BEST-RECRUITERS-Studie 2026/27: Ausgezeichnete Arbeitgeber auf kommende Herausforderungen vorbereitet; Eurest zum zweiten Mal bester Recruiter Österreichs

---

Über 500 Arbeitgebertestungen zeigen: Benachteiligung mit Kopftuch im Auswahlprozess, Transparenz über KI-Einsatz noch selten, Gehaltstransparenz steigt; Arbeitgeber setzen für den Aufschwung auf Purpose

Wien, 12. November 2026 – Vor rund 200 HR-Verantwortlichen wurde die **Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH** zu Österreichs BEST RECRUITER 2026/27 gekürt. Das ergibt die aktuelle BEST-RECRUITERS-Studie, die zum 17. Mal die Recruiting-Qualität von **über 500 österreichischen Arbeitgebern** analysiert. Die Ergebnispräsentation am 11. November im **Lorely-Saal in Wien** zeigt, was österreichische Bewerbende erwartet:

- **Diskriminierung im Bewerbungsprozess**: Deutlich weniger Einladungen für Bewerberin mit Kopftuch
- Österreichische Arbeitgeber geben noch eher **Auskunft über Gehalt als über den Einsatz von KI**
- Arbeitgeber setzen stärker auf den **Purpose** in der Kommunikation
- **Remote ist nicht tot**: Home-Office wird häufiger angeboten als im Vorjahr
- **Lehrlingsansprache** ist wichtig, **Berufserfahrene und Quereisteiger** sollen aber nicht übersehen werden, appelliert **AMS-Kopf**

Unter den **rund 200 Gästen** befanden sich HR-Verantwortliche, Führungskräfte der größten Arbeitgeber des Landes sowie **AMS-Vorstand Dr. Johannes Kopf** und **BMWET-Gruppenleiter Mag. Gerhard Sieber**.

Die **herausragenden Leistungen der ausgezeichneten Arbeitgeber** zeigen, dass Österreichs Recruiting-Abteilungen bereits für die **kommende Konjunktur** in den Startlöchern stehen. *„Recruiting ist Spitzensport. In keiner HR-Disziplin ist mehr Flexibilität, mehr Aktualität gefordert. Auf K&K - KI und Konjunktur - stellen sich Österreichs große Arbeitgeber für das Comeback im wirtschaftlichen und demographischen Wettbewerb bestens ein. Denn dieses Comeback gelingt weiterhin nur mit den richtigen Personen auf ihren Positionen. Dafür machen wir BEST RECRUITERS: Damit weiterhin Spitzenleistungen erbracht werden können",* hebt **Studieninitiator Markus Gruber** hervor.

Die Top-10-Recruiter 2026/27 in Österreich im Überblick

1. **Eurest Restaurationsbetriebs-GmbH**
2. **Bundesrechenzentrum GmbH**
3. **BIG Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.**
4. **Österreichische Lotterien GmbH**
5. **Land Salzburg**
6. **Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe**
7. **HOFER KG**
8. **Saubermacher AG**
9. **Wiener Wohnen Kundenservice**
10. **BDO Austria GmbH**

Dr. **Sabine Riedel**, People Director bei **Eurest**, freut sich über das Ergebnis: *„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."*

Die **Branchensieger** finden sich hier im Überblick.

Details zu den Erkenntnissen

Diskriminierung bei Bewerbungen: Aussehen und Name sind ausschlaggebend

Zwei Bewerberinnen, gleiche Lebensläufe: Sara Al-Hassan und Marissa Grander unterscheidet nur ihr Name. Auf dem Bewerbungsfoto trägt Sara Al-Hassan ein **Kopftuch**. Beide bewerben sich auf dieselben Stellen. Das Ergebnis: **Während Marissa Grander von neun Arbeitgebern zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, bekommt Sara Al-Hassan nur eine Einladung.**
„Die Ergebnisse zeigen, dass Bewerbende mit gleichen Qualifikationen nach wie vor nicht automatisch gleichbehandelt werden. Der Grund dafür ist häufig der sogenannte unconscious bias. Arbeitgeber sollten bei ihren Mitarbeitenden das Bewusstsein für solche unbewussten Faktoren schärfen, um Diskriminierung nicht nur am Papier zu vermeiden", ordnet Studienleiter MMag. **Christian Pasteka** die Ergebnisse ein.

