

Lünendonk®-Studie 2021

Marktvolumen für Personalvermittlung in Deutschland 2018 bis 2020

Ergebnisauszug

Mit freundlicher Unterstützung von

HAYS

JOB AG 

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3	
Einleitung	4	
Methodik und statistische Daten	5	
Fluktuationsquote und Beteiligung von Personalvermittlern	14	
Honorare für Personalvermittlung	17	
Marktvolumen für Personalvermittlung	23	
Fazit	25	
Bezug der vollständigen Studie	27	
Lünendonk im Gespräch mit Hays	31	
Lünendonk im Gespräch mit JOB AG	34	
Unternehmensprofile	37	
Impressum	41	

Vorwort



Wie wichtig ist die Personalvermittlung in Deutschland? Diese Frage kursiert schon seit längerer Zeit durch die Wirtschaft. An Bedeutung gewonnen hat sie im Zuge der Debatten um die Eigenschaften der ‚Generation Z‘, die eine vergleichsweise gute Position auf dem Arbeitsmarkt inne hat. Durch die gute wirtschaftliche Lage der Jahre bis einschließlich 2018, dem demographischen Wandel und den sich verändernden Anforderungen an die Arbeitswelt haben viele Auftraggeber ihren Recruiting-Prozess umgestellt und Hürden abgebaut. Aus dieser Position der relativen „Stärke“ heraus vermuteten bereits einige Marktteilnehmer, dass gerade junge Menschen zunehmend mit Personalvermittlern zusammenarbeiteten, die sie mit potenziellen Arbeitgebern verbinden.

Seit der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2017 und den damit einhergehenden Regulierungen hinterfragen Personaldienstleister allgemein und insbesondere Zeitarbeitsunternehmen ihre Geschäftsstrategie. Beratende Leistungen wie Weiterbildung, Personalvermittlung, Outplacement oder die Fremdvergabe von Recruitingprozessen sind dabei neben technischen Fragen, die meist unter dem Stichwort Digitalisierung diskutiert werden, oft Gegenstand der Überlegungen.

Mit der vorliegenden Studie möchte Lünendonk & Hossenfelder einen Beitrag zur Einschätzung der Bedeutung und des Potenzials für die private Personalvermittlung in Deutschland liefern. Die bis dato öffentlich verfügbaren Informationen decken jeweils nur einen Teil des Betätigungsfeldes ab oder sind methodisch bedingt verzerrt.

Ein besonderer Dank gilt Hays und der JOB AG, die neben den teilnehmenden Personen und Unternehmen diese Studie ermöglicht haben.

Mindelheim im November 2021


Thomas Ball
Partner


Lena Krumm
Junior Consultant

Einleitung

Der Markt für Personalvermittlung in Deutschland ist intransparent. Das statistische Bundesamt und der Bund der Unternehmensberater veröffentlichen jeweils Zahlen, die jedoch im Falle des BDU auf Personalberatung/Executive Search oder bei Destatis auf Unternehmen mit Tätigkeitsschwerpunkt Personalvermittlung begrenzt sind.

In den vergangenen Jahren wurde des Öfteren kontrovers diskutiert, in welchem Maße Arbeitgeber und Arbeitssuchende auf Personalvermittler zurückgreifen. Mit der vorliegenden Studie liefert Lünendonk einen Beitrag zu dieser Fachdebatte.

Das Jahr 2020 war in vielerlei Hinsicht ein Besonderes für die gesamte Gesellschaft, aber auch für die Wirtschaft und damit den Arbeitsmarkt in Deutschland. Auch wenn dank der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie Kurzarbeitergeld und Kündigungsschutzregeln die Arbeitslosigkeit deutlich geringer Anstieg als in etwa den USA oder auch Großbritannien, gab es doch deutlich spürbare Sondereffekte. Aus diesem Grund haben sich die Autoren dafür entschieden, in dieser Studie nicht nur das Jahr 2020 zu analysieren, sondern auch die Vorjahre 2018 und 2019. Für 2018 galt noch eine gute Konjunktur und Beschäftigungslage, die sich 2019 in einigen wesentlichen Branchen, wie der Automobilindustrie, bereits eintrübte.

Die Ergebnisse der Analyse sind bemerkenswert: Die Fluktuation in Deutschland liegt für den gesamten Arbeitsmarkt bei 7,7 Prozent im Jahr 2018. In den Jahren 2019 und 2020 stieg sie auf 12,5 respektive 13,6 Prozent an.

Von allen Stellenwechseln erfolgten im Jahr 2018 nahezu jede Dritte (30,7 %) unter Mitwirkung eines meist vom Auftraggeber beauftragten und bezahlten Personalvermittlers. 2019 stieg der Wert auf 32,7 Prozent an bevor er im Jahr 2020 – auch aufgrund des deutlich geringeren Bedarfs und größeren Angebots an Arbeitssuchenden – auf noch immer starke 19,6 Prozent zurückging.

Die Daten der Befragung der Berufstätigen sind in der vorliegenden Studie repräsentativ für Deutschland.

Ergebnisauszug

Die Daten in dem vorliegenden Dokument sind ein Auszug. Die vollständige Studie mit zahlreichen weiteren Auswertungen und Berechnungen wie zum Beispiel unkonkretes und konkretes Potenzial für Personalvermittlung, Anteil verschiedener Gruppen von Vermittlern, Auswertung nach Bevölkerungsgruppen wie Geschlecht, Einkommen und viele weitere Details sind in der vollständigen Studie enthalten, die zum Preis von 980 Euro unter www.luenendonk.de zum Kauf als PDF-Dokument bereitsteht.

Die vollständige Studie enthält zudem kausale Interpretationen, die auf der Datenerhebung basieren.

A photograph of two people in business attire shaking hands, with a semi-transparent dark blue overlay containing the title text.

Methodik und statistische Daten

Methodik (1/2)

Befragung der Berufstätigen Bevölkerung in Deutschland

Für die vorliegende Studie wurden sowohl berufstätige Menschen als auch Personaldienstleister, die Personalvermittlung anbieten, befragt. Die Befragung wurde in und für Deutschland durchgeführt. Der Studienband besteht aus zwei Teilen: der Befragung sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen in Deutschland und Personalvermittlungsunternehmen

Bearbeitungsdauer unrealistisch kurz war oder die jeweils ein klares Antwortmuster erkennen ließen (z. B. immer die erste Antwort ausgewählt).

Die Feldphase fand im **Juli 2021** statt.

Berufstätige Bevölkerung



Die vorliegende Studie ist repräsentativ für die sozialversicherungspflichtig berufstätige Bevölkerung in Deutschland hinsichtlich Geschlecht, Alter, regionaler Verteilung sowie der Tätigkeit in Berufen und Branchen. Die Repräsentativität gilt nur für das gesamte Studiensample, nicht aber für Segmentauswertungen.

Die Gewichtung des Gesamtdatensatzes kann dazu führen, dass in den ungewichtet dargestellten Segmentauswertungen die Fallzahl über der des entsprechenden Teils des repräsentativen Gesamtdatensatz liegt.

In die Studie wurden insgesamt **5.229 Personen** mittels Online-Befragung einbezogen. Es handelt sich dabei um eine Befragung eines existierenden Panels. Der Datensatz wurde auf Qualitätsmerkmale geprüft und um offensichtlich falsche beziehungsweise fehlerhafte Datensätze bereinigt. Dazu wurden weitere Qualitätssicherungsmaßnahmen unternommen wie Datensätze bereinigt, deren

Methodik (2/2)

Befragung von Personalvermittlungsunternehmen in Deutschland

Personalvermittlungsunternehmen



49 Unternehmen nahmen an der Studie teil, von denen 45 Umsätze mit Personalvermittlung erzielten und in die weitere Auswertung einbezogen wurden. Darunter waren sowohl Unternehmen, die sich auf die Vermittlung von hochqualifiziertem Personal (z. B. Ingenieure) als auch gewerblichem Personal konzentrieren. Die Daten basieren auf den Angaben der Unternehmen und wurden um statistische Ausreißer bereinigt.

Die Daten aus der Unternehmensbefragung sind nicht repräsentativ für die Gesamtheit aller Personalvermittlungen oder alle Personalvermittlungsunternehmen in Deutschland. Dies ist allein schon deshalb nicht möglich, weil die Grundgesamtheit nicht bekannt ist. Die Aussagekraft des Datensatzes ergibt sich aus Lünendonk-Qualitätssicherungsmaßnahmen und den ermittelten Durchschnittswerten.

Die Teilnahme erfolgte auf Wunsch anonym. Insgesamt **28 Personen** haben Angaben gemacht, die einen Rückschluss auf das teilnehmende Unternehmen zulassen. Diese Angaben werden nicht veröffentlicht, sind aber in die Interpretation der Daten mit eingeflossen. Diese Daten sind den übrigen Unternehmensangaben nicht zuzuordnen.

Die Datenerhebung fand **Ende August 2021** statt.

Da sich unter den teilnehmenden Unternehmen auch Zeitarbeitsdienstleister befanden, wurden die Fragen so gestellt, dass die Angaben sich auf reine Vermittlungstätigkeiten (Personalsuche im Auftrag eines Kunden) bezogen und die nicht die dauerhafte Überlassung von zuvor als Zeitarbeitnehmer im Kundenunternehmen eingesetzte Personen betrafen (Temp-to-Perm).

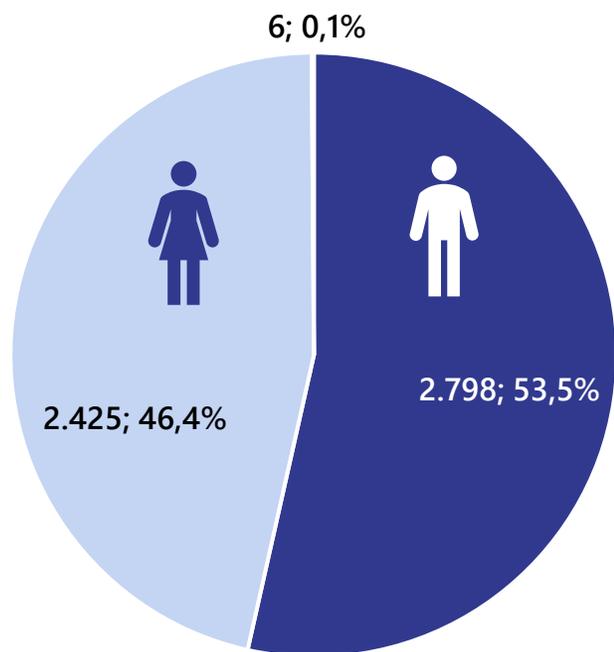
Für Unternehmensangaben übernimmt Lünendonk keine Gewähr.

