHAFT

Eine differenzierte Sicht auf den Arbeitsmarkt und die derzeitigen Herausforderungen bringen BMWET-Generalsekretär Severin Gruber, AMS-Vorstand Johannes Kopf und die wissenschaftliche Beirätin Silvia Ettl-Huber ein.



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 listet die Vorzeigeunternehmen und analysiert Stärken und Schwächen der 600 größten Unternehmen und Institutionen Österreichs, wenn es ums Recruiting geht.

Artikel anhören Mehr dazu

Präsentation der Studienergebnisse und Auszeichnung der Branchensieger der BEST-RECRUITERS-Studie Österreich 2024/25 im Lorely-Saal in Wien 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



Erfahrung entscheidet nicht

Die wenigsten Unternehmen sprechen in ihren Stellenausschreibungen gezielt auch Personen über 50 Jahren an, zeigt eine neue Studie.

Melanie Raidl

Häufig wird auch schon Personen ohne viel Berufserfahrung eine Führungsrolle zugetraut.

DER STANDARD

Ausgaben vom 12.11.2025 (online) und 15.11.2025 (Print)



RECRUITING

Berufserfahrung spielt für Führungspositionen kaum noch eine Rolle

Die wenigsten Unternehmen sprechen in ihren Stellenausschreibungen gezielt auch Personen über 50 Jahren an, zeigt eine neue Studie

Melanie Raidl

12. November 2025, 17:00

263 Postings Später lesen

Häufig wird auch schon Personen ohne viel Berufserfahrung eine Führungsolle zugetraut.

BGStock72 · stock.adobe.com

Fachkräftemangel, demografischer Wandel und die Frage, wie viel Künstliche Intelligenz ein Bewerbungsprozess verträgt: Recruiterinnen und Recruiter haben heute besonders hohen Druck. Denn viele Unternehmen kämpfen damit, Stellen überhaupt zu besetzen, während sich auch die Erwartungen der Bewerbenden rasant verändern. Sie wollen so flexibel wie möglich arbeiten, haben hohe Ansprüche an die Unternehmenskultur und dauert der Bewerbungsprozess zu lange, sind sie schnell wieder weg. Firmen, die Menschen heute langfristig binden wollen, müssen sich besonders glaubwürdig und verlässlich zeigen.

WIENER BEZIRKS BLATT



Häuser zum Leben sichern sich erneut Branchensieg in Pflege & Betreuung

Die Häuser zum Leben haben es wieder geschafft: Zum zweiten Mal in Folge holte sich der größte Anbieter von Senior*innenbetreuung in Österreich den Titel als Branchensieger im Bereich Pflege und Betreuung bei BEST RECRUITERS 2025/26.

13/11/2025

WIENER BEZIRKSBLATT

Ausgabe vom 13.11.2025

trend.

Best-Recruiters-Studie 2025/26

Mehr Testimonials, mehr Benefits, mehr Social Media



Best Recruiters untersucht seit 2010 die Recruiting-Qualität im DACH-Raum. Die Bewertung basiert auf rund 330 Kriterien. Bei der jüngsten Ausgabe der Studie in den drei Ländern (1.500 Arbeitgeber wurden untersucht) zeigte sich, dass die Arbeitgeber sich immer umfassender digital präsentieren. Sie setzen dabei stärker als zuletzt auf Mitarbeiter als Testimonials, fokussieren auf Benefits und Weiterbildungsangebote, bauen generell die Social Media-Präsenz aus. Auch bei klassischen Stellenanzeigen würden mehr Anreize als Anforderungen an die Bewerber kommuniziert.

TREND PREMIUM

Ausgabe vom 09.10.2026

personal manager

Gehaltstransparenz und Equal Pay: Unternehmen haben Nachholbedarf

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist am 7. Juni in Kraft getreten. Für die Umsetzung der Richtlinie gibt es in Österreich – wie in Deutschland – noch keinen Gesetzentwurf. Hinweise zum aktuellen Status quo geben Daten aus der BEST-Recruiters-Studie der career Institut & Verlag GmbH. Untersucht wurden rund 1.500 Arbeitgeber:innen im DACH-Raum – konkret 556 in Österreich, 517 in Deutschland und 423 in der Schweiz, die von der EU-Richtlinie nicht betroffen ist.

Schon heute ist in Österreich die Angabe des kollektivvertraglichen Mindestgehalts in Stellenanzeigen Pflicht. Daran hält sich auch die Mehrzahl der Unternehmen. 65 Prozent gehen in Stellenanzeigen sogar über die Vorgabe hinaus und geben das konkrete Gehalt an, 9 Prozent nennen einen Gehaltsrahmen und 13 Prozent kommunizieren das kollektivvertragliche Mindestgehalt. Lediglich 13 Prozent erfüllen die gesetzlichen Vorgaben laut Befragung nicht und erwähnen zum Beispiel nur den Kollektivvertrag, ohne ein Gehalt zu nennen, oder gehen gar nicht auf die Entlohnung ein.



In Deutschland zeigt sich ein ganz anderes Bild: 95 Prozent der Unternehmen erwähnen das Gehalt in Stelleninseraten nicht. Nur 3 Prozent machen konkrete Gehaltsangaben, 2 Prozent nennen den Gehaltsrahmen.

Ähnlich ist das Bild in der Schweiz, die von der Richtlinie nicht betroffen ist: 96 Prozent kommunizieren kein Gehalt, drei Prozent geben einen Gehaltsrahmen an und ein Prozent machen konkrete Gehaltsangaben.

Die EU-Richtlinie sieht zudem Berichtspflichten für Betriebe ab 100 Mitarbeitenden vor. Dadurch sollen bestehende geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede transparenter gemacht und der Gender-Pay-Gap reduziert werden. Eine aktive Kommunikation zum Thema Equal Pay gegenüber potenziellen Bewerber:innen findet derzeit nur sehr selten statt. Auf den Karriere-Websites wird das Thema am häufigsten in der Schweiz thematisiert. Konkret kommunizieren das Thema Equal Pay:

- 5 Prozent in Österreich
- 4 Prozent in Deutschland
- 20 Prozent in der Schweiz

PERSONALMANAGER

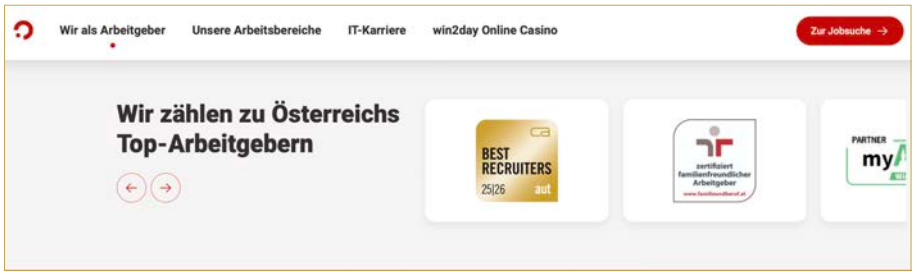
Ausgabe 7/2026

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 Österreichische Lotterien GmbH und BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. ist das goldene Siegel unter den Auszeichnungen gelistet.