Über Geld wird noch eher gesprochen als über KI

Ein **fiktiver Bewerber** nahm das anstehende **Entgelttransparenzgesetz** zum Anlass, sich zu erkundigen, welche Schritte in diese Richtung der jeweilige Arbeitgeber bereits gesetzt hat. Immerhin **vier von zehn Arbeitgebern** gaben eine Auskunft zu diesem doch recht heiklen Thema. Zum Vergleich: Im Vorjahr wurde eine **Anfrage zu KI** versendet – **nur halb so viele Arbeitgeber** waren dazu auskunftsfreudig.
Die Tendenz zeigt sich **auch im Online-Auftritt**: Bei 68% geht die **Gehaltsangabe** in der Stellenanzeige über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. **Equal Pay** wird auf 7% der Karriere-Websites explizit thematisiert, zum **KI-Einsatz im Bewerbungsprozess** zeigen sich nur 2% der Arbeitgeber transparent.
„Die neuen Technologien bringen viel Unsicherheit bei Bewerbenden", erklärt Studienbeirätin Prof. Dr. **Silvia Ettl-Huber**, *„Transparenz auf der Arbeitgeberseite schafft Klarheit und zeigt, dass sich der Arbeitgeber auch mit Bedürfnissen der Menschen auseinandersetzt."*

Für eine **zielgerichtete Kommunikation zum KI-Einsatz** im Arbeitsalltag müssen Arbeitgeber die neue Technologie im Kontext der Menschen sehen, die diese anwenden. Anforderungen an Mitarbeitende müssen neu gedacht werden, stellt BMWET-Gruppenleiter Mag. **Gerhard Sieber** fest: *„Der Mensch wird auch in der Arbeitswelt der Zukunft eine entscheidende Rolle spielen, aber diese Rolle wird sich verändern. Während künstliche Intelligenz und Automatisierung zunehmend repetitive und datenbasierte Aufgaben übernehmen, werden soft skills wie Kreativität, Empathie, kritisches Denken, soziale Kompetenz und Entscheidungsfähigkeit immer wichtiger. Während ein KI-gesteuertes Tool Tausende Datensätze in Sekunden analysiert, konzentriert sich der Mensch darauf, die Ergebnisse zu interpretieren und strategische Entscheidungen daraus abzuleiten."*

Weiterbildungen im KI-Bereich werden erst bei 3% der Arbeitgeber explizit thematisiert. Sieber ortet hier deutliches Potenzial: *„Der Mensch wird daher in der Arbeitswelt der Zukunft weniger als reiner Ausführender, sondern verstärkt als Gestalter, Innovator und Entscheider gefragt sein. Entscheidend wird daher nicht sein, ob Menschen durch Technologie ersetzt werden, sondern wie Mensch und Technologie sinnvoll zusammenarbeiten können. Technologie kann neue Möglichkeiten schaffen, aber Menschen geben ihr Richtung, Sinn und Verantwortung.*
Entscheidend wird sein, dass wir bereit sind, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln, Neues zu lernen und Technologie sinnvoll einzusetzen. Unternehmen müssen dafür Rahmenbedingungen schaffen, damit Menschen ihre Stärken entfalten können."

Sinn im Job gesucht und gefunden

Für das wirtschaftliche Comeback müssen Recruiting-Abteilungen noch besser für das perfekte Match zwischen Kandidat und Unternehmen sorgen. Arbeitgeber setzen daher stärker auf **Purpose**: Auf 34% der Stellenanzeigen wird der Sinn der Arbeit in den Fokus

gestellt, im Vorjahr waren es noch 28%. Erstmals hebt auch jede zweite Karriere-Website den Purpose hervor.
Andererseits ist die **Kommunikation von Benefits** in den Stellenanzeigen leicht von 90% auf 86% **gesunken**. Hier kann eine leichte Fokusverschiebung diagnostiziert werden. *„Purpose bedeutet nicht automatisch, mit der eigenen Arbeit die Welt retten zu wollen. Für viele Menschen geht es vielmehr darum, zu verstehen, wofür sie täglich arbeiten, welchen Beitrag sie leisten und ob sie sich mit den Zielen ihres Arbeitgebers identifizieren. Diese Sinnfrage kann bei der Arbeitgeberwahl entscheidend sein. Purpose und Benefits sind deshalb keine Gegensätze, sondern ergänzen einander",* erläutert Studienbeirätin Mag. **Agnes Koller**.