Studiensample

Geschlecht und Alter

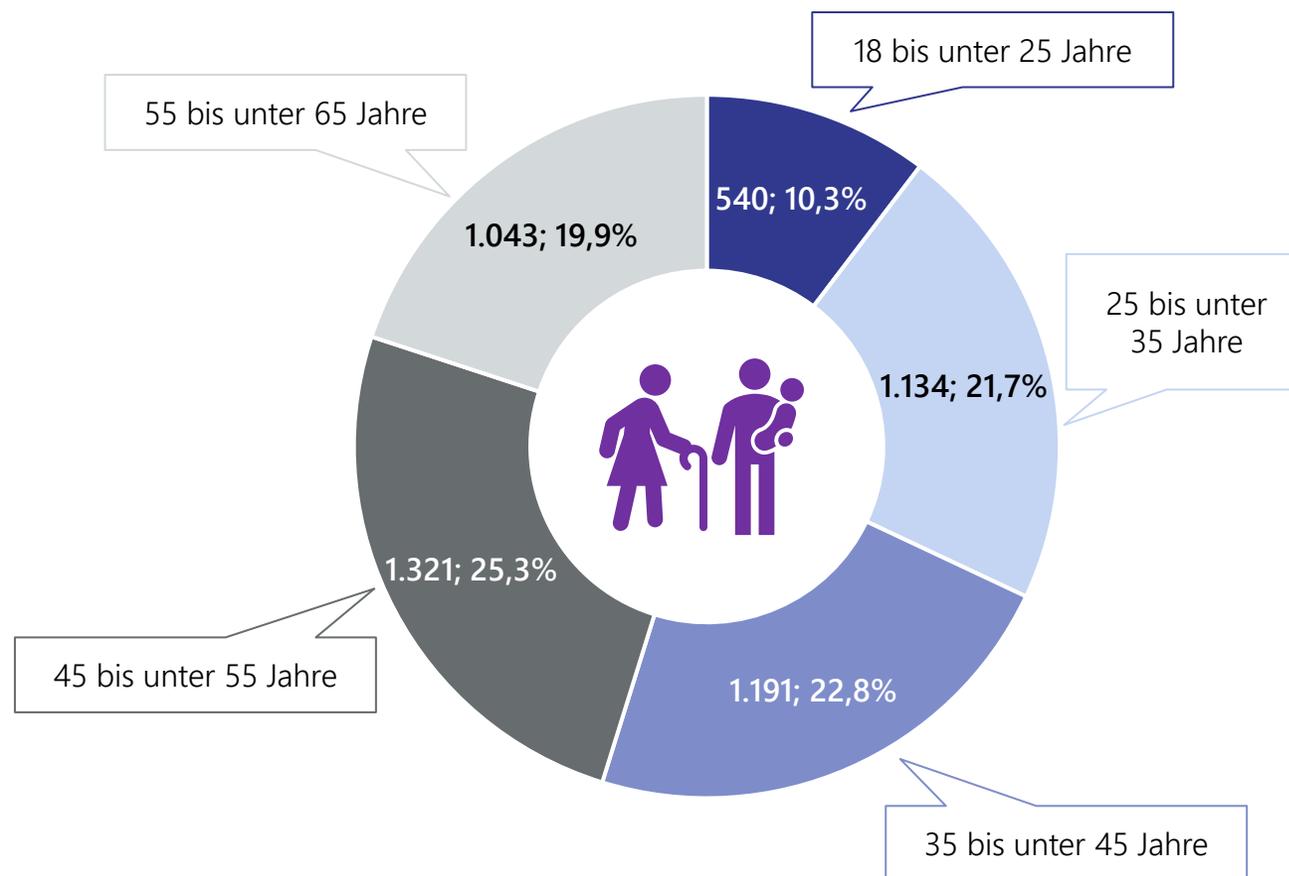


Geschlecht



■ Männlich ■ Weiblich ■ Divers

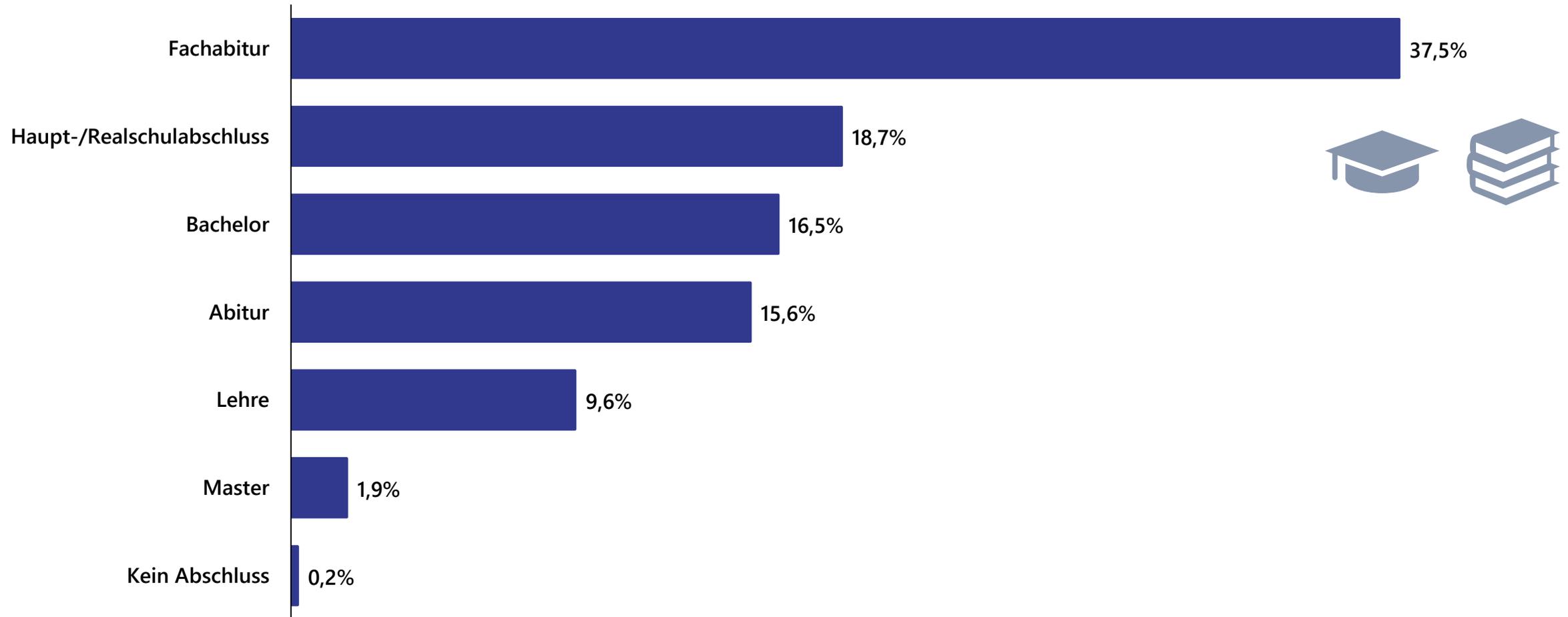
Alter



Geschlecht und Alter der Studienteilnehmer; n = 5.229

Studiensample

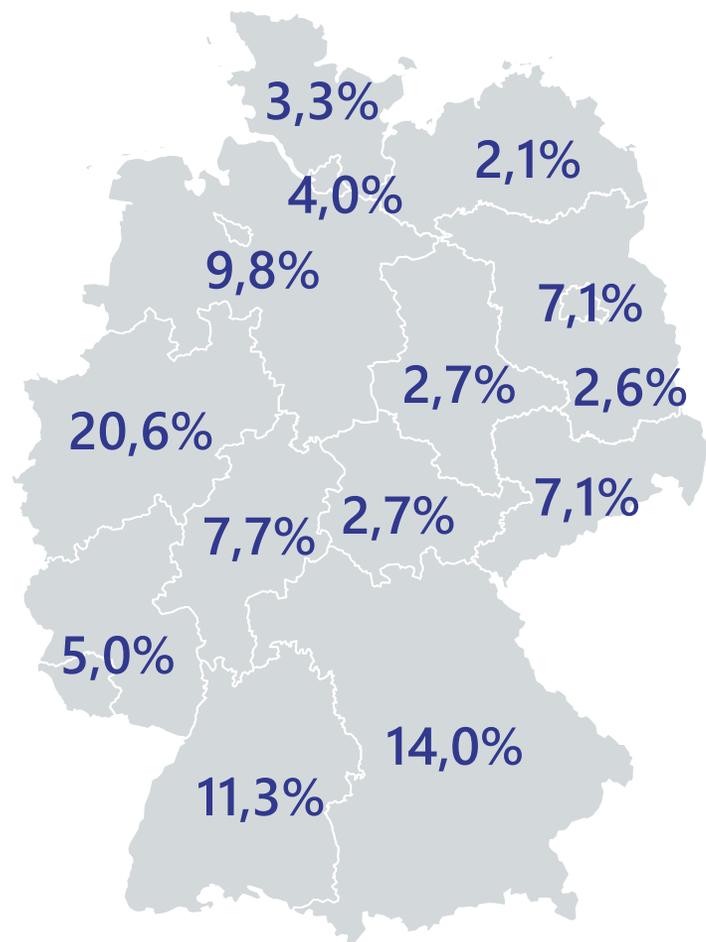
Abschluss



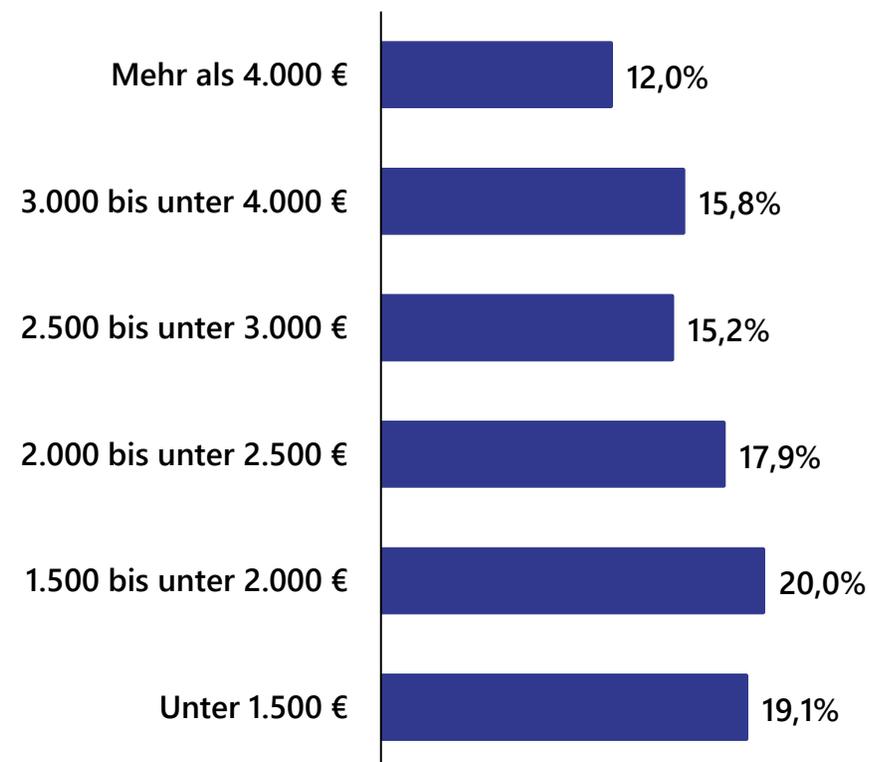
Abschluss der Studienteilnehmer; n = 4.986