STELLENANZEIGEN

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

Statements der Sieger:innen

FRAGEN

WAS BEDEUTET IHNEN DIE AUSZEICHNUNG ALS BEST RECRUITER?

IN WELCHEM BEREICH DER CANDIDATE JOURNEY MESSEN SIE DEM EINSATZ VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ IN ZUKUNFT DAS GRÖßTE POTENZIAL ZU?

Florian Kargl, BA
Head of Marketing

APS Group GmbH & Co KG



„Gutes Recruiting zeigt sich für uns nicht erst bei der erfolgreichen Besetzung einer Stelle, sondern in jedem einzelnen Kontakt. Deshalb arbeiten wir seit Jahren daran, unsere Prozesse weiterzuentwickeln und gleichzeitig das Persönliche zu bewahren. Dass die APS Group im BEST-RECRUITERS-Jahrgang 2026/27 mit dem goldenen Siegel ausgezeichnet wird und den ersten Platz in der Arbeitskräfteüberlassung erreicht, ist für uns eine besondere Bestätigung dieses Weges. Seit mehr als 35 Jahren bringen wir Menschen und Unternehmen in ganz Österreich zusammen. Dabei verbinden wir regionales Know-how und persönliche Ansprechpartner mit modernen, digital unterstützten Recruiting-Prozessen. Entscheidend bleibt für uns aber immer der Mensch: Bewerberinnen und Bewerber sollen klare Informationen und verlässliche Rückmeldungen erhalten, Unternehmen rasch die Unterstützung, die sie tatsächlich brauchen. Diese Auszeichnung ist deshalb vor allem ein Erfolg unserer Recruiterinnen und Recruiter sowie unserer Teams an den Standorten. Und sie ist ein Ansporn, Recruiting weiterhin mit Qualität, Verlässlichkeit und gegenseitigem Respekt zu gestalten.

Das größte Potenzial liegt für mich darin, Jobsuche völlig neu zu denken: KI findet nicht nur passende Stellen, sondern versteht die individuelle Situation eines Bewerbers, zeigt neue berufliche Möglichkeiten auf und macht klassische Jobplattformen und deren Suchlogiken langfristig überflüssig.

Christoph Santin
Teamleiter Recruiting

ASFINAG



Die Auszeichnung freut mich und mein Team besonders, weil sie zeigt, dass unsere tägliche Arbeit im Recruiting auch von außen wahrgenommen und geschätzt wird. Die Auszeichnung mit dem Gold-Siegel bestätigt die hohe Professionalität und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Recruiting. Gleichzeitig verstehen wir diese Anerkennung als Ansporn, unsere Candidate Experience sowie unsere Recruiting-Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Das Potenzial von KI sehe ich darin, Recruiterinnen und Recruiter dabei zu unterstützen, schneller, transparenter und konsistenter zu arbeiten. Besonders wertvoll ist ihr Einsatz bei der Erstellung und Optimierung von Stellenausschreibungen und der Entwicklung stellenbezogener Interviewleitfäden. Zurückhaltender bin ich bei der Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern. Personalentscheidungen sollten auch künftig auf persönlichem Austausch, fachlicher Einschätzung und menschlichem Urteilsvermögen basieren. KI sehe ich daher nicht als Instrument zur automatisierten Auswahl von Menschen, sondern als Unterstützung für fundierte und nachvollziehbare Entscheidungen.



Mag. Stefan Duder
Manager Human Resources

BDO Austria GmbH

In den letzten Jahren durften wir schon mehrmals die Auszeichnung als BEST RECRUITER in Empfang nehmen. Immer noch bedeutet sie uns nach wie vor sehr viel, weil sie eine Bestätigung für unsere kontinuierliche, qualitativ hochwertige Arbeit im Recruiting und Employer Branding darstellt. Außerdem zeigt sie, 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.

Das größte Potenzial für Künstliche Intelligenz in der Candidate Journey sehe ich in der Vorauswahl und dem Matching von Bewerber:innen sowie in der Personalisierung der Ansprache. Potenzielle Bewerber:innen erhalten basierend auf ihrem digitalen Suchverhalten maßgeschneiderte Stellenempfehlungen und KI-Chatbots beantworten rund um die Uhr gängige Fragen wie zu flexiblen Arbeitszeiten oder der Unternehmenskultur. Trotz aller Automatisierung möchte ich betonen, dass der persönliche Kontakt im Bewerbungsprozess durch eine Maschine nicht vollwertig ersetzt werden kann. Zwar hilft Künstliche Intelligenz bei der Formulierung von Interviewfragen oder fasst Telefonate zusammen, die endgültige Entscheidung erfordert jedoch weiterhin menschliche Empathie, Intuition und Urteilskraft.



Eva Fuchs, MA
HR Generalistin Schwerpunkt Recruiting & Employer Branding

BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER 2026/27 macht uns unglaublich stolz und ist für uns vor allem eine Bestätigung, dass Recruiting weit mehr ist als das Besetzen offener Stellen. Sie zeigt, dass ein professioneller, wertschätzender Umgang mit Bewerber:innen den Unterschied macht. Es freut uns daher besonders, dass die Auszeichnung damit sichtbar macht, welchen Stellenwert Recruiting in unserem Unternehmen hat.

Das größte Potenzial sehen wir in der Schaffung einer noch besseren Candidate Experience. Künstliche Intelligenz kann Bewerber:innen schneller mit relevanten Informationen versorgen und administrative Prozesse deutlich effizienter gestalten. Dadurch gewinnen Recruiter:innen mehr Zeit für das, was wirklich zählt: nämlich die persönlichen Gespräche und das Begegnen auf Augenhöhe. Die Zukunft sehen wir daher nicht in einem Recruiting durch KI, sondern in einem Recruiting, das durch KI unterstützt wird und dadurch menschlicher werden kann.



Mag.a Elisabeth Triebert
Teamleiterin Talent Acquisition & Development

Bundesrechenzentrum GmbH

Die Auszeichnung ist eine wertvolle Anerkennung für unser Recruiting-Team und ein Beleg dafür, dass eine starke Arbeitgebermarke, professionelle und transparente Prozesse und ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Bewerber:innen einen Unterschied machen.

KI kann u.a. in der Kommunikation entlang der Candidate Journey einen Mehrwert schaffen. Bewerber:innen erwarten transparente und relevante Informationen, schnelle Antworten und unkomplizierte Prozesse. KI kann dabei unterstützen, diese Erwartungen noch gezielter zu erfüllen.