Home-Office wird häufiger angeboten

Mit 58% hat die **Kommunikation von Remote-Working-Möglichkeiten** auf Karriere-Websites **das höchste Ergebnis** seit Studienbeginn erreicht: Mehr Arbeitgeber denn je bieten die Möglichkeit an, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu verrichten. Zum Vergleich: Vor fünf Jahren, mitten in der Corona-Pandemie, lag der Anteil bei 28%.
„Der Eindruck, dass Home-Office wieder verschwindet und allgemein eingeschränkt wird, bestätigt sich somit nicht", zeigt Studienleiter MMag. **Christian Pasteka** auf, *„allerdings gehen Unternehmen strukturierter an die Thematik heran und schaffen klarere Regeln. Home-Office ist nicht gleich Home-Office: Im Ausmaß kann es große Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitgebern geben."*

Zielgruppenansprache: Kopf (AMS) appelliert, Erfahrene nicht zu vergessen

In der Untersuchung wurde erhoben, welche Zielgruppen von Arbeitgebern speziell zugeschnittene Informationen erhalten. Das Ergebnis: **Lehrlinge** finden bei zwei von drei Arbeitgebern Informationen, Berufserfahrene nur bei 18%. Ein **Quereinstieg** wird nur auf 11% der Karriere-Websites thematisiert. AMS-Vorstand Dr. **Johannes Kopf** zur Zielgruppenansprache: *„Dass Unternehmen gezielt um Lehrlinge werben, ist angesichts des demografischen Wandels und des hohen Fachkräftebedarfs wichtig und richtig. Gleichzeitig dürfen wir andere Zielgruppen nicht aus dem Blick verlieren. Gerade erfahrene Arbeitskräfte und Quereinsteiger:innen bringen wertvolle Kompetenzen und Potenziale mit, die viele Unternehmen noch zu wenig nutzen. Wer heute erfolgreich Fachkräfte gewinnen will, muss breiter denken: Entscheidend sind nicht nur die Suche nach jungen Talenten, sondern auch Offenheit für unterschiedliche Berufsbiografien, gezielte Weiterbildung und attraktive Entwicklungsperspektiven für Menschen in jeder Lebensphase."*

TÜV-zertifizierte Studienmethodik

Seit Studienbeginn 2010 wurden in den Untersuchungen von BEST RECRUITERS **höchste wissenschaftliche Standards gesetzt** und der Prozess durch den wissenschaftlichen Beirat begleitet. Nun ist die Studienmethodik zusätzlich **unabhängig durch TÜV AUSTRIA zertifiziert**.

Christian Bayer, Geschäftsführer von TÜV AUSTRIA, gratuliert bei der Ergebnispräsentation zur bestandenen Überprüfung: *„Mit der Zertifizierung bestätigen wir als TÜV AUSTRIA, dass der Studienmethodik wissenschaftlich entwickelte Bewertungskriterien, standardisierte Datenerhebung und eine unabhängige Auswertung zugrunde liegen. Ich gratuliere BEST RECRUITERS herzlich zur Zertifizierung!"*

Zugriff auf alle Daten im BEST-RECRUITERS-PORTAL

Im **BEST-RECRUITERS-PORTAL** haben Arbeitgeber Zugriff auf ihre individuellen Ergebnisse. Nach Registrierung auf https://portal.bestrecruiters.eu kann ein **kostenloser Überblick** abgerufen werden.
Alle Infos zu den gesamten **Portal-Features** sind hier verfügbar.

Weiterführende Informationen

Die Ergebnisse der Österreich-Studie wurden am 11. November im Lorely-Saal Wien veröffentlicht. **Weitere Informationen** finden Sie hier. Die **Fotos** stehen hier zum **Download zur Verfügung** (abrufbar ab 12.11.). Auf unserer Website finden Sie die aktuellen Rankings, das Siegerplakat, das Studienexzerpt sowie allgemeine Informationen zur Studie. **Auf Wunsch senden wir Ihnen gerne weiterführende Informationen wie individuelle Auswertungen und Grafiken.**

Über BEST RECRUITERS

BEST RECRUITERS untersucht **seit 2010** die **Recruiting-Qualität der größten Arbeitgeber im D-A-CH-Raum**. Die Bewertung basiert auf über 350 Kriterien in 9 Kategorien entlang der **Candidate Journey**, darunter Karriere-Website, Social Media, Inseratsqualität und Reaktionsgeschwindigkeit auf Bewerbungen. Für überdurchschnittliche Leistungen werden **Gütesiegel** in Gold, Silber und Bronze vergeben.

Die Studie wird von einem wissenschaftlichen Beirat begleitet. Alle Infos zur Studie und Methodik sind hier als Video abrufbar.

Rückfragehinweis

Bernhard Schwingsandl
Project & Communication Manager | BEST RECRUITERS
T +43 1 585 69 69 – 26
bernhard.schwingsandl@bestrecruiters.eu
LinkedIn

Christian Pasteka
Head of Scientific Research | BEST RECRUITERS
T +43 1 585 69 69 – 26
christian.pasteka@bestrecruiters.eu
LinkedIn