Studiensample

Regionen und Einkommen



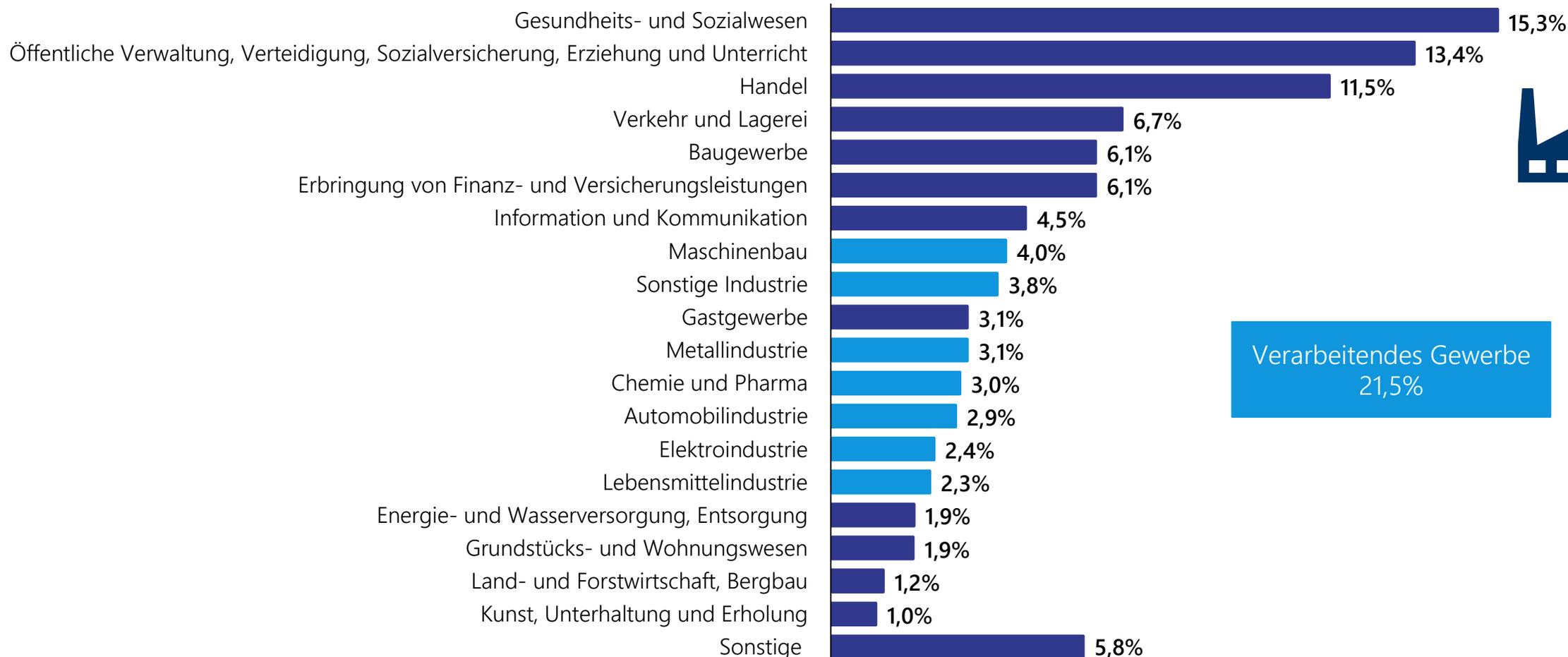
Persönliches Nettoeinkommen



Regionen, in denen die Studienteilnehmer tätig sind und persönliches monatliches Nettoeinkommen; Häufigkeiten n = 5.229

Studiensample

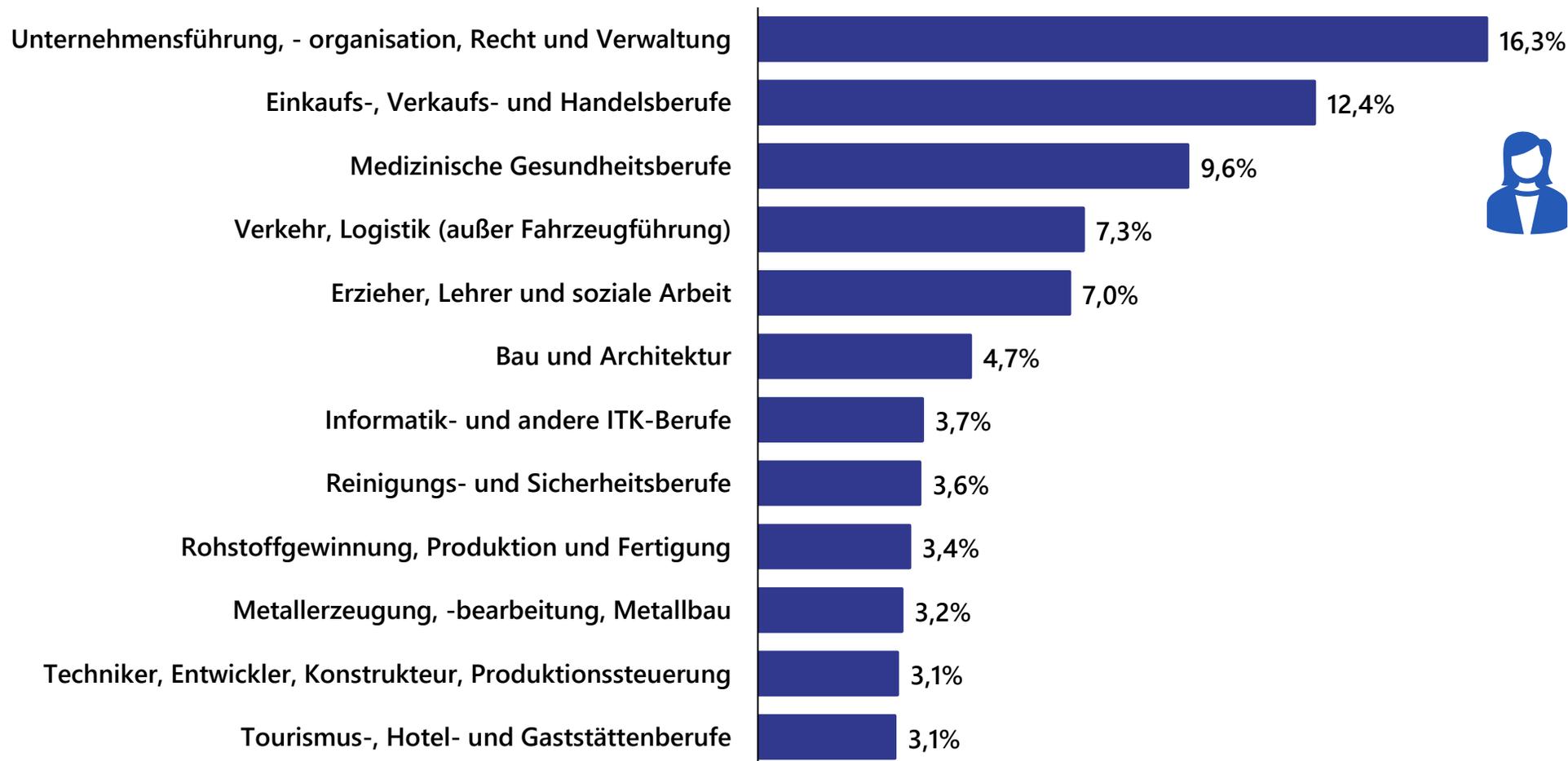
Wirtschaftszweige



Branchen, in denen die Studienteilnehmer tätig sind; n = 5.229

Studiensample

Berufsgruppen (1/2)



Branchen, in denen die Studienteilnehmer tätig sind (1/2); n = 5.229

Studiensample

Berufsgruppen (2/2)



Branchen, in denen die Studienteilnehmer tätig sind (2/2); n = 5.229

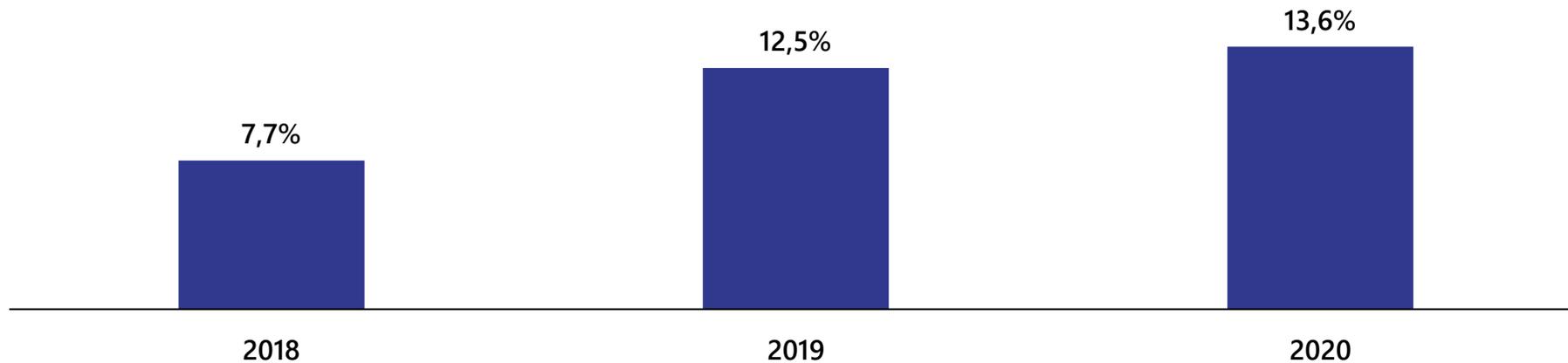
A photograph of several business professionals in a meeting, with a central focus on two hands shaking in a firm grip. The image is overlaid with a semi-transparent dark blue rectangle containing white text.