Mag. Ursula Randolf
Bereichsleiterin Human Resources

BTV Vier Länder Bank AG



Die Auszeichnung in Gold freut uns sehr und bestätigt uns darin, dass wir mit unserer Arbeit im Recruiting auf dem richtigen Weg sind. Dass wir bereits zum zweiten Mal innerhalb von drei Jahren das Siegel in Gold erreichen, macht uns besonders viel Freude und ist gleichzeitig Ansporn, die Candidate Journey konsequent weiterzuentwickeln.

Wir sehen das größte Potential dort, wo KI dabei unterstützt, die Candidate Journey noch individueller, einfacher und zielgerichteter zu gestalten. Gleichzeitig bleibt für uns gerade im Recruiting der persönliche Kontakt entscheidend, denn auch die beste Technologie kann die Begegnung von Mensch zu Mensch nicht ersetzen.

Mag. Esther Brandner-Richter
Head of Human Resources

CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH



Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2026/27 ist für uns eine besondere Bestätigung unserer täglichen Arbeit. Recruiting bedeutet für uns weit mehr als die Besetzung offener Positionen. Im Mittelpunkt steht die wertschätzende und professionelle Begleitung von Kandidat:innen entlang der gesamten Candidate Journey. Gerade in einem kompetitiven Arbeitsmarkt ist es uns wichtig, authentische Einblicke in unsere Unternehmenskultur zu geben, transparente Prozesse zu schaffen und Bewerber:innen auf Augenhöhe zu begegnen. Die Auszeichnung zeigt, dass dieser Anspruch bei den Kandidat:innen ankommt und bestärkt uns darin, unseren Weg konsequent weiterzugehen.

Das größte Potenzial sehen wir insbesondere in der Effizienzsteigerung administrativer und standardisierter Prozesse. Künstliche Intelligenz kann beispielsweise bei der Erstellung von Stellenanzeigen, beim Verfassen von Kommunikationsvorlagen, bei der Terminvereinbarung oder bei der Analyse von Recruiting-Daten wertvolle Unterstützung leisten. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass erfolgreiche Personalauswahl auch in Zukunft vom persönlichen Austausch lebt. Gerade in Gesprächen, bei der Einschätzung des Cultural Fits und beim Aufbau einer langfristigen Beziehung zu Kandidat:innen bleibt der menschliche Faktor entscheidend. KI wird Recruiting daher nicht ersetzen, sondern Recruiter:innen dabei unterstützen, mehr Zeit für die wirklich wertschöpfenden und persönlichen Aspekte des Auswahlprozesses zu gewinnen.



Alžbeta Takáčová
People & Culture Director

Coca-Cola HBC Austria GmbH

Die erneute Auszeichnung mit Gold als BEST RECRUITER in der Getränkebranche ist für uns eine besondere Anerkennung und macht uns stolz. Sie bestätigt, dass wir unseren hohen Qualitätsanspruch über mehrere Jahre hinweg halten und uns gleichzeitig kontinuierlich weiterentwickeln. Recruiting bedeutet für uns weit mehr, als Menschen für offene Positionen zu gewinnen. Es geht darum, Talente für unser Unternehmen zu begeistern, authentische Einblicke zu geben und allen Kandidat:innen mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen – auch dann, wenn wir aktuell keine passende Position anbieten können. Denn jede Begegnung prägt die Wahrnehmung unserer Arbeitgebermarke. Dieser Erfolg ist vor allem dem Engagement unseres Teams zu verdanken, das täglich mit Leidenschaft daran arbeitet, Menschen und Möglichkeiten zusammenzubringen und den Grundstein für langfristige Beziehungen zu legen.

Das größte Potenzial sehen wir in der zielgruppenspezifischen Ansprache und Begleitung von Kandidat:innen. Gerade bei unseren vielfältigen Berufsbildern - von Produktion und Logistik über den Außendienst bis hin zu zentralen Funktionen - kann KI helfen, neue Talentgruppen zu erreichen, übertragbare Kompetenzen sichtbar zu machen und relevante Karriereperspektiven aufzuzeigen. Gleichzeitig bleibt für uns entscheidend, dass KI den persönlichen Kontakt und authentische Einblicke in unsere Unternehmenskultur ergänzt, nicht ersetzt.



Maria Madl-Aigner, MSc.
HR-Leitung

Donau Chemie AG

Die erneute Auszeichnung mit Gold und als Branchensieger Chemie macht uns stolz und ist für uns eine besondere Bestätigung unseres eingeschlagenen Weges. Ein zentrales Ziel unseres Employer Branding Projekts ist, die Sichtbarkeit als attraktiver Arbeitgeber nach außen zu verstärken. Die Auszeichnung zeigt uns als Donau Chemie Gruppe, dass wir hier die richtigen Schwerpunkte setzen. Die Motivation ist weiterhin sehr groß, Entwicklungen voranzutreiben, damit wir unserem Anspruch eines professionellen, wertschätzenden Recruitings gerecht werden.

Für uns liegt das größte Potenzial von KI nicht darin, persönliche Begegnungen zu ersetzen, sondern sie zu verbessern. Wenn KI Routineaufgaben übernimmt, Informationen schneller bereitstellt und Kandidat:innen gezielter durch den Bewerbungsprozess begleitet, gewinnen wir mehr Zeit für persönliche Gespräche und individuelle Betreuung. Genau in dieser Verbindung von Technologie und Menschlichkeit sehen wir die Candidate Journey der Zukunft.

Aleksander Pakic
HR Business Partner und Personalentwicklung

Doppelmayr Seilbahnen GmbH



Die BEST-RECRUITERS-Auszeichnung ist eine besondere Anerkennung unserer täglichen Arbeit im Recruiting. Sie bestätigt unseren Anspruch, Bewerber:innen einen professionellen, wertschätzenden und zeitgemäßen Prozess zu bieten. Gleichzeitig motiviert sie uns, unser Recruiting und unsere Arbeitgebermarke kontinuierlich weiterzuentwickeln. Sie zeigt, dass unser Engagement für eine positive Candidate Experience wahrgenommen wird. Hinter diesem Erfolg steht eine großartige Zusammenarbeit zwischen unserem Recruiting und den Fachbereichen, die jeden Tag mit viel Engagement daran arbeiteten, die richtigen Mitarbeitenden für unser Unternehmen zu gewinnen. Dafür möchten wir uns bei jedem einzelnen herzlich bedanken.

Im Auswahlverfahren bei Doppelmayr spielt nicht allein die fachliche Qualifikation eine Rolle. Wichtig ist uns außerdem das Potenzial, die Persönlichkeit und die Motivation unserer Bewerber:innen kennenzulernen. Dabei legen wir großen Wert auf einen fairen, transparenten und respektvollen Umgang, bei dem ein offener Dialog auf Augenhöhe im Mittelpunkt steht. Unser Ziel ist es, Talente für eine langfristige Zusammenarbeit zu begeistern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeitende entfalten, weiterentwickeln und gemeinsam erfolgreich sein können. Diese Auszeichnung sehen wir daher nicht nur als Bestätigung unserer bisherigen Arbeit, sondern auch als Ansporn, unseren hohen Anspruch an Qualität, Wertschätzung und Innovation im Recruiting konsequent weiter zu verfolgen.

Dr. Sabine Riedel
People Director

Eurest Restaurationsbetriebsgesellschaft m.b.h.



Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2026/27 ist für uns eine Bestätigung, dass eine konsequent kandidatenorientierte Recruiting-Strategie nachhaltig Wirkung zeigt. In einem dynamischen Arbeitsmarkt sind Schnelligkeit, Transparenz und eine authentische Ansprache wichtiger denn je. Die Auszeichnung unterstreicht unseren Anspruch moderne Recruiting-Prozesse mit persönlicher Wertschätzung zu verbinden. Sie bestärkt uns darin, weiterhin in innovative Lösungen, die Weiterentwicklung unserer Prozesse und eine hervorragende Candidate Experience zu investieren.

Das größte Potenzial von Künstlicher Intelligenz sehe ich darin, Recruiting noch stärker auf die Bedürfnisse von Kandidat:innen auszurichten und die Candidate Experience entlang der gesamten Candidate Journey weiterzuentwickeln. KI kann dazu beitragen Prozesse effizienter zu gestalten, Kommunikation zu personalisieren und Bewerber:innen schneller und individueller zu begleiten. Insbesondere bei der Bereitstellung von Informationen und der Optimierung von Abläufen bietet sie großes Potenzial. Entscheidend aus meiner Sicht wird sein, KI gezielt dort einzusetzen, wo sie einen echten Mehrwert schafft. Gleichzeitig bleibt der persönliche Austausch ein zentraler Erfolgsfaktor im Recruiting. Ich bin überzeugt, dass die Zukunft in der gelungenen Verbindung von technologischer Innovation und menschlicher Wertschätzung liegt.



Tanja Völker, MA
Employer Branding & Digitalisierung

Hammerer Aluminium Industries

Der 1. Platz bei BEST RECRUITERS in der Branche Industrie erfüllt uns mit Stolz! Die Auszeichnung bestätigt unser Engagement für professionelle, innovative und wertschätzende Recruiting-Prozesse. Gleichzeitig ist sie für uns Ansporn, auch zukünftig Talente mit einer herausragenden Candidate Experience für unser Unternehmen zu gewinnen.

Das größte Potenzial von KI sehe ich in der intelligenten Unterstützung der gesamten Candidate Journey, von der zielgerichteten Ansprache über die Optimierung von Stellenanzeigen bis hin zur schnellen Kommunikation mit Bewerberinnen und Bewerbern. KI schafft Effizienz und Freiräume, damit der persönliche Kontakt und die individuelle Betreuung noch stärker im Fokus stehen können. Denn Recruiting bleibt ein People Business: Die persönliche Begegnung, echtes Interesse und menschliche Nähe sind durch KI nicht ersetzbar.



Recruiting-Team

Häuser zum Leben

Eine Auszeichnung kann man gewinnen, Vertrauen muss man sich verdienen. Umso mehr freut uns diese Anerkennung. Sie würdigt das gemeinsame Engagement im gesamten Unternehmen – von unserem HR-Team und unseren Recruiterinnen über unsere Führungskräfte bis hin zu allen weiteren Mitarbeiterinnen, die unsere Werte im täglichen Miteinander leben und zu einem fairen, wertschätzenden Bewerbungsprozess beitragen. Denn eine wertschätzende Candidate Experience beginnt für uns nicht erst im Bewerbungsgespräch, sondern ist Ausdruck unserer gelebten Unternehmenskultur. Für uns ist die Auszeichnung Bestätigung und Ansporn zugleich, jeden Tag noch besser zu werden.

Das größte Potenzial von KI sehen wir in der Entlastung von Routineaufgaben und der Beschleunigung der Kommunikation. Wenn es gelingt, Bewerberinnen schneller Antworten zu geben und Prozesse einfacher zu gestalten, profitieren alle Beteiligten. Die dadurch gewonnene Effizienz schafft mehr Raum für das, was im Recruiting wirklich zählt: persönliche Gespräche, Vertrauen und eine fundierte Entscheidung für beide Seiten. Gerade in der Pflege und Betreuung ist das wichtiger denn je. Deshalb setzen wir auch künftig auf den direkten persönlichen Austausch mit Kandidatinnen. KI kann uns unterstützen, aber sie kann die Begegnung zwischen Menschen nicht ersetzen. Die Entscheidung, ob Menschen und Organisation zusammenpassen, bleibt eine menschliche Aufgabe.

Anca Feuchtmüller
Talent Acquisition Austria & South East Europe

Henkel Central Eastern Europe GmbH



Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2026/27 ist für uns eine große Wertschätzung und Bestätigung unseres täglichen Engagements. Besonders freut uns, dass damit die kontinuierliche Arbeit vieler Beteiligter anerkannt wird, die jeden Tag dazu beitragen, Kandidat:innen eine positive Erfahrung mit Henkel zu ermöglichen. Gleichzeitig motiviert uns die Auszeichnung, unseren Weg konsequent weiterzugehen und uns stetig weiterzuentwickeln.

Künstliche Intelligenz hat entlang der gesamten Candidate Journey großes Potenzial. Besonders wertvoll sehen wir ihren Einsatz bei der Optimierung von Prozessen und der Verbesserung der Candidate Experience, durch schnellere Kommunikation, effizientere Abläufe und eine stärkere Personalisierung. Entscheidend bleibt dabei, dass Technologie die persönliche Interaktion unterstützt und Freiraum für den menschlichen Austausch schafft. Die Erfahrung, Empathie und das Gespür für Menschen und Situationen werden zentrale Bestandteile unserer Arbeit bleiben. Durch die Unterstützung von KI können wir uns aber noch stärker darauf konzentrieren einen Unterschied im Personalbereich zu machen.

Mag. Claudia Bliem
Leitung Human Resources

Herba Chemosan Apotheker AG



Die Auszeichnung als BEST RECRUITER ist für uns eine wertvolle Bestätigung, dass wir unsere Ziele im Recruiting erreicht haben und mit unserem Anspruch an Professionalität, Transparenz und Wertschätzung auch sichtbar sind. Sie zeigt uns, dass unser Engagement für einen professionellen Bewerbungsprozess wahrgenommen wird. Gleichzeitig motiviert uns diese Auszeichnung, unseren eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen und uns laufend weiterzuentwickeln.

KI wird vor allem dort einen Mehrwert schaffen, wo sie Prozesse vereinfacht, Reaktionszeiten verkürzt und Recruiter*innen entlastet. Dadurch werden wir zukünftig mehr Zeit für die individuelle Betreuung von Bewerberinnen und Bewerbern gewinnen und können den Bewerbungsprozess noch effizienter gestalten.