Fluktuationsquote und Beteiligung von Personalvermittlern

Mit der nachlassenden Konjunktur steigt die Fluktuationsrate an



Fluktuationsquote

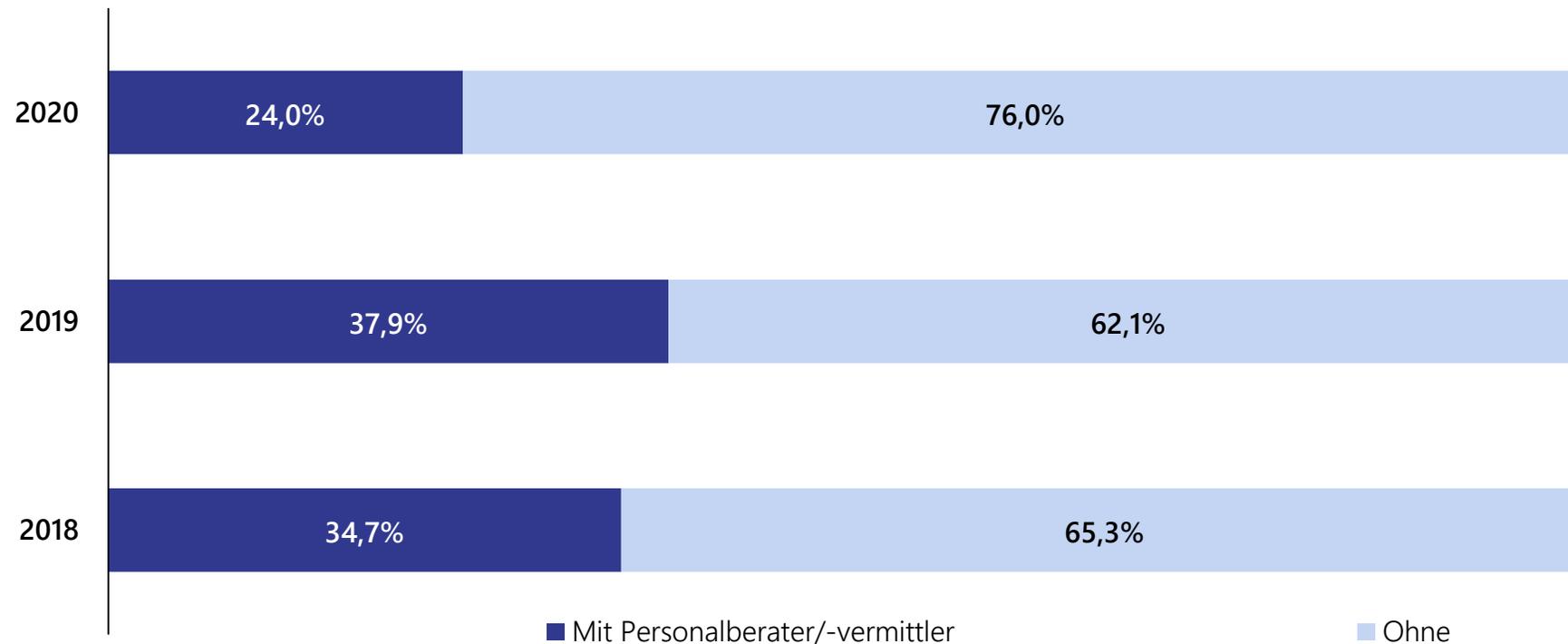


Entwicklung der Fluktuationsquote (Stellenwechsel pro Jahr) im Drei-Jahres-Vergleich; repräsentativ; n = 5.229

Bundesagentur für Arbeit ist drittwichtigster Personalvermittler



Anteil der Stellenwechsel, an denen ein Personalberater/-vermittler beteiligt war



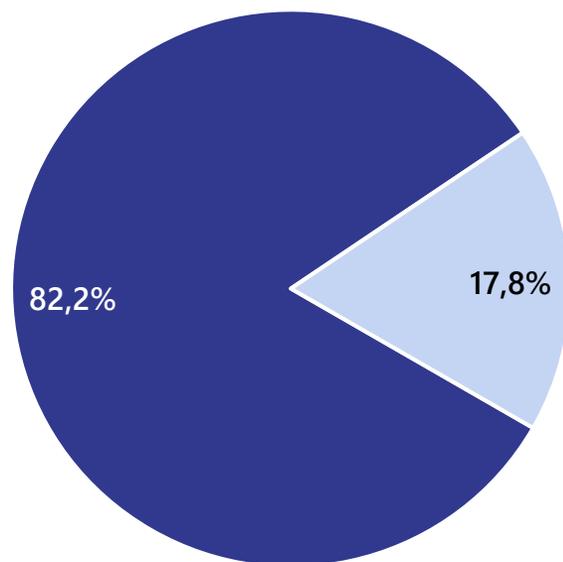
War bei dem Stellenwechsel ein Personalberater/Headhunter beteiligt?; alle Teilnehmer, die eine Stelle gewechselt haben; repräsentativ

A photograph of two people in business attire shaking hands, symbolizing a deal or agreement. The image is overlaid with a semi-transparent dark blue rectangle containing the title text.

Honorare für Personalvermittlung

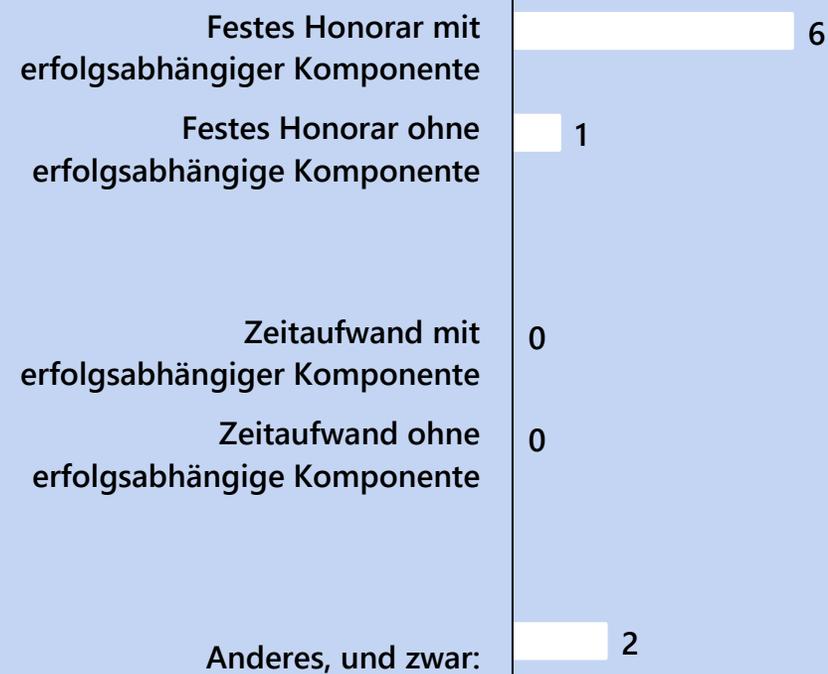
Personalvermittlung wird nahezu immer erfolgsabhängig vergütet

Anteil der Erfolgsbeteiligung



■ Ja, wir haben ein 100%-Erfolgsmodell ■ Nein

Wie berechnet sich Ihr Honorar?

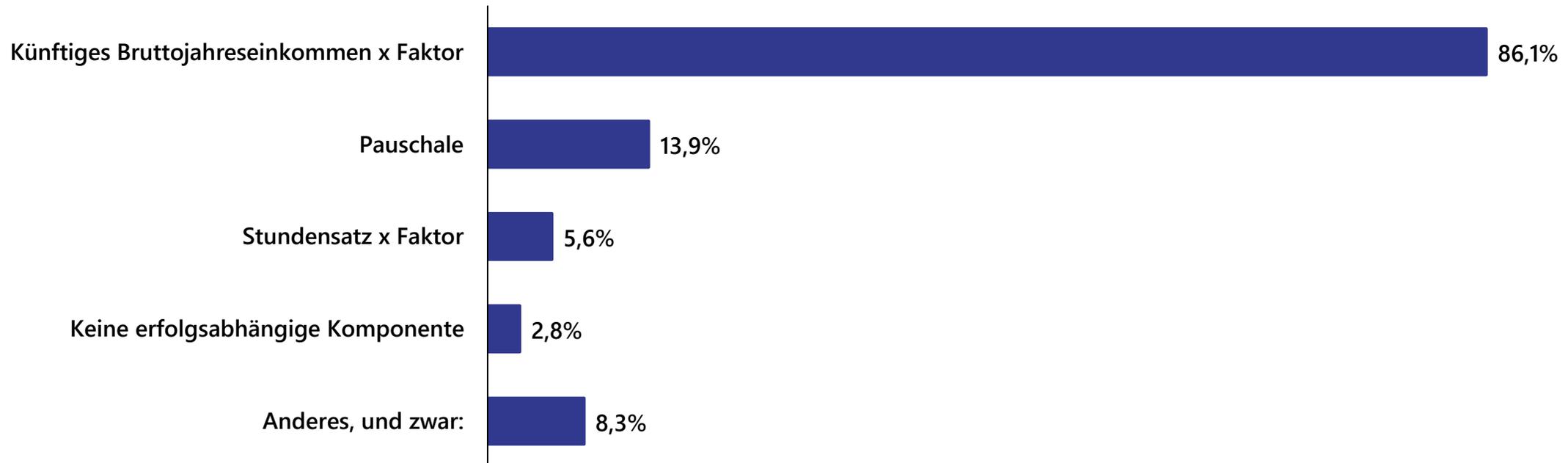


Wird eine Honorierung Ihrer Aufwände nur bei erfolgreichem Vertrag zwischen Auftraggeber und Kandidat fällig? n = 45
Wenn nein, wie berechnet sich Ihr Honorar? Mehrfachantworten möglich; n = 7

Bruttoeinkommen mit Faktor ist übliches Verfahren zur Vergütung von Vermittlungen



Mit erfolgsabhängiger Vergütung:
Wie errechnet sich Ihre Provision?