Sabine Glück
Director People & Culture

HEROLD Business Data GmbH



Diese Auszeichnung macht uns besonders stolz, denn sie zeigt, dass hervorragendes Recruiting kein einmaliger Erfolg, sondern das Ergebnis kontinuierlicher Arbeit, hoher Qualitätsstandards und echter Wertschätzung gegenüber Kandidat:innen ist. Ein herzliches Dankeschön an alle Kolleg:innen und Führungskräfte, die jeden Tag dazu beitragen, unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber erlebbar zu machen.

Das größte Potenzial sehen wir künftig im Bereich der Bewerberkommunikation und Candidate Experience. Künstliche Intelligenz kann Bewerber:innen entlang der Candidate Journey begleiten – von der ersten Kontaktaufnahme über die Beantwortung von Fragen bis hin zur Terminvereinbarung. Dadurch gewinnen Recruiter:innen mehr Zeit für den persönlichen Austausch und die qualitativ hochwertige Auswahl von Talenten. Grundlage für uns ist, dass KI eine Unterstützung für Entscheidungen liefert, nicht aber die menschliche Perspektive ersetzt. Gerade in entscheidenden Momenten einer Bewerbung bleiben Wertschätzung, Empathie und persönliche Interaktion zwischen dem Unternehmen und den Kandidat:innen unverzichtbar.



Dr. Andreas Seidl
Leiter Human Resources

HOFER KG

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2026/27 ist für uns eine besondere Anerkennung unserer täglichen Recruiting-Arbeit. Sie zeigt, dass unsere Maßnahmen wirken – von unserer starken Karrierewebsite über zielgruppengerechte Inhalte bis hin zu schnellen Rückmeldungen und unseren klaren Prozessen. Gleichzeitig verstehen wir die Auszeichnung als Ansporn uns weiterzuentwickeln: Wir wollen bestehende Stärken weiter ausbauen und neue Potenziale erschließen, um das Bewerbungserlebnis für unsere Kandidat:innen laufend zu verbessern.

KI kann uns künftig dabei helfen, Bewerber:innen noch besser und schneller zu informieren, Inhalte passgenauer auszuspielen und Abläufe weiter zu beschleunigen, ohne dabei den persönlichen Charakter unseres Recruitings zu verlieren. So stärken wir bei HOFER die Candidate Experience und machen Recruiting effizienter.



Mag. Laetitia Asamer
Leitung HR

Kellner & Kunz AG

Die Auszeichnung ist für uns eine große Wertschätzung für die tägliche Arbeit aller Beteiligten. Für eine gute Candidate Journey arbeiten unser Recruiting-Team, der Social-Media-Bereich und unsere Führungskräfte Hand in Hand. Sie bestärkt uns darin, Bewerber:innen bei Kellner & Kunz persönlich, fair und auf Augenhöhe zu begleiten.

Das größte Potenzial sehen wir dort, wo KI Abläufe beschleunigen und Bewerber:innen rasch Orientierung geben kann – etwa bei häufigen Fragen oder der internen Organisation. Das persönliche Gespräch und die Entscheidung für einen Menschen sollen auf jeden Fall weiterhin von Menschen getragen werden.



Mag. Christoph Gappmaier, M.A., MBA
Leiter Personalgewinnung

Land Salzburg

Das BEST-RECRUITERS-Ranking ist für uns eine zentrale Kennzahl im Hinblick auf unser Bestreben, die Recruiting-Qualität beim Land Salzburg Jahr für Jahr hoch zu halten und noch weiter zu verbessern. Die 6-fache Gold-Auszeichnung in Folge bestätigt diese Bemühungen sehr, das 3. Top-Ten-Ranking freut uns als öffentliche Verwaltung ganz besonders.

Vermutlich wird die gesamte Journey davon betroffen sein, auf Seiten der Bewerbenden, wie auch bei den Unternehmen. Wir selbst sehen uns dennoch nach wie vor im „H2H"-Business: Recruiting von Mensch zu Mensch, mit KI als Unterstützung, aber auch ganz bewusst KI-freien Zonen.

Mag. Nicole Enders
Leitung HR People & Culture

Möbelix GmbH



Dass wir bereits zum zweiten Mal mit Gold als BEST RECRUITER ausgezeichnet wurden, ist für uns eine riesige Ehre und eine ganz besondere Bestätigung unserer Arbeit. Diese Auszeichnung macht uns unglaublich stolz, denn sie zeigt, was wir durch eine hervorragende Zusammenarbeit, großes Engagement und ein gemeinsames Ziel erreichen können. Gleichzeitig unterstreicht sie einmal mehr, wie wichtig eine optimale Candidate Journey ist. Denn Recruiting bedeutet für uns weit mehr als die Besetzung offener Stellen. Wir möchten Bewerberinnen und Bewerbern vom ersten Kontakt an auf Augenhöhe begegnen, sie begeistern und ihnen ein positives, wertschätzendes Erlebnis bieten. Die erneute Gold-Auszeichnung ist für uns daher nicht nur ein großartiger Erfolg, sondern auch Ansporn, unseren Weg konsequent weiterzugehen und uns stetig weiterzuentwickeln.

Wir sehen im Einsatz von Künstlicher Intelligenz großes Potenzial, insbesondere wenn es darum geht, Recruiting-Prozesse effizienter zu gestalten, administrative Aufgaben zu vereinfachen und die Kommunikation entlang der Candidate Journey zu optimieren. KI kann uns dabei unterstützen, schneller und gezielter auf die Bedürfnisse unserer Bewerberinnen und Bewerber einzugehen und gleichzeitig mehr Freiraum für das Wesentliche zu schaffen. Denn bei aller Begeisterung für die technologischen Möglichkeiten steht für uns eines fest: Der persönliche Kontakt, echte Wertschätzung und das zwischenmenschliche Gespür sind durch keine KI zu ersetzen. Recruiting ist und bleibt ein Geschäft zwischen Menschen. Deshalb sehen wir KI vor allem als wertvolle Unterstützung, die uns hilft, Prozesse zu verbessern, ohne dabei den Menschen aus dem Mittelpunkt zu verlieren.

Mag. Bettina Braun
Head of People & Organisational Development & Head of Group People Innovations

OBI Österreich



Zum dritten Mal in Folge als Branchensieger ausgezeichnet zu werden, macht uns besonders stolz! Diese Auszeichnung bestätigt uns darin, dass wir mit unserem Recruiting auf dem richtigen Weg sind und sich unser kontinuierlicher Einsatz für eine positive Candidate Experience auszahlt. Dieser Erfolg ist eine gemeinsame Leistung unseres Recruiting Teams und unserer Kolleg:innen in den OBI Märkten, die sich täglich dafür einsetzen, Bewerber:innen für OBI zu begeistern. Gleichzeitig ist die Auszeichnung für uns ein Ansporn, unsere Prozesse laufend weiterzuentwickeln, neue Wege zu gehen und das Bewerbungserlebnis bei OBI kontinuierlich zu verbessern.