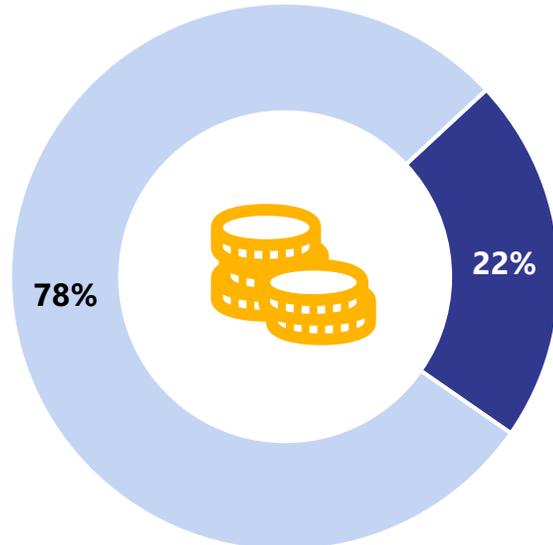


Wenn sie auf Basis erfolgsabhängiger Komponenten arbeiten: Welches System zur Provisionsermittlung wenden Sie überwiegend an? n = 36

Nur ein Fünftel der Unternehmen wird nur gegen ein Mindesthonorar vermittelnd tätig



Stellen Sie ein Mindesthonorar in Rechnung?



■ Ja ■ Nein

In welcher Höhe?

1.000 €

2.000 bis
3.000 €

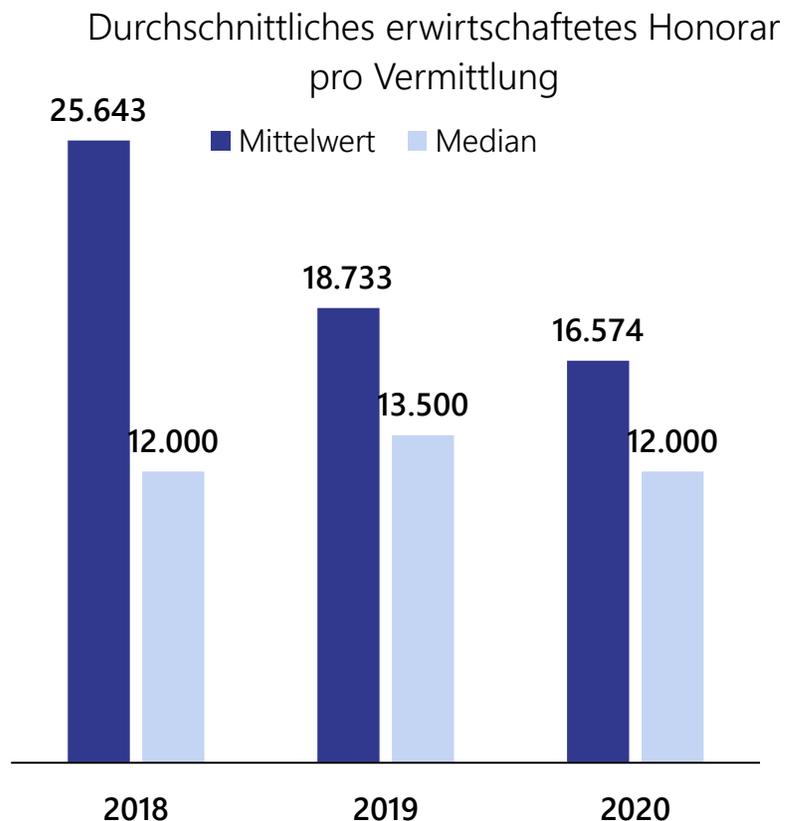
10.000 €

18.000 €

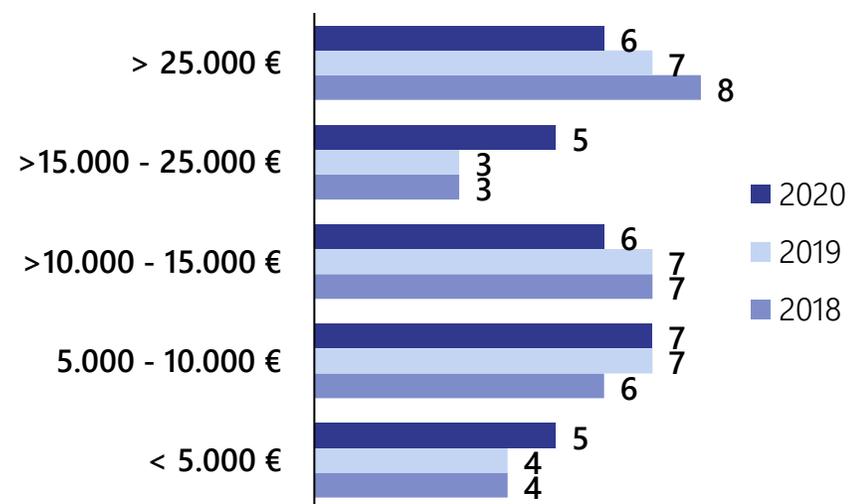
15.000 €

Gibt es ein Mindesthonorar? Wenn ja, wie hoch ist das? Ausgewählte Nennungen; n = 37

Das durchschnittliche Honorar pro Vermittlung schwankt deutlich



Die Angaben zu den durchschnittlichen Honoraren pro erfolgreicher Vermittlung schwanken stark zwischen den Minimal- respektive Maximalwerten von 1.820 Euro und 1.000.000 Euro. Die Mittelwertberechnung wurde zugunsten der Aussagekraft um statistische Ausreißerwerte bereinigt. Zur Bewertung des Samples sind zudem die Häufigkeiten der durchschnittlichen Honorare in Klassen angegeben.



Welche(s) Provision/Honorar hat Ihr Unternehmen in den vergangenen drei Jahren (2018, 2019, 2020) pro erfolgreicher Vermittlung im Durchschnitt erwirtschaftet? (ohne Temp-to-Perm?); in Euro; Bereinigt um statistische Ausreißer; n = 24-26

Vermittlungshonorar für Berechnung des Marktvolumens

17.000 Euro
Durchschnittliches
Vermittlungshonorar



Basierend auf den Ergebnissen der Online-Erhebung unter Personaldienstleistern und weiterer Recherchen schätzt Lünendonk das durchschnittliche Honorar pro erfolgreicher Vermittlung auf 17.000 Euro. Hier ist zu berücksichtigen, dass das durchschnittliche Honorar wesentlich von der Gehaltshöhe, dem konkreten Bedarf nach Qualifikationen und dem Angebot am Markt beeinflusst wird.

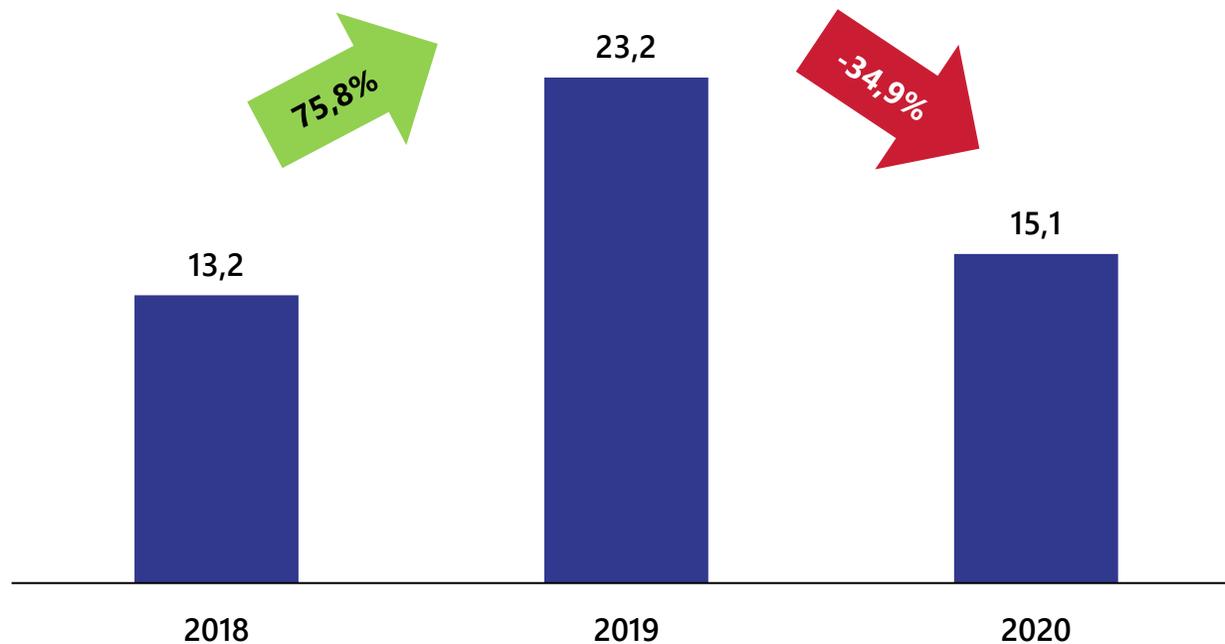
Der Durchschnittswert kann abhängig von der Nachfrage wesentlich nach oben und unten abweichen. Als Untergrenze im Markt gilt das dreifache eines Bruttomonatsgehältes. Je nach Bedarf werden auch deutlich höhere Sätze erzielt.

A photograph of two business people shaking hands, overlaid with a semi-transparent dark blue rectangle containing white text. The background is a blurred office setting with other people and papers.

Marktvolumen für Personalvermittlung in Deutschland

Entwicklung des Marktvolumens für Personalvermittlung in Deutschland

Marktvolumen für Personalvermittlung in Deutschland
in Milliarden Euro

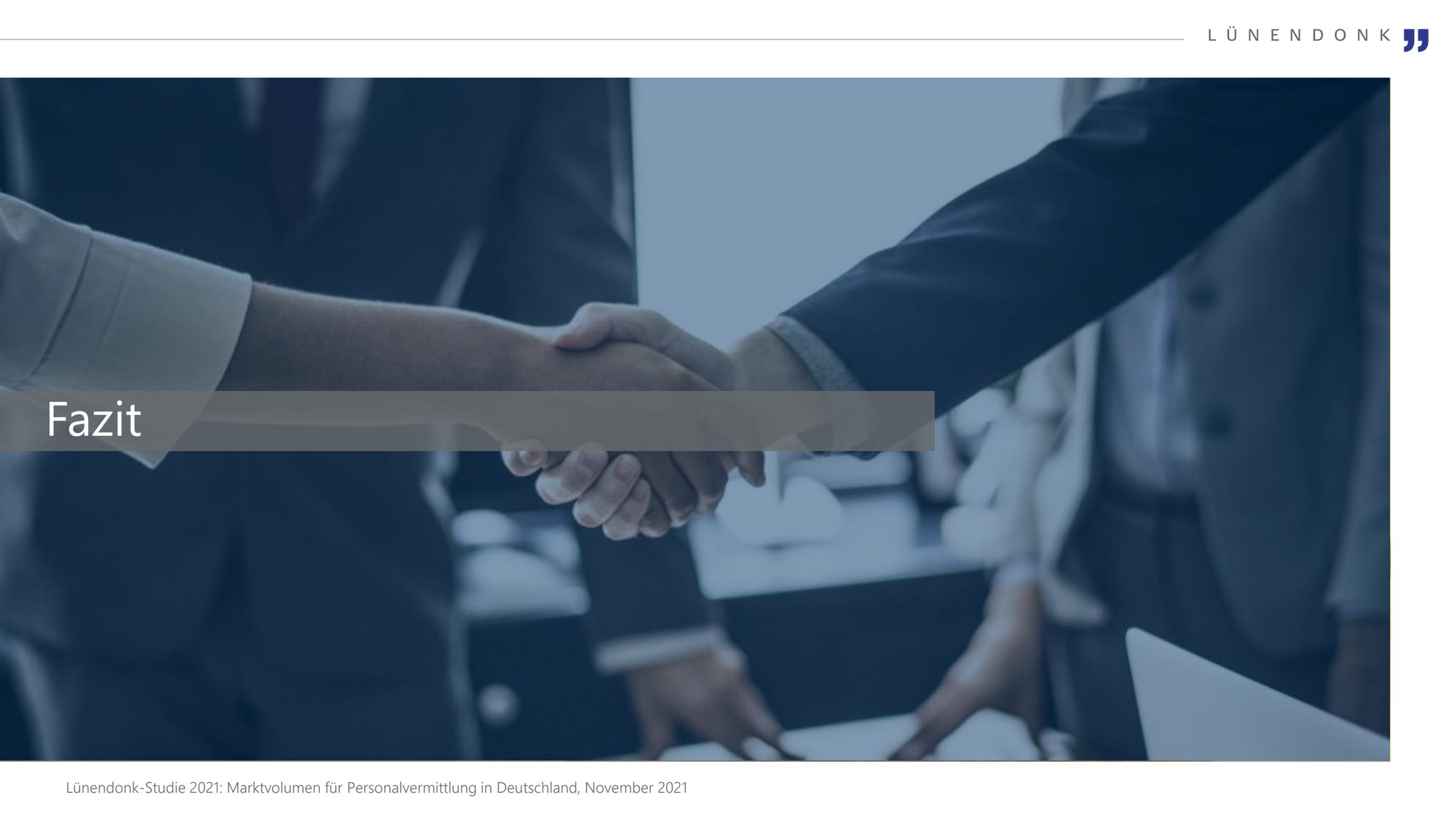


Das Marktvolumen für Personalvermittlung in Deutschland schwankt aufgrund der unbeständigen Fluktuation und der unterschiedlichen Nachfrage nach Vermittlungsleistungen.

Trotz eicht steigender Fluktuationsquote schrumpft der Markt 2020 auf 15,1 Milliarden Euro. Grund dafür ist eine geringere Nachfrage nach Personalvermittlung.

2020 war die Nachfrage nach Personalvermittlung geringer, da einige Unternehmen Corona-bedingt keine Risiken einer neuen Festanstellung eingehen wollten.

Berechnung des Marktvolumens für Personalvermittlung in Deutschland basierend auf einem durchschnittlichen Vermittlungshonorar in Höhe von 17.000 Euro.

A photograph of two people shaking hands in a business setting, overlaid with a semi-transparent blue filter. The hands are the central focus, with arms extending from the left and right. In the background, other people in business attire are visible, some looking at documents or laptops.

Fazit

Fazit

Mit der vorliegenden Erhebung hat Lünendonk das Volumen des Marktes für Personalvermittlung in Deutschland berechnet. Das Ergebnis weicht wesentlich von den Angaben des Statistischen Bundesamtes (4,9 Mrd. Euro in 2019) und des Bundes der Unternehmensberater (BDU; 2,5 Mrd. Euro) ab.

Der BDU veröffentlicht Angaben ausschließlich für die beratungsnahe Personalvermittlung, sprich Executive Search. Das Statistische Bundesamt bezieht in die Berechnungen nur Unternehmen ein, die im Schwerpunkt (wichtigstes oder zweitwichtigstes Betätigungsfeld) Personal vermitteln. Damit werden unter anderem die mehr als 10.000 Zeitarbeitsunternehmen außen vor gelassen, für die Personalvermittlung mit im Durchschnitt 3,2 Prozent des Umsatzes (2019) nur von nachrangiger Bedeutung sind.

Versuche von anderen Akteuren, das Marktvolumen zu berechnen, sind bisher über die Perspektive von Unternehmen und deren erwirtschafteten Umsätzen bekannt sowie über eine Stichprobe von aktiv Arbeitssuchenden. Hiermit gehen methodisch bedingte Verzerrungen einher, die mit der vorliegenden Studie ausgeglichen worden sind. So ist von der Stichprobe der befragten Unternehmen nicht auf eine Grundgesamtheit schließbar (Anzahl der Unternehmen, Vermittlungen und generierte Umsätze), da diese nicht bekannt ist.

Kern der Analyse ist eine repräsentative Befragung der sozialversicherungspflichtig arbeitstätigen Bevölkerung in Deutschland mit einer für repräsentative Befragungen hohen Fallzahl von $n = 5.229$. Für die bekannten „Sonntagsfragen“ der Wahlforschungsunternehmen werden üblicherweise Stichprobengrößen von

$n = 1.000$ genutzt, in seltenen Fällen von $n = 2.000$. Obwohl diese Fallzahlen ausreichend sind, reduziert sich durch höhere Fallzahlen der statistische Fehler.

In der vorliegenden Studie wurde die Methodik detailliert dargestellt, aufwändige Qualitätssicherungsmaßnahmen manuell durchgeführt und mögliche aber nicht genau zu erfassende Verzerrungen transparent dargestellt. Damit sind auf Basis der Darstellung eigene Berechnungen mit anderen Annahmen durchführbar.

Diese Studie enthält öffentlich bisher nicht bekannte Daten zu:

- Fluktuationsquote der berufstätigen Bevölkerung in Deutschland
- Anteil von Personalvermittlern an den Stellenwechseln
- Vermittlungshonoraren

Auf dieser Basis wurde eine eigenständige Berechnung des Marktvolumens für die Jahre 2018 bis 2020 vorgenommen. Somit konnten Sondereffekte – wie zum Beispiel die Corona-Auswirkungen oder die nachlassende Konjunktur – zumindest in Perspektive gesetzt werden.

Die Ergebnisse sind geeignet, die Debatte zur Bedeutung der Personalvermittlung in Deutschland wesentlich zu verändern, da erstmals belastbare Zahlen für die Bedeutung dieses bisher wenig beachteten Teils der Personaldienstleistungen vorliegen.

A photograph of two people in business attire shaking hands, symbolizing a deal or agreement. The image is overlaid with a semi-transparent dark blue rectangle containing the text.

Bezug der vollständigen Studie

Studienbezug

Die Daten in dem vorliegenden Dokument sind ein Auszug. Die vollständige Studie mit zahlreichen weiteren Auswertungen und Berechnungen wie zum Beispiel unkonkretes und konkretes Potenzial für Personalvermittlung, Anteil verschiedener Gruppen von Vermittlern, Auswertung nach Bevölkerungsgruppen wie Geschlecht, Einkommen und viele weitere Details sind in der vollständigen Studie enthalten, die zum Preis von 980 Euro unter www.luenendonk.de zum Kauf als PDF-Dokument bereitsteht.

Die **vollständige Studie** enthält zudem kausale Interpretationen, die auf der Datenerhebung basieren.

Preis: 980 Euro zzgl. MwSt.
Umfang: 79 Seiten
Format: PDF-Datei

Sie möchten die vollständige Studie erwerben? Dann senden Sie uns bitte eine E-Mail mit den Rechnungsdaten oder füllen das Formular auf der rechten Seite aus und senden es uns als Scan an ball@luendonk.de.

O Ja, wir möchten die Lünen Donk®-Studie 2021 „Marktvolumen für Personalvermittlung in Deutschland 2018 bis 2020“ zum Preis von 980 Euro zzgl. MwSt. erwerben.

Unternehmen: _____

Ansprechpartner: _____

Position: _____

Kostenstelle/Bestellnummer: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

E-Mail-Adresse: _____

Datum, Unterschrift

Inhaltsverzeichnis der vollständigen Studie

<u>Vorwort</u>	3	
<u>Einleitung</u>	4	
<u>Methodik und statistische Daten</u>	5	
<u>Stellenwechsel und Beteiligung von Personaldienstleistern</u>	14	
- <u>Berufstätige Bevölkerung insgesamt</u>	14	
- <u>Geschlecht</u>	24	
- <u>Alter</u>	29	
- <u>Persönliches monatliches Nettoeinkommen</u>	33	
- <u>Bildungsabschlüsse</u>	37	
- <u>Regionen</u>	41	
- <u>Wirtschaftszweige</u>	45	
- <u>Berufe</u>	49	
<u>Honorare für Personalvermittlung</u>	54	
<u>Marktvolumen für Personalvermittlung</u>	60	
<u>Fazit und Quick Facts</u>	65	
<u>Lünendonk im Gespräch mit Hays</u>	69	
<u>Lünendonk im Gespräch mit JOB AG</u>	72	
<u>Unternehmensprofile</u>	75	
<u>Impressum</u>	79	

A high-angle, top-down photograph of two men in a modern office environment. They are seated on black leather chairs, facing each other and engaged in conversation. A white coffee table sits between them, holding a small vase with dried reeds and a black bag. The floor is light-colored wood, and the overall lighting is soft and professional. A semi-transparent dark blue banner is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Lünendonk im Gespräch mit ...'.

Lünendonk im Gespräch mit ...

... Hays (1/3)

Großer Markt mit guten Perspektiven

HAYS

DIE BEIDEN HAYS-STUDIENVERANTWORTLICHEN BINA BRÜNJES, BEREICHSLEITERIN PERMANENT, UND CARLOS FRISCHMUTH, MANAGING DIRECTOR, ZU DEN STUDIENERGEBNISSEN UND IHREN AUSWIRKUNGEN AUF DEN MARKT:

LÜNENDONK: *Welche Ergebnisse der Studie haben Sie überrascht, welche haben Ihre Sichtweise bestätigt?*

HAYS: Positiv überrascht hat uns, wie groß der Markt geworden ist und wie häufig Unternehmen bereits Personalvermittler bei Stellenbesetzungen einbinden. Das rückt den gesamten Markt in eine neue Dimension. Die bisher verwendeten Marktzahlen des BDU sind vor allem auf das Segment Executive Search bezogen, dies macht jedoch nur einen kleineren Teil des Marktes aus.