Besonders großes Potenzial sehen wir in der Informationsphase der Candidate Journey. KI kann Bewerber:innen dabei unterstützen, sich in der Vielfalt unserer Berufsbilder und Karrieremöglichkeiten zurechtzufinden und schneller den passenden Job zu entdecken. Bereits heute setzen wir auf unserer Karriereseite einen KI gestützten Chatagenten ein, der individuelle Stellenempfehlungen gibt und Fragen zu unseren Jobs beantwortet. In Zukunft sehen wir hier noch viele Möglichkeiten, die Candidate Experience durch den gezielten Einsatz von KI weiter zu verbessern und den Bewerbungsprozess noch einfacher und individueller zu gestalten.



Tamara Adissi
Manager Talent Acquisition

Österreichische Lotterien GmbH

Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2026/27 ist für uns eine besondere Anerkennung und Bestätigung der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Recruitings und Employer Brandings in den vergangenen Jahren. Dass wir unsere Platzierung im Vergleich zum Vorjahr verbessern konnten, freut uns ganz besonders und zeigt, dass sich die konsequente Arbeit an unserer Candidate Experience, unseren Prozessen und unserer Arbeitgebermarke auszahlt. Hinter diesem Erfolg stehen viele engagierte Menschen, insbesondere unser Talent Acquisition & Employer Branding Team, die mit viel Einsatz, Ideenreichtum und Leidenschaft daran arbeiten, Talente für unser Unternehmen zu begeistern und Bewerber:innen ein professionelles, wertschätzendes und authentisches Erlebnis entlang der gesamten Candidate Journey zu bieten. Dabei verstehen wir Recruiting und Employer Branding als zwei Seiten derselben Medaille: Eine starke Arbeitgebermarke schafft Vertrauen und Interesse, ein professioneller Recruiting-Prozess macht dieses Versprechen erlebbar. Die Auszeichnung sehen wir daher nicht nur als Anerkennung der bisherigen Arbeit, sondern auch als Bestätigung unseres Anspruchs, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Bedürfnisse unserer Kandidat:innen in den Mittelpunkt zu stellen. Sie macht uns stolz und motiviert uns gleichzeitig, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen und auch künftig Recruiting-Erlebnisse zu schaffen, die den Erwartungen moderner Talente gerecht werden.

Das größte Potenzial sehen wir in der frühen Phase der Candidate Journey, insbesondere bei der zielgerichteten Ansprache von Talenten sowie bei administrativen und organisatorischen Prozessen. KI kann dabei helfen, Bewerber:innen schneller relevante Informationen bereitzustellen, Prozesse effizienter zu gestalten und Recruiter:innen von zeitaufwendigen Routineaufgaben zu entlasten. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass die entscheidenden Momente im Recruiting weiterhin von Menschen geprägt werden. Persönliche Gespräche, individuelle Beratung und der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung lassen sich nicht durch Technologie ersetzen. Deshalb sehen wir KI als wertvolle Unterstützung, die unseren Teams mehr Zeit für das Wesentliche gibt: den persönlichen Austausch mit Kandidat:innen und ein Recruiting auf Augenhöhe.



Paulina Wiedl
HR Director Österreich & CEE

Peek & Cloppenburg Holding B.V.

Die erneute Auszeichnung freut mich besonders für unser Team. Dahinter stehen Menschen, die jeden Tag mit viel Engagement daran arbeiten, Bewerbenden auf Augenhöhe zu begegnen. Für uns ist das goldene Siegel Bestätigung und Ansporn zugleich, unseren Recruiting-Prozess weiterzuentwickeln – mit klarer Kommunikation, verlässlichen Rückmeldungen und echtem Interesse an den Menschen, die sich bei uns bewerben.

Das größte Potenzial sehen wir in einer schnellen und verlässlichen Kommunikation. Wenn KI uns bei Routinefragen oder der Terminfindung entlastet, gewinnen wir wertvolle Zeit, die wir voll und ganz in den persönlichen Austausch mit den Bewerbenden investieren können.

Dr. Doris Hechenberger
Bereichsleiterin Human Resources

PÖTTINGER Landtechnik GmbH



Die erneute Auszeichnung als BEST RECRUITER freut uns sehr und bestätigt unseren Anspruch, Bewerberinnen und Bewerbern ein professionelles und wertschätzendes Recruiting-Erlebnis zu bieten. Gleichzeitig sehen wir die Ergebnisse der Studie als wichtigen Impulsgeber für die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Recruiting-Prozesse. Der externe Blick hilft uns dabei, bestehende Stärken sichtbar zu machen und gezielt an Verbesserungen zu arbeiten.

Das größte Potenzial von Künstlicher Intelligenz sehen wir in der Verbesserung der Candidate Experience. KI kann Bewerberinnen und Bewerbern rund um die Uhr Informationen liefern und administrative Prozesse beschleunigen. Dadurch gewinnen sowohl Kandidat:innen als auch Recruiter:innen Zeit für das Wesentliche: den persönlichen Austausch und das gegenseitige Kennenlernen.

Peter Schröckelsberger
Head of People & Culture Bosch-Gruppe Österreich

Robert Bosch AG



Wir freuen uns sehr über die Auszeichnung als BEST RECRUITER. Sie bestätigt unseren Anspruch, Recruiting nicht nur professionell, sondern vor allem wertschätzend, transparent und auf Augenhöhe zu gestalten. Gleichzeitig nehmen wir das Ergebnis als Motivation, weiterhin neugierig zu bleiben, Bestehendes zu hinterfragen und unser Recruiting kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ein großes Dankeschön gilt dabei allen Kolleg:innen, die jeden Tag zu dieser Qualität beitragen.

Das größte Potenzial von Künstlicher Intelligenz sehen wir aktuell im intelligenten Matching von Talenten und Stellen. KI unterstützt dabei, Kompetenzen und Potenziale schneller zu erkennen, Prozesse effizienter zu gestalten und Bewerber:innen gezielter mit den passenden Karrieremöglichkeiten zusammenzubringen. Zudem bietet KI die Möglichkeit, bei vielen administrativen Aufwänden zu unterstützen. So gewinnen Unternehmen und Kandidat:innen gleichermaßen durch eine schnellere, transparentere und bessere Candidate Experience.

Annemarie Haas
Teamleiterin Recruiting & Employer Branding

Saubermacher AG



Die Auszeichnung als BEST RECRUITER 2026/27 ist für uns eine wertvolle Bestätigung unserer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Gleichzeitig sehen wir sie als wichtiges Evaluierungsinstrument, da uns Verbesserungspotenziale aufgezeigt werden und uns Optimierungsmaßnahmen das ganze Jahr über begleiten. Unser Anspruch ist es, Bewerber:innen einen klar strukturierten, effizienten und zugleich individuellen sowie wertschätzenden Bewerbungsprozess mit hoher Servicequalität zu bieten. Das gelingt uns insbesondere durch die enge Zusammenarbeit mit unserem Marketing, unseren Führungskräften und allen Beteiligten im Recruitingprozess. Die Auszeichnung bestärkt uns darin, diesen Weg konsequent weiterzugehen.

Das größte Potenzial sehen wir im gezielten Einsatz von KI entlang der gesamten Candidate Journey. Von der besseren Auffindbarkeit unserer Stellenangebote durch GEO über intelligentes Stellenmatching, das die Passung zwischen Qualifikationen und Stellenanforderungen aufzeigt, bis hin zur Vereinfachung administrativer Abläufe. Unser Ziel ist es, Prozesse effizienter zu gestalten und gleichzeitig mehr Raum für den persönlichen Austausch und eine individuelle, wertschätzende Candidate Experience zu schaffen.



Mag. Sylvia Grote
Teamleitung HR- und Recruitmentstrategie

Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.

Branchensieger 2026/27! Wir sind mächtig stolz!“ Nach Bronze und Silber in den Vorjahren haben wir es geschafft: Die KAGes holt den 1. Platz in der BEST-RECRUITERS-Studie und damit das goldene Siegel! Diese Erfolgsstory ist das Ergebnis einer großartigen Entwicklung, die wir unter dem Motto #wirsindKAGes gemeinsam tragen. Als größter Arbeitgeber der Steiermark machen sich täglich 20.000 Kolleg*innen an unseren 23 Standorten mit vollem Einsatz für die Gesundheitsversorgung in der Steiermark stark – und wir im HR leben das Recruiting mit ebenso viel Herzblut und Professionalität. Ein riesiges Dankeschön gilt meinem Kernteam und all unseren Recruiter*innen direkt an den Standorten. Gold ist unsere gemeinsame Bestätigung – und der Ansporn, weiterhin die besten Köpfe für das steirische Gesundheitswesen zu gewinnen!

Das größte Potenzial von KI sehen wir ganz klar in der Optimierung von Prozessen im Hintergrund, um unseren Teams an den Standorten den Rücken freizuhalten. Konkret setzen wir künftig auf vier Kernbereiche in der Candidate Journey: Effizientes Texten & Übersetzen: Die KI hilft uns bei der schnellen Erstellung und Optimierung von zielgruppengerechten Stellenanzeigen sowie der Übersetzung. Smarte Kommunikation: Vorgefertigte Kommunikationsvorlagen werden durch KI-Unterstützung noch dynamischer und individueller anpassbar. Intelligente Pool-Suche: Bei der aktiven Kandidat*innensuche durchforstet KI unseren Talentepool präzise nach definierten Suchkriterien. Das Ziel dieser Innovationen ist klar: Je mehr administrative Routine uns die KI abnimmt, desto mehr Zeit und Raum gewinnen unsere Recruiter*innen für das, was keine Technologie ersetzen kann – das persönliche, wertschätzende Gespräch von Mensch zu Mensch.



Simon Steinhuber
Teamlead Talent Acquisition

TGW Logistics GmbH

Diese Auszeichnung ist für uns eine besondere Wertschätzung und zugleich eine Bestätigung unseres Anspruchs, Recruiting professionell, wertschätzend und auf Augenhöhe zu gestalten. Bei TGW Logistics stehen die Menschen im Mittelpunkt – das gilt nicht nur für unsere Mitarbeiter:innen, sondern bereits für den ersten Kontakt mit potenziellen neuen Kolleg:innen. Dass wir wieder mit dem Gold-Siegel ausgezeichnet werden, zeigt uns, dass wir mit unserem Fokus auf eine positive Candidate Experience auf dem richtigen Weg sind.

Das größte Potenzial sehen wir darin, die Candidate Journey noch effizienter zu gestalten. Insbesondere in der ersten Phase der Candidate Journey kann KI einen wertvollen Beitrag leisten – etwa indem sie Bewerber:innen dabei unterstützt, passende Karrieremöglichkeiten zu entdecken, Fragen rasch zu beantworten und Orientierung im Bewerbungsprozess zu geben. Auch bei der Automatisierung administrativer Aufgaben sehen wir großes Potenzial, um unseren Recruiter:innen mehr Zeit für das Wesentliche zu ermöglichen: den persönlichen Austausch mit den Menschen. Denn bei aller technologischer Weiterentwicklung steht für uns fest: KI soll den menschlichen Kontakt nicht ersetzen, sondern sinnvoll ergänzen. Gerade im Recruiting bleiben Empathie, Wertschätzung und persönliche Beziehungen entscheidend.

Claudia Panstingl
HR-Managerin

Thalia Buch & Medien GmbH



Ich sehe die Auszeichnung als Erfolg unseres gesamten Teams und als besondere Anerkennung unserer täglichen Arbeit. Sie würdigt das Engagement aller Kolleg:innen, die mit viel Herzblut daran arbeiten, Bewerber:innen eine wertschätzende und respektvolle Candidate Journey zu bieten.

Das größte Potenzial von Künstlicher Intelligenz sehe ich in der Unterstützung administrativer Prozesse und der Bewerberkommunikation. Darüber hinaus bietet sie großes Potenzial bei der Optimierung von Stellenanzeigen, um Zielgruppen noch gezielter anzusprechen. Im Vertrieb zählt für mich vor allem die Persönlichkeit der Kandidat:innen, weshalb wir bereits früh im Auswahlprozess auf asynchrone Videointerviews setzen, um einen authentischen persönlichen Eindruck zu gewinnen. Bei spezialisierten Positionen, insbesondere in unserer Zentrale, kann KI hingegen durch intelligentes Matching von Lebensläufen und Anforderungsprofilen sowie bei der Vorbereitung individueller Interviewfragen einen wertvollen Beitrag leisten.

Dagmar Sauer-Müllegger, MSc
Head of HR Consulting

VACE Engineering GmbH



Zum wiederholten Male Branchensieger bei BEST RECRUITERS zu sein und 2026/27 den 1. Platz in der Kategorie Personalberatung erreicht zu haben, ist für uns eine besondere Anerkennung der täglichen Arbeit und des Engagements unseres gesamten Teams. Wir sehen die Auszeichnung als Bestätigung unseres Anspruchs, Recruiting mit Qualität, Professionalität und echter Wertschätzung zu gestalten. Für uns geht es nicht nur darum, die passenden Menschen mit den richtigen Unternehmen zusammenzubringen, sondern auch darum, Bewerbenden während des gesamten Prozesses auf Augenhöhe zu begegnen. Gleichzeitig ist die Auszeichnung für uns Ansporn, unsere Standards laufend weiterzuentwickeln und auch in Zukunft neue Maßstäbe in der Personalberatung zu setzen.