Dass sich viele wechselbereite Menschen auch de facto beruflich neu orientieren, hat uns in diesem hohen Ausmaß ebenfalls überrascht. Dies zeigt: Die Bereitschaft, bei Unzufriedenheit aktiv nach neuen Stellen zu schauen, hat deutlich zugenommen. Dies gilt auch für die Corona-Zeit. Früher hieß es, gerade in konjunkturell schwierigen Zeiten die Füße stillzuhalten und den Arbeitsplatz zu halten. Die Zahlen zeigen nun anderes auf. Die Bindung an

Unternehmen ist schwächer geworden und in virtuellen Räumen bzw. im Homeoffice ist sie noch schwieriger zu halten. Für Unternehmen ist dies eine deutliche Botschaft, Mitarbeiter zu binden.

Was uns dagegen nicht überrascht hat: Personalvermittler sind vor allem im Boot, wenn es um Stellenwechsel für junge bis mittelalte und gut qualifizierte Spezialisten mit entsprechend höheren Gehältern geht. Dieses Bild deckt sich mit unseren eigenen Erfahrungen aus der Vermittlung von über 2.000 Positionen pro Jahr.

LÜNENDONK: *Wie entwickelt sich der Markt für Personalvermittler in den kommenden Jahren?*

HAYS: In Bezug auf das Marktvolumen blicken wir optimistisch in die Zukunft. Der Mangel an Fachkräften wird sich - forciert durch den millionenfachen Abgang der Babyboomer in Rente – in den kommenden Jahren zuspitzen. Unternehmen werden daher alle Optionen ausschöpfen, um neue Mitarbeiter an Bord zu holen. Gerade wenn die Konjunktur gut läuft, sind wir als Personalvermittler gefragt. Dies zeigen die Studienergebnisse.



Bina Brünjes, LL.M.
Bereichsleiterin Permanent



Carlos Frischmuth
Managing Director

... Hays (2/3)

Großer Markt mit guten Perspektiven



Jenseits der demografischen Entwicklung wird sich der Arbeitsmarkt für Höherqualifizierte noch aus einem anderen Grund dynamisieren: Die Fluktuation von gut Ausgebildeten wird weiter voranschreiten, denn sie wissen mehr denn je, wie kostbar ihre Kompetenzen sind. Auch diesen Trend finden wir in der Studie wieder. Wir gehen deshalb davon aus, dass Unternehmen unsere Dienstleistung in diesem virulenten Umfeld noch stärker nachfragen.

LÜNENDONK: *Wie stellen Sie sich auf diesen Mangel an geeigneten Kandidaten ein?*

HAYS: Unser Ansatz war und ist es, Fachkräfte und Wissensarbeiter stets aktiv anzusprechen und in unser Netzwerk zu integrieren. Unabhängig von konkreten Anfragen unserer Kunden. Das bedeutet: Wir stehen regelmäßig mit Kandidaten im Gespräch und schlagen sie unseren Kunden dann vor, wenn sie zu ihrer Qualifikation passende Stellen besetzen möchten.

Mit unserem Modell Active Sourcing haben wir diesen Ansatz weiter intensiviert. Er bietet uns die Chance, mit Kandidaten noch enger in den Dialog über inhaltlich-fachliche Themen zu treten. Gerade durch den engen Markt an Fachkräften wird die Bindung möglicher Kandidaten immer wichtiger. Unser bestehendes Netzwerk zu intensivieren und es gleichzeitig über weitere Kandidaten systematisch auszubauen, ist daher unser A und O.

LÜNENDONK: *Wie finden Sie die passenden Kandidaten für Ihre Kunden?*

HAYS: Die Basis ist, mit unseren den Kunden genau zu klären, welche Kompetenzen und Erfahrungen die gewünschten Kandidaten mitbringen sollen. Erst wenn dies fixiert ist, starten wir mit der gezielten Suche. Ganz wichtig ist uns dabei, dass die Kandidaten nicht nur die harten Anforderungen erfüllen, sondern auch zur Kultur unserer Kunden passen. Die weichen Faktoren sind oft wichtiger. Sonst fühlen sich beide Seiten schnell unwohl.

Für unsere Suche nutzen wir unser bestehendes Netzwerk, machen uns je nach gefragtem Profil darüber hinaus auf die Suche in den richtigen digitalen Räumen und nutzen unsere persönlichen Netzwerke. Trotzdem: Auch wir können Fachkräfte nicht aus dem Hut zaubern. Uns betrifft der Mangel an Kandidaten ebenfalls. Um ihn möglichst gut abzufedern, sind wir im Vorfeld aktiv und suchen proaktiv. Wenn wir bei konkreten Mandaten sehen, dass die Besetzung schwierig wird, sprechen mit unseren Kunden. Ziel ist es dabei, gemeinsam zu analysieren, inwieweit Kandidaten, die vielleicht ‚nur‘ zu 70 Prozent passen, durch Schulungen so qualifiziert werden, dass sie die Stelle gut ausfüllen.

LÜNENDONK: *Wie wirkt sich die zunehmende Digitalisierung auf die Personalvermittlung aus?*

HAYS: Sie hat vieles ermöglicht, was vorher nicht denkbar war: So lassen sich beispielsweise mithilfe von Algorithmen Lebensläufe von Kandidaten klassifizieren und vorselektieren. Und statt klassische Bewerbungen zu versenden, nutzen Bewerber mittlerweile über Jobportale sogenannte ‚Face Pitches‘.

... Hays (3/3)

Großer Markt mit guten Perspektiven



Da diese digitalen Anwendungen und Plattformen viele Arbeitsschritte und Prozesse automatisieren, beschleunigen sich die Rekrutierungsverfahren. Das Gute daran ist: Das mehr an Zeit nutzen wir nicht nur für umfassende Marktanalysen, sondern in erster Linie für den Ausbau direkter persönlicher Kontakte. Bei allen neuen Technologien sind sie aus unserer Sicht nach wie vor maßgeblich für eine qualitativ hochwertige Personaldienstleistung.

LÜNENDONK: *Auf was sollen Unternehmen achten, wenn Sie mithilfe von Personalvermittlern Fachkräfte suchen?*

HAYS: Sie sollten auf einen Dreiklang aus Qualität, Transparenz und Rechtskonformität achten. Professionelle Personalvermittler bieten eine hohe

Kompetenz in allen Fragen rund um die Rekrutierung und verfügen über ein breites und hochwertiges Netzwerk. Das macht ihre Qualität aus und bildet die Grundlage, um Kandidaten mit dem gewünschten Profil zu finden. Auf dem Markt gibt es viele kleine Anbieter, deren Expertise sich rein auf bestimmte Nischen bezieht und die oft regional fokussiert sind. Das sollten Unternehmen im Vorfeld abklären.

Transparenz in der Kommunikation und den Prozessen rund um die Vermittlung sowie über das Honorar ist ebenfalls ein wichtiger Baustein, um vertrauensvoll zu kooperieren. Dass alle Prozesse rechtskonform ablaufen, rundet das Bild ab und versteht sich von selbst.

... JOB AG (1/3)

„Die Not ist groß“

LÜNENDONK: *Herr Trusgnach, bisherige Studien bescheinigten dem Volumen des Marktes für Personalvermittlung und damit auch der Bedeutung von Personalvermittlern für Unternehmen und Kandidaten eine eher untergeordnete Rolle. Was hatte Sie zu der Vermutung geführt, dass die Ergebnisse der bisherigen Studien der wahren Bedeutung von Personalvermittlern nicht gerecht werden?*

TRUSGNACH: Das Manko bisheriger Studien war, dass sie das Marktvolumen nicht ganzheitlich betrachtet haben. So veröffentlicht beispielsweise der BDU ausschließlich Angaben zur beratungsnahen Personalvermittlung, sprich Executive Search. Und das Statistische Bundesamt bezieht in die Berechnungen nur Unternehmen ein, die im Schwerpunkt Personal vermitteln. Damit bleiben aber unter anderem die mehr als 10.000 Zeitarbeitsunternehmen unberücksichtigt. Personalvermittlung ist hier zwar umsatzmäßig meist nachrangig, aber es zeigt, dass es im weiten Feld der Personaldienstleistungen blinde Flecken gibt und der Markt recht gestreut ist. Punktuelle Ansätze anderer Akteure, das Marktvolumen zu berechnen, zum Beispiel über erwirtschaftete Umsätze oder über Stichproben von aktiv Arbeitssuchenden, haben hier Hinweise geliefert. Das alles ist aber methodisch verzerrt und bruchstückhaft. Mit

dieser Studie wollten wir für Klarheit sorgen. Das Ergebnis bestätigt unsere Vermutungen.

LÜNENDONK: *Unter dem Dach der Personaldienstleistungen versammeln sich unterschiedlichste Kompetenzen, sei es in der Zeitarbeit, beim Head Hunting oder Coaching. Was macht Ihrer Meinung nach einen Personaldienstleister zu einem guten Personalvermittler?*

TRUSGNACH: Die Personalvermittlung gilt immer noch als besondere Herausforderung unter den Personaldienstleistungen. Denn anders als bei der Zeitarbeit geht es darum, neue Mitarbeiter langfristig in die Stammebelegschaft zu integrieren. Einen guten Personalvermittler zeichnet daher eine intensive und tiefe Auftragsanalyse im Vorfeld der Kandidatensuche aus. Sie müssen das Unternehmen und die Unternehmenskultur genau kennen und verstehen. Gleichzeitig müssen Sie präzise beurteilen können, welche fachlichen und persönlichen Qualifikationen die zu besetzende Stelle erfordert. Nur wenn man beide Aspekte erfüllt, ist es wahrscheinlich, dass man für eine bestimmte Stelle genau den richtigen Kandidaten finden wird. Ob ein Vermittler erfolgreich ist, hängt also weniger davon ab, in welcher Personal-Disziplin man zu Hause ist, sondern wie gut man auf diese Aufgabe vorbereitet ist.

JOB AG



Mario Trusgnach
Geschäftsführer

JOB AG
BUSINESS 

JOB AG
INDUSTRIAL 

JOB AG
MEDICARE 

JOB AG
TECHNOLOGY 

... JOB AG (2/3)

„Die Not ist groß“



LÜNENDONK: *Wo liegen hierfür die besonderen Herausforderungen?*

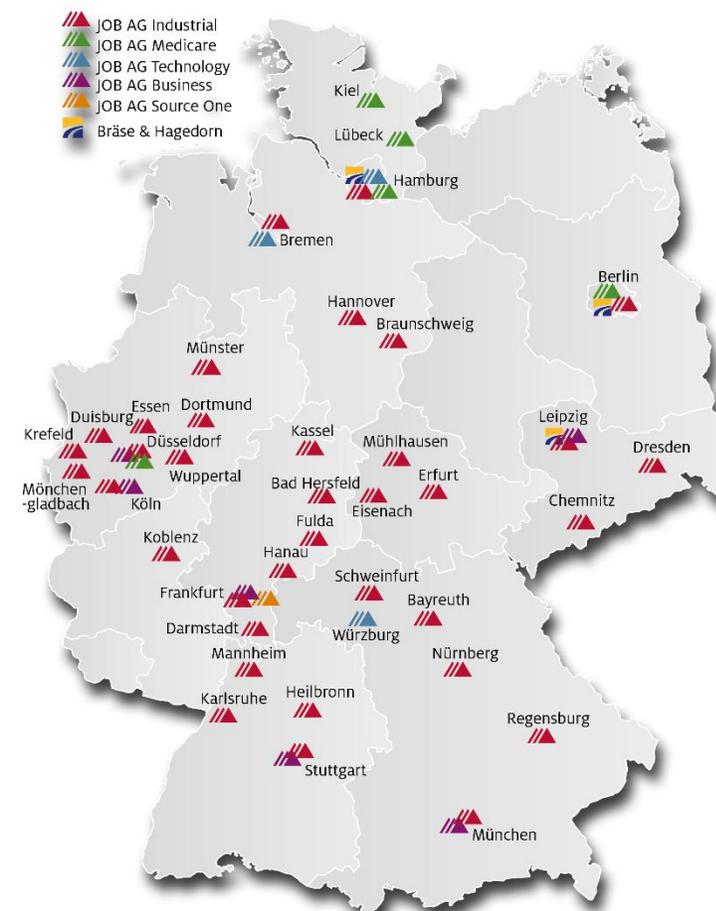
TRUSGNACH: Der steigende Bedarf an Personaldienstleistungen ergibt sich aus der Komplexität der Suche nach geeigneten Bewerbern kombiniert mit dem Fachkräftemangel. Während es früher lediglich die Optionen gab, ein Stellenangebot in der Zeitung und später auch auf Online-Jobportalen zu veröffentlichen, werden potenzielle Bewerber heute auf vielfältigen Kanälen erreicht – Stichwort Social Media. Ein unvermindert die Unternehmensziele bedrohender Fachkräftemangel verschärft die Lage zudem. Mehr Kanäle und weniger Bewerber – vor allem kleine und mittlere Unternehmen sind damit immer mehr überfordert und wenden sich daher verstärkt an Personalvermittler bzw. -berater.

LÜNENDONK: *Gibt es Schwerpunktbereiche, in denen Unternehmen Unterstützung bei der Vermittlung anfragen beziehungsweise gibt es Kandidatenprofile, die besonders aktiv Ihre Begleitung nachfragen?*

TRUSGNACH: Das ist sehr heterogen – und genau darin liegen die Chancen und die Stärke der JOB AG. So haben wir uns frühzeitig auf Bereiche spezialisiert, die unsere Berater tief in das Umfeld und die Tätigkeiten der Kandidaten hineinführen.

Mit unseren Leistungsmarken JOB AG Industrial, JOB AG Technology, JOB AG Business und JOB AG Medicare sind wir sehr nahe an den spezifischen Marktentwicklungen, Berufsfeldern und damit auch an den Kandidaten dran. Deshalb sprechen wir mit den Kandidaten auf Augenhöhe über ihre individuellen Wünsche und Möglichkeiten.

Unsere Standorte



... JOB AG (3/3)

„Die Not ist groß“



LÜNENDONK: *Die Studie zeigt, dass das Marktvolumen für Personalvermittlung in Deutschland in den beiden Jahren vor dem Coronajahr 2020 offenbar kontinuierlich gewachsen ist. Was macht Sie zuversichtlich, dass dieser Trend sich fortsetzt oder sogar noch übertroffen werden kann?*

TRUSGNACH: Ich erwarte, dass das Marktvolumen für Personalvermittlungen in Deutschland weiter wachsen wird. Der Fachkräftemangel wird diese Entwicklung weiter antreiben und die demografische Entwicklung wird den Druck weiter

erhöhen. Noch vor einigen Jahren konnten Angestellte in vielen Branchen fast problemlos nachbesetzt werden. Aber heute fehlt es durchgängig an Bewerbern. Die Not ist groß. Hier entstehen Lücken im Personaltabelleau, die zunehmend den Regelbetrieb gefährden, geschweige denn geschäftliche Expansionen ermöglichen. Unternehmen müssen wirklich alle Register ziehen, um ins Sichtfeld von Kandidaten zu kommen. In dieser Lage braucht es strategische Partner wie uns, die sich nicht lange in Teilmärkte einarbeiten müssen. Das ist unser Trumpf: Wir sind schon da.

A photograph of two business people shaking hands, overlaid with a semi-transparent dark blue rectangle containing the title text. The background is a blurred office setting with other people and documents.

Unternehmensprofile

Hays

HAYS

PASSGENAUE AUSWAHL, FLEXIBLE MODELLE UND SCHNELLE REAKTIONEN

Hays bietet seinen Kunden genau die Personallösungen, die sie brauchen, um ihr Geschäft erfolgreich zu entwickeln. Als eines der weltweit führenden Rekrutierungsunternehmen verfügt Hays über ein exzellentes Netzwerk an hoch qualifizierten Spezialisten und so kann der Personaldienstleister für jede Aufgabe die passenden Experten vermitteln – ganz gleich, ob es um kurzfristige Projekte oder eine langfristige Mitarbeit geht.

Dabei profitieren die Kunden von individuellen Lösungen – von der Festanstellung über die Arbeitnehmerüberlassung und die Vermittlung selbstständiger Experten bis hin zu einem Full-Service-Ansatz für das Workforce Management der Hays-Kunden.

Im deutschsprachigen Raum konzentriert sich Hays auf die Fachbereiche Construction & Property, Engineering, Finance, Healthcare, HR, IT, Legal, Life Sciences, Retail sowie Sales & Marketing.



Carlos Frischmuth

Managing Director Hays AG

Telefon: 030-847884-200

E-Mail: carlos.frischmuth@hays.de



Bina Brünjes, LL.M.

Bereichsleiterin

Hays AG

An der Welle 3

60322 Frankfurt/M.

Telefon: +49 69 300882 1272

E-Mail: bina.bruejnes@hays.de

Website: www.hays.de

JOB AG



Die 2002 gegründete JOB AG mit Hauptsitz in Fulda hat sich auf das Personal Management für Unternehmen und das Job Management für Bewerber spezialisiert. Mit ihrem bundesweiten Niederlassungsnetzwerk gehört die JOB AG heute zu den führenden Personaldienstleistern Deutschlands.

Die JOB AG ist mit ihren spezialisierten Leistungsmarken Industrial, Business, Technology und Medicare sowie den Beteiligungen an der Source One GmbH und an der Berliner Bräse & Hagedorn GmbH breit auf dem Arbeitsmarkt aufgestellt. Mit einem Selbstverständnis als zuverlässiger Matchmaker in einer volatilen Arbeitswelt werden Unternehmen mit Kandidaten passgenau zusammengebracht.

Das Leistungsspektrum der JOB AG umfasst alle Module der Wertschöpfungskette des modernen Personal Managements: Human-Resources-Beratung, Zeitarbeit, Personalvermittlung, Temp-to-Perm-Lösungen, Master-Vendor-Lösungen, Onsite-Management, Interims-Management und Direct Search.

Die JOB AG ist für ihre Dienstleistungen bereits mehrfach und wiederholt ausgezeichnet worden, zum Beispiel vom Magazin WirtschaftsWoche als Personaldienstleister mit dem „Höchsten Kundenvertrauen“ und dem Magazin FOCUS als „Top Personaldienstleister Deutschlands“. Darüber hinaus erhielt der Konzern vom Handelsblatt, der Universität St. Gallen und der ServiceRating GmbH mehrfach die Auszeichnung „Deutschlands kundenorientierteste Dienstleister“ und das Arbeitgeber-Bewertungsportal kununu kürte die JOB AG wiederholt zur „Top-Company“. Zudem zählt die JOB AG zu den TOP 20 der führenden Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland auf der aktuellen Lünendonk-Liste 2021.



Julia Hess

Fachverantwortliche Kommunikation

JOB AG Infraserve GmbH
Rangstraße 9
36037 Fulda

Telefon: +49 661 90250-275
Mobil: +49 151 53858007
E-Mail: julia.hess@job-ag.com
Website: www.job-ag.com

Lünendonk & Hossenfelder GmbH

Lünendonk & Hossenfelder mit Sitz in Mindelheim (Bayern) analysiert seit dem Jahr 1983 die europäischen Business-to-Business-Dienstleistungsmärkte (B2B). Im Fokus der Marktforscher stehen die Branchen Management- und IT-Beratung, Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung, Facility Management und Instandhaltung sowie Personaldienstleistung (Zeitarbeit, Staffing).

Zum Portfolio zählen Studien, Publikationen, Benchmarks und Beratung über Trends, Pricing, Positionierung oder Vergabeverfahren. Der große Datenbestand ermöglicht es Lünendonk, Erkenntnisse für Handlungsempfehlungen abzuleiten. Seit Jahrzehnten gibt das Marktforschungs- und Beratungsunternehmen die als Marktbarometer geltenden „Lünendonk®-Listen und -Studien“ heraus.

Langjährige Erfahrung, fundiertes Know-how, ein exzellentes Netzwerk und nicht zuletzt Leidenschaft für Marktforschung und Menschen machen das Unternehmen und seine Consultants zu gefragten Experten für Dienstleister, deren Kunden sowie Journalisten. Jährlich zeichnet Lünendonk zusammen mit einer Medienjury verdiente Unternehmen und Unternehmer mit den Lünendonk-Service-Awards aus.



Thomas Ball
Partner

Lünendonk & Hossenfelder GmbH
Maximilianstraße 40
87719 Mindelheim

Telefon: +49 8261 731 40-0
Mobil: +49 151 23012703
E-Mail: ball@lunendonk.de
Website: www.lunendonk.de

Impressum

Lünen Donk & Hossenfelder GmbH

Autoren:

Thomas Ball, Partner

Lena Krumm, Junior Consultant

Lünen Donk & Hossenfelder GmbH

Maximilianstraße 40 - D-87719 Mindelheim

Telefon: +49 8261 73140-0

Mail: ball@lunenendok.de; krumm@lunenendok.de

Web: www.lunenendok.de

Twitter: [@lunenendok](https://twitter.com/lunenendok)

Facebook: [#lunenendok](https://www.facebook.com/lunenendok)