Wir sehen großes Potenzial in der Unterstützung bei der Suche nach passenden Kandidat:innen und beim Matching von Qualifikationen, Erfahrungen und individuellen Karrierewünschen mit den Anforderungen unserer Kunden. KI kann dabei helfen, Informationen effizienter auszuwerten und Prozesse zu beschleunigen. Besonders wichtig ist uns jedoch, dass Technologie den Menschen unterstützt und nicht ersetzt. Gerade im Recruiting sind persönliche Gespräche, Empathie und ein gutes Gespür für Menschen entscheidend. Unser Ziel ist es, die Vorteile der KI sinnvoll zu nutzen, um mehr Zeit für das Wesentliche zu schaffen: die persönliche Beratung und die nachhaltige Verbindung zwischen Menschen und Unternehmen.



Georg Westphal
Konzernpersonalleiter

VERBUND AG

Die erneute Auszeichnung mit dem Goldsiegel und dem 1. Platz in der Energiebranche ist für uns eine besondere Bestätigung unserer kontinuierlichen Arbeit und unseres hohen Qualitätsanspruchs im Recruiting. Sie zeigt, dass wir mit unserem Fokus auf eine professionelle, wertschätzende und transparente Candidate Experience auf dem richtigen Weg sind. Gleichzeitig ist sie eine Anerkennung für das Engagement unseres gesamten Recruiting-Teams, das täglich daran arbeitet, die richtigen Menschen für unser Unternehmen zu begeistern. Für uns ist die Auszeichnung aber auch ein Ansporn, unsere Recruiting-Prozesse laufend weiterzuentwickeln und Bewerber:innen auch künftig ein bestmögliches Bewerbungserlebnis zu bieten.

Das größte Potenzial von Künstlicher Intelligenz sehen wir in der Unterstützung administrativer und wiederkehrender Aufgaben entlang der Candidate Journey. KI kann uns dabei helfen, Abläufe effizienter zu gestalten, Informationen schneller bereitzustellen, Barrierefreiheit herzustellen und unsere Recruiting-Teams im operativen Tagesgeschäft zu entlasten. So schaffen wir mehr Raum für das, was im Recruiting wirklich zählt: den persönlichen Austausch mit unseren Bewerber:innen. Beim Einsatz von KI ist uns ein verantwortungsvoller und bewusster Umgang besonders wichtig. Gerade bei der Auswahl und Bewertung von Kandidat:innen können KI-Systeme bestehende Vorurteile und Verzerrungen (Bias) reproduzieren oder sogar verstärken. Deshalb setzen wir KI nicht für die automatisierte Vorauswahl, das Matching oder Personalentscheidungen ein. Auch die Anforderungen des EU AI Acts bestärken uns darin, KI gezielt und mit der notwendigen Sorgfalt einzusetzen. Denn für uns steht fest: Technologie soll den Menschen unterstützen, nicht über ihn entscheiden. Persönlicher Austausch, Fairness und gegenseitiges Vertrauen bleiben im Mittelpunkt unseres Recruitings.



Tanja Buchleitner MSc
Abteilungsleiterin Recruiting

Wiener Wohnen Kundenservice GmbH

Die Auszeichnung zeigt uns, dass sich die viele Arbeit, die wir in den letzten Jahren in unser Recruiting gesteckt haben, auszahlt. Wir haben uns mit viel Engagement, Qualitätsanspruch und dem Willen, uns laufend weiterzuentwickeln, Schritt für Schritt unter die besten Unternehmen vorgearbeitet. Mich freut es besonders, dass damit auch nach außen sichtbar wird, was uns als Unternehmen ausmacht. Wir hinterfragen unsere Prozesse, entwickeln uns stetig weiter und geben uns nicht mit dem Status quo zufrieden. Für mich ist diese Auszeichnung deshalb nicht nur eine schöne Bestätigung unserer bisherigen Arbeit, sondern auch eine Anerkennung für mein Team, das wirklich wahnsinnig gute Arbeit leistet. Darauf bin ich sehr stolz.

Ich sehe das größte Potenzial dort, wo KI uns repetitive Aufgaben abnehmen und Prozesse effizienter gestalten kann. Beispielsweise bei einer ersten, groben Vorselektion von Lebensläufen oder bei Terminvereinbarungen. Wichtig ist mir, dass KI uns unterstützen und nicht den Menschen ersetzen soll. Im Recruiting geht es um Menschen, individuelle Lebensläufe und Entscheidungen, die weitreichende Auswirkungen haben können. KI kann uns helfen, Informationen schneller aufzubereiten und mehr Zeit für das Wesentliche zu schaffen: den persönlichen Austausch, das genaue Hinsehen und das Kennenlernen der Menschen hinter den Bewerbungen. Die finale Entscheidung, wer zu uns passt und wen wir einstellen, sollte deshalb nicht von einer KI getroffen werden. Gute Recruiting-Entscheidungen brauchen mehr als Daten und Algorithmen – nämlich Erfahrung, kritisches Hinterfra-gen und vor allem Menschen, die Verantwortung übernehmen.

Hintergrund

DIE GRÖSSTE RECRUITING-STUDIE IN D-A-CH

Ausgehend von einer Studie, die den Rekrutierungsprozess als wichtigsten Erfolgsfaktor jedes 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 17. Erhebungsdurchgangs in Österreich hat **BEST RECRUITERS** seit Initiierung der Studie in Summe 20.702 Arbeitgeber-Untersuchungen anhand von insgesamt rund 4,05 Millionen Einzelkriterien-Überprüfungen durchgeführt. Zur Analyse des Bewerber:innen-Umgangs wurden 81.593 Bewerbungen versendet sowie analysiert und 26.302-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 1.500 Arbeitgebern in Österreich, Deutschland, der Schweiz und Liechtenstein 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
- Context Intelligence: Handlungsempfehlungen mit KI-Unterstützung, abgestimmt auf den Unternehmenskontext
- Bereits in über 20 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, ehem. 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



ZERTIFIZIERUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

14 Mitarbeitende des Recruiting- & Service Centers im Bundesministerium für Finanzen absolvierten 2026 die Personenzertifizierung.

Foto: (c) BMF/Koch

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

Nourhan Rihan

Telefon: +43 1 585 69 69 - 43

E-Mail: nourhan.rihan@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 © 2026 **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
2026/27

BEST RECRUITERS
AUSGEZEICHNETE RECRUITING-QUALITÄT

Seit 2010 untersucht BEST RECRUITERS jährlich mehr als 1.500 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 2026/27 über 350 Einzelkriterien. So entsteht die größte unabhängige, wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum. Die Studienmethodik ist als standardisierter Prozess TÜV-zertifiziert.

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.

TÜV AUSTRIA ZERTIFIZIERTES PRODUKT

hochschule burgenland
University of Applied Sciences

HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich

UNIVERSITÄT LIECHTENSTEIN

bestrecruiters.eu